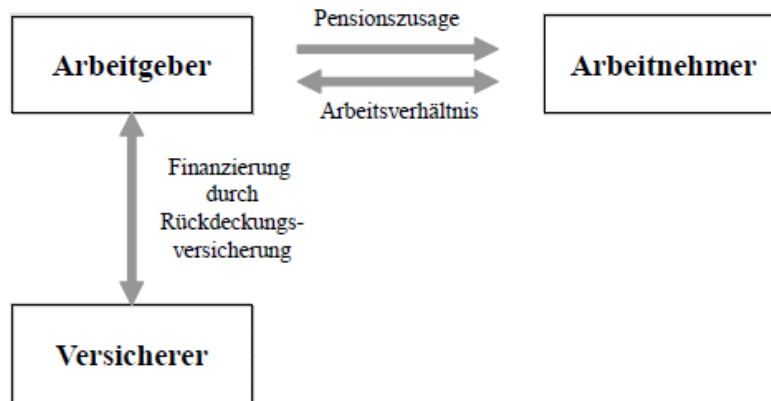


## Konzept

### Pensionszusage als beitragsorientierte Leistungszusage

#### 1 Übersicht



#### 2 Vertragsgestaltung

Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer ein Versorgungsversprechen, bei Erreichen der Altersgrenze, bei Tod oder Berufsunfähigkeit Leistungen an ihn bzw. seine in der Pensionszusage beschriebenen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zu erbringen.

Um dieses betriebsfremde Risiko abzusichern und um die Zusage zu finanzieren, schließt der Arbeitgeber eine Versicherung auf das Leben seines Arbeitnehmers ab (Rückdeckungsversicherung). Im Leistungsfall fließt die Versicherungsleistung an die Firma, die aus diesen Mitteln die zugesagten Leistungen erbringen kann.

Da die Zusage an die Leistungen der Rückdeckungsversicherung angelehnt ist, wird eine vollständige, periodengerechte Finanzierung und Absicherung gewährleistet.

#### 3 Steuerliche Behandlung

##### 3.1 Arbeitgeber

Für die Versorgungsverpflichtung sind in der Bilanz Rückstellungen nach Maßgabe von § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) zu bilden. Der Wert der Rückdeckungsversicherung wird auf der Aktivseite der Bilanz ausgewiesen.

Grundsätzlich kann eine Pensionszusage in beliebiger Höhe erteilt werden. Steuerlich anerkannt werden Pensionsrückstellungen, sofern die Gesamtversorgung 75 Prozent des letzten Gehalts nicht übersteigt. Bei Zusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer prüft die Finanzverwaltung außerdem, ob die Zusage angemessen und nicht aus dem Gesellschaftsverhältnis heraus begründet ist.

##### 3.2 Arbeitnehmer

###### Anwartschaftsphase

Die Erteilung einer Pensionszusage ist für den Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase steuerlich unerheblich. Weder die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen noch die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung stellen einen lohnsteuerpflichtigen Zufluss dar (§ 11 EStG).

Eine Förderung im Sinne des § 10a EStG bzw. Abschnitt XI EStG ("Riesterförderung") ist nicht möglich.

###### Leistungsphase

Laufende oder einmalige Versorgungsleistungen unterliegen beim Versorgungsberechtigten bzw. seinen Hinterbliebenen als nachträgliches Arbeitsentgelt im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG der Lohnsteuer.

Ein Versorgungsfreibetrag und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag bleiben steuerfrei (§ 19 Abs. 2 EStG). Außerdem kann der Pauschbetrag für Werbungskosten geltend gemacht werden (§ 9a Nr. 1b EStG).

Im Fall einer Kapitalzahlung kann ggf. die sog. "Fünftelungsregelung" angewendet werden (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG i. V. m. § 34 Abs. 1 EStG).

## 4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

### Anwartschaftsphase

Aufwendungen für arbeitgeberfinanzierte Versorgung über eine Pensionszusage sind beitragsfrei (§ 14 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)). Dies gilt unabhängig von der Höhe der Zusage.

Bei einer Entgeltumwandlung besteht Sozialversicherungsfreiheit für Umwandlungsbeträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 14 SGB IV).

### Leistungsphase

Die Leistungen aus einer Versorgungszusage unterliegen bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)). Versicherte der gesetzlichen Pflegeversicherung müssen auf die Versorgungsleistungen außerdem Beiträge zur Pflegeversicherung zahlen.

## 5 Wichtige Hinweise

### 5.1 Handelsrechtliche Behandlung

Altersversorgungszusagen, deren Höhe sich ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert einer Rückdeckungsversicherung richtet, sind bilanziell wie wertpapiergebundene Versorgungszusagen zu behandeln. Folglich sind auch leistungskongruent rückgedeckte Versorgungszusagen gemäß § 253 Abs. 1 Satz 3 Handelsgesetzbuch (HGB) zu bewerten – obwohl die Ansprüche aus einer Rückdeckungsversicherung formal keine Wertpapiere des Anlagevermögens i. S. v. § 266 Abs. 2 A. III. 5 HGB sind. Eine Rückdeckungsversicherung gilt als leistungskongruent, wenn die Zahlungen daraus sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Zeitpunkte deckungsgleich sind mit den Zahlungen an den Versorgungsberechtigten (vgl. Rz 74 IDW RS HFA 30).

Die Pensionsverpflichtungen müssen mit den Vermögenswerten der Rückdeckungsversicherungen saldiert werden, sofern diese ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern dienen und dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen sind (Deckungsvermögen). Im Fall kongruenter Zusagen ist der Saldo Null.

Erfüllt die Rückdeckungsversicherung nicht die Anforderungen an Deckungsvermögen, liegt bei oben genannten Altersversorgungszusagen eine Bewertungseinheit vor. Die Bewertung erfolgt dann gemäß § 254 HGB nach der sogenannten Durchbuchungsmethode.

### 5.2 Risikotechnische Überlegungen

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein (§ 1 Abs. 1 S. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)). Die in der Pensionszusage zugesagten Versorgungsleistungen werden bis auf die Rentendynamik jeweils durch die garantierten Versicherungsleistungen aus der Rückdeckungsversicherung abgedeckt.

Dadurch sind die biometrischen Risiken wie Tod, Invalidität und Langlebigkeit auf ein Versicherungsunternehmen ausgelagert.

### 5.3 Kapitalertragsteuer

Besteht die Versicherungsleistung in einer Kapitalzahlung, hat das Versicherungsunternehmen auf die hierin enthaltenen Kapitalerträge (ausgezählte Versicherungsleistung abzüglich der darauf entrichteten Beiträge) 25 Prozent Kapitalertragsteuer und den darauf entfallenden Solidaritätszuschlag einzubehalten (§ 43 Abs. 1 Nr. 4 EStG). Darauf kann aber ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn eine Nichtveranlagungs-Bescheinigung vorgelegt wird. Die anfallende Kapitalertragsteuer und der Solidaritätszuschlag können in voller Höhe auf die zu entrichtende Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer angerechnet werden.

### 5.4 Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Die folgenden Regelungen finden Anwendung für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach § 17 BetrAVG fallen.

Bei Personen, für die die Regelungen des BetrAVG nicht gelten (z. B. alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH) richten sich die Ansprüche nach den vertraglichen Regelungen in der Pensionszusage. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Versorgungszusage erforderlich ist.

### Tarifvorbehalt bzw. innerbetriebliche Regelung

Weder tarifliche noch innerbetriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Pensionszusage entgegenstehen. Im Rahmen der Entgeltumwandlung z. B. gilt dies bei der Umwandlung von Tariflohn. Dieser kann nur dann umgewandelt werden, wenn dies durch den Tarifvertrag zugelassen wird (§ 20 Abs. 1 BetrAVG).

### Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung

Aufgrund des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass für ihn eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet wird und er im Kalenderjahr bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung seines Entgelts umwandeln darf.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich für die Entgeltumwandlung im Durchführungsweg der Pensionszusage entscheiden (§ 1a Abs. 2 BetrAVG).

### Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, bleibt die erworbene Anwartschaft - im Rahmen der Vereinbarung, mindestens jedoch entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen - erhalten (§ 1b Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 2 Abs. 5 BetrAVG).

Der Arbeitnehmer hat keine Möglichkeit, die Versorgung nach seinem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

### Übertragung

Einvernehmlich können der ehemalige und der neue Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer die bestehende Versorgungszusage übertragen. Dabei sind die Regelungen des § 4 BetrAVG zu beachten. Ein Rechtsanspruch auf Übertragung besteht jedoch nicht.

### **Abfindung**

Gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften sowie laufende Rentenleistungen des Arbeitnehmers dürfen nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen der Monatsbetrag des Versorgungsanspruchs ein Prozent und bei Kapitalleistungen der Betrag des Versorgungsanspruchs zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

### **Vorgezogene Altersleistung**

Bezieht der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente, hat er einen Anspruch auf vorgezogene Altersleistung aus der betrieblichen Altersversorgung (§ 6 BetrAVG). Dies gilt auch im Fall einer vorgezogenen vollen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

### **Rentenanpassung**

Laufende Renten muss der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen alle drei Jahre einer Anpassungsprüfung unterziehen und sie an die Kaufkraftentwicklung anpassen (§ 16 BetrAVG).

Diese Pflicht entfällt, sofern dem Arbeitnehmer eine jährliche Anpassung von mindestens einem Prozent zugesagt wird.

### **Insolvenzversicherung**

Ist die gesetzliche Unverfallbarkeit eingetreten (§ 1b Abs. 1 i. V. m. § 30 f BetrAVG), sind Pensionszusagen beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) anzumelden. Für diese Insolvenzversicherung zahlt der Arbeitgeber Beiträge an den PSVaG.

Um die Versorgungsansprüche aus der Pensionszusage zu sichern, können auch die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung an die Begünstigten aus der Pensionszusage verpfändet werden. Die Verpfändung wird separat erklärt und erst mit Anzeige an das Versicherungsunternehmen wirksam.

Die Verpfändung der Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung ersetzt nicht die Anmeldung bzw. Beitragszahlung beim PSVaG.

### **5.5 Wertgleichheit**

Die Höhe der Versorgungsleistungen errechnet sich nach den versicherungsmathematischen Grundsätzen der Rückdeckungsversicherung auf Basis der in der Versorgungszusage vereinbarten Beiträge.

Die Kosten des Versicherers für den Abschluss des Vertrags, für die Verwaltung des Vertrags, den Beitragseinzug und die Auszahlung der Versicherungsleistungen werden nicht gesondert in Rechnung gestellt, sondern aus den Versicherungsbeiträgen finanziert.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15. September 2009 (Aktenzeichen 3 AZR 17/09) grundsätzlich anerkannt, dass die Kosten einer Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer zu tragen sind, soweit sie angemessen sind.

Das die Versorgungsleistung entsprechend den Versicherungsleistungen zugesagt werden, entspricht daher den Anforderungen des Betriebsrentengesetzes an eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage.

### **5.6 Beitragserhalt**

Die von uns angebotenen Tarife garantieren keinen Beitragserhalt im Leistungsfall. Die Leistungen können je nach Vertragsgestaltung höher oder niedriger sein als die Summe der gezahlten Beiträge.

## **6 Fazit**

Durch eine Pensionszusage kann ein hohes Versorgungsniveau erreicht werden. Auch für ältere Arbeitnehmer kann mit entsprechendem Aufwand noch eine bedarfsgerechte Altersversorgung aufgebaut werden.

Gestaltungsfreiheit und Flexibilität sind wesentliche Eigenschaften der Pensionszusage. Nachteilig wirken sich der Verwaltungsaufwand und die Verpflichtung für gesetzlich unverfallbare Zusagen aus, Beiträge zum PSVaG zu zahlen.

Dieses Konzept ist eine zusammenfassende Darstellung der Vorteile und Besonderheiten der Pensionszusage als beitragsorientierte Leistungszusage. Für die Prüfung im Einzelfall sind die einschlägigen Gesetze und Vorschriften maßgebend.