

Praktiker-Workshop für Steuerberater des DVVS e.V.

Mittwoch, 13. Juni 2018, InterCityHotel Hamburg

Was erwartet Sie?

1. (M)eine Einschätzung zum Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG)

2. Vorstellung Deutsche Unterstützungskasse e.V.

- Wer ist die Deutsche Unterstützungskasse?
- Das Portfolio-Konzept.

3. Besonderheiten kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse

- Was ist eine *kongruent* rückgedeckte Unterstützungskasse?
- Zielgruppendefinition – Wer ist besonders geeignet für eine Unterstützungskassenzusage?
- Ausgesuchte Vorteile und daraus abgeleitete Beratungsansätze.
- Vorteile der Entgeltumwandlung – für Gesellschafter-Geschäftsführer.

(M)eine Einschätzung zum BRSg

Ziel Betriebsrentenstärkungsgesetzes(BRSg):

*„... Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. ...Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch **in kleinen Unternehmen** hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche **Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) abgebaut werden können ...**“ (Quelle: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, 17.12.2013)*

Sprich: Durch den Abbau der Hemmnisse, die KMUs bisher davon abgehalten haben ein bAV-System einzuführen, soll die Verbreitung in den KMUs deutlich erhöht werden.

Maßnahme zum Abbau der Hemmnisse:

- Einführung reine Beitragszusage als neue Zusageform OHNE Garantie und ausschließlich für tarifvertraglich organisierte Arbeitgeber (Sozialpartnermodell, „Nahles-Rente“).
- gekoppelt mit der Möglichkeit des „Opting-Out“.

(M)eine Einschätzung zum BRSg

Doch vorab:

Ist das Hemmnis beseitigt- sind es die Garantien, die Arbeitgeber bisher davon abgehalten haben eine bAV einzuführen?

- Garantien, wie sie von Arbeitgebern im Rahmen von **Leistungszusagen** (z.B. Pensionszusagen) geschuldet werden, werden von den Arbeitgeber in hohem Maße „gefürchtet“. Diese Art der Garantie hält einen Arbeitgeber gewiss davon ab eine bAV einzuführen, denn hier schuldet der Arbeitgeber die von ihm zugesagte Leistung unabhängig von dem Anlageerfolg der Finanzierungssysteme!

Allerdings: Die Leistungszusage spielt seit ca. 25-30 Jahren nahezu keine Rolle mehr für Neuzusagen in der Belegschaftsversorgung!

- Garantien, wie sie im Rahmen von **beitragsorientierten Zusagearten (boLZ, BZML)** geschuldet werden, sind den Arbeitgebern „herzlich egal“, da der Arbeitgeber lediglich dafür einzustehen hat, was vom Versicherer garantiert wird. Sofern also bei der Rückdeckung alles beachtet wird, gibt es keinerlei Risiken.

Insofern sind es eben gerade nicht die Garantien, die aktuell die Verbreitung der bAV behindern!

Zur Erinnerung: Das Sozialpartnermodell

Reine Beitragszusage (§ § 21 ff. BetrAVG), neue Zusageform! Ausschließlich für tarifvertraglich organisierte Arbeitgeber

- Die Sozialpartner (arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter) gründen hierfür jeweils eigene Einrichtungen oder treten einer bestehenden bei (dann muss Mitbestimmung gewährleistet sein!).
- Einrichtung ist Pensionsfonds, Direktversicherung oder Pensionskasse.
- Leistungsform ist zwingend Rente, Kapitalleistung ist ausgeschlossen.
- Anwartschaft ist sofort unverfallbar.
- **Verbot** von Garantien, Ziel: Chance auf höhere Renditen für Arbeitnehmer.
- Es können Invaliditäts- und Hinterbliebenenrisiken abgedeckt werden.
- Arbeitgeber ist vollständig enthaftet. Keine Subsidiärhaftung, keine Anpassungsprüfungspflicht, schuldet lediglich das Abführen der Beiträge.
- Es soll eine „**Zielrente**“ genannt werden, die durch Schätzung bzw. Hochrechnung aufgrund von gewissenhaften und sorgfältigen kaufmännischen Grundsätzen ermittelt wurde, und die im Zeitablauf kontinuierlich überwacht und **nötigenfalls korrigiert** wird.
- Zwingender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung, pauschal, mindestens 15 %.
- Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherheitsbeitrag vereinbart werden.
- **UND:** Die Sozialpartner müssen sich an der Durchführung und Steuerung beteiligen und das Risiko der Volatilität steuern.

(M)eine Einschätzung zum BRSG

Renditestarke „Tariffonds“?

- Für jede Branche ist eine eigene Einrichtung („Tariffonds“) in Zeiten der Zinsschmelze **NEU** zu gründen (bestehende Deckungsstöcke bei z.B. den Versicherern dürfen nicht genutzt werden).
- Die Sozialpartner müssen sich an der Durchführung und Steuerung beteiligen und das Risiko der Volatilität steuern – Folge: stark sicherheitsorientierte Anlagepolitik, vergleichbar mit der Rendite des Deckungsstocks der Versicherer, eher keine Überrenditen.

Erreicht das Sozialpartnermodell die Zielgruppe?

- Lediglich 45% der Arbeitnehmer arbeiten in Deutschland tarifgebunden und gerade in den Branchen mit geringer Tarifabdeckung ist die bAV unterdurchschnittlich vertreten!
- Eine Vielzahl der **KMUs** sind bewusst nicht tarifvertraglich organisiert und werden dem Tarifvertrag wahrscheinlich nicht der Zielrente wegen beitreten.
- Unternehmen und Sozialpartner äußern sich aktuell eher abwartend zur Einführung von Sozialpartnermodellen.
- **UND:** kann das garantiefreie Modell der „Zielrente“ überhaupt eine verlässliche Grundversorgung darstellen?

(M)eine persönliche Einschätzung zum Sozialpartnermodell

 **Deutsche
Unterstützungskasse e.V.**

Ziel erreicht?

**Hier profitiert die Unterstützungskasse
vom BRSG**



Übertragung einer Rückdeckungsversicherung auf den Arbeitnehmer bei Insolvenz des Trägerunternehmens (§ 8 Absatz 3 BetrAVG) NEU!

Im Insolvenzfall besteht bei kongruent rückgedeckten Unterstützungskassen- und Pensionszusagen ab 1.1.2018 für den Arbeitnehmer ein Wahlrecht, statt der Sicherung über den PSV die Rückdeckungsversicherung zu übernehmen und diese ggf. privat fortzuführen.

- PSV informiert über Wahlrecht.
- Arbeitnehmer hat 6 Monate Zeit das Wahlrecht auszuüben.
- Übertragung erfolgt steuerfrei gemäß § 3 Nr. 65 EStG (analog Direktversicherung).
- Achtung: Leistungen sind dann nach § 22 EStG zu versteuern (Fünftelungsregelung fällt dadurch weg!).

Hier profitiert die Unterstützungskasse vom BRSG



Verpflichtung zur Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung

- ab 1.1.2019 (pauschal, mindestens 15 %).
- Ab 2022 auch für **bestehende** Entgeltumwandlungsvereinbarungen.
(Verpflichtung besteht nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erfolgt).
- Der Arbeitgeberzuschuss **muss** in den gleichen versicherungsförmigen Durchführungsweg wie die Entgeltumwandlung fließen und reduziert den beitragsfreien Rahmen der SV-Beiträge (4% der BBG) für den Arbeitnehmer...

Folge: Arbeitnehmer, können durch den Arbeitgeberzuschuss über die 4% gedrückt werden

Folge daraus: einige dieser Arbeitnehmer werden ihre Entgeltumwandlung so reduzieren, dass sie zusammen mit dem Zuschuss innerhalb der SV-Beitragsfreien Grenze bleibt

-> *Beratungsansatz/Empfehlung außerhalb des Sozialpartnermodells:*

Die (Deutsche) Unterstützungskasse zur Vermeidung der Reduktion einführen

- Mitarbeiter sollen den Teil der Entgeltumwandlung, der durch den Zuschuss in die Beitragspflicht gedrückt würde, stattdessen in der (Deutschen) Unterstützungskasse einzahlen dürfen (Umwidmung).
- zusätzliches Bindungsinstrument - ja, Arbeitgeber machen so etwas inzwischen wieder!

Wer ist die Deutsche Unterstützungskasse e.V.?

Wer ist die Deutsche Unterstützungskasse e.V.?



- Gegründet im Mai 2004
- Versichererunabhängige Verwaltungs- und Abwicklungsplattform
- Verwaltet ausschließlich **kongruent rückgedeckte Versorgungszusagen**, denn:
 - Nur so können Versorgungsleistungen auch oberhalb der Grenzen der Direktversicherung vollständig steuerwirksam ausfinanziert werden
 - Die Steuerbilanz wird gar nicht tangiert und selbst im Anhang der Handelsbilanz findet ein "automatischer Nullausweis" statt!
- Unterstützt unabhängige Vermittler und Arbeitgeber bei der Entwicklung von Versorgungskonzepten.
- Die vertrieblichen Aktivitäten werden von der ConceptIF Pensions AG umgesetzt.
Sie ist ebenfalls Ansprechpartner für Versicherer und Berater und organisiert zusammen mit der DUK die Durchführung der Versorgungszusagen.

Zahlen, Daten Fakten



- Im Unterstützungskassenbereich werden aktuell Versorgungszusagen für über 3.000 Unternehmen verwaltet (Stand 31.12 .2017).
- Über 37 Millionen Euro (laufender Beitrag) in 2017 an die Versicherten weitergeleitet.
- Verwaltungsmandate mit einem Beitragsvolumen von 105 Millionen Euro in 2017 neu hinzugekommen.

Besonderheiten der Deutsche Unterstützungskasse e.V.



- Bei einem Arbeitgeber sind Rückdeckungsversicherungen von verschiedenen Versicherern nebeneinander einsetzbar.
- Ein Ansprechpartner, ein Formularwesen, eine Verwaltung und eine Rechnungslegung zu günstigen Verwaltungskosten

Versicherungspartner sind:



Portfolio-Konzept

Mit der Gründung in 2004 haben wir das Portfolio-Konzept entwickelt.

Besonderheiten:

- Versorgungen können mit mehreren Rückdeckungsversicherungen (RDV) ausfinanziert werden.
- RDVen verschiedener Versicherungen werden nebeneinander verwaltet.

Vorteile:

- Vermeidung von „Kumulrisiken“ durch Einsatz mehrerer RDVen.
- Klassische und chancenorientierte Tarife können sich ergänzen.
- Im Laufe der Zeit ist das Portfolio um weitere RDVen erweiterbar - es „atmet“.
- Die Beratungsleistung wird nicht auf einen Zahlenvergleich reduziert. Der Kunde setzt sich bei seiner Entscheidung mit einer Konzeptlösung auseinander.

These:

Berater erbringen mit Hilfe des Portfolio-Konzepts eine Dienstleistung, die einem Unternehmensberater vergleichbar ist mit entsprechender Wertigkeit und Wahrnehmung.

Besonderheiten der kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse

Was ist eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse?

- Eine eigenständige juristische Person, meistens in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins gegründet.
- Setzt bAV-Versorgungszusagen für **Trägerunternehmen** (Arbeitgeber) in deren Auftrag um.
- Das Trägerunternehmen sagt entweder die Höhe der Versorgung zu (**Leistungszusage**) oder die Höhe des Beitrags zur Ausfinanzierung der Versorgung (**beitragsorientierte Leistungszusage**).
- Die Renten-/Kapitalzusage sowie biometrische Risiken (Invalidität oder Tod) sind vollständig über **Rückdeckungsversicherungen (RDVen)** ausfinanziert.
- Im Versorgungsfalle sind zugesagte Leistung und Leistung aus der RDV deckungsgleich (**kongruent**).
- Zuwendungen werden entweder durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber - oder durch eine Kombination aus Beidem – finanziert.

Das kann nur die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse!



Alleinstellungsmerkmal:

Ausschließlich mit der *kongruent* rückgedeckten Unterstützungskasse können Versorgungsgeschäfte auch oberhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG

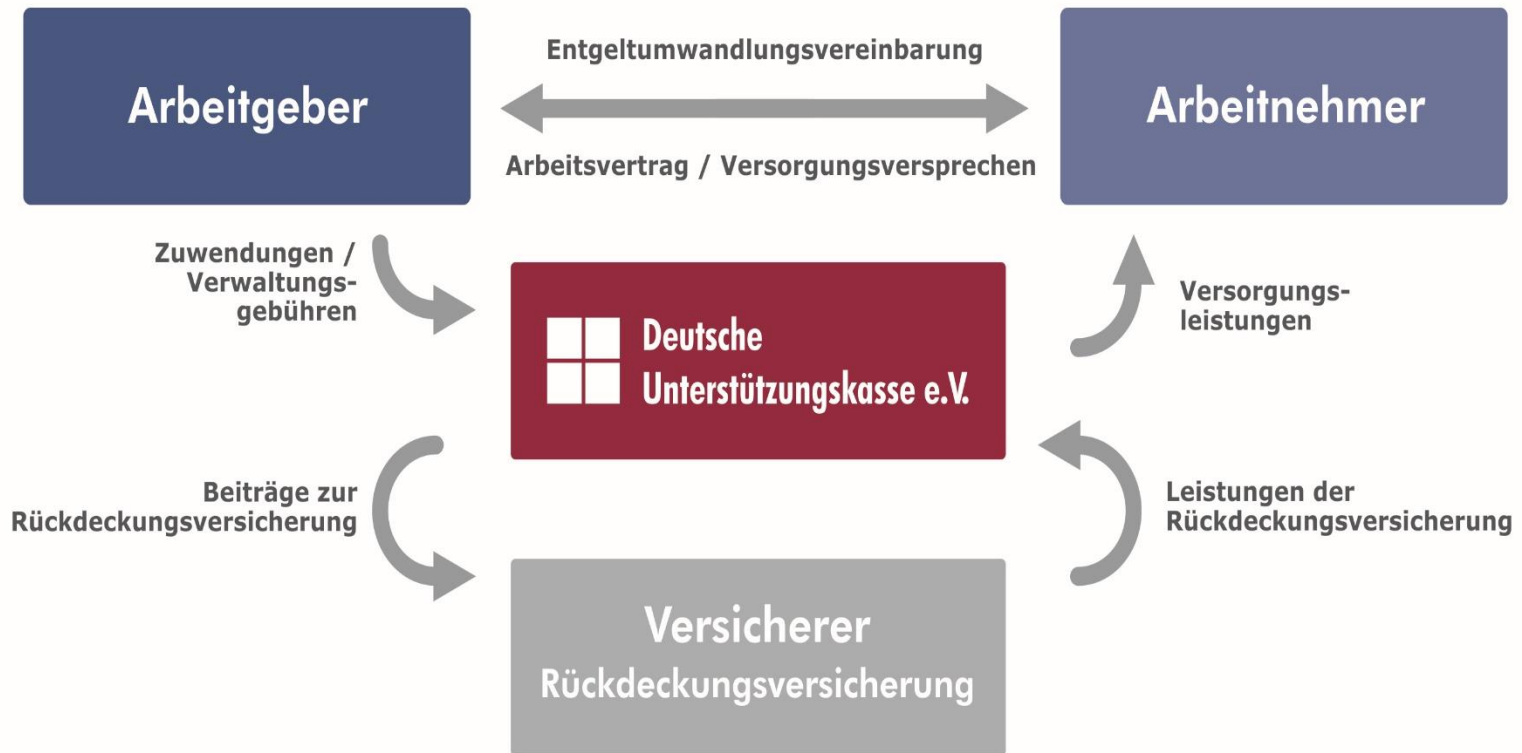
- Periodengerecht
- Bilanzneutral und
- vollständig steuerwirksam ausfinanziert werden.

Die Steuerbilanz wird nicht tangiert und im Anhang der Handelsbilanz wird bei Verpfändung der Rückdeckungsversicherung ebenfalls Bilanzneutralität erzeugt (Stichwort: „automatischer Nullausweis“).

Was ist eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse?



Funktionsweise der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse



Zielgruppen

- Ältere Arbeitnehmer, die noch keine bzw. ungenügende Altersvorsorge aufgebaut haben
- Gesellschafter-Geschäftsführer/Vorstandsmitglieder
- bAV im zweiten Dienstverhältnis – Ja, das geht!
- Selbständige und Freiberufler
- „Change-Management“ bei Pensionszusagen

Und selbstverständlich auch:

- **Alle** Arbeitnehmer, die oberhalb der Potentiale nach § 3 Nr. 63 EStG mit Hilfe der Entgeltumwandlung eine Versorgung ausfinanzieren möchten...
... und die dies dürfen!

Ausgesuchte Vorteile

- **„2 x 4% Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen“** durch Kombination von Direktversicherung mit Unterstützungskasse in der Entgeltumwandlung.

„... Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert (z.B. Direktzusage bzw. Unterstützungskassenversorgung neben Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung), gelten für jeden Durchführungsweg die in den Gesetzen oder Verordnungen genannten Grenzen. ...“

(Quelle: Schreiben der Spitzenverbände zur „Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung“ vom 25. September 2008, Seite 50, Ziffer 7, Absatz 1)

- **BAV im Zweiten Dienstverhältnis** (s. Punkt „Zielgruppe“)

Aus aktuellem Anlass: der Mindestlohn und die Minijob-Grenze

„... [der Mindestlohn lässt] ... eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz unberührt, sie bleibt weiterhin möglich. Vereinbarungen nach § 1a Betriebsrentengesetz sind keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.“ (Gesetzesbegründung zum § 3 MiLoG, Gesetzesentwurf, Drucksache 18/1558)

- **Mitarbeiterbindung/ -gewinnung über Arbeitgeberfinanzierte bAV**

Achtung: Arbeitgeberfinanzierte bAV in der Direktversicherung reduziert die Potentiale aus § 3 Nr. 63 EStG für die Entgeltumwandlung!

Deswegen: Unterstützungskasse für die Arbeitgeberfinanzierte bAV

Wie flexibel ist die Beitragszahlung gestaltbar? Die „Kröte“!

Grundsätzlich gilt:

Damit Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben anerkannt werden, ist es erforderlich, dass die Beiträge für die Rückdeckungsversicherung der Höhe nach **gleich bleibend** oder **steigend** gem. § 4d EStG sind.

Grund hierfür:

Die Ausfinanzierung der in Aussicht gestellten Versorgungsleistung soll **kontinuierlich** über die gesamte Zeit zwischen Zusage und Versorgungsfall erfolgen.

Hiermit soll verhindert werden, dass z.B. ein Aufwand vorgezogen wird, um die steuerliche Wirkung zu „optimieren“ (Bilanzkosmetik).

Wann dürfen die Beiträge trotzdem sinken?

Bei Arbeitgeberfinanzierten Versorgungsungen

- Beitragsreduzierung bei Wechsels von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (BMF-Schreiben 31.01.2002 i.V.m. BMF-Schreiben 04.09.2007).
- Beitragsreduzierungen, die durch Faktoren verursacht werden, die gesetzlich vorgegeben sind, wie z. B. Erhöhung der BBG (BMF-Schreiben 17.06.2003 i.V.m. BMF-Schreiben 04.09.2007).
- Beitragsreduzierung durch mit einem Tätigkeitswechsel verbundenen Wechsel der Versorgungsgruppe (BMF-Schreiben 04.09.2007).
- Beitragsreduzierung infolge einer Reduktion der Versorgungsansprüche aufgrund einer **Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens** (BMF-Schreiben 31.01.2002 i.V.m. BMF-Schreiben 04.09.2007).

Bei Arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsungen

- Beitragsreduzierung durch Reduktion der Entgeltumwandlungsvereinbarung in Verbindung mit der Änderung der Versorgungszusage sind **generell** steuerunschädlich. Der Grund der Reduktion der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist dabei unerheblich (R4d Abs. 9 Satz 5 und 6 EStR 2012, vormals „Bremer Erlass“ vom 4.6.2004 - S 2144c - 4698 - 110).

Außerdem hat „Entgeltumwandlung“ noch folgenden Mehrwert (besonders für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer) ...

Ein weiterer guter Grund für die Entgeltumwandlung

BFH-Urteil vom 27.03.2012, I R 56/11

Sog. Überversorgung bei dauerhafter Reduzierung der Aktivbezüge - Anteilige gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellung

Leitsätze

1. Sind Versorgungsbezüge in Höhe eines festen Betrages zugesagt, der im Verhältnis zu den Aktivbezügen am Bilanzstichtag überhöht ist (sog. Überversorgung), so ist die nach § 6a EStG 2002 zulässige Rückstellung für Pensionsanwartschaften nach Maßgabe von § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG 2002 unter Zugrundelegung eines angemessenen Vomhundertsatzes der jeweiligen letzten Aktivbezüge zu ermitteln. Eine Überversorgung ist hiernach regelmäßig anzunehmen, wenn die Versorgungsanwartschaft zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % der am Bilanzstichtag bezogenen Aktivbezüge übersteigt (Bestätigung der ständigen Rechtsprechung des BFH).

2. Eine Überversorgung ist aus steuerrechtlicher Sicht regelmäßig auch dann gegeben, wenn die Versorgungsanwartschaft trotz dauerhaft abgesenkter Aktivbezüge unverändert beibehalten und nicht ihrerseits gekürzt wird. Darauf, ob die Kürzung der Anwartschaft nach arbeitsrechtlichen Maßgaben zulässig ist, kommt es nicht an.

Ein weiterer guter Grund für die Entgeltumwandlung

 **Deutsche
Unterstützungskasse e.V.**



Bundesministerium
der Finanzen

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11018 Berlin

Oberste Finanzbehörden
der Länder

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97, 10117 Berlin

TEL +49 (0) 18 88 6 82-0

DATUM 3. November 2004

BETREFF **Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung;
Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von überdurchschnittlich hohen
Versorgungsanwartschaften (Übersorgung)**

02 IV B 2 - S 2176 - 13/04 (bei Antwort bitte angeben)

- 18 Soweit die Versorgungsleistungen auf Entgeltumwandlungen beruhen, können die umgewandelten Entgelte und die diesen entsprechenden Versorgungsleistungen bei der Berechnung der 75 %-Grenze - vorbehaltlich der Randnummer 21 - unberücksichtigt bleiben.



Deutsche

Unterstützungskasse e.V.

**Vielen herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Hinweise

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der ConceptIF Pensions AG zum Zeitpunkt der Erstellung der Unterlagen.

Die Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden.

Durch die Überlassung der Unterlagen wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Die Weitergabe dieser Präsentation an einen Dritten bedarf einer expliziten Zustimmung durch ConceptIF Pensions AG.