



Fragen und Antworten zur Pensionszusage/Rückdeckungsversicherung

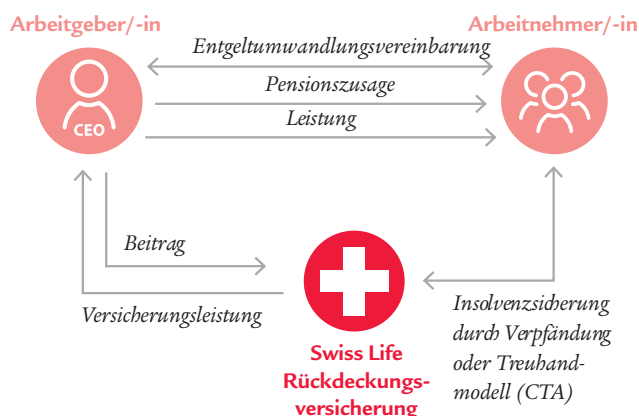
Nachstehende Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität. Hieraus können keine Haftungsansprüche gegenüber Swiss Life abgeleitet werden. Weitergehende Erläuterungen finden Sie auch in den Ihnen zur Verfügung gestellten Angebotsunterlagen. Grundsätzlich gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Was ist eine Pensionszusage?

Bei einer Pensionszusage, auch Direktzusage genannt, sagt das arbeitgebende Unternehmen seiner/seinem Beschäftigten unmittelbar, also ohne Einbindung eines externen Versorgungsträgers, eine Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung zu.

Was ist eine Rückdeckungsversicherung?

Die Rückdeckungsversicherung dient der Finanzierung der von Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden zugesagten Versorgungsleistungen. Der/die Arbeitgeber/-in ist dabei Versicherungsnehmer/-in und hinsichtlich der Leistungen der Versicherung bezugsberechtigt. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wird versicherte Person.



Welche Leistungen können in einer Pensionszusage zugesagt werden?

Altersleistungen werden ab dem in der Pensionszusage vereinbarten Rentenbeginn als lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalleistung erbracht. Handelt es sich um eine Leistung aus der Berufsunfähigkeitsversorgung, wird eine vereinbarte Rentenleistung für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens bis zur Fälligkeit der Altersleistung, gezahlt. Auch für den Fall des Todes der arbeitnehmenden Person kann

eine Renten- oder Kapitalleistung zugesagt werden. Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen werden durch Beitragsleistungen des Arbeitgebenden zu einer Rückdeckungsversicherung finanziert.

Wie wird die Höhe der zugesagten Leistungen ermittelt?

Eine versicherungsvertraglich rückgedeckte Pensionszusage wird in der Regel in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) erteilt. Bei einer boLZ wird auf der Grundlage des vereinbarten Beitrags nach versicherungsmathematischen Grundsätzen eine der Höhe nach garantierte Renten- oder Kapitalleistung ermittelt und zugesagt. Die zugesagten Leistungen stimmen nach Art und Höhe mit den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung überein.

Auf welchem Weg kann eine Pensionszusage finanziert werden?

Bei einer versicherungsvertraglich rückgedeckten und vom arbeitgebenden Unternehmen finanzierten Pensionszusage wird die Versorgungszusage durch Beiträge, die das Unternehmen zusätzlich zum vereinbarten Gehalt erbringt, finanziert. Bei einer Entgeltumwandlung verwendet die/der Beschäftigte einen Teil des eigenen Gehalts zugunsten der betrieblichen Altersversorgung. Diesen Gehaltsteil setzt das arbeitgebende Unternehmen wertgleich für die Finanzierung der Pensionszusage ein.

Darüber hinaus ist auch eine kombinierte Finanzierung aus zusätzlicher Arbeitgeberleistung und Entgeltumwandlung möglich.

Was ist bei Dienstaustritt zu beachten?

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Pensionszusage bleibt der arbeitnehmenden Person die Versorgungsanswartschaft bei einem vorzeitigen Dienstaustritt erhalten, wenn zum Zeitpunkt des Dienstaustritts die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat und die/der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt mindestens das 21. Lebensjahr vollendet hat (Gesetzliche Unverfallbarkeit). Hiervon abweichend kann das arbeitgebende Unternehmen freiwillig eine für die Arbeitnehmenden bessere Regelung vorsehen (Vertragliche Unverfallbarkeit). Bei einer Entgeltumwandlung behalten Arbeitneh-

mende ihren seinen Anspruch auf Versorgungsleistungen ab Beginn der Versorgungszusage (Gesetzliche Unverfallbarkeit ab Beginn der Versorgungszusage). Die Höhe des während des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Versorgungsanspruchs ergibt sich aus den zugesagten Beiträgen zwischen dem Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage und dem Zeitpunkt des Dienstaustritts. Die Rückdeckungsversicherung wird zum Zeitpunkt des Dienstaustritts beitragsfrei gestellt, die beitragsfreie Versicherungsleistung stellt den erreichten Anspruch dar.

Eine Übernahme der Pensionszusage durch ein neues arbeitgebendes Unternehmen ist nur möglich, wenn der/die alte und neue Arbeitgeber/-in dies einvernehmlich vertraglich regeln. Das neue arbeitgebende Unternehmen übernimmt die Pensionszusage in diesem Fall mit allen Rechten und Pflichten vom bisherigen arbeitgebenden Unternehmen. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

Die zur Finanzierung der Pensionszusage bestehende Rückdeckungsversicherung kann durch eine einvernehmliche vertragliche Vereinbarung zwischen beiden Arbeitgebenden auf das neue arbeitgebende Unternehmen übertragen werden. Hierbei sind eventuell bestehende Pfandrechte zugunsten der Versorgungsberechtigten zu berücksichtigen.

Können Arbeitnehmende die Altersleistung bereits vor dem vereinbarten Rentenbeginn in Anspruch nehmen?

Eine vorzeitige Auszahlung der Altersleistung ist unter bestimmten Voraussetzungen frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres zulässig. Bei einem vorzeitigen Leistungsbezug werden die Leistungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt.

Müssen die Rentenleistungen regelmäßig angepasst werden?

Ja, laufende Renten sind gemäß § 16 BetrAVG mindestens alle drei Jahre vom arbeitgebenden Unternehmen anzupassen. Diese Anpassungsprüfungspflicht gilt als erfüllt, wenn die Pensionszusage eine Rentenanpassung von mindestens 1 % p.a. garantiert.

Die Rückdeckungsversicherung sollte in diesem Fall ebenfalls eine garantierte Rentenanpassung von mindestens 1 % vorsehen; damit wäre die Deckungsgleichheit von Pensionszusage und Rückdeckungsversicherung sichergestellt.

Bei beherrschenden geschäftsführenden Gesellschafterinnen und Gesellschaftern (bGGF) entfällt die gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht.

An wen kann sich der/die Arbeitnehmer/-in wenden, wenn eine Alters- oder Invaliditätsleistung beantragt werden soll?



Der/die Arbeitnehmer/-in stellt den Antrag zum Bezug der Leistung beim arbeitgebenden Unternehmen. Sollte eine Invaliditätsleistung im Rahmen der rückgedeckten Berufsunfähigkeitsvorsorge beantragt werden, erfolgt auch dafür eine Beantragung über das arbeitgebende Unternehmen. Nach der Meldung von Arbeitgebendenseite bei Swiss Life wird der erforderliche Schriftwechsel zur Prüfung des Leistungsfalls mit der arbeitnehmenden Person geführt.

Wer erhält die Hinterbliebenenleistungen aus der Pensionszusage?

Für den Todesfall der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers besteht ein Anspruch auf die Hinterbliebenenleistung in der folgenden Rangfolge:

- die Ehegattin oder der Ehegatte bzw. der/die Lebenspartner/-in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
- die kindergeldberechtigten Kinder bis zu einem bestimmten Höchstalter,
- der namentlich benannte Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin bei gemeinsamer Haushaltsführung.

Im Fall des Todes der arbeitnehmenden Person wenden sich die Hinterbliebenen zur Anspruchstellung direkt an das arbeitgebende Unternehmen.

Welche Auswirkungen hätte eine Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens?

Der Pensionsversicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) kommt bei Insolvenz von Arbeitgebenden für alle laufenden Leistungen und gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften auf.

Der/die Arbeitnehmer/-in oder Rentner/-in hat einen direkten Anspruch gegenüber dem PSVaG in Höhe derjenigen Leistungen, die das arbeitgebende Unternehmen hätte erbringen müssen. Rentnerinnen und Rentner erhalten weiterhin ihre laufende Rentenleistung. Anwärterinnen und Anwärter bekommen die bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdienten Leistungen bei Eintritt des Versorgungsfalls.

Auch Pensionszusagen aus Entgeltumwandlung sind



über den PSVaG abgesichert; in den ersten zwei Jahren beschränkt sich der Insolvenzschutz jedoch auf die Leistungen, die auf einem Umwandlungsbetrag von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung beruhen.

Für darüber liegende Beiträge empfiehlt sich eine privatrechtliche Verpfändung der Rückdeckungsversicherung. Im Falle der Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens haben Arbeitnehmende alternativ zur PSVaG-Absicherung die Möglichkeit, die verpfändete Rückdeckungsversicherung zur privaten Fortführung zu übernehmen und ggf. den Versicherungsschutz in der vereinbarten Höhe durch eigene Beitragszahlung aufrechtzuerhalten.

Versorgungszusagen gegenüber beherrschenden geschäftsführenden Gesellschafterinnen und Gesellschaftern sind nicht über den PSVaG abgesichert. Alternativ empfiehlt sich eine privatrechtliche Verpfändung der Rückdeckungsversicherung oder eine CTA-Lösung über den Swiss Life PensionTrust e.V.

Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich beim arbeitgebenden Unternehmen?

Arbeitgebende sind zur Bildung von Pensionsrückstellungen in der Steuer- und Handelsbilanz verpflichtet. Die Höhe der zulässigen Pensionsrückstellungen wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt. Zu jedem späteren Bilanzstichtag sind Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen vorzunehmen. Das hierfür erforderliche versicherungsmathematische Gutachten kann durch die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH erstellt werden. Der Wert der Rückdeckungsversicherung ist als Vermö-

gen auf der Aktivseite der Bilanz zu aktivieren. Hierzu erhält das arbeitgebende Unternehmen von Swiss Life jährlich eine Aktivwertmitteilung.

Pensionsrückstellungen und Aktivwert können in der Handelsbilanz saldiert (aufgerechnet) werden, wenn die Rückdeckungsversicherung für die Erfüllung der Versorgungsverpflichtung reserviert ist. Diese Reservierung erreicht man durch eine privatrechtliche Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an die arbeitnehmende Person oder durch ein CTA-Modell.

In der Steuerbilanz ist eine Saldierung unzulässig. Beiträge zur Rückdeckungsversicherung stellen bei Arbeitgebenden abzugsfähige Betriebsausgaben dar. Aufgrund des Bezugsrechtes erhält das arbeitgebende Unternehmen die Leistungen der Rückdeckungsversicherung. Diese stellen bei ihm Einnahmen dar. Der Beitrag an den PSVaG stellt beim arbeitgebenden Unternehmen ebenfalls eine abzugsfähige Betriebsausgabe dar.

Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich bei Arbeitnehmenden?

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Pensionszusage liegt während der Ansparphase kein steuerlicher Zufluss bei Arbeitnehmenden vor.

Bei einer Entgeltumwandlung führt der umgewandelte Entgeltbestandteil in gleicher Höhe zu einer Verringerung des zu versteuernden Arbeitslohns.

Kapital- und/oder Rentenleistungen aus einer Pensionszusage sind als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit („Nachträglicher Arbeitslohn“) gemäß § 19 EStG in voller Höhe einkommensteuerpflichtig. Steuerliche Freibeträge können angerechnet werden und führen

i. d. R. zu einer Verringerung der steuerlichen Belastung. Bei Kapitalleistungen kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die sogenannte „Fünftelungsregelung“ gemäß § 34 EStG angewendet werden, welche zu einer Verminderung der Steuerprogression führen kann.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen ergeben sich bei Arbeitgebenden?

Beiträge zur Rückdeckungsversicherung sind stets sozialversicherungsfrei, da es sich um keinen zugeflossenen Arbeitslohn handelt.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen ergeben sich bei Arbeitnehmenden?

Von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer umgewandelte Lohnanteile (Entgeltumwandlung) mindern das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt. Mit der Minderung der Sozialversicherungsbeiträge ist eine entsprechende Minderung der zukünftigen Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (z. B. gesetzliche Rentenansprüche) verbunden.

Bei der Entgeltumwandlung ist die Sozialversicherungsfreiheit der Umwandlungsbeträge auf 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt.

Die fälligen Kapital- oder Rentenleistungen sind beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Privatversicherte unterliegen nicht dieser Beitragspflicht.

Besondere Anforderungen an eine Pensionszusage zugunsten von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern

Bei Geschäftsführer/-innen muss die Einrichtung einer Pensionszusage durch Gesellschafterbeschluss aller Gesellschafterinnen und Gesellschafter vereinbart werden. Darüber hinaus ist die Anerkennung der Pensionszusage an bestimmte Voraussetzungen wie Probezeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit geknüpft. Fragen Sie hierzu bitte Ihre Steuerberatung.



Stand: 01.12.2022