



SwissLife

FAQ Unterstützungskasse

Nachstehende Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, hieraus können keine Haftungsansprüche gegenüber Swiss Life Unterstützungskasse e.V./Swiss Life AG abgeleitet werden. Weitergehende Erläuterungen finden Sie auch in den Ihnen zur Verfügung gestellten Angebotsunterlagen. Grundsätzlich gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Was ist eine Unterstützungskasse?

Arbeitgebende Unternehmen sagen ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Alters-, Hinterbliebenen- und/oder Invaliditätsversorgung zu, die von einer Unterstützungskasse – einer eigenständigen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung – durchgeführt wird.

Wie funktioniert die Swiss Life Unterstützungskasse e.V.?

Art und Höhe der Versorgungsleistungen werden in einem Leistungsplan schriftlich festgelegt. Um die vom arbeitgebenden Unternehmen zugesagten Leistungen finanzieren zu können, schließt die Swiss Life Unterstützungskasse e.V. (im Folgenden „Unterstützungskasse“) für alle versorgungsberechtigten Beschäftigten – jeweils einzeln – Rückdeckungsversicherungen bei Swiss Life AG ab. Die hierfür erforderlichen Beiträge erhält die Unterstützungskasse vom arbeitgebenden Unternehmen. Bei einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse stimmen die zugesagten Leistungen in vollem Umfang mit den versicherten Leistungen überein. Für die versorgungsberechtigten Beschäftigten ergeben sich aus der gesetzlichen Forderung, dass die Unterstützungskasse auf ihre Leistungen

keinen Rechtsanspruch gewähren darf, keine Nachteile. Aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis (z. B. Arbeitsvertrag) haben diese in jedem Fall einen Rechtsanspruch gegenüber dem arbeitgebenden Unternehmen.

Welche Leistungen können zugesagt werden?

Die Leistungen werden ab dem im Leistungsplan vereinbarten Rentenbeginn als lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalleistung erbracht.

Wie wird die Höhe der zugesagten Leistungen ermittelt?

Die Versorgungsleistungen werden in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) vereinbart. Bei einer boLZ wird auf der Grundlage des vereinbarten Beitrags nach versicherungsmathematischen Grundsätzen eine der Höhe nach garantierte Renten- oder Kapitalleistung zugesagt. Die zugesagten Leistungen stimmen nach Art und Höhe mit den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung überein.

Wie können die Versorgungsleistungen finanziert werden?

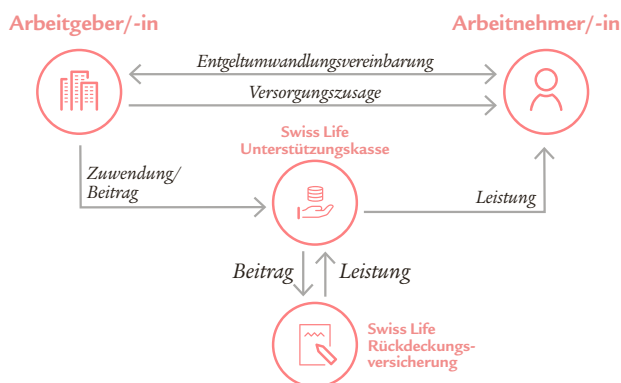
Bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung wird die Versorgungszusage durch Beiträge, die das arbeitgebende Unternehmen zusätzlich zum vereinbarten Gehalt erbringt, finanziert.

Bei einer Entgeltumwandlung verzichtet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf einen Teil des Gehalts. Diesen Gehaltsteil verwendet das arbeitgebende Unternehmen wertgleich für die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.

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

Welcher Handlungsspielraum besteht bei einem finanziellen Engpass?

Die Zuwendungen an die Unterstützungskasse müssen aufgrund steuerlicher Vorschriften (§ 4d EStG) in Form von laufenden und mindestens gleich hohen Beiträgen erfolgen.



Eine Reduzierung oder Einstellung der Beitragszahlung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Was passiert bei Ausscheiden aus der Firma oder einem Arbeitgeberwechsel?

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskassenzusage bleibt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Versorgungsanwartschaft bei einem vorzeitigen Dienstaustritt erhalten, wenn zum Zeitpunkt des Dienstaustritts die Zusage mindestens drei Jahre bestanden und sie bzw. er zu diesem Zeitpunkt mindestens das 21. Lebensjahr vollendet hat (gesetzliche Unverfallbarkeit).

Hiervon abweichend kann eine für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bessere Regelung getroffen werden (vertragliche Unverfallbarkeit).

Bei einer Entgeltumwandlung behält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch auf Versorgungsleistungen ab Beginn der Versorgungszusage (gesetzliche Unverfallbarkeit ab Beginn der Versorgungszusage).

Die Höhe des erdienten Versorgungsanspruchs ergibt sich aus den zugesagten Beiträgen zwischen dem Zeitpunkt der Erteilung der Unterstützungskassenzusage 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 Unterstützungskassenzusage durch ein neues arbeitgebendes Unternehmen ist nur möglich, wenn alte und neue Arbeitgebende dies einvernehmlich vertraglich regeln und die Unterstützungskasse zustimmt. Der neue Arbeitgeber übernimmt die Unterstützungskassenzusage in diesem Fall mit allen Rechten und Pflichten vom bisherigen. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

Was ist bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten zu beachten?

In Beschäftigungszeiten, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, längere Erkrankung o. Ä.), ist das arbeitgebende Unternehmen in der Regel nicht mehr verpflichtet, Beiträge an die Unterstützungskasse zu leisten.

Die Versorgungsleistungen reduzieren sich entsprechend.

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

Eine vorzeitige Auszahlung der Altersleistung ist 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 anzupassen. Diese Anpassungspflicht gilt als erfüllt, wenn die Unterstützungskassenzusage 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 Unterstützungskassenzusage und Rückdeckungsversicherung sichergestellt.

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

Wer erhält die Hinterbliebenenleistungen aus der Unterstützungskasse?

Für den Todesfall besteht ein Anspruch auf die Hinterbliebenenleistung in der folgenden Rangfolge:

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

Welche Auswirkungen hätte eine Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens

Gesetzlich unverfallbare Ansprüche (siehe Abschnitt „Ausscheiden aus der Firma“) und laufende Renten sind im Falle einer Insolvenz des Unternehmens durch den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSV) in Köln geschützt. Für diese gesetzliche Insolvenzversicherung zahlt das arbeitgebende Unternehmen Beiträge an den PSV.

Auch Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlung sind über den PSV abgesichert, in den ersten zwei Jahren beschränkt sich der Insolvenzschutz jedoch auf die Leistungen, die auf einem Umwandlungsbetrag von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beruhen. Für darüber liegende Beiträge empfiehlt sich eine privatrechtliche Verpfändung der Rückdeckungsversicherung. Im Falle der Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens haben Arbeitnehmende alternativ zur PSV-Absicherung die Möglichkeit, die Rückdeckungsversicherung zur privaten Fortführung zu übernehmen und ggf. den Versicherungsschutz in der vereinbarten Höhe durch eigene Beitragszahlung aufrechtzuerhalten.

Versorgungszusagen zugunsten von beherrschenden geschäftsführenden Gesellschafterinnen bzw. Gesellschaftern sind nicht über den PSV abgesichert.



Hier empfiehlt sich eine privatrechtliche Verpfändung der Rückdeckungsversicherung.

Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich beim arbeitgebenden Unternehmen?

Die Zuwendungen an die Unterstützungskasse sind für das Unternehmen gewinnmindernde Betriebsausgaben, sofern die Voraussetzungen des § 4d EStG erfüllt sind. Eine Bilanzberührung ergibt sich nicht.

Der Beitrag an den Pensionsversicherungsverein stellt beim arbeitgebenden Unternehmen ebenfalls eine abzugsfähige Betriebsausgabe dar.

Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich bei den Beschäftigten

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage liegt während der Ansparphase kein steuerlicher Zufluss bei den Beschäftigten vor.

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

Kapital- und/oder Rentenleistungen aus einer Unterstützungskassenzusage 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 Kapitaleistungen kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die sogenannte „Fünftelungsregelung“ gemäß § 34 EStG angewendet werden, welche zu einer Verminderung der Steuerprogression führt.

Was ist im Rahmen der Sozialversicherung zu beachten?

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind stets sozialversicherungsfrei.

Arbeitnehmerfinanzierte Beiträge (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 unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Privatversicherte unterliegen dieser Beitragspflicht nicht.

Welchen besonderen Anforderungen gelten bei Einrichtung einer Unterstützungskassenversorgung zugunsten einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers?

Bei Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern muss die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung durch Gesellschafterbeschluss aller Gesellschafterinnen und Gesellschafter vereinbart werden.

Darüber hinaus ist die Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung an bestimmte Voraussetzungen wie Wartezeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit geknüpft.

Fragen Sie hierzu bitte Ihren Steuerberater/Ihre Steuerberaterin.

Stand: Januar 2023