NÜRNBERGER VERSICHERUNG

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG

Merkblatt zur betrieblichen Altersversorgung Durchführungsweg Unterstützungskasse (GN255401_202112)

Hiermit informieren wir Sie über wichtige - Ihre Versorgung betreffende - Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, insbesondere zum Durchführungsweg Unterstützungskasse. Sie entsprechen dem Stand der Gesetzgebung bei Vertragsabschluss.

Betriebliche Altersversorgung:

Hierunter versteht man Leistungen, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses bzw. Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zur Altersversorgung, Hinterbliebenenversorgung oder Invaliditätsversorgung zusagt.

Dabei sind Hinterbliebene nicht beliebige Personen. Hinterbliebenenleistungen sind beschränkt auf Ehepartner bzw. Lebenspartner, Kinder im Sinne des § 32 EStG (Einkommensteuergesetz), ehemalige Ehepartner und Lebensgefährten.

Finanziert wird die betriebliche Altersversorgung entweder durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer, indem dieser mit seinem Arbeitgeber vereinbart, Teile seines Gehalts in eine Zusage auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln (Entgeltumwandlung).

Durchführungsweg Unterstützungskasse:

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Einrichtung, die von einem oder mehreren Arbeitgebern (Trägerunternehmen) getragen wird. Sie gewährt den Arbeitnehmern ihrer Trägerunternehmen Leistungen ohne eigenen Rechtsanspruch. Die Rechte der Versorgungsberechtigten sind durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) abgesichert.

Da die Versorgungsversprechen von der NÜRNBERGER überbetrieblichen Versorgungskasse e. V. (NVK) und nicht vom Trägerunternehmen erteilt werden, kann und darf das Trägerunternehmen auch keine Rückstellungen für Versorgungsverbindlichkeiten bilden.

Auch der Wert der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen ist nicht zu bilanzieren, da die Rückdeckungsversicherungen zum Vermögen der Unterstützungskasse gehören und nicht zum Vermögen des Trägerunternehmens.

Sind im Fall einer Berufsunfähigkeitsabsicherung in den Allgemeinen Bedingungen Leistungen bei speziellen Beeinträchtigungen vorgesehen, so sind diese im Rahmen eines Unterstützungskassenvertrags ausgeschlossen.

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG):

Der Gesetzgeber hat die wichtigsten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Betriebsrentengesetz zusammengefasst:

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG):
Seit dem 01.01.2002 haben Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, einen Anspruch auf Entgeltumwandlung.
Der Anspruch ist auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) beschränkt. Bei Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch eine höhere Entgeltumwandlung vereinbart werden, sofern dem keine tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen.
Grundsätzlich besteht Verhandlungsfreiheit über Art und Höhe der Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber kann aber veranlassen, dass die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters über einen Pensionsfonds bzw. eine Pensionskasse durchgeführt wird. Falls es zu keiner Einigung kommt, kann der Mitarbeiter den Abschluss einer Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung verlangen. Die Wahl des Versicherers obliegt dem Arbeitgeber.
Die Unterstützungskasse kann nur in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Unverfallbarkeitsfristen (§ 1b Absatz 1 BetrAVG):
Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung sind gesetzlich unverfallbar, sobald der Versorgungsberechtigte bei Ausscheiden das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 3 Jahre bestanden hat.
Von vorgenannten Fristen sind nur die arbeitgeberfinanzierten Versorgungen betroffen. Versorgungen, die auf Entgeltumwandlung beruhen, sind besonders geregelt.

Gesetzliche Unverfallbarkeit ab Beginn (§ 1b Absatz 5 BetrAVG):
Abweichend von den sonst geltenden Fristen sind durch Entgeltumwandlung finanzierte Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ab Beginn gesetzlich unverfallbar.

Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 Absätze 1 und 5 BetrAVG):
Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus und war die Versorgungsanwartschaft bereits unverfallbar, so bleibt die Anwartschaft aufrechterhalten. Der Arbeitnehmer erhält dann im Rentenbezug gekürzte Altersrenten. Eine vorzeitige Kündigung der Versorgung ist nicht möglich.

Abfindung (§ 3 BetrAVG):
Die betriebliche Altersversorgung soll der Alterssicherung des Arbeitnehmers dienen. Aus diesem Grund können nur noch sehr geringe Versorgungsanwartschaften abgefunden werden. Der Arbeitgeber besitzt ein einseitiges Abfindungsrecht für Kleinanwartschaften. Die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen ist nur noch bis zu maximal 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV bei Rentenzusagen bzw. bei Kapitalzusagen bis zu 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV möglich.
Ein Arbeitnehmer kann eine unbegrenzte Abfindung durchsetzen, wenn er sich die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstatten lässt.

Übertragung (§ 4 BetrAVG)
Die Unterstützungskasse kann beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden, sofern der neue Arbeitgeber Mitglied in der NVK wird. Wird die Versorgung nicht über einen neuen Arbeitgeber fortgeführt, verbleibt die Versorgung beitragsfrei beim alten Arbeitgeber. Der alte Arbeitgeber bleibt weiterhin Mitglied in der NVK und leistet die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein aG.
Ein gesetzlicher Anspruch auf Fortführung der Versorgung beim neuen Arbeitgeber analog den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (Portabilität) besteht nicht. Die Übernahme einer aus Entgeltumwandlung finanzierten Zusage erfolgt lediglich freiwillig durch den neuen Arbeitgeber.

Auskunftsanspruch nach § 4a BetrAVG
Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers schriftlich Auskunft über die Höhe des unverfallbaren Versorgungsanspruchs bei Erreichen des vereinbarten Versorgungsalters und des Übertragungswerts zu geben.
Weiter hat der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe sich welcher Anspruch aus dem Übertragungswert ergeben würde.

Insolvenzsicherung (§§ 7 - 15 BetrAVG)
Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen im Rahmen einer Unterstützungskasse sind für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers beim Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSVaG) sicherungspflichtig. Hierfür leistet der Arbeitgeber jährlich Beiträge an den PSVaG. Im Rahmen der Entgeltumwandlung können die PSV-Beiträge wirtschaftlich auch vom Arbeitnehmer getragen werden.

Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG):
Altersleistungen können in Anspruch genommen werden, sobald der Arbeitnehmer die Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt, aber nicht vor dem 62. Lebensjahr (bei Zusage oder Vertragsabschluss vor dem 01.01.2012: nicht vor dem 60. Lebensjahr).

Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG):
Laufende Leistungen über eine Unterstützungskasse sind entsprechend den Regelungen des § 16 BetrAVG regelmäßig anzupassen. Diese Verpflichtung entfällt jedoch, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um mindestens 1 % anzupassen: Aus diesem Grund lässt die NVK als Überschussverwendung nach Rentenbeginn nur die dynamische Überschussrente zu. Hier erhöht sich die laufende Altersrente zum Ende jedes Rentenbezugsjahres um den zu diesem Zeitpunkt fälligen Überschussanteil.

Steuerrechtliche Behandlung:

Zuwendungen an eine Unterstützungskasse sind für den Arbeitnehmer (Versorgungsberechtigten) kein zufließender Arbeitslohn (BMF-Schreiben vom 12.08.2021). Erst die späteren Versorgungsleistungen (Rente oder Kapital) sind für den Arbeitnehmer (Versorgungsberechtigten) nachträgliche Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit nach § 19 EStG und somit lohnsteuer- und ggf. sozialabgabenpflichtig.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung:

Zuwendungen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung an eine Unterstützungskasse geleistet werden, sind bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sozialabgabenfrei (§ 14 Absatz 1 i. V. m. § 115 SGB IV).
Bei arbeitgeberfinanzierten Systemen besteht keine Beschränkung hinsichtlich der Beitragshöhe; hier besteht Sozialabgabenfreiheit in unbegrenzter Höhe.

Kapital- und Rentenzahlungen im Alter, bei Tod oder bei Invalidität aus der betrieblichen Altersversorgung gehören im Versorgungsfall zu den Versorgungsbezügen nach § 229 SGB V. Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen zahlen den vollen allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung sowie den vollen Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung (ggf. zzgl. Zuschlag für Kinderlose), soweit die Versorgungsbezüge insgesamt 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen. Bei Kapitalzahlungen ist 1/120 als monatliche Einnahme für längstens 120 Monate beitragspflichtig. Für Leistungsempfänger, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, gilt seit 01.01.2020 neu ein Freibetrag gemäß § 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V, der für Renten- und Kapitalzahlungen gleichermaßen anwendbar ist.