

Liquiditätsgewinn durch betriebliche Altersversorgung

1. Ausgangslage

Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer gem. § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Ausdrücklich hat der Gesetzgeber geregelt (in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG), dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrundlage für die gesetzliche Rentenversicherung (BBG) für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, und zwar unabhängig vom individuellen Gehalt des Mitarbeiters. Bei einer BBG West von aktuell (2015) 6.050 €/Mt. kann ein Mitarbeiter pro Monat 242 € zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln, auch wenn sein individuelles Gehalt nur z.B. 2.000 €/Mt. beträgt.

Die Durchführung wird bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung, für die vollumfänglich die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes gelten, durch Vereinbarung (zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) geregelt (§ 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Die Inhalte können in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung festgelegt werden.

Es kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:

- a) Direktversicherung
- b) Pensionskasse
- c) Pensionsfonds
- d) Zuwendungen an eine Unterstützungskasse
- e) Unmittelbar zu erbringende Versorgungsleistung (Pensionszusage)

Die Möglichkeiten gem. a) bis c) werden als versicherungsförmige Durchführung bezeichnet. Hier fließen die umgewandelten Beträge in Form von Beiträgen an den jeweiligen Versorgungsträger. Die Versorgungsleistung wird dann direkt von diesem an den Mitarbeiter gezahlt. Bei den Möglichkeiten gem. d) und e) – spricht man von innenfinanzierten Formen – hier können die umgewandelten Beträge ebenso wie die eingesparten Beiträge des Arbeitgebers zu den Sozialversicherungen unmittelbar (bei der Möglichkeit e) bzw. mittelbar (bei d) als liquide Mittel im Unternehmen verbleiben.

Der Gesetzgeber wollte durch diese gesetzliche Regelung den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, aus eigenen Mitteln Altersvorsorge zu betreiben und fördert dies durch flankierende Maßnahmen. Die Umwandlung erfolgt aus dem Bruttoentgelt.

Sowohl Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sparen die Beiträge für die verschiedenen Sozialversicherungen – soweit die Umwandlung aus sozialversicherungspflichtigem Entgelt erfolgt. Insgesamt summieren sich die Beiträge zu den Sozialversicherungen auf ca. 40 %. Für den Arbeitnehmer ist die Entgeltumwandlung zusätzlich steuerfrei.

Versorgungsleistungen können sein:

- Altersversorgung
- Invaliditätsversorgung
- Hinterbliebenenversorgung

Die genannten Versorgungsleistungen können in Form einer

- lebenslang laufenden Rente oder einer
- Kapitalleistung (auch in Form eines Auszahlungsplanes)

zugesagt werden.

Voraussetzung für die Gewährung einer Altersleistung ist das Erreichen einer in der Versorgungszusage vereinbarten festen Altersgrenze. Dabei geht der Gesetzgeber regelmäßig vom Regeleintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung aus.

Versorgungszusagen an Arbeitnehmer unterliegen stets den Regeln des BetrAVG. Der Arbeitgeber kann jedoch bestimmen, wie die Zusagen gestaltet werden und wie die Durchführung erfolgt.

WICHTIG:

Wenn bereits Entgeltumwandlung über eine Möglichkeit nach 1a bis 1c praktiziert wird, kann (gem. § 14 SGB IV) zusätzlich noch die Durchführung über eine Möglichkeit nach 1d oder 1e erfolgen. Es können also grundsätzlich auch 2 x 4 % der BBG West (2015 = 242 €/Mt.) steuer- und sozialversicherungsfrei zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei auch, dass es für die Umwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über Unterstützungskasse und/oder durch Direktzusage für die Lohnsteuerfreiheit keine Höchstgrenzen gibt. Bei der Umwandlung mittels Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt die 4 % Grenze zur jeweiligen BBG West. (Ausnahme Sonderregelung 40b alt bzw. 1.800 € Grenze neu)

2. Lösungsansatz

Es wird eine Durchführung über eine unternehmensspezifische Unterstützungskasse oder in Form unmittelbarer Zusagen empfohlen. Oft bietet sich für die Entgeltumwandlung die Einrichtung eines unternehmensspezifischen Versorgungswerks nach dem „Reservepolster-Prinzip“ an.

Der Arbeitgeber ist in der Wahl des Durchführungsweges für die Entgeltumwandlung grundsätzlich frei. Die Wahl eines sogenannten versicherungsförmigen Durchführungsweges gilt lediglich als gesetzliche Mindestlösung.

Welche Form der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber auswählt, liegt allein in seinem Ermessen. Dies ist auch sachgerecht, weil grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung der gegebenen Zusagen haftet, unabhängig davon, ob er die Leistungen direkt oder über einen Versorgungsträger erbringt. Dies gilt, und zwar ohne jede Einschränkung, auch für Zusagen, die durch Entgeltumwandlung – also mittelbar vom Arbeitnehmer – finanziert werden (§ 1 BetrAVG).

Unterstützungskasse – ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführt. Als Rechtsform wird oft der eingetragene Verein (e.V.) gewählt, sie kann aber auch als GmbH organisiert sein. Der Arbeitgeber bedient sich der Unterstützungskasse. Er muss kein Mitglied der Unterstützungskasse – bei einem e.V., und – bei einer GmbH – nicht beteiligt sein. Obwohl es sich bei der Unterstützungskasse um einen rechtsfähigen, selbstständigen Versorgungsträger handelt, ist auch hier der Arbeitgeber subsidiär zur Erfüllung der zugesagten Leistungen verpflichtet (dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Die Unterstützungskasse unterliegt keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung. Die Anwartschaft bzw. der Anspruch eines jeden Leistungsberechtigten (Leistungsanwärter und Leistungsempfänger) sind jedoch geschützt, denn bei einer Insolvenz des Arbeitgebers zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die vom Arbeitgeber versprochene Leistung.

Die Unterstützungskasse ist gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG steuerbefreit, sofern die entsprechenden Vorschriften zu Verwendung des Vermögens der Kasse eingehalten sind.

Die Unterstützungskasse darf keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewähren (Legaldefinition der Unterstützungskasse). Dies hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf den grundsätzlichen Rechtsanspruch der Mitarbeiter, denen Versorgungsleistungen über eine Unterstützungskasse zugesagt sind. Es besteht stets der Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber zur Erfüllung der Zusage (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Da kein Rechtsanspruch auf die Leistungen besteht, hat die Unterstützungskasse auch keinen Rechtsanspruch auf Zuwendungen. Jede Zuwendung des Arbeitgebers ist vollkommen freiwillig. Der Arbeitgeber, der eine Rentenleistung zugesagt hat, könnte z.B. auch nur den jeweils zu zahlenden Rentenbetrag der Unterstützungskasse zuwenden, die dann die Leistung an den Begünstigten auszahlt.

Die Unterstützungskasse stellt für den Leistungsanwärter eine Versorgungsbescheinigung über die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen aus. Es ist zu beachten, dass es keinesfalls die Unterstützungskasse ist, die Versorgungsleistungen zusagt. Es ist stets der Arbeitgeber, der die Zusage erteilt und auch letztlich der alleinige Versorgungsschuldner ist (gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Finanzierung der Unterstützungskasse

Das Grundprinzip der Finanzierung einer Unterstützungskasse ist die Finanzierung der Leistungsverpflichtung bei Leistungsbeginn (Zuwendung des Deckungskapitals). Vor Leistungsbeginn kann ein Reservepolster aufgebaut werden – wobei keine Verpflichtung hierzu besteht. Der Arbeitgeber kann die Zuwendung zum Reservepolster von dem Ergebnis im jeweiligen Wirtschaftsjahr abhängig machen.

Alternativ hierzu kann die Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung zur Leistungserfüllung abschließen. Das Unternehmen kann in diesem Fall die notwendigen Versicherungsprämien an die Unterstützungskasse zuwenden. Dabei wird für jeden einzelnen Leistungsanwärter von der Kasse auf dessen Leben eine Versicherung abgeschlossen. Versicherungsnehmer ist die Kasse, diese ist auch aus der Versicherung bezugsberechtigt.

Zuwendung zum Reservepolster

Es besteht die Möglichkeit der Zuwendung zum Reservepolster nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb EStG. Dann ist die Unterstützungskasse frei in der Vermögensanlage und legt die Gelder in der Regel als Darlehen im Unternehmen an.

Durch diese Möglichkeit wird die Liquidität im Unternehmen verbessert (Finanzierungsmöglichkeiten nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr.1 Buchst. b Doppelbuchst. bb EStG). Das Unternehmen leistet zunächst eine freiwillige Zuwendung an die Unterstützungskasse. Diese Zuwendung zieht einen Betriebsausgabenabzug nach sich. Die Unterstützungskasse gewährt dem Trägerunternehmen nunmehr ein Darlehen in Höhe der geleisteten Zuwendung. Zwischen Unternehmen und Unterstützungskasse wird ein Zins vereinbart. Der vereinbarte Zins sorgt für die notwendige Rendite der Unterstützungskasse. Die Anlage der vereinnahmten Zinsen erfolgt wiederum als Darlehen beim Trägerunternehmen.

Liquidität im Trägerunternehmen:

Zuwendungen an Unterstützungskasse	-100.000,00 €
Steuervorteil durch Betriebsausgabenabzug	+ 30.000,00 €
Darlehen von Unterstützungskasse	100.000,00 €

Verfügbare zusätzliche Liquidität im Unternehmen **30.000,00 €**

Im weiteren Verlauf erhöht sich dieser Effekt durch die zusätzliche Beleihung der vereinbarten Zinsen.

Nachstehend beispielhaft die Verhältnisse, wie sie sich in den ersten beiden Jahren darstellen können:

1. Jahr: Liquidität		Steuerrechnung	
Zuwendung an U-Kasse €	100.000	Betriebsausgabe €	100.000
Darlehen von U-Kasse €	100.000	Steuersatz 30 %	
Zwischensumme €	0	Steuerersparnis €	30.000
Steuerersparnis €	30.000		
ERGEBNIS €	30.000 Liquiditätsgewinn		

2. Jahr: Liquidität		Steuerrechnung	
Zuwendung an U-Kasse €	100.000	Betriebsausgabe €	100.000
Zinsen an €	6.000	Betriebsausgabe €	6.000
Darlehen von U-Kasse €	106.000	Steuersatz 30 %	
Zwischensumme €	0	Steuerersparnis €	31.800
Steuerersparnis €	31.800		
ERGEBNIS €	31.800 Liquiditätsgewinn		

Freiheit bei der Vermögensanlage

Bei der Anlage und Verwendung des eingebrachten Vermögens (resultierend aus Zuwendung des Arbeitgebers) und des aufgebauten Vermögens (resultierend aus Kapitalerträgen) unterliegt die Unterstützungskasse keinen Auflagen, solange die Verwendung nicht gegen die Satzung und die Vorschriften des KStG (§§ 5 und 6) und der KStDV (§§ 1 bis 3) verstößt. Üblicherweise erfolgt die Anlage des Vermögens der Unterstützungskasse durch Darlehensgewährung an das Unternehmen (siehe KStR Abs. 13 (2)). Die Unterstützungskasse darf sich nicht gewerblich betätigen, sonst verliert sie ihre Steuerbefreiung.

Ausweis einer mittelbaren Verpflichtung im Anhang der Handelsbilanz

Kapitalgesellschaften haben die Möglichkeit, für mittelbare Pensionsverpflichtungen (laufende Leistungen und Anwartschaften) keine Rückstellung in der Bilanz auszuweisen. Dies ergibt sich aus Artikel 28 Abs. 1 Satz 2 des EGHGB. Aus Abs. 2 des Artikel 28 EGHGB ergibt sich, dass im Bilanzanhang die mittelbare Verpflichtung mit dem Rückstellungsbetrag – wie er in der Handelsbilanz anzusetzen wäre – auszuweisen ist.

Artikel 28

(1) Für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension auf Grund einer unmittelbaren Zusage braucht eine Rückstellung nach § 249 Abs. 1 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs nicht gebildet zu werden, wenn der Pensionsberechtigte seinen Rechtsanspruch vor dem 1. Januar 1987 erworben hat oder sich ein vor diesem Zeitpunkt erworbener Rechtsanspruch nach dem 31. Dezember 1986 erhöht. Für eine mittelbare Verpflichtung aus einer Zusage für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension sowie für eine ähnliche unmittelbar oder mittelbare Verpflichtung braucht eine Rückstellung in keinem Fall gebildet zu werden.

(2) Bei Anwendung des Absatzes 1 müssen Kapitalgesellschaften die in der Bilanz nicht ausgewiesenen Rückstellungen für laufende Pensionen, Anwartschaften auf Pensionen und ähnliche Verpflichtungen jeweils im Anhang und im Konzernanhang in einem Betrag angeben.

Bei einer mittelbaren Pensionszusage über eine Unterstützungskasse, wird im Bilanzanhang zum Rückstellungsbetrag auch das vorhandene Kassenvermögen ausgewiesen, um eine eventuelle Unterdeckung kenntlich zu machen.

Die Unterstützungskasse ist ein autarkes – vom Trägerunternehmen unabhängiges – Rechts- und Steuersubjekt. Werden bestimmte Vorschriften (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG und § 1 bis 3 KStDV) eingehalten, ist die Unterstützungskasse steuerbefreit. Vermögen der Unterstützungskasse – sei es aus Zuwendungen des Trägerunternehmens oder aus Kapitalerträgen entstanden – ist nicht dem Vermögen des Trägerunternehmens zuzurechnen (keine Aktivierung des Vermögens der Unterstützungskasse bei dem Trägerunternehmen). Zuwendungen des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse können der Ertragslage des Trägerunternehmens angepasst werden. Zuwendungen werden also nur für die Jahre getätigt, in denen es zu entsprechender steuerlichen Effekten kommt. Zuwendungen orientieren sich bzgl. ihrer Höhe zwar an den Zusagen, die den Arbeitnehmern, die am Bilanzstichtag dem Trägerunternehmen angehören, gegeben wurden, sie werden jedoch bei der Unterstützungskasse nicht den einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet und müssen nicht für die entsprechenden Arbeitnehmer verwendet werden, sondern unterliegen keinerlei personenbezogener Zweckverbindung. Zusagen auf betriebliche Versorgungsleistungen, die über eine Unterstützungskasse erbracht werden sollen, müssen nicht passiviert werden. Derartige Zusagen stellen keine ungewisse Verpflichtung des Unternehmens dar.

3. Beispiel: Entgeltumwandlung über firmenspezifisches Versorgungswerk

Die Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sollten beispielhaft folgendes vorsehen:

- a) das umgewandelte Entgelt wird mit einem garantierten Zinssatz von 1,5 % pro Jahr verzinst. Die Zinsgutschrift erfolgt entsprechend der Umwandlungsfrequenz gemäß Vereinbarung (monatlich, ½ -jährlich, ¼-jährlich oder jährlich)
- b) die Versorgungsleistung wird als Rente bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters berechnet und zugesagt
- c) als Leistung an Hinterbliebene wird - bei Tod vor Erreichen der Altersgrenze – eine Kapitalleistung gezahlt, die den umgewandelten Beträgen zzgl. der Zinsen bis zum Todesfall entspricht
- d) als weitere Versorgungsleistung wird bei Altersrentnern eine Rente an den hinterbliebenen Ehegatten/Lebenspartner in Höhe von 100% gezahlt
- e) die Versorgungsleistung wird in Form einer lebenslang laufenden Rente gezahlt
- f) es wird eine Anpassung der Altersrente unter Anwendung der Bestimmung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, mit 1 % pro Jahr vorgenommen

Es ergeben sich hieraus dann beispielhaft folgende Fakten und Ergebnisse:

Daten, Fakten und Ergebnis

Entgeltumwandlung beispielhaft 100 € pro Monat und Mitarbeiter, Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 30 % des Umwandlungsbetrags, Verrentung des Versorgungskapitals

Berechnungszeitraum	51 Jahre (2015 – 2066)
Anzahl Mitarbeiter (Beispielhaft aus fiktiven Mitarbeiterbestand)	1.600
Summe Versorgungskapital	56.681.893 €
Liquiditätsüberschuss nach Zahlung aller Leistungen	5.292.747 €

Das Ergebnis (Liquidität) verbessert sich deutlich, wenn zusätzlich alters- und fluktuationsbedingte Abgänge durch neue Mitarbeiter ersetzt werden.

Liquiditätsrechnung für die Jahre 2015 bis 2020

Jahr	Ersparter Personalaufwand (Entgeltumwandlung und SV Ersparnis)	minus Steuerbelastung	minus Kosten (Einrichtung, Beratung, Verwaltung, PSV)	geleistete Rente	Liquidität nach Steuer im Jahr
2015	1.866.637 €	418.529 €	391.671 €	0	1.056.437 €
2016	2.240.266 €	613.494 €	290.821 €	0	1.335.951 €
2017	2.167.229 €	495.363 €	286.690 €	15.183 €	1.369.993 €
2018	2.115.091 €	525.627 €	280.947 €	15.335 €	1.293.182 €
2019	2.115.091 €	507.400 €	280.950 €	15.488 €	1.311.253 €
2020	2.115.091 €	590.608 €	49.368 €	15.643 €	1.459.472 €
2020				Kumulierte Liquidität nach Steuer mit 5 % verzinst	8.364.112 €

Das Unternehmen baut mit Einrichtung des Versorgungswerks ab dem ersten Jahr eine Liquiditätsreserve auf. Unter der Annahme, dass alle Mitarbeiter eine Entgeltumwandlung vereinbaren, bis zum gesetzlichen Renteneintritt im Unternehmen verbleiben und die Renten bis zum kalkulierten Durchschnitt von 92 Jahren bezahlt werden und jährlich um 1 % erhöht wurden, ergibt sich für das Unternehmen am Laufzeitende eine Liquiditätsreserve von 5.292.747 € (siehe Seite 7). Jede denkbare Veränderung (wie z.B. Austritt, Fluktuation u.s.w.) verbessert die Liquidität des Unternehmens.

Anmerkung: Die umfangreiche beispielhafte Berechnung wird auf Anfrage selbstverständlich umfassend erläutert.

4. Fazit

Die unmittelbare Durchführung und auch die Einrichtung einer eigenen Unterstützungskasse gibt dem Unternehmen ein Innenfinanzierungsinstrument an die Hand, mit dem es seine Liquidität sofort und dauerhaft verbessern kann.

Dieser gestalterische und finanzielle Freiraum ist umso höher, je mehr Arbeitnehmer sich entscheiden, sich an einer Entgeltumwandlung in Form der unmittelbaren Zusage oder über eine Unterstützungskasse zu beteiligen. Gleichzeitig steigert das Unternehmen im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern seine Attraktivität.

Es wird deutlich, dass sich durch ein derartiges Vorgehen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen eine Reihe von Vorteilen ergibt.

- a) Der Mitarbeiter kommt in den Genuss deutlich besserer Rahmenbedingungen für seine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, im Vergleich zu einer Direktversicherung, deren Einrichtung er verlangen könnte.

Dies insbesondere durch:

Keine Kosten – jeder Beitrag des Mitarbeiters wird zu 100 % für dessen Altersversorgung angelegt

Garantierte transparente Verzinsung auf 100 % des Beitrages

Fair kalkulierte Rente – es müssen keine Sterblichkeitsgewinne realisiert werden

Hoher Arbeitgeberzuschuss nach entsprechender Betriebszugehörigkeit

- b) Die Einrichtung eines Versorgungswerkes ist geeignet, die Mitarbeiter zu binden, das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver zu machen und die Identifikation des Mitarbeiters mit dem Unternehmen und dessen Zielen zu steigern.
- c) Auch Sonderzahlungen und Tantiemen können auf diese Weise zugunsten betrieblicher Altersversorgung umgewandelt werden - zum Vorteil des Mitarbeiters und des Unternehmens.
- d) Der Arbeitgeber hat keinen Liquiditätsabfluss, ja, er gewinnt sogar Liquidität, wenn er seinen Mitarbeitern betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung über eine Unterstützungsklasse ermöglicht.
- e) Der Arbeitgeber kann für die gesamte Zeit bis zur Fälligkeit der Leistung die eingesparten Entgeltbestandteile und Beiträge zu den Sozialversicherungen für betriebliche Zwecke (Investitionen, Betriebsausgaben) verwenden.

5. Schlussbemerkung

Die vorstehende Übersicht soll lediglich einen ersten Überblick über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung in Form der unmittelbaren Zusage und über eine Unterstützungskasse und die damit verbundenen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Die Einzelheiten des Modells sowie die Ausgestaltung und Umsetzung im Unternehmen müssen immer in einem individuellen Konzept auf der Grundlage einer entsprechenden Analyse erläutert werden.