

Dr. Lutz Beratungsinstitut für Altersversorgung GmbH

Betriebliche Altersversorgung und Krankenversicherung

Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) ergeben sich für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, die ab dem 01.01.2004 ausbezahlt werden, Änderungen. Die Änderungen betreffen Arbeitnehmer, die eine Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung – unabhängig vom Durchführungsweg – erhalten und die in der **gesetzlichen** Krankenversicherung versichert sind. Hierbei ist es irrelevant, ob es sich um eine freiwillige oder um eine Pflichtmitgliedschaft handelt. Leistungsempfänger, die eine private Krankenversicherung abgeschlossen haben, sind von dem neuen Gesetz nicht betroffen. Ebenso nicht betroffen sind private Verträge.

Alle Ausführungen gelten analog auch für die gesetzliche Pflegeversicherung.

Bisherige Regelung

Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterlagen bisher bei Rentenempfängern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert waren, mit dem halben Beitragssatz der Beitragspflicht.

Kapitalleistungen waren in der Regel komplett von einer Beitragserhebung befreit.

Neue Regelung

Für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, die ab dem 01.01.2004 zur Auszahlung kommen, gilt die volle Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Eine Übergangsregelung existiert nicht.

Rentenleistungen werden demnach nicht mehr mit dem halben, sondern mit dem vollen Beitragssatz verarbeitet.

Kapitalleistungen unterliegen ab dem 01.01.2004 auch der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, unabhängig davon, ob die Kapitalleistung einem noch aktiven Mitarbeiter (also vor Eintritt des Rentenalters) oder einem Rentner ausgezahlt wird.

Zur Bemessung der Beitragspflicht wird bei Kapitalleistungen von der GKV eine fiktive monatliche Rente ermittelt, indem der Kapitalbetrag durch 120 geteilt wird. Dieser Betrag ist für 10 Jahre à 12 Monate anzusetzen.

Bei einer einmaligen Kapitalzahlung in Höhe von € 120.000 unterliegt somit ein monatlicher Betrag in Höhe von € 1.000 der vollen Beitragspflicht.

In dieser Ausgabe:

Betriebliche Altersversorgung und Krankenversicherung	1
Pauschaldotierte Unterstützungskasse	2-4
PSVaG - Fakten und Zahlen	5
IBIS-Aktuell	6

Diese Beitragspflicht gilt für 10 Jahre, sollte der gesetzlich Versicherte vor Ablauf der 10 Jahre versterben, endet die Beitragszahlung an die GKV, die Beitragspflicht geht nicht auf die Erben über.

Maßgebend für die Höhe der Beiträge ist ausschließlich der Beitragssatz des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung, in der der betroffene Mitarbeiter versichert ist.

Grundsätzlich ist derjenige, der eine Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung auszahlt, verpflichtet, der jeweiligen Krankenkasse die Auszahlung der Versorgungsbezüge in voller Höhe zu melden, d.h., bei Kapitalleistungen den gesamten Auszahlungsbetrag.

Die Beitragspflicht besteht auch unter Anrechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (für 2004: € 41.850 p.a.).

Auch wenn die Zahlung der Beiträge zur Versorgung bereits der Beitragspflicht unterlag, ist die Leistung dem vollen Beitragssatz unterworfen. Diese sog. Mehrfachverarbeitung ist nach einer Stellungnahme des VdAK zulässig.

Derzeit bestehen Bestrebungen, bei den Trägern der Krankenversicherung eine Abkehr von der Mehrfachverarbeitung zu erreichen. Im Moment ist jedoch die gesetzliche Neuregelung zu beachten.

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

I. Die betrieblichen Unterstützungskassen gehören ihrem Ursprung nach zu den ältesten Formen der betrieblichen Altersversorgung. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts hatten einzelne sozial bewusste Unternehmer Unterstützungsfonds gegründet, in denen innerhalb des Unternehmens zweckgebundene Mittel angesammelt wurden, um auf freiwilliger Basis Unterstützungen im Alter, bei Krankheit oder bei sonstigen Notfällen zahlen zu können.

Die Unterstützungskassen hatten sich im Laufe der Zeit zu einem der wichtigsten Träger der betrieblichen Altersversorgung entwickelt. Ausschlaggebend hierfür waren die Freiwilligkeit ihrer Leistungen und die Flexibilität in ihrer Finanzierung.

In den letzten 30 Jahren hat teilweise eine gegenläufige Entwicklung als Folge der Änderung der steuer- und arbeitsrechtlichen Situation der Unterstützungskassen durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und die Arbeitsrechtsprechung stattgefunden. Steuerrechtlich wurde die Anwartschaftsfinanzierung für Unterstützungskassen stark eingeschränkt, arbeitsrechtlich wurde der Anspruch auf ihre Leistungen auf einen faktischen Rechtsanspruch mit Durchgriffshaftung des Trägerunternehmens verfestigt. Daher sind verschiedentlich Unterstützungskassen aufgelöst worden, meist durch Übertragung auf Direktversicherungen oder unmittelbare Pensionszusagen (Pensionsrückstellungen).

Eine Art Renaissance erlebte die Unterstützungskasse Anfang der 90er Jahre in einer besonderen Ausgestaltung – als kongruent rückgedeckte (Gruppen-) Unterstützungskasse.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Märkte und der Auseinandersetzung mit in anderen Ländern üblichen Gestaltungsformen der betrieblichen Vorsorge gewann diese Ausgestaltung der Unterstützungskasse an Bedeutung.

Eine parallele Entwicklung von Missbräuchen der Gruppen-Unterstützungskasse als Steuersparmodell führte dann zu deutlichen gesetzlichen Einschränkungen dieser Finanzierungsform (Steueränderungs- bzw. Jahressteuergesetze 1990, 1992 und 1996). Auch die hier untersuchte reservepolsterdotierte Unterstützungskasse kann bei bestimmten Fallgestaltungen – junger Versorgungsbestand, hohe Fluktuation – umfangreiche betriebswirtschaftliche Vorteile für das Trägerunternehmen bieten.

II. Das Modell der reservepolsterdotierten Unterstützungskasse bietet im Rahmen der – allerdings engen – steuerlichen Grenzen einen hohen Grad der Flexibilität und unternehmerischen Steuerungsmöglichkeiten in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung. Es besteht kein Zwang zur Dotierung der Unterstützungskasse (abweichend zur Passivierungspflicht bei Pensionsrückstellungen unmittelbarer Pensionszusagen), die Zuwendungen können ertragsabhängig vorgenommen werden. Es besteht auch kein steuerliches Nachholverbot, die nicht vorgenommenen Zuwendungen können in späteren Wirtschaftsperioden nachgeholt werden. Bei Ausscheiden von Mitarbeitern, die die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen noch nicht erfüllen bzw. bei unverfallbaren Anwartschaften, soweit die angesammelten Deckungsmittel die ratierlich gekürzten Verpflichtungen übersteigen, entstehen „freie“ Vermögensmittel der Unterstützungskasse, die im Rahmen der Satzung der Unterstützungskasse wieder dem Trägerunternehmen zur Verfügung stehen bzw. zur Versorgung des/der Unternehmer/s verwandt werden können (es muss auch eine arbeitsrechtlich bindende Zusage für den Unternehmer bestehen). Die anteilige Gewichtung des freien Vermögens wächst mit der Größe des Versorgungsbestandes und der Mitarbeiterfluktuation.

Die Deckungsmittel der Unterstützungskasse können ohne großen Verwaltungsaufwand dem Trägerunternehmen wieder als Liquidität im Wege der Darlehensgewährung zur Verfügung gestellt werden. Die Darlehenszinsen sind i.d.R. steuerwirksame Betriebsausgaben.

Mit der Einrichtung betrieblicher Pensionszusagen (sog. mittelbare Pensionszusagen über eine Unterstützungskasse) geht das Arbeitgeber-Unternehmen arbeitsrechtliche Verpflichtungen ein. Die Ausfinanzierung dieser Versorgungsverpflichtungen kann durch Kombination von Lebensversicherungen (z.B. englische Policen), sowie Aktienvermögen (steuerfreie Dividenden und Kurswertrealisierungen in der Sphäre des Trägerunternehmens in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft) und Immobilienvermögen (niedriger steuerlicher Wertansatz in der Sphäre der Unterstützungskasse) betriebswirtschaftlich optimiert werden.

Fortsetzung von Seite 2

Auch für die Arbeitnehmer finanzierte Altersversorgung (Entgeltumwandlung im Sinne des §1a BetrAVG) bietet sich die pauschaldotierte Unterstützungskasse an (z.B. Mitarbeiterbeteiligung, Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerfinanzierung). Die Akzeptanz des Modells kann auch dadurch erhöht werden, dass die Entgeltumwandlung befristet wird (z.B. bis 2008, Ende der Sozialabgabenfreiheit).

Zu dem Mitarbeiterbeteiligungsmodell haben wir eine Modellberechnung durchgeführt.

Folgende Ausgangsdaten und Annahmen liegen zu Grunde:

Mittelständisches Unternehmen mit 116 Arbeitnehmern;

- Angebot zur Entgeltumwandlung (€ 50 bzw. € 100 monatlich) vom 01.01.2003 bis 31.12.2008 (Ende der Sozialversicherungsfreiheit für die Entgeltumwandlungsbeträge), 95 % wählen € 50, 5 % € 100;
- Arbeitgeber stellt gleichen monatlichen Beitrag wie Arbeitnehmer zur Verfügung;
- Die Pensionszusage sieht eine Altersrente ab Pensionsalter 65 vor (oder vorgezogene Altersrente analog gesetzlicher Rente);
- Die Finanzierung erfolgt über eine Unterstützungskasse (Reservepolsterdotierung gemäß § 4 d EStG), die Dotierung stellt eine steuerwirksame Betriebsausgabe dar (zulässige Zuwendungen);
- Das Kassenvermögen wird als Darlehen von der Unterstützungskasse dem Trägerunternehmen zur Verfügung gestellt (angenommener Darlehenszins 7 % p. a., steuerwirksam);
- Die Versorgungszusagen unterliegen der gesetzlichen Insolvenzversicherung (PSV) ab gesetzlicher Unverfallbarkeit (AN finanziert Teil sofort, AG finanziert Teil nach 5 Jahren, aktueller PSV-Beitragssatz 4,4 ‰);
- Die Steuerersparnis abzüglich PSV-Beiträge und Verwaltungsgebühren wird bei der GmbH auf dem Kapitalkonto angelegt (z. B. englische Versicherungen, Investmentfonds), angenommene Wertentwicklung 6 % p. a., davon steuerpflichtig 2 %;
- Steuersätze; Körperschaftsteuersatz 25 %, Gewerbesteuerhebesatz 320 %;
- Die Versorgungsleistungen (Renten) werden jeweils ab Erreichen des Pensionsalters 65 berücksichtigt;
- Das Finanzierungsmodell führt mittel- und langfristig zu einem deutlichen Liquiditätsüberschuss.

Jahr	Anzahl Anwärter	Anzahl Leistungen	zulässige Zuwendungen	Kassenvermögen= Stand Darlehen	Zins für Unterstützungskasse
2003	116	0	87.596	87.596	0
2004	116	0	89.160	182.888	6.132
2005	116	0	91.459	287.149	12.802
2006	116	0	92.340	399.589	20.100
2007	116	0	96.583	524.143	27.971
2008	116	0	98.565	659.398	36.690
2013	106	10	0	1.038.395	68.687
2018	94	22	0	1.321.337	88.798
2023	79	37	0	1.553.419	106.079
2028	62	53	68.175	1.743.407	117.084
2033	34	68	218.785	2.441.969	158.673

Fortsetzung von Seite 3

Jahr	Neues Darlehen	PSV-Beitrag	Gebühren	steuerlich abzugsfähig	Steuerersparnis
2003	87.596	4.474	16.906	108.976	39.809
2004	95.292	4.474	12.433	112.199	40.563
2005	104.261	4.474	13.475	122.210	43.760
2006	112.440	4.474	14.600	131.514	46.656
2007	124.554	4.474	15.845	144.873	50.993
2008	135.255	8.311	17.198	160.764	56.197
2013	57.147	9.260	20.604	98.551	31.264
2018	52.792	9.830	20.604	119.232	37.431
2023	38.008	10.469	20.604	137.152	42.786
2028	70.779	11.234	20.535	217.028	71.206
2033	175.215	12.835	19.630	409.923	138.802

Jahr	Entgeltverzicht m. AG-Soz.-Vers.	Versorgungsleistung	Zuführung Kapitalkonto	Zinsen Kapitalkonto	Kapitalkonto
2003	89.750	0	75.393	0	75.393
2004	89.750	0	80.620	3.973	159.986
2005	89.750	0	82.775	8.431	251.192
2006	89.750	0	84.546	13.238	348.976
2007	89.750	0	87.638	18.391	455.005
2008	89.750	0	87.652	23.979	566.636
2013	0	11.540	1.400	38.594	772.337
2018	0	36.006	6.997	50.930	1.024.342
2023	0	68.071	11.713	68.444	1.378.907
2028	0	114.480	39.437	92.791	1.892.977
2033	0	202.243	106.337	139.227	2.887.450

Neben der Attraktivität des Versorgungsmodells für den Arbeitgeber ist dieses Mitarbeiterbeteiligungsmodell aber auch für die Arbeitnehmer höchst interessant:

- Gehaltsverzicht auf € 50 monatlich auf 6 Jahre beschränkt (kann verlängert werden);
- Der Nettoverzicht (eingesparte Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge) beträgt hiervon nur 40 - 50%, also € 20 - 25, Gesamtgehaltsverzicht € 1.440 – € 1.800 über 6 Jahre;
- Die jährliche Altersrente (ab Alter 65) bzw. die wertgleiche Kapitalleistung betragen einschließlich AG-Beitrag

a)	Mann	25 Jahre	€ 7.050 p.a.	€ 74.575
b)	Mann	30 Jahre	€ 5.242 p.a.	€ 55.450
c)	Mann	35 Jahre	€ 3.891 p.a.	€ 41.159
d)	Mann	40 Jahre	€ 2.879 p.a.	€ 30.454
e)	Mann	45 Jahre	€ 2.122 p.a.	€ 22.447
f)	Mann	50 Jahre	€ 1.554 p.a.	€ 16.438
g)	Mann	55 Jahre	€ 1.129 p.a.	€ 11.943

Die Renten bleiben auf Basis des heute gültigen Steuerrechts neben der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (Grundfreibetrag von ca. € 7.500 bzw. 15.000 für Steuerklasse I bzw. III).

PSVaG – Fakten und Zahlen

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) ist eine Selbsthilfe-einrichtung der deutschen Wirtschaft zum Schutz der betrieblichen Altersversorgung bei der Insolvenz des Arbeitgebers. Der PSV übernimmt im Falle einer Unternehmensinsolvenz die Versorgung aller Arbeitnehmer, die Anspruch auf insolvenzgeschützte Betriebsrente haben.

Die Finanzierung der Insolvenzversicherung basiert auf Beiträgen der versicherungspflichtigen Arbeitgeber. Dabei handelt es sich um ein Rentenwertumlageverfahren als mittleres Verfahren zwischen dem Kapitaldeckungsverfahren (wie bei Lebensversicherungen) und dem reinen Ausgabe-Umlageverfahren (wie in der gesetzlichen Rentenversicherung). Der von Jahr zu Jahr unterschiedliche Schadenverlauf bewirkt unmittelbar eine Erhöhung oder Ermäßigung des Beitragssatzes.

So stehen derzeit ca. 3,7 Mio Betriebsrentner und ca. 4,3 Mio Versorgungsberechtigte mit unverfallbaren Anwartschaften unter Insolvenzschutz.

Der Kapitalwert der unter Insolvenzschutz stehenden Versorgungsverpflichtungen beträgt etwa 225 Mrd. Euro. Die Abwicklung der Rentenzahlungen des PSV erfolgt durch ein Konsortium von 62 Lebensversicherungsunternehmen.

Aufgrund der in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Anzahl an Insolvenzen und der damit verbundenen Sicherungsfälle ist der PSV-Beitragssatz erheblich angewachsen.

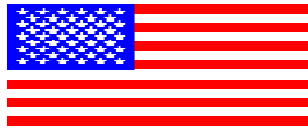
Im Gegenzug hierzu ist eine immer größere Bandbreite und Akzeptanz von kapitalgestützten Durchführungswegen (Ausgliederung von Versorgungsvermögen zur Finanzierung der Versorgungsansprüche) bei der Finanzierung von betrieblichen Altersversorgungswerken zu vermelden.

Darauf folgte logischerweise die Diskussion über die richtige Struktur der Insolvenzversicherung in Deutschland (siehe DLQ 2003/01).

Und all dies führt dazu, dass der PSV und die entsprechende PSV-Beitragshöhe viel mehr in den Blickwinkel der betroffenen Arbeitgeber gerückt ist als in der Vergangenheit.

Die nachfolgende Übersicht soll helfen, die Zusammenhänge zwischen Beitragssatz und Beitragsvolumen auf der einen Seite mit Schadenvolumen und gesicherten Versorgungsberechtigten auf der anderen Seite besser zu verstehen.

Geschäftsjahr	Beitr.pflichtige Arbeitgeber	Beitrags-satz	Beitrags-volumen	Siche-rungsfälle	Schaden-volumen	Gemeldete Leis-tungsempfänger	Gemeldete Anwär-ter mit unverf. Anw.
	Anzahl	In ‰	Mio €	Anzahl	Mio €	Anzahl	Anzahl
1990	36.712	0,3	38,8	158	170,1	7.323	6.241
1991	37.282	0,9	116,0	162	201,5	6.165	6.355
1992	37.758	0,8	115,5	207	216,7	10.487	11.192
1993	38.115	3,1	467,5	328	703,9	34.349	27.830
1994	38.179	2,3	363,3	348	425,4	18.414	21.506
1995	38.573	2,6	426,7	386	489,3	15.228	19.639
1996	39.045	2,8	481,2	404	724,6	41.948	29.674
1997	39.233	2,7	482,6	406	422,8	12.737	15.088
1998	39.737	1,2	223,6	399	387,7	11.763	16.033
1999	39.774	2,8	530,5	394	610,6	27.751	18.980
2000	39.778	2,1	439,9	442	548,1	14.898	18.467
2001	39.893	2,5	546,0	448	614,1	17.298	18.084
2002	40.643	4,5	1.016,8	643	1.481,4	50.524	42.383
2003		4,4			ca. 960,0		
Gesamt seit 1975			7.479,9	8.667	10.552,5	415.253	453.115



Commerzbank und Gerling heißen in den Vereinigten Staaten General Motors und United Airlines. Die Schwierigkeiten deutscher Unternehmen mit der Finanzierung von Pensionsplänen, die in den 60er, 70er und 80er-Jahren als sog. Defined Benefit Versorgung (Leistungsversprechen) eingeführt wurden, plagen US-amerikanische Konzerne schon viel länger. Eine aktuelle Untersuchung vermutet finanzielle Unterdeckungen bei US-amerikanischen DB-Pensionsplänen von bis zu 300 Milliarden Dollar.

Aufgrund von Restrukturierungs-Maßnahmen und Standort-Verlagerung von Produktionen diskutieren mittlerweile Fachleute über die Gefahr, dass künftig verschiedene Branchen (z.B. Stahl, Luftfahrt, Automobil) nur noch für ihre Rentner arbeiten müssen.

Das Risiko ist real, dass künftige Unternehmensgewinne über einen langen Zeitraum hinweg größtenteils an die Pensionäre gehen und nicht in Forschung und Entwicklung investiert werden können.

Amerikanische Unternehmen haben diese DB-Pensionspläne häufig über Pensionsfonds finanziert. Derzeit kommen diese Pensionsfonds noch für die betriebliche Altersversorgung von

rund 43 % aller beschäftigten Arbeitnehmer auf. Die Pensionsfonds haben traditionell und der angelsächsischen Anlagephilosophie folgend mehrheitlich die vorhandenen Finanzierungsmittel in Wertpapiere angelegt.

Die letzte Börsen-Baisse hat im wesentlichen dazu beigetragen, dass die o.a. Unterdeckung eingetreten ist. Zwar haben sich die meisten Aktienwerte wieder einigermaßen erholt, jedoch drücken jetzt die niedrigen Zinsen auf die Renditen der festverzinslichen Werte.

Ähnlich dem PSV in Deutschland gibt es in den USA ebenfalls ein vom Gesetzgeber ins Leben gerufenes Sicherungsinstrument für von Insolvenz betroffene Betriebsrenten.

Die so genannte Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) hat aber zwischenzeitlich gleichfalls ein Finanzierungsdefizit von ca. 12 Milliarden Dollar angehäuft. Die PBGC ruft nach Reformen des Insolvenzversicherungssystems und Ausgleichszahlungen durch den Gesetzgeber oder die Industrie.

Das kommt einem alles irgendwie bekannt vor.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Beratungsinstitut
für Altersversorgung GmbH

Ungererstrasse 42
80802 München

Tel.: +49-89-388 372-60
Fax: +49-89-388 372-88
E-Mail: muenchen@dr-lutz-institut.de

Bremsstrasse 12
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0
Fax: +49-221-936 434-40
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Jürgen Kropp

Dr. Lutz Beratung - das ist umfassende und kompetente Betreuung bei allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und der Vergütungsoptimierung.

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Entlohnungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

-kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern

-individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten

-zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung

-progressiv mit Bezug auf internationale Entwicklung

-partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit