

120-40-80

Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg

hier: Einrichtung des Durchführungsweges Unterstützungskasse

I. Gutachten

1. Allgemeines

Ein Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2006: 2.520 EUR) durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (§ 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - Betriebsrentengesetz - BetrAVG).

Tarifvertragliche Entgeltansprüche (z. B. auf der Grundlage des TVöD) dürfen umgewandelt werden, wenn und soweit dies durch Tarifvertrag erlaubt ist (§ 17 Abs. 5 BetrAVG). Für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg ist Entgeltumwandlung daher erst seit 1. Januar 2003 nach Inkrafttreten des „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst“ (TV-EUmwVKA) vom 18.02.2003 möglich.

Das BetrAVG sieht für Entgeltumwandlung fünf verschiedene Durchführungswege vor. § 6 des TV-EUmwVKA legt dazu einschränkend fest, dass Entgeltumwandlung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nur bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen, der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern durchgeführt werden darf.

2. Durchführungswege bei der Stadt Nürnberg seit 2003

Mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 09.09.2003 wurden für die Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg als Durchführungswege die Pensionskasse der Bayerischen Versorgungskammer (Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden), die Sparkassen-Pensionskasse Düsseldorf AG und die Direktversicherung der Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG, München, ausgewählt und bestimmt. Näheres zur Entgeltumwandlung und ihrer Durchführung bei der Stadt Nürnberg ergibt sich aus den zwischenzeitlich erlassenen „Richtlinien für die Durchführung der Betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg“ (Handbuch der Verwaltung Nr. 120.25, **Anlage**).

2006 nutzen derzeit 823 städtische Beschäftigte die Entgeltumwandlung. Das umgewandelte und damit nicht mehr steuer- und (bis 31.12.2008) sozialversicherungspflichtige Entgelt wird 2006 ein Volumen von 635.599,94 EUR erreichen. Die Stadt Nürnberg erspart sich heuer dadurch ca. 146.180 EUR an Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung. Seit 2003 summiert sich die Ersparnis auf über eine halbe Mio. EUR.

Im Auftrag des Klinikums Nürnberg hat das Personalamt 2003 die Entgeltumwandlung in identischer Form auch dort vorbereitet und eingeführt (derzeit 532 Beschäftigte).

6.3 Allgemeine Beratung und Information

Die Berater können allgemeine Informationsveranstaltungen und Beratungstage für Teile der Stadtverwaltung in städtischen Räumen durchführen. Diese Maßnahmen erfordern die Zustimmung des Personalamts. Sie gelten als dienstliche Veranstaltungen.

6.4 Freiwilligkeit

Die Teilnahme an Beratungsmaßnahmen ist für alle Beschäftigten freiwillig.

6.5 Mitwirkung der Führungskräfte

Die Vorgesetzten unterstützen die Berater und das Personalamt bei der Auswahl geeigneter allgemeiner Beratungs- und Informationsmaßnahmen und deren Abstimmung auf die dienstlichen Verhältnisse.

7 Schlussbestimmung

Diese Geschäftsanweisung tritt ab 1. September 2006 in Kraft.

3. Entwicklung der steuerlichen Förderungsfähigkeit

Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird, wie bereits erwähnt, steuerlich gefördert.

Für ab dem 01.01.2005 abgeschlossene Verträge (Neuverträge nach Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes) bleibt jährlich maximal der sich aus § 1 a Abs. 1 BetrAVG ergebende Betrag (2006: 2.520 EUR) und zuzüglich ein Betrag von 1.800 EUR steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG n. F.).

Für vor dem 31.12.2004 abgeschlossene Verträge (Altverträge) gilt das bisherige (für Pensionskasse und Direktversicherung unterschiedliche) Recht, der zusätzlich steuerfreie Betrag von 1.800 EUR steht deshalb nicht zu. Der Abschluss eines Neuvertrages unter Ruhestellung des Altvertrages wäre zwar möglich, ist jedoch versicherungswirtschaftlich (z. B. wegen des geringeren Rechnungszinses und der steuerlichen Folgen in der Rentenphase) nicht sinnvoll.

§ 3 Nr. 63 EStG in seiner alten und neuen Fassung gilt nicht nur für Pensionskassen, sondern auch für die Zusatzbeiträge zur Zusatzversorgung der städtischen Beschäftigten (arbeitgeberfinanzierte Pflichtversicherung). Diese Zusatzbeiträge verdoppelten sich seit 2003 von 2 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts auf 4 v. H. im Jahre 2007.

Infolge dieser Entwicklung gilt, dass sich die steuerlichen Vorteile für Beschäftigte, die sich frühzeitig (also ab 2003) für Entgeltumwandlung entschieden haben, zwischenzeitlich zum Teil aufgezehrt haben bzw. nicht (bezüglich der seit 01.01.2005 zusätzlich steuerfreien 1.800 EUR) verbessert haben. Vor allem die Verdopplung der Zusatzbeiträge zur ZVK schränkt inzwischen vielfach im gehobenen und durchweg im höheren Dienst Beschäftigte ein, im gewünschten Umfang durch staatlich geförderte Entgeltumwandlung für das Alter vorzusorgen.

4. Förderungsfähigkeit der Unterstützungskasse

Eine Lösung bietet die Einrichtung einer Unterstützungskasse, die ebenfalls (neben der Direktversicherung und der Pensionskasse) einen zulässigen Durchführungsweg der Entgeltumwandlung darstellt. Die Sparkasse Nürnberg schlägt zu diesem Zweck die Unterstützungskasse öffentlicher Versicherer für betriebliche Altersversorgung e. V. (ÖBAV-Unterstützungskasse) vor.

In eine Unterstützungskasse kann im Wege der Entgeltumwandlung unbegrenzt steuerfrei eingezahlt werden (aufgeschobene Vergütung nach § 11 Abs. 2 Nr. 2 EStG). In der Sozialversicherung bleibt jährlich (wie in den anderen Durchführungswegen bis 31.12.2008) ein Betrag von 4 v. H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung beitragsfrei (einen zusätzlich beitragsfreien Betrag von 1.800 EUR gib es - anders als im Steuerrecht - für keinen der Durchführungswege).

Damit können Beschäftigte, die in den Durchführungswegen Pensionskasse und Direktversicherung nur noch eingeschränkt in den Genuss der staatlichen Förderung kommen, durch eine parallele Umwandlungsvereinbarung zugunsten der Unterstützungskasse die gewünschte betriebliche Altersversorgung aufbauen, die ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entspricht.

4 Durchführungswege

Die Stadt Nürnberg bietet für die Entgeltumwandlung die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse an. Direktversicherungen werden mit der Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG, München, und Pensionskassenverträge mit der Sparkassen-Pensionskasse Düsseldorf AG und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, München, abgeschlossen (Träger). In beiden Durchführungsweegen sind seit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes (01.01.2005) nur noch Rentenversicherungen abschließbar.

Zuständigkeiten

5.1 Partner der Entgeltumwandlung

Die Stadt Nürnberg berät über die vertragliche Ausgestaltung und staatliche Förderung der Entgeltumwandlung nicht selbst. Die Beratung führen die Sparkasse Nürnberg und die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, München, im Auftrag der Stadt Nürnberg durch (Berater).

5.2 Entgeltumwandlungsvereinbarung

Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten der Direktversicherung und einer Rentenversicherung bei der Sparkassen-Pensionskasse Düsseldorf AG können nur über die Zweigstellen der Sparkasse Nürnberg beantragt werden. Die Sparkasse Nürnberg leitet die zum Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung notwendigen Unterlagen dem Personalamt zu. Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten der Pensionskasse der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, München, können nur beim Personalamt beantragt werden.

5.3 Obliegenheiten der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg führt die umgewandelten Entgelte an die Träger der Entgeltumwandlung ab und informiert diese über Unterbrechungen der Beschäftigung ohne Entgeltzahlung sowie das Ende des Arbeitsverhältnisses. Die umgewandelten Entgelte werden in den monatlichen Entgeltabrechnungen nachgewiesen und am Jahresende steuerlich bescheinigt.

5.4 Beschäftigte

Die Beschäftigten entscheiden über Art und Umfang (Beträge) der Entgeltumwandlung und deren Anpassung an die persönlichen Verhältnisse oder die Höchstgrenzen für die staatliche Förderung. Die Stadt Nürnberg haftet nicht dafür, dass die umgewandelten Beträge in voller Höhe staatlich gefördert werden.

6 Beratung

6.1 Allgemeines

Die Stadt Nürnberg fördert die freiwillige betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung und ermöglicht ihren Beratern, gezielte Informationen über die Angebote und Beratungsmöglichkeiten der Träger an die Beschäftigten der Stadtverwaltung zu geben.

6.2 Individuelle Beratung

Die Sparkasse Nürnberg führt auf Wunsch der Beschäftigten individuelle Beratungsgespräche in ihren Geschäftsräumen durch. Für die Teilnahme an dem Beratungsgespräch können die Dienststellen ihren Beschäftigten im erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung gewähren. Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, München, berät telefonisch oder schriftlich. Die Beratung über Angebote außerhalb der freiwilligen Altersvorsorge ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Beschäftigten und außerhalb der Arbeitszeit zugelassen.

5. Einrichtung und rechtliche Konstruktion der Unterstützungskasse

Bei der ÖBAV-Unterstützungskasse handelt es sich um eine rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.

Erforderlich ist, dass die Stadt Nürnberg dem zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und den Anbietern betrieblicher Altersversorgung der Sparkassen-Finanzgruppe abgeschlossenen „Rahmenabkommen Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst“ beitrifft und Mitglied und damit Trägerunternehmen der ÖBAV-Unterstützungskasse wird. Gebühren fallen nicht an.

Zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistungen fließen die aus der Entgeltumwandlung stammenden Zuwendungen der Stadt Nürnberg in voller Höhe (ohne Abzug) in eine von der ÖBAV-Unterstützungskasse abgeschlossene Versicherung (Rückdeckung) auf das Leben (Lebensversicherung oder Rentenversicherung) bei der Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG (Versicherungsunternehmen), ein. Für die Lebensversicherung erfolgt keine Gesundheitsprüfung.

Aus formalen Gründen besteht auf die Leistungen der Unterstützungskasse kein Rechtsanspruch. In der Praxis hat dies keine Bedeutung. Tatsächlich ist die zugesagte Leistung abhängig vom Beitrag (beitragsorientierte Leistungszusage im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Im Versorgungsfall leistet die ÖBAV-Unterstützungskasse direkt an den versicherten Beschäftigten. Für die Abwicklung ihrer Aufgaben bedient sich die ÖBAV-Unterstützungskasse, die keine eigene Verwaltung unterhält, einer Servicegesellschaft. Servicegebühren für den Arbeitgeber fallen nicht an.

Nominell haftet - wie bei der Pensionskasse und der Direktversicherung auch - der Arbeitgeber für die zugesagten Versorgungsansprüche. Tatsächlich wird jedoch die gesamte Haftungsverpflichtung durch die abgeschlossene Versicherung abgedeckt, die zudem an den versicherten Mitarbeiter verpfändet wird. Dadurch kann das Versicherungsunternehmen mit befreiender Wirkung nur an den versicherten Mitarbeiter leisten, die Unterstützungskasse hat keinen Zugriff auf die Versicherungsleistungen. Bei Zahlungsunfähigkeit des konkreten Versicherungsunternehmens, hier der Bayern-Lebensversicherung AG als Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe, tritt der sog. „Feuerwehrgeld“ der Lebensversicherungsgesellschaften in dessen Leistungspflicht ein. Das schlussendliche Haftungsrisiko entspricht damit der Pensionskasse und der Direktversicherung und ist faktisch ausgeschlossen.

Durch die angebotenen Tarife ist auch eine Haftung aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, in der Rentenphase die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach billigem Ermessen an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten anzupassen (§ 16 BetrAVG), ausgeschlossen. Der Leistungsplan Rente der ÖBAV-Unterstützungskasse ist bereits mit einer 1 %-igen Rentensteigerung kalkuliert und deckt die gesetzlichen Anpassungserfordernisse dadurch planmäßig ab.

Die Unterstützungskasse ermöglicht auch eine Hinterbliebenenversorgung, was für die Stadt bisher nur die Pensionskasse der Zusatzversorgungskammer bietet. Insofern sollte die ÖBAV-Unterstützungskasse allgemein geöffnet und nicht nur für Mitarbeiter, die die übrigen Durchführungswege ausgeschöpft haben, eingerichtet werden.

120.25 Richtlinien für die Durchführung der Betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg

Inhalt:

1. Rechtscharakter
2. Inhalt und Zweck
3. Begriffsbestimmungen
4. Durchführungswege
5. Zuständigkeiten
 - 5.1 Partner der Entgeltumwandlung
 - 5.2 Entgeltumwandlungsvereinbarung
 - 5.3 Obliegenheiten der Stadt Nürnberg
 - 5.4 Beschäftigte
6. Beratung
 - 6.1 Allgemeines
 - 6.2 Individuelle Beratung
 - 6.3 Allgemeine Beratung und Information
 - 6.4 Freiwilligkeit
 - 6.5 Mitwirkung der Führungskräfte
7. Schlussbestimmung

1 Rechtscharakter

Die Richtlinien für die Durchführung der Betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung sind eine innerdienstliche Vorschrift; sie sind eine besondere Geschäftsanweisung im Sinne von Nr. 1.6 der Allgemeinen Dienstordnung der Stadt Nürnberg (ADON).

2 Inhalt und Zweck

Die Stadt Nürnberg bietet als Sozialleistung für ihre Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden (Beschäftigte) die freiwillige betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung an. Sie legt im Interesse der Personalerhaltung und Personalgewinnung Wert darauf, dass ihre Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten im Bereich der staatlich geförderten Zusatzvorsorge im Alter aufgeklärt und beraten werden. Diese Richtlinien beschreiben die Grundlagen und Durchführungswege der Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg und regeln die Durchführung der Beratung in den Dienststellen der Stadt Nürnberg.

3 Begriffsbestimmungen

Entgeltumwandlung ist die vertragliche Vereinbarung über den Verzicht auf Bruttoarbeitsentgelt mit dem Arbeitgeber, der sich gleichzeitig verpflichtet, eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten des Beschäftigten abzuschließen und das während des Arbeitsverhältnisses umgewandelte Entgelt in diesen Vertrag einzuzahlen. Die umgewandelten Beträge sind nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesetzgebung steuer- und sozialversicherungsfrei (staatliche Förderung)¹. Leistungen der Sozialversicherung (z. B. gesetzliche Rente, Krankengeld, Mutterschaftsgeld) werden ggf. ohne das umgewandelte Entgelt berechnet. Die Umlagen und Beiträge zur Zusatzversorgung (Pflichtversicherung) werden von der Stadt Nürnberg auch für umgewandeltes Entgelt entrichtet.

¹ Sozialversicherungsfreiheit besteht vorerst bis 31.12.2008.

6. Sonstige Auswirkungen für die Stadt Nürnberg

2003 war von der Einrichtung einer Unterstützungskasse bei der Stadt Nürnberg - vor allem wegen der ungünstigen Kostensituation für die Arbeitgeber - noch abgesehen worden. Diese Hemmnisse sind entfallen, arbeitgeberseitige Gebühren fallen nicht mehr an.

Wirtschaftlich entsteht durch die Verwaltung eines weiteren Durchführungsweges zusätzlicher Aufwand beim Personalamt. Im Interesse eines abgerundeten Angebots einer Entgeltumwandlung für alle Beschäftigtengruppen ist dies vertretbar, zumal nicht auszuschließen ist, dass Abschlüsse in anderen Durchführungswegen zugunsten der Unterstützungskasse unterbleiben. Einmalig ist der Durchführungsweg im Personalabrechnungsverfahren (SAP HR) einzurichten. Die „Richtlinien für die Durchführung der Betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei der Stadt Nürnberg“ sind anzupassen.

Die steuerliche und vertragsgestaltende Beratung der Beschäftigten sowie die Vorbereitung der abzuschließenden Entgeltumwandlungsvereinbarung und der Versicherungsunterlagen ÖBAV-Unterstützungskasse übernimmt als Partner der Stadt Nürnberg wieder die Sparkasse Nürnberg. Die Stadt Nürnberg ist hiermit nicht belastet. Die Tätigkeit der Sparkasse für die Stadt Nürnberg wird vertraglich geregelt.

Die Einrichtung der ÖBAV-Unterstützungskasse als Unterstützungskasse der Stadt Nürnberg wird deshalb begutachtet. Das Klinikum Nürnberg ist der ÖBAV-Unterstützungskasse bereits zum 01.11.2006 beigetreten.

Beschlussvorschlag

Bei der Stadt Nürnberg wird ab sofort als weiterer Durchführungsweg im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG i. V. m. § 6 TV-EUmw/VKA) die ÖBAV-Unterstützungskasse e. V. bestimmt.

Die Stadt Nürnberg tritt dem Rahmenabkommen Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst bei und wird Mitglied und damit Trägerunternehmen der ÖBAV-Unterstützungskasse.

II. Herrn Ref. I

III. Ref. I/POA

Nürnberg, 14.11.2006
Personalamt



(22 22)

In Abdruck an:

GPR

Anlage