

Samir Koudhai, Köln

Eine Praxissicht: Unterstützungskasse mit fondsgebundener Rückdeckung und abgesenkten Garantien*

Der Beitrag enthält einen kurzen Überblick über die betrieblichen Versorgungsmodelle der Lufthansa Group in Deutschland. Ausgehend von den aktuellen Erfahrungen werden die Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung von Unterstützungskassenversicherungen dargestellt.

Die Versorgungslandschaft der Lufthansa Group in Deutschland bietet zahlreiche und umfangreiche Absicherungen für die Beschäftigten. Neben Entgeltumwandlungsmodellen in Form von Direktzusagen, Direktversicherungs- und Pensionskassenverträgen sind auch zahlreiche arbeitgeberfinanzierte Systeme im Rahmen der bAV sowie Gruppenunfallversicherung, Krankenversicherung und berufsspezifische Invaliditätsabsicherungen für das fliegende Personal vertreten. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die weltweiten Lufthansa-Standorte im Ausland ebenfalls über bedarfsgerechte Versorgungssysteme verfügen. Diese berücksichtigen lokale Besonderheiten und werden – falls möglich – in Form eines Rückversicherungsvertrags an die Captive zediert.

In der Wahrnehmung der Corporate Benefits spielt vor allem die Direktzusage für viele Lufthanseaten eine tragende Rolle. Für die großen Konzerngesellschaften in Form von komplexen Tarifverträgen ausgestaltet, bietet sie ein breites Fundament für die finanzielle Lebensplanung. Neben einem überdurchschnittlichen Beitragsaufwand durch die Konzern-Arbeitgeber hat man in den vergangenen Jahren auch auf eine flexible und digitale Umsetzung Wert gelegt und den Beschäftigten einen moderneren Umgang mit der bAV ermöglicht.

In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls berücksichtigt, dass die bAV auch zunehmend aus Finanzierungs- und Risikogesichtspunkten bewertet werden muss, indem eine Umstellung von Defined Benefit auf Defined Contribution vorgenommen wurde. Nicht nur aufgrund des unvorhersehbaren Beginns der Pandemie hat sich dieser Schritt aus Unternehmenssicht als absolut richtig und nachvollziehbar herausgestellt. Ein Blick in die Konzernbilanz zeigt den signifikanten Stellenwert der bAV innerhalb der Lufthansa Group auf, mit Pensionsrückstellungen in Höhe von ca. 9,6 Milliarden Euro im Jahr 2020. Auf Basis der Zinsentwicklung mussten im Geschäftsbericht 2021 Pensionsrückstellungen in Höhe von „nur“ noch ca. 6,6 Milliarden Euro ausgewiesen werden. Diese Zahlen belegen jedoch eindrucksvoll, warum neben HR-Verantwortlichen und Gewerkschaften auch die Finanz- und Risikomanager beim Thema bAV stärker involviert werden müssen.

* Vortrag gehalten auf der aba-Jahrestagung am 18.5.2022 in Berlin

Zur umfänglichen Wahrheit gehört zudem die Tatsache, dass eine komplexe Ausgestaltung der Direktzusage verwaltungsintensiv ist und einen nicht zu unterschätzenden Aufwand bereits bei der Bilanz- bzw. Anhang-Erstellung erzeugt.

I. Stellenwert der Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse spielt ebenfalls eine sehr große Rolle innerhalb der Lufthansa Group. Neben der „Albatros Unterstützungskasse“ für kleine und mittelständische Unternehmen ist mit der „Versorgungskasse Kabine“ eine der größten berufsspezifischen Unterstützungskassen in Deutschland vorhanden.

Neben der steuerfreien Beitragszahlung und der Bilanzneutralität stehen mehrere Ausgestaltungsoptionen zur Verfügung. Auch für arbeitgeberfinanzierte Systeme – so im Zusammenspiel mit Modellen nach § 3 Nr. 63 EStG – eignet sich die U-Kasse aus unserer Sicht hervorragend. Auf Basis der Vielzahl an Konzernunternehmen, Geschäftsmodellen und Berufsgruppen in Deutschland bietet dabei das Zusammenspiel von Direktzusage und Unterstützungskasse die notwendige Flexibilität, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen Tarif- oder Betriebsparteien abbilden zu können. Nicht ein „Entweder-oder“ kann bei der regelmäßigen Überprüfung zum Komplexitätsabbau das Ziel sein, sondern ein „Sowohl-als-auch“, eine Balance zwischen diesen beiden Durchführungswegen und über alle Konzerngesellschaften hinweg, die alle Erfordernisse optimal berücksichtigt. Zudem wird ein Hauptanliegen der HR-Verantwortlichen bedient: Die Entlastung der Personalbereiche durch Auslagerung der Administration auf die U-Kasse.

Trotz der Vorteile muss man rückblickend allerdings auch festhalten, dass die „Vermarktung“ der U-Kasse in den vergangenen Jahren nicht immer optimal verlaufen ist. Die Renditen der am Markt verfügbaren Produkte waren im Vergleich mit den Prognosen der modernen Direktzusage-Konzepte nicht attraktiv genug, sodass der Fokus in Gesprächen und Verhandlungen zu schnell auf die „Ecken und Kanten“ dieses wichtigen Durchführungswegs gefallen ist.

Es ist unbestritten, dass beispielsweise die Begrenzung der Leistungshöhen gemäß §§ 2 und 3 Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung nicht mehr zeitgemäß ist und einer großzügigeren Überarbeitung bedarf. Der soziale Charakter der U-Kasse bliebe auch nach einer Erhöhung gewahrt, und Berufsgruppen mit hohem Einkommen könnten weiterhin adäquat versorgt werden. Die Portabilität sollte zudem vereinfacht werden, um heutige Erwerbsbiografien praxistauglicher zu berücksichtigen.

II. Herausforderungen und Lösungsansätze

Der Bestand an Rückdeckungsversicherungen der Unterstützungskassen in der Lufthansa Group ist bisher ausschließlich mit Klassik-Tarifen ausgestattet, deren Renditepotenzial bei dem andauernden Zinsniveau nicht nur aus Sicht von Gewerkschaften und Beschäftigten optimierungsbedürftig ist. Die früheren Versuche zur Nutzung von attraktiveren Fondsprodukten scheiterten an der früheren Haltung des BMF¹, wonach die versicherte Leistung bei fondsgebundenen Rückdeckungen nicht ausreichend ermittelbar ist. Basierend darauf hätte den Trägerunternehmen der Betriebsausgabenabzug für entsprechende Zuwendungen versagt werden und für die Unterstützungskassen negative Auswirkungen auf die Steuerfreiheit entstehen können. In solchen Fällen wäre lediglich der wesentlich eingeschränkte Betriebsausgabenabzug gemäß § 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1a und b EStG eröffnet

1 Vgl. BMF, Schreiben vom 13.5.1998, BetrAV 1999 S. 71.

gewesen. Die Idee, daraufhin in der Unterstützungskasse „fondsbasierte“ Versicherungen mit einer garantierten Erlebensfallleistung einzusetzen, wurde aufgrund der konventionellen Produktgestaltung und damit verbundenen unerfüllten Renditeerwartungen ebenfalls schnell verworfen.

Für Liebhaber der Unterstützungskasse ist es daher eine andauernde Freude und ein fachlicher Meilenstein, dass es namhaften UK-Befürwortern nach vielen Jahren intensiven Austauschs mit regionalen Finanzverwaltungen im Jahr 2021 gelungen war, die Anwendung des BMF-Schreibens aus 1998 als nicht sachgerecht und die Verwendung ihrer Fonds-Produkte im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage als zulässig einstufen zu lassen. Denn 1998 existierte die beitragsorientierte Leistungszusage noch gar nicht im Betriebsrentengesetz und fondsgebundene Lebensversicherungsprodukte beinhalteten noch keine Erlebensfallgarantie.

Die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Pflichten sowie allgemeinen steuerlichen Anforderungen haben für die Lufthansa Group stets oberste Priorität. Sofern eine vollständig kongruent rückgedeckte Zusage vorliegt und in dem Versicherungsvertrag keine Überschussverwendung in Form der verzinslichen Ansammlung verankert ist, liegen nun auch aus Sicht der Finanzverwaltung die ausschlaggebenden Voraussetzungen für den umfassenden Betriebsausgabenabzug vor. Analog zur Direktversicherung dürfen somit fondsgebundene Versicherungsprodukte auch im Rahmen der Unterstützungskasse verwendet werden.

Die öffentliche Diskussion um die Beitragszusage mit Mindestleistung erzeugte zudem Aufmerksamkeit auf allen Seiten und Verständnis für einen gewissen Handlungsdruck. Unter anderem durch den Rückzug der Versorgungsträger und Produkthanbieter aus der BZML entstand eine interessante Dynamik, welche hoffentlich auch bald zu einer allgemeinverbindlichen BMF-Bestätigung zur Nutzung von fondsgebundenen Rückdeckungsversicherungen in der U-Kasse führen wird.

Aufgrund der langjährigen Niedrigzinsphase sehen wir zudem im Dialog mit Gewerkschaften und weiteren Vertretern der Beschäftigten, dass bezüglich der bAV eine Bereitschaft zur Abkehr von der 100-Prozent-Garantie vorhanden ist. Eine renditeoptimierte Altersversorgung in Kombination mit der Absicherung weiterer biometrischer Risiken wie Invalidität oder Tod sprechen somit wieder verstärkt für die Unterstützungskasse und beflügeln das Interesse. Selbstverständlich wäre es für alle involvierten Parteien noch komfortabler, wenn der Gesetzgeber eine Untergrenze hinsichtlich der Mindestgarantie in der bAV festlegen würde, um für absolute Rechtssicherheit bei der auch politisch gewünschten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu sorgen. Inzwischen liegen sogar wissenschaftliche Analysen vor, dass die Absenkung von Garantien bei sachgemäß ausgestalteten Altersvorsorgeprodukten die Renditechancen beträchtlich erhöhen kann, ohne das Risiko für die Beschäftigten erheblich zu steigern.

III. Zusammenfassung und Ausblick

Die betriebliche Altersversorgung bleibt, ungeachtet von Planungen und Ideen im aktuellen Koalitionsvertrag, die wirkungsvollste Form der Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren.

Fondsgebundene Rückdeckungsversicherungen in der Unterstützungskasse eröffnen Arbeitgebern und Beschäftigten neue Kalkulations- und Gesprächsgrundlagen bei Ausbau und Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität. Idealerweise wird die Implementierung solcher Modelle schnell herbei-

geführt, damit die langersehnte Versorgungsflexibilität und Aufwertung von Unterstützungskassenversicherungen auch mit Praxisbeispielen belegt werden kann.

Diesbezüglich sind u.a. starke Partnerschaften mit Versicherern sowie bAV-Dienstleistern unerlässlich und die Vergan-genheit hat aus Sicht der Lufthansa Group eindrucksvoll gezeigt, dass z.B. die Bündelung der Kompetenzen innerhalb der aba zu nachhaltigen Beziehungen und eindrucksvollen Ergebnissen führt.

Zusätzlich ist es erforderlich, den Zugang sowie die Prozesse zur bAV weiter zu digitalisieren und zu vereinfachen und sich auch nicht von vermeintlichen Rückschlägen, wie den Vorschriften im Rahmen des Nachweisgesetzes, aufhalten zu lassen.

Schriftformerfordernis, Digitale Rentenübersicht, Portabilität und KStDV-Grenzen sind nur einige der Stichworte zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für UK-Verantwortliche. Daher gilt die Devise: Keine Zeit zum Ausruhen und weiter an Verbesserungen arbeiten – die Unterstützungskasse ist es wert!

Samir Koudhai verantwortet als „Senior Director Employee Benefits“ die weltweiten Personenversicherungsprogramme innerhalb der Lufthansa Group und ist in dieser Funktion auch für die Umsetzung der diversen versicherungsbasierten bAV-Versorgungswerke in Deutschland zuständig. Er ist langjähriges Mitglied der Fachvereinigung Unterstützungskasse der aba und Vorstand der Albatros Unterstützungskasse.

