

- Deutsches Steuerrecht
- 2012
- Heft 48 (Seite 2409-2460)
- Betriebswirtschaft
- Aufsatz
- Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?

	<b>Titel</b>	<b>Fundstelle</b>
	Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?	DStR 2012, 2452

# Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?

Von Sebastian Uckermann und

Andreas Jakob, beide Köln\*

Die pauschaldotierte bzw. polsterfinanzierte Unterstützungskasse wird durch zahlreiche Anbieter als eine Art „Königsweg“ der betrieblichen Altersversorgung beschrieben. Übersehen wird hierbei aber sehr oft, dass diese Konzeption wohl zu den komplexesten Anwendungsgebieten des deutschen Steuerrechts zählt, sodass zahlreiche Steuerberater mit den ihnen entsprechend „vorgesehenen“ Lösungen berechtigterweise vielfach an ihre Grenzen stoßen. Vor diesem Hintergrund zeigt der nachfolgende Beitrag zunächst die rechtlichen Grundlagen einer solchen Unterstützungskassenversorgung auf. Dem schließt sich die Behandlung eines Musterfalls an, durch den die beschriebene Komplexität nachhaltig visualisiert wird.

## 1. Allgemeine Grundlagen zu Unterstützungskassenzusagen

### 1.1 Einführung

Bei einer Unterstützungskassenzusage erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Versorgungsversprechen, welches nicht direkt selber vom Arbeitgeber, sondern von einer zwischengeschalteten Versorgungseinrichtung erfüllt wird<sup>1</sup>. Daher handelt es sich hierbei um eine mittelbare Versorgungszusage des Arbeitgebers. Gemäß § 4d EStG dotiert der Arbeitgeber die Unterstützungskasse durch sog. Zuwendungen. Aus diesen Zuwendungen und dem hieraus resultierenden Ertrag soll die Unterstützungskasse zu gegebener Zeit dann die Versorgungsleistungen finanzieren bzw. zahlen können<sup>2</sup>.

Eine Unterstützungskasse kann als rechtlich selbständiger Versorgungsträger für einen oder mehrere Arbeitgeber tätig werden. Die Arbeitgeber werden in diesem Zusammenhang als Trägerunternehmen bezeichnet<sup>3</sup>. Zudem muss es sich bei einer Unterstützungskasse um eine

rechtsfähige Versorgungseinrichtung handeln<sup>4</sup>. Gängig sind hierbei die Rechtsformen einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder eines eingetragenen Vereins (e.V.). Vereinzelt wird eine Unterstützungskasse auch in Form einer Stiftung betrieben. Die gesetzliche Definition der Unterstützungskasse findet sich in § 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG. Hiernach handelt es sich um eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt. Der Ausschluss dieses Rechtsanspruchs ist jedoch rein historisch bedingt. Durch die starke Vermehrung betrieblicher Versorgungswerke sollte dem Arbeitgeber ein flexibles Instrument zur Verfügung gestellt werden, welches nicht einengenden versicherungsaufsichtsrechtlichen Restriktionen unterliegen sollte, so dass völlig autark bestimmbare Finanzierungskonzeptionen ausgewählt werden konnten bzw. sollten. Die einschlägige Rechtsprechung hat den zuvor genannten fehlenden Rechtsanspruch jedoch im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis der betrieblichen Altersversorgung nicht anerkannt. Bereits 1985 hat das BAG klargestellt, dass der Vorbehalt der freiwilligen Leistung bei Unterstützungskassen in ein Widerrufsrecht umzudeuten sei, welches an sachliche Gründe gebunden ist<sup>5</sup>.

## 1.2 Abgrenzung und grundsätzliche rechtliche Anforderungen

Die Normierungen des § 4d EStG regeln die steuerliche Handhabung von betrieblichen Versorgungszusagen des Arbeitgebers auf Unterstützungskassenleistungen. In diesem Zusammenhang ergibt sich eine grundlegende Unterscheidung zwischen zwei Arten von Unterstützungskassen – die rückgedeckte Unterstützungskasse und die pauschaldotierte („reservepolsterfinanzierte“) Unterstützungskasse<sup>6</sup>. Merkmal einer rückgedeckten Unterstützungskasse ist, dass die resultierende Versorgungsverpflichtung über eine kongruente Rückdeckungsversicherung abgesichert wird. Hingegen kann bei einer nicht rückgedeckten Unterstützungskasse grundsätzlich durch den Arbeitgeber eine freie Anlage der jeweiligen Vermögenswerte zur Absicherung der Versorgungsverpflichtung vorgenommen werden. Der pauschaldotierten Unterstützungskasse erschließt sich somit der gesamte Markt der Kapitalanlage. Sie kann das Versorgungskapital entweder im eigenen Vermögen verwalten und managen oder es im Wege einer Darlehensgewährung wieder an das Trägerunternehmen ausleihen. Hierfür muss allerdings eine angemessene Verzinsung vereinbart werden. Ansonsten entfällt die Steuerbefreiung der Unterstützungskasse<sup>7</sup>. Zudem gilt es in diesem Zusammenhang zu beachten, dass sowohl eine rückgedeckte Unterstützungskasse als auch eine pauschaldotierte Unterstützungskasse grundsätzlich keine „klassische“ bilanzielle Erwähnung in der Bilanz des jeweiligen Trägerunternehmens finden, sondern stattdessen im Anhang der Bilanz abgebildet werden.

Weiter ist unabdingbar zu beachten, dass es sich bei den durch die Unterstützungskasse aus Anlass einer Tätigkeit für das jeweilige Trägerunternehmen zu erbringenden Leistungen grundsätzlich ausschließlich um Leistungen der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung handeln muss (Ausnahme: spezielle Notlagen)<sup>8</sup>. Ob in diesem Zusammenhang Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vorliegen,

2453



Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?(DStR 2012, 2452)

orientiert sich ausschließlich an den einschlägigen Bestimmungen des § 1 BetrAVG. Der hieraus resultierende Kreis an Leistungsanwärtern umfasst grundsätzlich alle Arbeitnehmer und ehemaligen Arbeitnehmer des Trägerunternehmens, die von der Unterstützungskasse schriftlich zugesagte Leistungen erhalten können, soweit sie nicht bereits Empfänger lebenslänglich laufender Leistungen sind.

Der Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse setzt grundsätzlich mindestens die Vollendung des 60. Lebensjahres der versorgungsberechtigten Person voraus. Nur in den berufsspezifisch einschlägigen Ausnahmefällen können bereits zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen gewährt werden<sup>9</sup>.

Versorgungsleistungen einer Unterstützungskasse lösen zwangsläufig, aufgrund der nachfolgend geschilderten Zuwendungsregelungen, keinen steuerwirksamen Betriebsausgabenabzug bei Trägerunternehmen und Kasse selber aus. Zu beachten ist jedoch, dass auch bei Unterstützungskassenleistungen der Arbeitgeber als Trägerunternehmen grundsätzlich zum resultierenden Einbehalt sowie zur nachfolgenden Abführung der Lohnsteuer verpflichtet ist. Allerdings kann die betreffende Unterstützungskasse selber – was in der Praxis üblich ist – aus Billigkeitsgründen die Lohnsteuer einbehalten und abführen<sup>10</sup>.

## **2. Anforderungen an den „Rechtsträger Unterstützungskasse“**

### **2.1 Vorbemerkung**

Neben der zuvor gemachten Unterscheidung zwischen rückgedeckten und pauschaldotierten Unterstützungskassen aus dem Blickwinkel der Zuwendungsseite gilt es auch hinsichtlich der Unterstützungskasse selber einige Bestimmungen zu beachten, damit eine steuerliche Flankierung der resultierenden Versorgungsleistungen gewährleistet ist. Die genannten unterstützungskasseneigenen Bestimmungen sind im Wesentlichen in den §§ 5, 6 KStG sowie den §§ 1-3 KStDV (samt den zugehörigen Richtlinien) zu finden.

### **2.2 Soziale Einrichtung**

Eine rechtsfähige Unterstützungskasse ist nur dann nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG von der Körperschaftsteuer befreit, wenn sie eine soziale Einrichtung ist. Zum Nachweis des sozialen Charakters ist es ausreichend, dass die diesbezüglich erforderlichen Bestimmungen in einer Satzung oder einem Leistungsplan festgehalten sind<sup>11</sup>. Einschlägig ist beispielsweise in diesem Zusammenhang die Bestimmung, dass sich die Mehrzahl der Leistungsempfänger nicht aus den Unternehmern bzw. Gesellschaftern (und den zugehörigen Angehörigen) des jeweiligen Trägerunternehmens zusammensetzen darf. Zudem muss den Leistungsempfängern oder den Arbeitnehmervertretungen des Betriebs oder der Dienststelle satzungsmäßig und tatsächlich das Recht zustehen, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Unterstützungskasse zufließen, beratend mitzuwirken. Darüber hinaus dürfen bestimmte Höchstbeträge für die laufenden Jahresleistungen, die eine Unterstützungskasse erbringt, nicht überschritten werden. Diese Leistungen betragen gemäß § 2 Abs. 1 KStDV

- für Alters- und Invalidenrentenleistungen: 25 769 €
- für Witwen-/Witwerrentenleistungen: 17 179 €

- für Halbwaisenrentenleistungen: 5 154 €
- für Vollwaisenrentenleistungen: 10 308 € und
- für Sterbegeldleistungen: 7 669 €

Die zuvor genannten Leistungshöhen können gemäß § 2 Abs. 2 KStDV für bis zu 12 % der Versorgungsberechtigten betragsmäßig erhöht werden. Diese Leistungshöhen betragen dann im Einzelnen

- für Alters- und Invalidenrentenleistungen: 38 654 €
- für Witwen-/Witwerrentenleistungen: 25 769 €
- für Halbwaisenrentenleistungen: 7 731 € und
- für Vollwaisenrentenleistungen: 15 461 €

Für 4 % der Versorgungsberechtigten dürfen zudem Unterstützungskassenzusagen erteilt werden, die sich an keiner der zuvor genannten Höchstgrenzen orientieren. Jedoch wird die Nutzung dieser 4 %-Regelung auf den Wirkungskreis der 12 %-Regelung angewendet<sup>12</sup>.

### **2.3 Zulässiges Kassenvermögen**

Damit eine Unterstützungskasse als soziale Einrichtung ihre Körperschaftsteuerfreiheit nicht gefährdet, müssen die einschlägigen Beschränkungen des sog. „zulässigen Kassenvermögens“ beachtet werden. Für die Ermittlung des zulässigen und tatsächlichen Kassenvermögens sind die Regelungen des § 4d EStG maßgeblich. Wird bei einer derartigen Betrachtung nun festgestellt, dass das tatsächliche Kassenvermögen das zulässige Kassenvermögen um mehr als 25 % übersteigt, entsteht für die Unterstützungskasse eine sog. partielle Steuerpflicht i. S. des § 6 Abs. 5 KStG, insoweit das Einkommen der Unterstützungskasse anteilig auf den überdotierten Vermögensteil entfällt. Dieser teilweisen Steuerpflicht kann in der Praxis jedoch begegnet werden, indem vorab vertraglich vereinbart wird, dass überzählige Deckungsmittel der Unterstützungskasse auf das oder die Trägerunternehmen rückübertragen werden.

## **3. Die pauschaldotierte Unterstützungskasse im Detail**

### **3.1 Vorbemerkung**

Im Gegensatz zur rückgedeckten Unterstützungskasse kann, wie oben beschrieben, das pauschaldotierte Pendant eine völlig freie Kapitalanlage zur Absicherung der zugesagten Versorgungsverpflichtungen bereithalten. Jedoch wird diese Kapitalanlagefreiheit bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse durch erhebliche steuerliche Restriktionen begleitet, die der Abzugsfähigkeit von diesbezüglichen Zuwendungen z. T. enorme Grenzen setzt. Diese steuerlichen Restriktionen resultieren in diesem Zusammenhang hauptsächlich aus der differenzierten Betrachtung des unterstützungskassenberechtigten Personenkreises, der explizit in Leistungsempfänger und Leistungsanwärter zu unterscheiden ist.



Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?(DStR 2012, 2452)

### **3.2 Leistungsempfänger: Zuwendungen zum Deckungskapital**

Bei der Finanzierung von Versorgungsleistungen über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse an Leistungsempfänger spricht man gemäß § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. a EStG von sog. Zuwendungen zum Deckungskapital. Dieses Deckungskapital für bereits laufende Versorgungsleistungen kann der Unterstützungskasse unmittelbar bei Leistungsbeginn oder in einem späteren Wirtschaftsjahr in einem Betrag zugewendet werden. Auch eine Zuwendungsverteilung auf mehrere Wirtschaftsjahre ab Leistungsbeginn ist zulässig. Im Falle von Zuwendungen an die Unterstützungskasse zur Finanzierung von Hinterbliebenenleistungen erfolgt keine Anrechnung von ggf. bereits für die verstorbene Person an die Unterstützungskasse geleisteten Zuwendungen.

Das für die Zuwendungen maßgebliche Deckungskapital ist jeweils nach dem erreichten Alter<sup>13</sup> des Leistungsempfängers zu Beginn der Leistungen oder zum Zeitpunkt der Leistungserhöhung und nach der Höhe der Jahresbeträge dieser Leistungen zu berechnen. Der jeweils je Lebensalter zu verwendende Vervielfältigungsfaktor zur Festlegung der steuerlich zulässigen Deckungskapitalzuwendung für Leistungsempfänger ist der Tabelle der Anlage 1 zu § 4d Abs. 1 EStG zu entnehmen.

### **Anwendungsbeispiel:**

Das Deckungskapital zum 31. 12. 2012 für die im Jahre 2012 beginnenden laufenden Leistungen über eine Unterstützungskasse von jährlich 2 000 € an die männlichen Leistungsempfänger Herrn Anton und Herrn Berta berechnet sich wie folgt:

- Herr Anton/64 Jahre alt:  $11 \times 2\,000 \text{ €} = 22\,000 \text{ €}$
  - Herr Berta/60 Jahre alt:  $12 \times 2\,000 \text{ €} = 24\,000 \text{ €}$
- 46 000 €

Jedoch werden der Unterstützungskasse im Jahre 2012 statt der zulässigen 46 000 € nur 26 000 € durch das Trägerunternehmen zugewendet. Daher können der Unterstützungskasse im Jahre 2013 und in späteren Wirtschaftsjahren gemäß § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. a EStG insgesamt noch 20 000 € ( $46\,000 \text{ €} - 26\,000 \text{ €}$ ) für die genannten versorgungsberechtigten Personen zugewendet werden.

### **3.3 Leistungsanwärter: Zuwendungen zum Reservepolster**

Bei der Finanzierung von Versorgungsleistungen über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse an Leistungsanwärter spricht man von sog. Zuwendungen zum Reservepolster. Für die Ermittlung der Höhe der zulässigen Zuwendungen zum Reservepolster nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe b EStG besteht ein Wahlrecht. Als Grundsatzregelung gilt, dass das Trägerunternehmen entweder von den jährlichen Versorgungsleistungen ausgehen kann, welche die jeweils begünstigten Leistungsanwärter im letzten Zeitpunkt der Anwartschaft, spätestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres, nach dem

Leistungsplan der Kasse erhalten können. Als Sonderregelung kann stattdessen auch vom Durchschnittsbetrag der von der Kasse im jeweiligen Wirtschaftsjahr tatsächlich an Leistungsempfänger gewährten lebenslänglich laufenden Leistungen ausgegangen werden. Das Trägerunternehmen hat in dem Wirtschaftsjahr, ab dem dieses Wahlrecht besteht bzw. in dem erstmals Leistungen über eine Unterstützungskasse zugesagt werden, zu entscheiden, ob die Ermittlung der Höhe der Zuwendungen zum Reservepolster nach der Grundsatzregelung oder der Sonderregelung erfolgen soll. Die diesbezügliche Entscheidung ist für das Trägerunternehmen grundsätzlich für die nächsten fünf Wirtschaftsjahre maßgebend. Die für das Wirtschaftsjahr zulässigen Zuwendungen zum Reservepolster im Sinne der Grundsatzregelung ergeben sich, wenn auf den jeweils ermittelten Betrag die nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. b Satz 1 EStG maßgebenden Prozentsätze angewendet werden. Der dementsprechende Prozentsatz beträgt 6 % für Unterstützungskassen, die nur Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgungen erbringen, und 25 % für Unterstützungskassen, die Altersversorgungsleistungen mit oder ohne Einschluss von zusätzlichen Leistungsbausteinen gewähren. Im Falle der Durchschnittsbetrachtung ergibt sich der zuwendungsfähige Betrag aus der Multiplikation folgender Faktoren:

- Anzahl der mindestens fünfzigjährigen Leistungsanwärter (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Satz 4 EStG);
- Leistungsartfaktor (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. b Satz 1 EStG);
- Durchschnittsbetrag der jährlichen Kassenleistungen an die Leistungsempfänger.

Zusammenfassend gilt daher festzuhalten, dass es für den Zeitpunkt der zuvor beschriebenen Zuwendungen keinen gesetzlich fixierten Zeitpunkt gibt. Das Trägerunternehmen ist somit frei in der Wahl des Zeitpunktes (bzw. der Zeitpunkte). Dementsprechend ist auch der zuvor genannte Begriff „Wirtschaftsjahr“ nicht definitiv auf einen festen Zeitpunkt zu beziehen, sondern steht als Platzhalter für das jeweilig ausgewählte Zuwendungsjahr. Jedoch findet in diesem Zusammenhang eine Begrenzung der Zuwendung in seiner Höhe statt. Denn gemäß § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 4 EStG beträgt das zulässige Kassenvermögen einer Unterstützungskasse das Achtfache des jeweiligen Zuwendungsbetrages. Daher kann das Trägerunternehmen einer pauschaldotierten Unterstützungskasse in der Anwartschaftsphase maximal das Zweifache der zugesagten Rentenhöhe zuwenden.

## **Anwendungsbeispiel 1: „Grundsatzregelung“**

Zur Berechnung der steuerlich zulässigen Zuwendung eines Trägerunternehmens an eine pauschaldotierte Unterstützungskasse für Leistungsanwärter im Sinne der o. g. Grundsatzregelung orientiert sich der Gesetzgeber an der Multiplikation folgender Formelfaktoren:

- Anzahl der mindestens 28- bzw. 27-jährigen Leistungsanwärter (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c Satz 2 EStG);
- Betrag der avisierten jährlichen Versorgungsleistungen ab Vollendung des 65. Lebensjahres;
- Leistungsartfaktor.

Es wird angenommen, dass ein Trägerunternehmen 20 Leistungsanwärtern eine Versorgungszusage über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse erteilt hat. Aus diesen Versorgungszusagen resultieren ausschließlich garantierte Altersrentenleistungen i. H. von jeweils 800 € Alle diesbezüglichen Leistungsanwärter haben zudem mindestens das 28. Lebensjahr vollendet. Im Wirtschaftsjahr 01 soll die steuerlich höchstzulässige Gesamtzuwendung vorgenommen werden. Folgende Berechnungsformel und der hieraus resultierende Zuwendungsbetrag sind daher maßgeblich:

$$(800 \text{ €} \times 12 \times 20) \times 0,25 = 48 000 \text{ €}$$

2455



Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?(DStR 2012, 2452)

Der Gesamtbetrag der jährlich zugesagten Versorgungsleistungen beträgt 9 600 €(800 €× 12). Dieser Betrag muss nun mit der begünstigten Mitarbeiteranzahl multipliziert werden. Da nur Altersrentenleistungen in diesem Beispielfall zugesagt sind, sind folglich auch nur 25 % des zuvor errechneten Betrages steuerlich als Zuwendung zu berücksichtigen. Würden den genannten Leistungsanwärtern jedoch nur Invaliden- oder Hinterbliebenenleistungen zugesagt worden sein, würde für jede einzelne Leistungsart ein Faktor von 6 % – statt der zuvor genannten 25 % – herangezogen werden müssen. Sollten also zwei Risikoleistungsarten zugesagt sein, käme ein kumulierter Faktor von 12 % zur Anwendung.

## Anwendungsbeispiel 2: „Sonderregelung“

Zur Berechnung der steuerlich zulässigen Zuwendung eines Trägerunternehmens an eine pauschaldotierte Unterstützungskasse für Leistungsanwärter im Sinne der o. g. Sonderregelung orientiert sich der Gesetzgeber an der Multiplikation der zuvor genannten Formelfaktoren.

*Vor diesem Hintergrund wird in diesem Anwendungsbeispiel angenommen, dass ein Trägerunternehmen 20 Leistungsanwärtern eine Versorgungszusage über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse erteilt hat. Alle diesbezüglichen Leistungsanwärter haben zudem mindestens das 50. Lebensjahr vollendet. Im Wirtschaftsjahr 01 soll die steuerlich höchstzulässige Gesamtzuwendung im Sinne der „Sonderregelung“ vorgenommen werden. Der jährliche Durchschnittsbetrag von Unterstützungskassenleistungen an aktuelle Leistungsempfänger (aktuelle Betriebsrentner des Trägerunternehmens) von Altersrentenleistungen beträgt 8 950 €. Folgende Berechnungsformel und der hieraus resultierende Zuwendungsbetrag sind daher maßgeblich:*

$$(8 950 \text{ €} \times 20) \times 0,25 = 44 750 \text{ €}$$

*Darüber hinaus gelten die unter Anwendungsbeispiel 1 gemachten Angaben sinngemäß.*

### 3.4 Anwartschaftsphase: Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die lohn- bzw. einkommensteuerliche Behandlung von Versorgungsanwartschaften aus nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung – unmittelbare Pensionszusage und Unterstützungskassenzusage – ist identisch. So lösen weder Zuwendungen an eine Unterstützungskasse noch Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen hinsichtlich einer unmittelbaren Pensionszusage lohnsteuerlichen Zufluss beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer aus<sup>14</sup>. Dies resultiert daher, dass im Anwartschaftszeitraum im Rahmen nicht versicherungsförmiger Durchführungswege kein Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten besteht, so dass kein Zuflusstatbestand i. S. des § 11 EStG deklariert werden kann<sup>15</sup>. Dementsprechend können die getätigten Zuwendungen und Anwartschaftsaufwendungen aus steuerlicher Sicht grundsätzlich der Höhe nach unbegrenzt erfolgen. Jedoch sind hierbei die einschlägigen und begrenzenden Sonderregelungen zu beachten.

Sowohl im Rahmen einer unmittelbaren Versorgungszusage als auch im Rahmen einer Unterstützungskassenzusage, die jeweils ausschließlich arbeitgeberfinanziert sind, fließt dem Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zu. Zur Verdeutlichung dieser eigentlich recht eindeutigen Aussage muss jedoch eine weitere Unterlegung zwingend beigefügt werden. Denn der verneinte Zufluss von Arbeitsentgelt resultiert bei den arbeitgeberfinanzierten nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung aus der Auslegung des einschlägigen sozialversicherungsrechtlichen Entstehungs- bzw. Fälligkeitsprinzips. Nach diesem Prinzip ist nämlich auch ein bereits definitiv entstandener bzw. fällig gewordener aber noch nicht zugeflossener Arbeitsentgeltanspruch sozialversicherungspflichtig<sup>16</sup>. Da betriebliche Versorgungsanwartschaften im Allgemeinen aufschiebend bedingte Ansprüche darstellen, die ab einem vereinbarten Zeitpunkt fällig werden, führt dies im Speziellen bei den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen dazu, dass bei vollständig arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen keine Sozialversicherungspflicht in der Anwartschaftsphase ausgelöst wird, da eben keine Fälligkeit eingetreten ist<sup>17</sup>.

Ersichtlich wird bei dieser Betrachtung der Unterschied zum Lohnsteuerrecht, bei dem die Lohnsteuerauslösung grundsätzlich vom definitiven Zufluss<sup>18</sup> abhängig gemacht wird, so dass bei der reinen Fälligkeit eines Anspruchs ohne erfolgten Zufluss grundsätzlich auch noch keine Lohnsteuerzahlungsverpflichtung besteht. Für Entgeltumwandlungszusagen über nicht versicherungsförmige Durchführungswege gilt die o. g. Sozialversicherungsfreiheit nur eingeschränkt. Gemäß der ab dem 1. 1. 2009 geltenden Fassung des § 14 SGB IV sind bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen weiterhin – gemäß der vor dem genannten Stichtag geltenden Rechtslage – 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung abgabenbefreit. Darüber hinausgehende Beitragsaufwendungen des Arbeitnehmers unterliegen jedoch vollumfänglich der Sozialversicherungspflicht.

### **3.5 Leistungsbezugsphase: Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

Versorgungsleistungen eines Arbeitgebers aufgrund einer unmittelbar erteilten Versorgungszusage sowie gezahlte Versorgungsleistungen einer Unterstützungskasse führen beim berechtigten Arbeitnehmer zu Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit bzw. Arbeit i. S. des § 19 EStG. Werden diesbezügliche Versorgungsleistungen in einer Summe ausgezahlt, handelt es sich um Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG, die als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 EStG versteuert werden können.



Für Versorgungsempfänger von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung besteht grundsätzlich keine Versicherungspflicht mehr in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Jedoch unterliegen die Versorgungsbezüge aller fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in voller Höhe – analog der Versorgungsleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung – bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung<sup>19</sup>. Dies resultiert daraus,

2456



Uckermann, Jakob: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse – Fluch oder Segen aus der Sicht der steuerlichen Beratung?(DStR 2012, 2452)

dass betriebliche Versorgungsbezüge – unabhängig davon, ob sie laufend oder einmalig gezahlt werden – als der Rente vergleichbare Einnahmen bezeichnet werden, soweit sie aufgrund einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden und wenn sie auf eine frühere Erwerbstätigkeit des Versorgungsempfängers zurückzuführen sind.

## 4. Praxisanwendung

### 4.1 Allgemein: Missbrauchspotenzial

Aufgrund der beschriebenen Konstitution einer pauschaldotierten Unterstützungskasse ist es grundsätzlich möglich, dass die Unterstützungskasse die ihr gewährten Zuwendungen per Darlehensvergabe an das Trägerunternehmen zurückführt. Dieses vielfach beschriebene „Eigene Bank im Unternehmen-Prinzip“ regt in der Praxis z. T. zu risikobehafteten Ausgestaltungen an. Durch den ggf. enormen Liquiditätsvorteil vor Augen, den die steuerliche Abzugsfähigkeit der geleisteten Zuwendungen und die gleichzeitige Darlehensrückgewähr für das Trägerunternehmen bewirken kann, wird häufig vergessen, die erforderliche Sorgfalt im Rahmen der getätigten Darlehensvergabe zu gewährleisten. Zu diesen Sorgfaltspflichten gehören ein angemessener Darlehenszinssatz zwischen Trägerunternehmen und Unterstützungskasse sowie eine Sicherstellung der Werthaltigkeit der entstandenen Darlehensforderung. Sind diese Vorgaben nicht beachtet, kann die Finanzverwaltung die steuerliche Wirkung der gewählten Gestaltung in Frage stellen, wenn die gewählte Vorgehensweise einem steuerlichen Fremd- oder Drittvergleich nicht standhält. Es sollte somit eine gewisse Sensibilität und gesunde Skepsis an den Tag gelegt werden, wenn allzu überschwänglich von dem Erfolgsmodell der „pauschaldotierten“ Unterstützungskasse gesprochen wird. Nur im Rahmen einer rechtlichen Einzelfallprüfung kann die entsprechende Vorteilhaftigkeit herausgearbeitet und ggf. auch für zukünftige Wirtschaftsjahre bejaht werden.

### 4.2 Konkrete Umsetzungen

In der Praxis gesichtete Unterlagen hinsichtlich des arbeitsrechtlichen Rechtsbegründungsakts und der aus Gründen der steuerlichen Anerkennung vorzunehmenden Prüfung der notwendigen sensiblen Dokumentation der einzelnen Vorgänge lassen nur den Schluss zu,

dass viele Anbieter von pauschaldotierten Unterstützungskassen mit der diesbezüglichen Verwaltung überfordert sind.

Entscheidend ist in diesem Zusammenhang auch eine nachhaltige und auf Industriestandards basierende IT-Verwaltung, ohne die die notwendige Archivierung der den einzelnen Wirtschaftsjahren zuzuordnenden steuerlichen Dotierungen, Kassenvermögen, Darlehensstände und (ggf.) Vermögensanlagen nicht ordnungsgemäß sichergestellt werden kann. Die durch eine mangelnde Historisierung entstehenden Haftungsrisiken für die beteiligten Berater und die Verwalter der Unterstützungskasse sind immens.

Öfter anzutreffen ist auch die Nichtsegmentierung der Unterstützungskasse, wodurch das anteilige Kassenvermögen (teils bewusst) dem einzelnen Trägerunternehmen nicht (mehr) zugeordnet werden kann.

Das hierdurch entstehende Haftungsgemeinschaft zwischen den einzelnen Trägerunternehmen, nicht nur im evtl. Insolvenzfall, muss zumindest als grob fahrlässig qualifiziert werden. Traurig aber wahr ist die Folge, dass die Arbeitgeber aufgrund der arbeitsrechtlichen Legaldefinition und Subsidiärhaftung gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG von ihren Arbeitnehmern allein in Anspruch genommen werden können. Auch evtl. steuerliche Konsequenzen aufgrund einer mangelhaften Unterstützungskassenverwaltung hätte der Arbeitgeber alleine zu tragen. Nicht auszuschließen ist dadurch sogar eine Gefährdung des ganzen Unternehmens. Da die Unternehmen diese „Black Box“ nicht überblicken, hätten sich die verantwortlichen Organe zudem mit dem strafrechtlich relevanten Vorwurf der Insolvenzverschleppung auseinanderzusetzen.

### **Anwendungsbeispiel 3: „Fehlbetrag Kassenvermögen“**

Gemäß Art. 28 Abs. 2 EGHGB bzw. Art. 48 Abs. 6 EGHGB ist bei mittelbaren Versorgungszusagen die Differenz zwischen dem notwendigen Erfüllungsbetrag der Versorgungsverpflichtung und dem beizulegenden Zeitwert des Vermögens der Versorgungseinrichtung (hier das Kassenvermögen) als Fehlbetrag im Anhang der Bilanz auszuweisen. Die konkreten diesbezüglich Bewertungsmethoden ergeben sich für Kapitalgesellschaften aus § 284 Abs. 2 Nr. 1 HGB und für Personengesellschaften aufgrund von § 264a Abs. 1 HGB<sup>20</sup>.

Bei 280 Anwärtern und Leistungsempfängern wurden die Versorgungsleistungen in einem Praxisfall der Verfasser i. H. von 8,0 Mio. € bewertet. Nach Abzug des vorhandenen Kassenvermögens (Darlehen, Rückdeckungsversicherungen) i. H. von 4,8 Mio. € wurde vom Verwalter der Unterstützungskasse als Fehlbetrag ein Betrag i. H. von 3,2 Mio. € ausgewiesen.

Die hierzu erfolgte Überprüfung hatte sodann ergeben, dass bei der Bewertung der Versorgungsverpflichtungen (überwiegend Kapitalzusagen, einzelne Rentenzusagen) die Leistung der jährlichen Jahresrente als Kapitalleistung ausgewiesen wurde. Auch wurden andere Rentenzusagen einfach mit dem für die Ermittlung der steuerlichen Dotierungshöhen vereinfachenden Faktor 10 gemäß § 4d Abs. 1 Satz 7 EStG multipliziert, um damit eine lebenslängliche Rentenleistung zu bewerten. Die hierzu geführte Excel-Auflistung (!) des Verwalters enthielt noch weitere Unzulänglichkeiten, auf die hier aus Vereinfachungsgründen nicht weiter eingegangen werden soll. Als Zwischenergebnis wurde eine stichtagsbezogene Versorgungsverpflichtung i. H. von 10,5 Mio. € ermittelt, die Überprüfung der Werthaltigkeit des Kassenvermögens hat weiteres Unterdeckungsvolumen aufgedeckt. Der involvierte

Wirtschaftsprüfer hat als erste Konsequenz für den zu niedrig ausgewiesenen Fehlbetrag eine Verlängerung seines Prüfungsmandats in Frage gestellt.

## 5. Fazit

Der Beitrag hat als Kernbotschaft herausgearbeitet, dass die Einrichtung und fortlaufende Betreuung von beschriebenen Unterstützungskassenversorgungen als individuelle Einzelfalllösung ausschließlich in die professionellen Hände von spezialisierten Rechts- bzw. Steuerberatern gehört. Denn nur auf diesem Wege lassen sich existenzielle Haftungsgefahren für Arbeitgeber im Rahmen zugesagter Unterstützungskassenleistungen egalisieren.



---

\*

*Sebastian Uckermann* ist gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und Leiter der Kenston Unternehmensgruppe in Köln sowie 1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ). *Andreas Jakob*, Betriebswirt für bAV (FH), ist gerichtlich zugelassener Rentenberater, Geschäftsführer der AETAS GmbH, Leiter Rechtsberatung der Kenston Unternehmensgruppe sowie Vorsitzender der Fachkommission „ZWK“ (Zeitwertkonten) des BRBZ.

1



§ 1b Abs. 4 BetrAVG.

2



*Uckermann*, Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten, 1. Aufl. 2009, S. 57, 3.2.2.

3



*Uckermann*, (Fn. 2), S. 57, 3.2.2.

4



§ 1b Abs. 4 BetrAVG.

5



BAG v. 23. 4. 1985, 3 AZR 194/83, NZA 1986, 60.

6



*Uckermann, (Fn. 2), S. 67, 3.3.2.1.*

7



Vgl. *Pradl, Pensionszusagen an GmbH-Geschäftsführer, 2. Aufl. 2010, S. 264.*

8



R 4d (2) EStR.

9



R 4d (2) EStR.

10



BFH v. 28. 3. 1958, VI 233/56 S, BStBl III 1958, 268, BeckRS 1958, 21001005.

11



BFH v. 18. 7. 1990, I R 22-23/87, DStR 1991, 645.

12



§ 2 Abs. 2 Satz 3 KStDV.

13



§ 187 Abs. 2 Satz 2 und § 188 BGB.

14



*Uckermann, (Fn. 2), S. 76, 3.4.2.1.*

15



*Uckermann, (Fn. 2), S. 76, 3.4.2.1.*



16

BSG v. 21. 5. 1996, 12 RK 64/94, NZA-RR 1997, 152.

17



*Uckermann*, (Fn. 2), S. 86, 3.5.2.1.

18



Vgl. § 11 Abs. 1 Satz 1 EStG.

19



§ 237 Nr. 2 i. V. m. § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V und § 57 Abs. 1 SGB XI.

20



Weitere erläuternde Ausführungen siehe: IDW RS HFA 30 Rn. 78, 89 ff.

