

## Steuer- und arbeitsrechtliche Hinweise zur rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse

### I. Steuerliche Behandlung der rückgedeckten Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist grundsätzlich von der **Körperschaft- und Vermögensteuer befreit**, wenn die Voraussetzungen des **§ 5 Abs. 1 Ziff. 3 Körperschaftsteuergesetz (KStG)** erfüllt sind. Dazu gehört unter anderem, dass

- lediglich Zugehörige bzw. ehemalige Zugehörige in dem Versorgungsrahmen erfasst werden.
- die Unterstützungskasse eine soziale Einrichtung im Sinne des Körperschaftsteuerrechts ist; die Voraussetzungen dafür regelt die Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung (KStDV).

So dürfen sich die Leistungsempfänger in der Mehrzahl nicht aus dem Unternehmer / Gesellschafter oder dessen Angehörigen zusammensetzen und das Kassenvermögen darf nur zugunsten der Leistungsempfänger oder für soziale Zwecke verwendet werden.

Die gesetzlich zulässigen **Höchstgrenzen für Versorgungsleistungen**, die von einer rückgedeckten (Gruppen-)Unterstützungskasse im Leistungsfall erbracht werden können, dürfen nach § 3 Ziff. 3 i.V.m. § 2 KStDV folgende maximalen Altersrenten nicht übersteigen:

Mitarbeiteranteil	Jährliche Höchstgrenzen pro Mitarbeiter
Für 88% der Mitarbeiter	25.769 €
Für 8% der Mitarbeiter	38.654 €
Für 4% der Mitarbeiter	keine

Für Witwen/Witwer dürfen jeweils max. 66,66%, für Waisen max. 20,00% der genannten Werte erbracht werden. An andere Personen kann ein einmaliges Sterbegeld bis max. 7.669 € gezahlt werden.

Die Einhaltung dieser steuerrelevanten Bedingungen wird von UKW laufend überprüft und sichergestellt.

### II. Steuerliche Behandlung der Trägerunternehmen

#### Bilanzneutralität

Die Versorgungsverpflichtungen müssen **nicht** - wie bei einer Pensionszusage - als **Pensionsrückstellungen** passiviert werden. Da die (Gruppen-)Unterstützungskasse Versicherungsnehmer der Rückdeckungsversicherungen ist, scheidet auch ein Ausweis der Versicherungsansprüche in der Unternehmensbilanz aus. Es erfolgt also **keine Aktivierung der Versicherungswerte** in der Bilanz des Unternehmens. Die Unternehmensbilanz wird grundsätzlich nicht berührt.

## Voraussetzungen für steuerliche Abzugsfähigkeit

Die Zuwendungen des Unternehmens an eine rückgedeckte Unterstützungskasse in Höhe der für die Rückdeckungsversicherungen zu leistenden Beiträge sind als **Betriebsausgaben** gemäß § 4d Einkommensteuergesetz (EStG) absetzbar, wenn

- Altersleistungen frühestens für das 55. Lebensjahr vorgesehen sind,
- die Beitragszahlungsdauer der Versicherungsdauer entspricht,
- die Versicherungsbeiträge gleichbleibend oder steigend sind,
- der Leistungsanwärter mindestens 23 Jahre alt ist  
(Vollendung des 21. Lebensjahres, sofern gesetzliche Unverfallbarkeit vorliegt) und
- keine Verwendung zur Darlehenssicherung (Abtretung, Beleihung, Verpfändung) erfolgt.

Die Steuerabzugsfähigkeit gilt für Zuwendungen an Arbeitnehmer, grundsätzlich auch für Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbH's oder Vorstandsmitglieder, soweit ein arbeits- und steuerrechtlich anerkanntes Dienstverhältnis vorliegt, die Angemessenheit gegeben ist und keine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Abzugsfähig sind auch Verwaltungskosten und Beiträge an den PSVaG.

### Unter 23-jährige

Für diesen Personenkreis können Zuwendungen steuerlich als Betriebsausgaben nur geltend gemacht werden, wenn gesetzlich **unverfallbare Anwartschaften** bestehen, ab sofort unverfallbare Anwartschaften vertraglich zugesagt werden oder ausschließlich Risikoschutz eingeräumt wird. Bei durch **Entgeltumwandlung** finanzierten Versorgungen tritt sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit ab Beginn ein.

## III. Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

### Keine Steuerbelastung in der Anwartschaftszeit

Zuwendungen des Trägerunternehmens an eine rückgedeckte Unterstützungskasse stellen - im Gegensatz zu den Beiträgen für eine Direktversicherung wegen des fehlenden Rechtsanspruches auf Leistungen **keinen Zufluss** von Arbeitslohn dar. Somit fällt keine steuerliche Belastung (z.B. Lohnsteuer), auch keine Pauschalsteuer an. Dies gilt bei **Arbeitgeberfinanzierung** und bei **Arbeitnehmerfinanzierung** durch Entgeltumwandlung. Eine Steuerpflicht entsteht erst im Zeitpunkt des Versorgungsfalles, in der Regel also mit Eintritt in den Ruhestand (nachgelagerte Besteuerung).

### Versorgungsleistungen wie Arbeitslohn zu versteuern

Ab Beginn des Rentenbezugs hat der ehemalige Mitarbeiter Renten (auch Kapitalleistungen) als **Arbeitslohn** nach § 19 Abs. 1 Ziff. 2 EStG zu versteuern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein **Versorgungsfreibetrag** (2018 19,2% der Bezüge, höchstens 1.440,- €/Jahr) und ein **Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag** (2018 432,- €) gem. § 19 Abs. 2 EStG sowie ein **Werbungskosten-Pauschbetrag** (seit 2005 102,- €) gem. § 9 a EStG in Ansatz gebracht werden können. Dies kann dazu führen, dass der Rentner wegen dieser Freibeträge, der Grundfreibeträge und der individuell niedrigeren Progression nur geringe oder keine Steuern zu entrichten hat, wie in dem Beispiel zur Besteuerung von Rentenleistungen aufgezeigt wird.

## IV. Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte

### Durchgriffshaftung des Trägerunternehmens und Rechtsanspruch

Eine (Gruppen-)Unterstützungskasse unterliegt nicht der staatlichen Versicherungsaufsicht. Voraussetzung dafür ist, dass dem Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Unterstützungskasse zusteht. Nach höchstrichterlicher Arbeitsrechtsprechung besteht jedoch **faktisch** ein **Rechtsanspruch** gegenüber der Unterstützungskasse auf die zugesagten Leistungen. Die Unterstützungskasse muss (und wird) leisten, soweit sie über die erforderlichen Mittel verfügt.

Wenn die Unterstützungskasse zur Leistungserfüllung nicht in der Lage ist, kann der Arbeitnehmer das **Trägerunternehmen subsidiär** in Anspruch nehmen (sog. Durchgriffshaftung), da das Unternehmen die im Leistungsplan zugesagten Versorgungsleistungen sicherstellen muss (§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)). Dass die Versorgungszusagen immer erfüllt werden können, stellt UKW durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen sicher, vorausgesetzt, die Beitragszahlungen durch das Trägerunternehmen erfolgen in der vereinbarten und erforderlichen Höhe. Somit entstehen für den Arbeitnehmer keine rechtlichen oder wirtschaftlichen Nachteile, für den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Zusagen keine Risiken. Dies gilt bei beitragsorientierten Arbeitgeberzusagen und aus Entgeltumwandlungen finanzierten Zusagen gleichermaßen.

### Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Trägerunternehmen aus, so behält er eine **unverfallbare Anwartschaft** aus der Versorgungszusage, wenn er das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat (gesetzliche Unverfallbarkeit). Bei arbeitnehmerfinanzierten Varianten tritt gesetzliche Unverfallbarkeit von Anfang an ein. Möglich ist auch eine vertragliche Vereinbarung der Unverfallbarkeit bei Arbeitgeberfinanzierung.

### Insolvenzversicherung

Unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Renten sind beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) gegen Insolvenz des Unternehmens gesichert (§§ 7 ff BetrAVG). Das Unternehmen meldet dem PSVaG die gesetzlich unverfallbaren Ansprüche und Leistungen. Für die Insolvenzversicherung sind Beiträge an den PSVaG zu entrichten.

UKW unterstützt die Unternehmen bei der Erstmeldung an den PSVaG und liefert die Daten für die jährlich dem PSV mitzuteilenden Werte.

Im Fall der Insolvenz des Unternehmens tritt der PSVaG für die unverfallbaren Ansprüche und laufenden Renten ein. An die Stelle des Anspruchs gegen den PSVaG tritt auf Verlangen des Begünstigten die Versicherungsleistung aus einer auf sein Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung, wenn die Versorgungszusage auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung verweist (§ 8 Abs. 3 BetrAVG).

### Rentenanpassungsprüfung

Nach § 16 BetrAVG ist das Trägerunternehmen verpflichtet, bereits laufende Rentenleistungen alle 3 Jahre hinsichtlich einer Anpassung zu prüfen und nach billigem Ermessen darüber zu entscheiden. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, bei Rentenzusagen eine Rückdeckungsversicherung mit dynamischen Rentenauszahlungen zu vereinbaren, um somit die Anpassungsverpflichtungen erfüllen zu können. Zusätzlich ist zu empfehlen, eine garantierte Anpassung von 1% in die Zusage aufzunehmen, um eine regelmäßige Anpassungsprüfungsverpflichtung in der Zukunft auszuschließen.