

Belegschaft versorgen: Betriebliche Altersversorgung

**HHG Unterstützungskasse –
eine attraktive Lösung für
Ihr Unternehmen.**

Die HHG Unterstützungskasse: eine Leistung, viele Vorteile für Sie.

Die betriebliche Altersversorgung über die HHG Unterstützungskasse für Handel, Handwerk und Gewerbe e. V. (HHG Unterstützungskasse) zahlt sich für Sie als Arbeitgeber aus. Und das ganz besonders im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Jeder Arbeitgeber weiß: Qualifizierte Fachkräfte sind immer schwerer zu finden. Um sie für Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu binden, sollten Arbeitgeber ihnen einen echten Mehrwert bieten: eine betriebliche Altersversorgung über die HHG Unterstützungskasse.

Für diese Form der betrieblichen Altersversorgung sprechen viele gute Gründe:

- Motivation und langfristige Bindung von qualifizierten Fachkräften
- Schaffen eines guten Betriebsklimas durch die Wertschätzung der Mitarbeitenden

- steuerliche Absetzbarkeit der Zuwendungen als Betriebsausgaben
- keine Bilanzberührung
- flexible Finanzierungsmöglichkeiten (arbeitgeberfinanziert und/oder Entgeltumwandlung)
- nahezu unbegrenzte Steuerfreiheit der Zuwendungen

So behalten Sie den Überblick

1.	Eine gute Wahl: die HHG Unterstützungskasse	4
2.	So funktioniert die Versorgung über die HHG Unterstützungskasse	5
2.1	Entgeltumwandlung	5
2.2	Die kongruente Rückdeckungsversicherung	6
2.2.1	Vertragspartner	6
2.2.2	Verwendung der Überschüsse	6
2.3	SIGNAL IDUNA Beratungs-GmbH	6
3.	Gestaltung der Versorgung über den Leistungsplan.	7
3.1	Versorgungsberechtigter Personenkreis	7
3.1.1	Versorgungsgruppen	7
3.1.2	Mindestanzahl	7
3.1.3	Steuerliche Voraussetzungen	7
3.2	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	8
3.3	Art und Umfang der Versorgungsleistungen	8
3.3.1	Allgemeiner beitragsorientierter Leistungsplan	8
3.3.2	HHG Basisplan	9
4.	Altersvorsorge mit staatlicher Förderung.	10
4.1	Anwartschaftsphase	10
4.2	Versorgungsphase	10
5.	Steuerliche Auswirkungen beim Trägerunternehmen.	12
5.1	Keine bilanziellen Auswirkungen	12
5.2	Abzug der Zuwendungen als Betriebsausgaben	12
6.	Steuerliche Auswirkungen bei der HHG Unterstützungskasse.	13
7.	Arbeitsrechtliche Bestimmungen.	14
7.1	Ausschluss des Rechtsanspruchs (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)	14
7.2	Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)	14
7.3	Unverfallbarkeit	14
7.3.1	dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)	14
7.3.2	der Höhe nach (§ 2 BetrAVG)	14
7.4	Abfindung (§ 3 BetrAVG)	14
7.5	Übernahme von Versorgungsverpflichtungen (§ 4 BetrAVG)	15
7.6	Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)	15
7.7	Insolvenzversicherung (§§ 7, 10 BetrAVG)	15
7.7.1	Gesetzlicher Insolvenzschutz	15
7.7.2	Sicherheit durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung	16
7.8	Anpassungsverpflichtung (§ 16 BetrAVG)	16
7.9	Tarifvorbehalt (§ 20 BetrAVG)	16
8.	Auszüge aus Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsanweisungen	17

1. Eine gute Wahl: die HHG Unterstützungskasse.

Gesicherte Zukunft für Ihre Mitarbeitenden, einfache und effiziente Handhabung für Sie als Arbeitgeber – das bietet Ihnen die HHG Unterstützungskasse.

Gut ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten sind in vielen Branchen eine knappe Ressource. Eine Entwicklung, die sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird. Um die eigenen guten Mitarbeiter zu halten und neue qualifizierte zu gewinnen, müssen Unternehmen heute mehr bieten als „nur“ eine gute Bezahlung. Attraktive Arbeitsplätze zeichnen sich durch zusätzliche „Extras“ aus – und dabei steht die betriebliche Altersversorgung in der Wertschätzung der Mitarbeitenden ganz oben. Das hat seinen guten Grund. Wer ausschließlich auf die gesetzliche Rente vertraut, wird seinen Lebensstandard nicht halten können.

Um im Alter angemessen versorgt zu sein, sind viele Mitarbeitende auf eine betriebliche Versorgung angewiesen. Auch der Gesetzgeber hat die Notwendigkeit der zusätzlichen Altersversorgung erkannt und den Mitarbeitenden einen gesetzlichen Anspruch darauf eingeräumt, Teile der Bezüge in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umwandeln zu lassen. Der Arbeitgeber kann unter verschiedenen Durchführungswegen wählen. Für Unternehmen, die viel Wert auf eine einfache und verwaltungsfreundliche Handhabung legen, bietet sich die HHG Unterstützungskasse an.

2. So funktioniert die Versorgung über die HHG Unterstützungskasse.

Die HHG Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, die für ihre Vereinsmitglieder die Abwicklung und Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung übernimmt.

Die HHG Unterstützungskasse ist eine rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse. Sie steht grundsätzlich jedem Unternehmen offen. Arbeitgeber, die sich für diesen Durchführungsweg entscheiden, bezeichnet man als Trägerunternehmen.

Zur Finanzierung der Versorgungsleistungen erhält die Unterstützungskasse vom Trägerunternehmen Zuwendungen. Im Versorgungsfall werden die Versorgungsleistungen von der Unterstützungskasse direkt an die Mitarbeitenden bzw. deren Angehörige ausgezahlt.

Die HHG Unterstützungskasse verwendet die Zuwendungen für den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG, die art- und wertmäßig genau der zugesagten Versorgung entsprechen (kongruente Rückdeckungsversicherung). Die Ausfinanzierung erfolgt bereits vollständig während der Anwartschaftszeit. Für die rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung

gibt es keine festen Beitragshöchstgrenzen. Sie eignet sich daher insbesondere auch für Besserverdienende mit hohen Versorgungslücken.

2.1 Entgeltumwandlung

Die Versorgung über die HHG Unterstützungskasse kann auch im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert werden.

Dazu wird vereinbart, dass ein Teil der laufenden Bezüge nicht ausgezahlt, sondern zum Aufbau einer zusätzlichen Versorgung über die HHG Unterstützungskasse verwendet wird. Im Rahmen dieser Vereinbarung werden auch Art und Höhe der Versorgung nach den Wünschen der beschäftigten Person geregelt.

Den Umbauungsbetrag zahlt der Arbeitgeber in voller Höhe als Zuwendung an die HHG Unterstützungskasse. Die HHG Unterstützungskasse verwendet die Zuwendung als Beitrag für die Rückdeckungsversicherung. Die Höhe der Versorgungsleistungen entspricht exakt der Versicherungsleistung aus der Rückdeckungsversicherung (Wertgleichheit).

Es sind auch Modelle mit gemischter Finanzierung, z.B. Entgeltumwandlung mit einem Arbeitgeberzuschuss möglich.

So funktioniert die betriebliche Altersversorgung über die HHG Unterstützungskasse.





Hinweis

Die Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltansprüche ist nur dann zulässig, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht.

2.2 Die kongruente Rückdeckungsversicherung

2.2.1 Vertragspartner

Die HHG Unterstützungskasse schließt zur Erfüllung der Leistungen als Versicherungsnehmerin Rückdeckungsversicherungen auf die Leben der begünstigten Personen ab. Die Rückdeckungsversicherungen werden ausschließlich bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG abgeschlossen.

Der Abschluss der Rückdeckungsversicherung ist ein Finanzierungsinstrument der HHG Unterstützungskasse. Sämtliche Ansprüche aus diesen Versicherungsverträgen stehen allein der HHG Unterstützungskasse zu. Sie ist Versicherungsnehmerin und Bezugsberechtigte. Die beschäftigte Person ist die versicherte Person im Vertrag. Die HHG Unterstützungskasse kann die Rückdeckungsversicherung zur Sicherung der Versorgungsansprüche an die begünstigte Person verpfänden (regelmäßig bei Personen, die nicht dem Betriebsrentengesetz unterliegen (zum Beispiel beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer) sowie bei vertraglicher Unverfallbarkeit).

Das Trägerunternehmen wird durch den Abschluss der Rückdeckungsversicherung nicht berührt.

2.2.2 Verwendung der Überschüsse

Die abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen erwirtschaften Überschüsse, die entweder zugunsten des Trägerunternehmens oder beschäftigten Person verwendet werden. Die Verwendungsart ist abhängig vom gewählten Leistungsplan und der Rückdeckungsversicherung (siehe Pkt 4).

Beim beitragsorientierten Leistungsplan wird die Überschussbeteiligung als Bonusrente den Begünstigten voll zugeschrieben und führt zu einer Leistungserhöhung.



Beim leistungsorientierten Leistungsplan werden die Überschüsse mit den Beiträgen verrechnet, so dass sich die Zuwendungen des Arbeitgebers reduzieren.

2.3 SIGNAL IDUNA Beratungs-GmbH

Die HHG Unterstützungskasse überträgt sämtliche Verwaltungsarbeiten, die im Rahmen des vorgesehenen Versorgungskonzeptes und der Vereinsangelegenheiten anfallen, auf die SIGNAL IDUNA Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung.

Dazu gehören z. B.

- Mitgliedschafts- und Trägerunternehmenverwaltung
- Rechnungslegung der HHG Unterstützungskasse gegenüber dem Trägerunternehmen
- Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage für die gesetzliche Insolvenzversicherung
- Feststellen von Versorgungsfällen und Höhe der Versorgungsleistungen nach dem Leistungsplan
- Auszahlung von Versorgungsleistungen einschließlich Abführung von gesetzlichen Abgaben

Für die Tätigkeiten der SIGNAL IDUNA Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung wird ein Honorar erhoben. Die Höhe des Honorars ist abhängig von der Art der Finanzierung, der Anzahl der begünstigten Personen und dem gewählten Leistungsplan. Die Honorarleistungen sind von der Umsatzsteuer befreit und können als Betriebsausgaben steuermindernd abgesetzt werden (§ 4 Nr. 8h Umsatzsteuergesetz i.V.m § 4 Abs. 4 EStG).

3. Gestaltung der Versorgung über den Leistungsplan.

Arbeitgeber und HHG Unterstützungskasse vereinbaren in einem Leistungsplan (ggf. ergänzt um ein Leistungsverzeichnis) die Eckdaten der betrieblichen Altersversorgung. Dazu gehören u.a. der versorgungsberechtigte Personenkreis, Art und Umfang der Versorgungsleistungen, Leistungsvoraussetzungen sowie verschiedene arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (z.B. Unverfallbarkeitsfristen). Im weiteren Sinne stellt der Leistungsplan eine Art Versorgungsordnung des Trägerunternehmens dar.

3.1 Versorgungsberechtigter Personenkreis

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich eine freiwillige Einrichtung des Arbeitgebers. Damit kann der Arbeitgeber auch grundsätzlich frei darüber entscheiden, wer eine Versorgung erhalten soll.

3.1.1 Versorgungsgruppen

Bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung werden zur Beschreibung von Teilnahmevoraussetzungen, Leistungsart, Höhe u.a. Versorgungsgruppen gebildet. Die Gruppenbildung muss nach objektiven Merkmalen erfolgen (z.B. Funktion im Betrieb oder Dienstalter). Bei der Bildung der Versorgungsgruppen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach darf der Arbeitgeber einzelne Personen nicht willkürlich schlechter stellen als vergleichbare Mitarbeitende. Eine unterschiedliche Behandlung oder die Bildung unterschiedlicher Gruppen muss sachliche Gründe haben. Das können zum Beispiel die Stellung im Betrieb oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit sein. Übrigens: Eine willkürliche Besserstellung von einzelnen Mitarbeitenden ist erlaubt.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird ergänzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG enthält verbotene Gründe für Schlechterstellungen, wie zum Beispiel Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter.

3.1.2 Mindestanzahl

Bei Arbeitgeberfinanzierung ist keine Mindestanzahl erforderlich, wenn den begünstigten Mitarbeitenden eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit zugesagt wird. Eine Mindestanzahl ist auch nicht erforderlich bei Finanzierung durch Entgeltumwandlung.

Wenn bei Arbeitgeberfinanzierung die gesetzliche Unverfallbarkeit gelten soll, ist die Versorgung von mindestens drei Mitarbeitenden erforderlich. Aus diesem Grund bietet sich die HHG Unterstützungskasse in der Regel für die Versorgung größerer Personenkreise an.

Wenn ein am Trägerunternehmen beteiligter Gesellschafter, ein Angehöriger einer solchen Person oder ein Angehöriger eines Einzelunternehmers über die HHG Unterstützungskasse Versorgungsleistungen erhalten soll, wird aus steuerlichen Gründen immer (auch bei Entgeltumwandlung) die Versorgung von mindestens drei weiteren „echten“ Mitarbeitenden als Begünstigte gefordert.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung können auch einzelne Mitarbeitende versorgt werden.

3.1.3 Steuerliche Voraussetzungen

Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis

Voraussetzung für die Aufnahme in den begünstigten Personenkreis der HHG Unterstützungskasse ist ein steuerlich anerkanntes Arbeits- oder Dienstverhältnis. Versorgungsleistungen können u. a. gewährt werden an:

- alle Mitarbeitende und ehemaligen Mitarbeitende des Trägerunternehmens,
- Gesellschafter-Geschäftsführer und Vorstände von Kapitalgesellschaften sowie freie Mitarbeitende (z.B. Handelsvertreter), wenn ihnen aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Trägerunternehmen eine Zusage erteilt wird,
- mitarbeitende Ehegatten,
- sowie deren Hinterbliebene.

Steuerlich als Unternehmer bzw. Mitunternehmer geltende Personen (Gesellschafter von OHG's, KG's, GbR's) können nicht über die HHG Unterstützungskasse versorgt werden, da sie steuerlich nicht als Arbeitnehmer gelten.

Hinterbliebenenkreis

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist der steuerlich anerkannte Hinterbliebenenkreis genau umschrieben. Dazu gehören Ehepartner und eingetragene Lebenspartner i.S. des Lebenspartnerschaftsgesetzes, unter bestimmten Voraussetzungen nichteheliche Lebensgefährten und Kinder im Sinne des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG (im Allgemeinen die kindergeldberechtigten Kinder).

Besonderheiten bei der Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern und mitarbeitenden Ehegatten

Rechtsprechung und Finanzverwaltung stellen an die Versorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers durch die „eigene“ GmbH höhere Anforderungen als an die betriebliche Altersversorgung zugunsten von nichtbeteiligten Mitarbeitenden. Bitte achten Sie bei der Versorgung grundsätzlich auch auf die besonderen Anforderungen für die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen wie z. B. Probezeit, Angemessenheit und Erdienbarkeit. Ähnliches gilt für die Versorgung von mitarbeitenden Ehegatten.

Mindestalter

Aus steuerlichen Gründen können in die arbeitgeberfinanzierte Versorgung grundsätzlich nur Mitarbeitende aufgenommen werden, die bereits das 23. Lebensjahr vollendet haben. Wird die Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, können auch jüngere Mitarbeitende in die Versorgung aufgenommen werden.

3.2 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ob überhaupt eine Versorgungsregelung eingeführt werden soll, entscheidet der Arbeitgeber allein. Das gilt auch für die wesentlichen Grundsatzentscheidungen:

- die Wahl des Durchführungsweges und des Versorgungsträgers
- die Höhe des Dotierungsrahmens (Gesamtaufwand für die betriebliche Altersversorgung)
- der begünstigte Personenkreis

Wenn diese Entscheidungen getroffen wurden, beginnt die Mitbestimmung des Betriebsrates.

Denn der Betriebsrat hat ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung. Das ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt (§ 87 BetrVG). Hierzu gehört auch die betriebliche Altersversorgung.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst im Wesentlichen die Frage der Leistungsplangestaltung, also wie der vom

Arbeitgeber festgelegte Dotierungsrahmen auf die begünstigten Personen (gruppen) verteilt werden soll.

Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, den Betriebsrat aus personalpolitischen Gründen auch schon früher in die Gestaltung der Versorgung einzubeziehen. Das kann sich zum Beispiel sehr positiv auf die Akzeptanz in der Belegschaft auswirken.

3.3 Art und Umfang der Versorgungsleistungen

Die HHG Unterstützungskasse bietet für die Gestaltung der Versorgung vielfältige Möglichkeiten.

3.3.1 Allgemeiner beitragsorientierter Leistungsplan

Für die individuelle Gestaltung der Versorgung bietet die HHG Unterstützungskasse im Regelfall den Allgemeinen beitragsorientierten Leistungsplan (ggf. ergänzt um ein Leistungsverzeichnis) an.

Der Arbeitgeber gibt die Höhe der Zuwendungen für jede Versorgungsgruppe vor. Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus den Versicherungsleistungen für die entsprechend abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen. Je nach Alter ergeben sich unterschiedlich hohe Versorgungsleistungen. Beispiel: Für alle Mitarbeitenden, die 3 Jahre im Unternehmen sind, werden monatlich 50 Euro aufgewendet.

Auf Wunsch steht auch ein leistungsorientierter Leistungsplan zu Verfügung.

Hier gibt der Arbeitgeber die gewünschte Versorgungsleistung für jede Versorgungsgruppe vor. Möglich ist die Festlegung fester Euro-Beträge oder dienstzeitabhängiger Steigerungsrenten. Je nach Alter ergeben sich unterschiedlich hohe Zuwendungen. Beispiel: Alle Mitarbeitenden, die drei Jahre im Unternehmen sind, erhalten eine Altersrente in Höhe von 100 Euro monatlich.

Altersrenten und Kapitalleistungen können flexibel und individuell mit verschiedenen Zusatzbausteinen für die Hinterbliebenen- und Invaliditätsabsicherung kombiniert werden. Es wird ein Sterbegeld gezahlt (höchstens 7.669 Euro), wenn eine Todesfalleistung fällig wird und keine steuerlich anerkannten Hinterbliebenen vorhanden sind. Hinweis: Die Auszahlung der Altersleistung ist aus steuerlichen Gründen in der Regel erst mit dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben möglich. Eine niedrigere Altersgrenze als das 62. Lebensjahr kann nicht vereinbart werden.

3.3.2 HHG Basisplan

Gerade bei der Versorgung von größeren Arbeitnehmerbeständen legen viele Arbeitgeber sehr viel Wert auf Übersichtlichkeit, Einheitlichkeit und eine einfache Verwaltung. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, bietet die HHG Unterstützungskasse für die Versorgung von Mitarbeitenden einen standardisierten beitragsorientierten Leistungsplan an – den HHG Basisplan.

Der HHG Basisplan ist ausschließlich für die Versorgung von Mitarbeitenden vorgesehen, die dem Betriebsrentengesetz unterliegen. Im Gegensatz zum Allgemeinen beitragsorientierten Leistungsplan, bei dem der Arbeitgeber den Leistungsumfang flexibel gestalten kann, sieht der HHG Basisplan standardisierte Leistungsbausteine für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung vor. Die Absicherung der Arbeitskraft ist nur im Rahmen des allgemeinen beitragsorientierten Leistungsplanes möglich.

4. Altersvorsorge mit staatlicher Förderung.

4.1 Anwartschaftsphase

Die Zuwendungen des Trägerunternehmens an die HHG Unterstützungskasse stellen für beschäftigte Personen keinen Arbeitslohn dar und werden weder versteuert noch verbeitragt. Auch das Versorgungsversprechen löst keine Lohnsteuer- und Beitragspflicht aus.

Entgeltteile, die in eine Anwartschaft auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden, sind unbegrenzt steuer- und bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) sozialversicherungsfrei. Für 2025 sind das bis zu 3.864 Euro jährlich. Mitarbeitende, die mit ihren Bezügen unterhalb der BBG liegen, und der Arbeitgeber sparen jeweils ihren Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen (§ 14 Sozialgesetzbuch, Viertes Buch – SGB IV)

Bei Mitarbeitenden, die mit ihrem Gehalt unterhalb der BBG liegen, führt die Entgeltumwandlung zu geringen Leistungseinbußen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese werden jedoch durch die Leistungen der HHG Unterstützungskasse regelmäßig ausgeglichen. Bei Mitarbeitenden, die mit ihren Bezügen oberhalb der BBG liegen, hat die Entgeltumwandlung keine Auswirkungen auf die Leistungshöhe.

4.2 Versorgungsphase

Steuern

Erst im Versorgungsfall sind die Versorgungsleistungen als „Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit“ zu versteuern. Von den Versorgungsleistungen bleiben der Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei (§ 19 Abs. 2 EStG).

Entgeltumwandlung lohnt sich.

	Vor Entgeltumwandlung	Nach Entgeltumwandlung
Bruttoarbeitslohn mtl.	2.500,00 €	2.500,00 €
Umwandlungsbetrag mtl.		100,00 €
zu versteuernder beitragspfl. Arbeitslohn	2.500,00 €	2.400,00 €
individuelle Lohnsteuer (Steuerklasse 1/0)	202,25 €	181,58 €
Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung 9,3%	232,50 €	223,20 €
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung 1,3%	32,50 €	31,20 €
Gesetzliche Krankenversicherung 8,55% ¹	213,75 €	205,20 €
Soziale Pflegeversicherung 2,4% ²	60,00 €	57,60 €
Gesamtbeitrag	538,75 €	517,20 €
Ersparnis für den Mitarbeitenden		21,55 €
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung 9,3%	232,50 €	223,20 €
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung 1,3%	32,50 €	31,20 €
Gesetzliche Krankenversicherung 8,55%	213,75 €	205,20 €
Soziale Pflegeversicherung 1,8%	45,00 €	43,20 €
Gesamtbeitrag	523,75 €	502,80 €
Ersparnis für den Arbeitgeber		20,95 €
Gesamtersparnis Sozialversicherung		42,50 €
Steuerersparnis		20,67 €
Nettoaufwand für die Unterstützungskassenversorgung		57,78 €

Stand: 2025

¹ Einschließlich zusätzlichem Beitragssatz 2,5% für alle GKV-Mitglieder

² Beitragssatz Arbeitnehmeranteil zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose (Zuschlag 0,6 %)

Der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag hängen vom Jahr des Versorgungsbeginns ab. Die zu diesem Zeitpunkt ermittelten Beträge bleiben auf Dauer steuerfrei. Außerdem ist ein Werbungskostenpauschbetrag von 102 Euro abzuziehen (§ 9a Nr. 1b EStG).

Die Auszahlung einer Kapitalleistung führt durch die Steuerprogression des Einkommensteuertarifs im Jahr der Kapitalauszahlung zu einer höheren Steuerbelastung. Diese kann jedoch durch Anwendung des Fünftelungsverfahrens gemildert werden. Danach beträgt die Einkommensteuer das Fünffache der auf ein Fünftel der Kapitalzahlung entfallenden Steuer (§ 34 Abs. 1 EStG).

Sozialversicherung

Renten- und Kapitalleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung. Das gilt für freiwillig und gesetzlich Versicherte. Kapitalleistungen werden für die Berechnung des monatlichen Beitrags auf 120 Monate (10 Jahre) aufgeteilt (§ 229 SGB V). Pro Monat sind anschließend 1/120 der Kapitalleistung dem beitragspflichtigen Einkommen hinzuzurechnen. Nach Ablauf der 10 Jahre endet die Beitragspflicht.

Die Beitragspflicht für gesetzlich Pflichtversicherte entsteht erst bei Überschreiten der Freigrenze (Rente: 1/20 der mtl. Bezugsgröße (West), 2025: 187,25 Euro mtl./Kapital: 120fache der mtl. Bezugsgröße 22.470 Euro). Mehrere Versorgungsbezüge und ggf. zusätzliches Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit sind zusammenzurechnen. In der gesetzlichen Pflegeversicherung sind bei einem Übersteigen der Freigrenze die gesamten Versorgungsbezüge beitragspflichtig. In der gesetzlichen Krankenversicherung gilt ein Freibetrag für Betriebsrenten. Der Freibetrag ist genauso hoch wie die Freigrenze. Das heißt: Betriebsrenten sind erst mit dem den Freibetrag übersteigenden Anteil in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig.

Die HHG Unterstützungskasse behält als Zahlstelle die Beiträge für die pflichtversicherten Mitarbeitenden ein und führt sie an die zuständige Krankenkasse ab. Für Kapitalleistungen und freiwillig Versicherte ist die Unterstützungskasse „nur“ Meldestelle. Diese Versorgungsempfänger müssen die Beiträge für ihre Versorgungsbezüge selbst an die jeweilige Krankenkasse abführen.

Beispiel: Ermittlung der Steuerbelastung bei Rentenbeginn im Jahr 2023

Ein unverheirateter Rentner bezieht ab 2025 eine Rente aus der Unterstützungskasse von 600 Euro monatlich. Seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die er ebenfalls ab 2025 erhält, beträgt monatlich 1.400 Euro. Das zu versteuernde Einkommen des Rentners ermittelt sich wie folgt:

GRV-Rente jährlich ¹ :	16.800 €
Maßgeblicher Besteuerungsanteil (§ 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG)	83,5% 14.028 €
Abzüglich Werbungskostenpauschbetrag (§ 9a Nr. 3 EStG)	– 102 €
Steuerpflichtiger Anteil aus der GRV-Rente jährlich	13.926 €
Jahresrente aus der Unterstützungskasse (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG)	7.200 € 13,2%
Versorgungsfreibetrag	950 €
Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag	297 €
Abzüglich Werbungskostenpauschbetrag (§ 9a Nr. 1 Buchst. b EStG)	– 102 €
Steuerpflichtiger Teil aus der Unterstützungskassenrente jährlich	5.851 €
Steuerpflichtiger Gesamtbetrag:	19.777 €
Sonderausgaben-Pauschbetrag (§ 10c Abs. 1 EStG)	– 36 €
Sonstige Vorsorgeaufwendungen ² (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 4 EStG)	– 1.900 €
Zu versteuerndes Einkommen des Rentners	17.841 €

Nach der Grundtabelle des Einkommensteuertarifs 2025 entfällt hierauf eine Steuer von 1.669 €.

¹ Es wird für die Berechnung davon ausgegangen, dass der Jahresrentenbetrag im Folgejahr unverändert bleibt.
² Aus Vereinfachungsgründen wird bei den Vorsorgeaufwendungen mit dem Höchstbetrag gemäß § 10 Abs. 4 EStG gerechnet. Im Einzelfall können auch höhere Vorsorgeaufwendungen in Abzug gebracht werden.

5. Steuerliche Auswirkungen beim Trägerunternehmen.

Bei der Einrichtung einer Unterstützungskassenversorgung sind verschiedene steuerliche Bestimmungen zu beachten.

Einerseits betreffen diese die Unternehmensseite, andererseits ist darauf zu achten, dass die Unterstützungskasse nicht ihren Status als soziale Einrichtung und damit die Steuerbefreiung verliert.

5.1 Keine bilanziellen Auswirkungen

Beim Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ wird das Versorgungsversprechen nicht unmittelbar vom Arbeitgeber erfüllt, sondern von der Unterstützungskasse. Deshalb kann und darf das Unternehmen keine Rückstellungen für Versorgungsverpflichtungen – etwa wie bei der Pensionszusage – bilden.

Auch der Wert der von der HHG Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen ist nicht zu bilanzieren, denn sie gehören zum Vermögen der HHG Unterstützungskasse und nicht zum Vermögen des Trägerunternehmens.

5.2 Abzug der Zuwendungen als Betriebsausgaben

Die Zuwendungen des Trägerunternehmens in Höhe des Beitrags zur Rückdeckungsversicherung sind unter bestimmten Voraussetzungen in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzbar (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c EStG i.V. mit R 4d Einkommensteuer-Richtlinien (EStR)):

Mindestalter

Die versorgungsberechtigte beschäftigte Person hat bereits das 23. Lebensjahr vollendet oder eine sofortige unverfallbare Anwartschaft (vertraglich oder bei Entgeltumwandlungszusagen gesetzlich). Ist beides nicht der Fall, dürfen für den unter 23-jährigen Versorgungsberechtigten nur dann steuerwirksame Zuwendungen geleistet werden, wenn dadurch ausschließlich die Hinterbliebenenversorgung oder das Risiko der Invalidität abgedeckt werden soll.

Gleichbleibende oder steigende Beiträge

Die Rückdeckungsversicherung muss vom Versicherungsbeginn bis zum Eintritt des Versorgungsfalles steigende oder gleichbleibende Beiträge vorsehen.

Abgekürzte Beitragszahlungsdauern und Einmalbeiträge sind grundsätzlich steuerschädlich. Lediglich bei der Versicherung bereits laufender Leistungen sind Einmalbeiträge zulässig.

Keine Sicherung eines Darlehens

Der Anspruch aus der Rückdeckungsversicherung darf nicht der Sicherung eines Darlehens dienen. Eine Beleihung, Abtretung oder Vorauszahlung ist also z. B. nicht möglich.

Zuwendungsstopp

Die Unterstützungskasse darf sich durch die Rückdeckungsversicherungen nicht mehr Mittel verschaffen, als sie für die Finanzierung der Leistungen benötigt.

Der Kasse können damit nur die Mittel steuerwirksam zugewendet werden, die sie unter Berücksichtigung ihrer eigenen Vermögenswerte benötigt, um die Versorgungszusagen zu finanzieren. Zu diesen Vermögenswerten gehört auch das Überschussguthaben aus der Rückdeckungsversicherung. Um einen Zuwendungsstopp zu vermeiden, müssen die anfallenden Überschüsse deshalb bis zum Ende des Wirtschaftsjahres, in dem sie anfallen, mit fälligen Beiträgen verrechnet (leistungsorientierter Leistungsplan) oder zu Erhöhung von Leistungen (beitragsorientierter Leistungsplan) verwendet werden.

6. Steuerliche Auswirkungen bei der HHG Unterstützungskasse.

Die HHG Unterstützungskasse ist als „soziale Einrichtung“ von der Körperschaftsteuer befreit. Damit sie diesen Status behält, sind u.a. folgende Voraussetzungen dauerhaft einzuhalten (§ 5 Körperschaftsteuergesetz (KStG) i.V.m. §§ 1 bis 3 Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung (KStDV)):

Überwiegend Arbeitnehmerversorgung

Die Mehrzahl der Leistungsempfänger darf sich nicht aus den Unternehmern bzw. den Gesellschaftern oder deren Angehörigen zusammensetzen.

Keine Verpflichtung zur Zahlung laufender Beiträge

Die Leistungsempfänger dürfen zu laufenden Beiträgen oder zu sonstigen Zuschüssen nicht verpflichtet sein. Zulässig ist jedoch eine Beteiligung im Rahmen der Entgeltumwandlung.

Zweckbindung des Vermögens bei Auflösung der Kasse

Bei Auflösung der Kasse darf ihr Vermögen satzungsgemäß nur den Leistungsempfängern oder deren Angehörigen zugute kommen oder für ausschließlich gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet werden.

Mitwirkung an der Vermögensanlage

Den Versorgungsberechtigten bzw. den Arbeitnehmervertretungen des Trägerunternehmens muss satzungsgemäß und tatsächlich das Recht zustehen, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Kasse zufließen, beratend mitzuwirken. „Beratende Mitwirkung“ ist hierbei nicht als Genehmigungsvorbehalt zu verstehen, sondern gewährt ein Informationsrecht mit Gelegenheit zur Stellungnahme. Hierzu entsendet jedes Trägerunternehmen in die Unterstützungskasse ein Beiratsmitglied, das von den Begünstigten gewählt oder vom Betriebsrat bestimmt wird.

Leistungshöchstgrenzen

Die zugesagten Leistungen dürfen folgende Jahresbeträge nicht übersteigen:

in 88 % aller Fälle	
als Alters- oder Invalidenrente	25.769 Euro
als Hinterbliebenenrente	17.179 Euro
als Sterbegeld	7.669 Euro

als in 8 % aller Fälle als	
als Alters- oder Invalidenrente	38.654 Euro
als Hinterbliebenenrente	25.769 Euro

in 4 % aller Fälle besteht mit Ausnahme des Sterbegeldes keine Begrenzung.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Kapitalleistungen. Die Kapitalleistung darf dabei nicht höher sein als der Betrag, der sich bei einer Kapitalisierung der Höchstbeträge mit einem Zinssatz von 5,5 % und nach den sonst steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen ergibt.

Zweckbindung des Vermögens und der Einkünfte

Die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse muss nach der Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für die Zwecke der Unterstützungskasse dauernd gesichert sein.

Überdotierung

Das tatsächliche Vermögen einer steuerbefreiten Unterstützungskasse darf am Schluss des Wirtschaftsjahres das zulässige Kassenvermögen um nicht mehr als 25 % übersteigen. Übersteigt das Vermögen der Kasse den genannten Betrag, so wird die Kasse partiell steuerpflichtig.

7. Arbeitsrechtliche Bestimmungen.

Im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sind alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften zur betrieblichen Altersversorgung geregelt. Auch Versorgungsleistungen, die durch Entgeltumwandlung von der begünstigten Person selbst finanziert werden, gehören zur betrieblichen Altersversorgung und fallen damit unter den Schutz dieses Gesetzes

grundsätzlich Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden.

Für tarifgebundene Mitarbeitende steht der Anspruch auf Entgeltumwandlung unter einem Tarifvorbehalt (vgl. Pkt. 7.9).

7.1 Ausschluss des Rechtsanspruchs (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)

Ein Wesensmerkmal der Unterstützungskasse ist, dass die begünstigte Person formal keinen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen hat. So ist z. B. im Leistungsplan geregelt, dass die Leistungen freiwillig erfolgen.

Der Ausschluss des Rechtsanspruchs grenzt die Unterstützungskasse von der Pensionskasse ab und führt dazu, dass sie von der Versicherungsaufsicht befreit ist.

Für die begünstigte Person bedeutet der generelle Ausschluss des Rechtsanspruchs aber keinen Nachteil, denn der Arbeitgeber hat für die zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (Durchgriffshaftung).

7.2 Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

(Rentenversicherungspflichtige) Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, Teile ihrer Bezüge in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umwandeln zu lassen.

Der Anspruch ist der Höhe nach begrenzt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung. Besteht bereits eine Entgeltumwandlung, so wird diese auf den Rechtsanspruch angerechnet. Insoweit kann dann nur noch die Differenz zum Höchstbetrag geltend gemacht werden.

Hinweis: Die Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses bei Entgeltumwandlung (§ 1a Absatz 1a BetrAVG) gilt nicht im Rahmen einer Unterstützungskassenversorgung.

Auch die HHG Unterstützungskasse kann ein geeigneter Durchführungsweg sein, um den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu erfüllen. Welcher Durchführungsweg letztendlich gewählt wird, ist

7.3 Unverfallbarkeit

7.3.1 dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)

Eine begünstigte Person behält eine Anwartschaft auf einen Teil der zugesagten Versorgung, wenn sie das Unternehmen vor Eintritt des Versorgungsfalles verlässt und die Versorgung unverfallbar ist. Voraussetzung dafür ist, dass zu diesem Zeitpunkt das 21. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat. Wird die Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, ist sie ab Beginn unverfallbar.

Liegen bei Ausscheiden die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nicht vor, verfallen die Ansprüche auf die Versorgungsleistungen.

7.3.2 der Höhe nach (§ 2 BetrAVG)

Bei Entgeltumwandlung und beitragsorientierten Zusagen entspricht die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft der bis zum Ausscheiden erreichten Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen bzw. erbrachten Zuwendungen. Im Falle der rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung entspricht dies der Versicherungsleistung, die sich im Falle einer Beitragsfreistellung aus dieser Versicherung ergeben würde. Bei einer leistungsorientierten Zusage berechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus dem Verhältnis der tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit zur insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit (Erreichen der Regelaltersgrenze oder bis zum vereinbarten Rentenalter).

7.4 Abfindung (§ 3 BetrAVG)

Unverfallbare Anwartschaften sind solange aufrecht zu erhalten, bis der Versorgungsfall eintritt. Da insbesondere kleine Versorgungsanwartschaften aber unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten verursachen, gibt es die Möglichkeit der Abfindung.

Der Arbeitgeber kann eine unverfallbare Anwartschaft oder eine laufende Rente ohne Zustimmung der begünstigten Person bzw. Rentenempfängers abfinden, wenn sie monatlich 1 % der monatlichen Bezugsgröße in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 18 SGB IV) nicht übersteigt (2025: 37,45 Euro). Eine Anwartschaft auf eine Kapitalleistung kann abgefunden werden, wenn sie 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt (2025: 4.495 Euro Ost).

Unverfallbare Anwartschaften und laufende Renten, die die genannten Beträge übersteigen, dürfen nicht abgefunden werden.

Die gesetzlichen Regelungen zur Abfindung gelten grundsätzlich auch für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Unterstützungskassenversorgung.

Auch vertraglich vereinbarte Abfindungen, die von der gesetzlichen Regelung abweichen, sind nicht zulässig.

7.5 Übernahme von Versorgungsverpflichtungen (§ 4 BetrAVG)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen zwischen Mitarbeitendem, altem und neuem Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft vom neuen Arbeitgeber übernommen werden.

Dafür wird der neue Arbeitgeber Trägerunternehmen der HHG Unterstützungskasse und übernimmt die bestehende Versorgung. Der alte Arbeitgeber ist damit von sämtlichen, diesen ausgeschiedenen Arbeitnehmer betreffenden Verpflichtungen befreit.

Die arbeitsrechtlich vorgesehene Möglichkeit der Übertragung ist nach den zurzeit geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen für Unterstützungskassenversorgungen ungeeignet, da entsprechende einkommen- und körperschaftsteuerliche Flankierungen fehlen.

Soll ein Unternehmen liquidiert werden, kann die Versorgungsverpflichtung auch ohne Zustimmung des Mitarbeitenden bzw. Leistungsempfängers auf eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen übertragen werden.

7.6 Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)

Nimmt der Versorgungsberechtigte die gesetzliche Altersrente als Vollrente schon vor der jeweiligen Regelaltersgrenze in Anspruch, ist auch eine vorzeitige Auszahlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung möglich.

Wird die Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, entspricht die vorzeitige Altersleistung dem Betrag, der sich durch die vorzeitige Beendigung aus der Rückdeckungsversicherung ergeben würde. Entsprechendes gilt für eine beitragsorientierte arbeitgeberfinanzierte Versorgung.

Bei der leistungsorientierten arbeitgeberfinanzierten Versorgung ist für diesen Fall eine entsprechende (versicherungsmathematisch berechnete) Kürzung der Versorgung zum Ausgleich des früheren Rentenbeginns vorgesehen.

Bezieht die begünstigte Person nur eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, besteht kein Anspruch auf vorzeitige betriebliche Versorgungsleistungen.

7.7 Insolvenzsicherung (§§ 7, 10 BetrAVG)

7.7.1 Gesetzlicher Insolvenzschutz

Gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften und bereits laufende Leistungen sind gesetzlich geschützt, falls das Trägerunternehmen zahlungsunfähig wird. Die gesetzliche Insolvenzsicherung übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG). Dafür zahlt der Arbeitgeber jährlich einen Beitrag an den PSVaG. Die Höhe des Beitragssatzes wird vom PSVaG jährlich neu festgelegt.

Der gesetzliche Insolvenzschutz durch den PSVaG gilt auch für durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusagen.

Der gesetzliche Insolvenzschutz ist grundsätzlich der Höhe nach begrenzt. Die Höchstgrenze beträgt das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung (gemäß § 18 SGB IV/2025: 11.235 Euro Rente mtl./1.348.200 Euro Kapital).

7.7.2 Sicherheit durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung

Eine über den gesetzlichen Insolvenzschutz hinausgehende Sicherung der Versorgung kann durch eine zusätzliche vertragliche Vereinbarung erreicht werden.

Zu diesem Zweck wird die Rückdeckungsversicherung für den Fall der Zahlungsunfähigkeit an die begünstigte Person verpfändet. Bei Insolvenz kann sie dann vom Insolvenzverwalter verlangen, dass der Betrag, der zur Finanzierung der Versorgungsleistung benötigt wird, reserviert und nicht an andere Gläubiger ausgezahlt wird. Eine tatsächliche Zahlung an die begünstigte Person erfolgt aber erst bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung sollte in allen Fällen vereinbart werden, in denen der gesetzliche Insolvenzschutz nicht (z. B. bei beherrschenden Gesellschaftern-Geschäftsführern) oder nur teilweise besteht.

7.8 Anpassungsverpflichtung (§ 16 BetrAVG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle 3 Jahre zu prüfen, ob die laufenden Renten anzupassen sind. Das gilt auch dann, wenn die Leistungen von der HHG Unterstützungskasse gezahlt werden. Dabei sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Interessen der Rentner zu berücksichtigen. Kapitalleistungen unterliegen nicht der Anpassungsprüfungspflicht.

Die Höhe der Anpassung richtet sich nach der Inflationsrate, muss aber nicht höher sein als der Nettolohnanstieg vergleichbarer Mitarbeitender des Unternehmens.

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn in der Zusage eine Anpassungsgarantie von mindestens 1 % jährlich vereinbart wird.

Wird die Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Rentenleistungen um mindestens 1 % jährlich anzupassen.

Zur Vermeidung der arbeitsrechtlichen Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Betriebsrentengesetz) ist im Leistungsplan für Begünstigte, die dem Betriebsrentenrecht unterliegen (z. B. Arbeitnehmer und nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer), eine garantierte Rentensteigerung von 1 % vereinbart. In der Rückdeckungsversicherung muss diese garantierte Rentensteigerung zwingend mit eingeschlossen werden.

7.9 Tarifvorbehalt (§ 20 BetrAVG)

Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, dürfen nur dann in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht oder zumindest zulässt.

8. Auszüge aus Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsanweisungen*

Einkommensteuergesetz (EStG)

§ 4d Zuwendungen an Unterstützungskassen

§ 19 Nichtselbstständige Arbeit

Einkommensteuer-Richtlinien (EStR)

R 4d Zuwendungen an Unterstützungskassen

Körperschaftsteuergesetz (KStG)

§ 5 Befreiungen

§ 6 Einschränkung der Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung (KStDV)

§ 1 Allgemeines

§ 2 Kassen mit Rechtsanspruch der Leistungsempfänger

§ 3 Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger

Körperschaftsteuer-Richtlinien (KStR)

R 5.2 Allgemeines zu Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

R 5.3 Leistungsempfänger bei Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

R 5.4 Vermögensbindung bei Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

R 5.5 Leistungsbegrenzung

R 6 Einschränkung der Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen

Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

§ 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

§ 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

§ 3 Abfindung

§ 4 Übertragung

§ 4a Auskunftspflichten

§ 6 vorzeitige Altersleistung

§ 7 Umfang des Versicherungsschutzes

§ 10 Beitragspflicht und Beitragsbemessung

§ 16 Anpassungsprüfungspflicht

§ 17 Persönlicher Geltungsbereich und Tariföffnungsklausel

§ 19 Allgemeine Tariföffnungsklausel

§ 20 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

*Für die Richtigkeit der Wiedergabe der Gesetzestexte kann keine Gewähr übernommen werden.

7.1 Auszug aus dem Einkommensteuergesetz

§ 4d Zuwendungen an Unterstützungskassen

(1) Zuwendungen an eine Unterstützungskasse dürfen von dem Unternehmen, das die Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), als Betriebsausgaben abgezogen werden, soweit die Leistungen der Kasse, wenn sie vom Trägerunternehmen unmittelbar erbracht würden, bei diesem betrieblich veranlasst wären und sie die folgenden Beträge nicht übersteigen:

1. bei Unterstützungskassen, die lebenslänglich laufende Leistungen gewähren:

a) ...

b) ...

Leistungsanwärter ist jeder Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Trägerunternehmens, der von der Unterstützungskasse schriftlich zugesagte Leistungen erhalten kann und am Schluss des Wirtschaftsjahres, in dem die Zuwendung erfolgt,

aa) bei erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Leistungen das 23. Lebensjahr vollendet hat,

bb) bei erstmals nach dem 31. Dezember 2008 und vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Leistungen das 27. Lebensjahr vollendet hat oder

cc) bei erstmals vor dem 1. Januar 2009 zugesagten Leistungen das 28. Lebensjahr vollendet hat;

soweit die Kasse nur Hinterbliebenenversorgung gewährt, gilt als Leistungsanwärter jeder Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Trägerunternehmens, der am Schluss des Wirtschaftsjahres, in dem die Zuwendung erfolgt, das nach dem ersten Halbsatz maßgebende Lebensjahr vollendet hat und dessen Hinterbliebene die Hinterbliebenenversorgung erhalten können...

c) den Betrag des Beitrages, den die Kasse an einen Versicherer zahlt, soweit sie sich die Mittel für ihre Versorgungsleistungen, die der Leistungsanwärter oder Leistungsempfänger nach den Verhältnissen am Schluss des Wirtschaftsjahres der Zuwendung erhalten kann, durch Abschluss einer Versicherung verschafft. Bei Versicherungen für einen Leistungsanwärter ist der Abzug des Beitrages nur zulässig, wenn der Leistungsanwärter die in Buchstabe b Satz 2 und 5 genannten Voraussetzungen erfüllt, die Versicherung für die Dauer bis zu dem Zeitpunkt abgeschlossen ist, für den erstmals Leistungen der Altersversorgung vorgesehen

sind, mindestens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Leistungsanwärter das 55. Lebensjahr vollendet hat, und während dieser Zeit jährlich Beiträge gezahlt werden, die der Höhe nach gleich bleiben oder steigen. Das Gleiche gilt für Leistungsanwärter, die das nach Buchstabe b Satz 2 jeweils maßgebende Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für Leistungen der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, für Leistungen der Altersversorgung unter der Voraussetzung, dass die Leistungsanwartschaft bereits unverfallbar ist. Ein Abzug ist ausgeschlossen, wenn die Ansprüche aus der Versicherung der Sicherung eines Darlehens dienen. Liegen die Voraussetzungen der Sätze 1 bis 4 vor, sind die Zuwendungen nach den Buchstaben a und b in dem Verhältnis zu vermindern, in dem die Leistungen der Kasse durch die Versicherung gedeckt sind;

d) ...

Zuwendungen dürfen nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn das Vermögen der Kasse ohne Berücksichtigung künftiger Versorgungsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres das zulässige Kassenvermögen übersteigt. Bei der Ermittlung des Vermögens der Kasse ist am Schluss des Wirtschaftsjahres vorhandener Grundbesitz mit 200 Prozent der Einheitswerte anzusetzen, die zu dem Feststellungszeitpunkt maßgebend sind, der dem Schluss des Wirtschaftsjahres folgt; Ansprüche aus einer Versicherung sind mit dem Wert des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals zuzüglich der Guthaben aus Beitragsrückerstattung am Schluss des Wirtschaftsjahres anzusetzen, und das übrige Vermögen ist mit dem gemeinen Wert am Schluss des Wirtschaftsjahres zu bewerten. Zulässiges Kassenvermögen ist die Summe aus dem Deckungskapital für alle am Schluss des Wirtschaftsjahres laufenden Leistungen nach der dem Gesetz als Anlage 1 beigefügten Tabelle für Leistungsempfänger im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a und dem Achtfachen der nach Satz 1 Buchstabe b abzugsfähigen Zuwendungen. Soweit sich die Kasse die Mittel für ihre Leistungen durch Abschluss einer Versicherung verschafft, ist, wenn die Voraussetzungen für den Abzug des Beitrages nach Satz 1 Buchstabe c erfüllt sind, zulässiges Kassenvermögen der Wert des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals aus der Versicherung am Schluss des Wirtschaftsjahres; in diesem Fall ist das zulässige Kassenvermögen nach Satz 4 in dem Verhältnis zu vermindern, in dem die Leistungen der Kasse durch die Versicherung gedeckt sind. Soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, tritt an die Stelle des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals der nach § 169 Absatz 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechnete Wert, beim zulässigen Kassenvermögen ohne Berücksichtigung des Guthabens aus Beitragsrückerstattung. Gewährt eine Unterstützungskasse anstelle von lebenslänglich laufenden

Leistungen eine einmalige Kapitalleistung, so gelten 10 Prozent der Kapitalleistung als Jahresbetrag einer lebenslänglich laufenden Leistung;

2. ...

Gewährt eine Kasse lebenslänglich laufende und nicht lebenslänglich laufende Leistungen, so gilt Satz 1 Nr. 1 und 2 nebeneinander. Leistet ein Trägerunternehmen Zuwendungen an mehrere Unterstützungskassen, so sind diese Kassen bei der Anwendung der Nummern 1 und 2 als Einheit zu behandeln.

(2) Zuwendungen im Sinne des Absatzes 1 sind von dem Trägerunternehmen in dem Wirtschaftsjahr als Betriebsausgaben abzuziehen, in dem sie geleistet werden. Zuwendungen, die bis zum Ablauf eines Monats nach Aufstellung oder Feststellung der Bilanz des Trägerunternehmens für den Schluss eines Wirtschaftsjahres geleistet werden, können von dem Trägerunternehmen noch für das abgelaufene Wirtschaftsjahr durch eine Rückstellung gewinnmindernd berücksichtigt werden. Übersteigen die in einem Wirtschaftsjahr geleisteten Zuwendungen die nach Absatz 1 abzugsfähigen Beträge, so können die übersteigenden Beträge im Wege der Rechnungsabgrenzung auf die folgenden drei Wirtschaftsjahre vorgetragen und im Rahmen der für diese Wirtschaftsjahre abzugsfähigen Beträge als Betriebsausgaben behandelt werden. § 5 Abs. 1 Satz 2 ist nicht anzuwenden.

(3) ...

§ 19 Nichtselbstständige Arbeit

(1) Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören

1. ...

1a ...

2. Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder und andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen, ...;

3. ...

Es ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt und ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht.

(2) Von Versorgungsbezügen bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter, auf einen Höchstbetrag begrenzter

Betrag (Versorgungsfreibetrag) und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei...

7.2 Auszug aus den Einkommensteuer-Richtlinien

R 4d Zuwendungen an Unterstützungskassen

Unterstützungskasse

(1) Für die Höhe der abziehbaren Zuwendungen an die Unterstützungskasse kommt es nicht darauf an, ob die Kasse von der Körperschaftsteuer befreit ist oder nicht. Wegen der Zuwendungen an Unterstützungskassen bei Bildung von Pensionsrückstellungen für die gleichen Versorgungsleistungen an denselben Empfängerkreis → R 6a Abs. 15.

Leistungsarten

(2) Bei den von der Kasse aus Anlass einer Tätigkeit für das Trägerunternehmen erbrachten Leistungen muss es sich um Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung oder um Leistungen bei Arbeitslosigkeit oder zur Hilfe in sonstigen Notlagen handeln. Für die Frage, ob Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vorliegen, ist ausschließlich § 1 Betriebsrentengesetz maßgebend. Werden Leistungen in Aussicht gestellt, die mit denen einer Kapitallebensversicherung mit steigender Todesfalleistung vergleichbar sind, müssen diese nicht die in den LStR geforderten Voraussetzungen an den Mindesttodesfallschutz erfüllen. Der Bezug von Leistungen der Altersversorgung setzt mindestens die Vollendung des 60. Lebensjahres voraus; nur in berufsspezifischen Ausnahmefällen kann eine niedrigere Altersgrenze zwischen 55 und 60 in Betracht kommen. Für Zusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr. Für andere als die vorgenannten Leistungen sind Zuwendungen im Sinne von § 4d EStG durch das Trägerunternehmen mit steuerlicher Wirkung nicht möglich. Zu den lebenslänglich laufenden Leistungen gehören alle laufenden (wiederkehrenden) Leistungen, soweit sie nicht von vornherein nur für eine bestimmte Anzahl von Jahren oder bis zu einem bestimmten Lebensalter des Leistungsberechtigten vorgesehen sind. Vorbehalte, nach denen Leistungen an den überlebenden Ehegatten bei einer Wiederverheiratung oder Invaliditätsrenten bei einer Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit wegfallen, berühren die Eigenschaft der Renten als lebenslänglich laufende Leistung nicht. Dasselbe gilt, wenn eine Invaliditätsrente bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze von einer Altersrente der Unterstützungskasse abgelöst wird. Keine lebenslänglich laufenden Leistungen sind z.B. Überbrückungszahlungen für eine bestimmte Zeit, Waisenrenten, abgekürzte Invaliditätsrenten und zeitlich von vornherein begrenzte Leistungen an den überlebenden Ehegatten.

Leistungsanwärter

(5) Der Kreis der Leistungsanwärter 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. Bei Zusagen von Hinterbliebenenversorgung ohne Altersversorgung gilt die Person als Leistungsanwärter, bei deren Ableben die Hinterbliebenenversorgung einsetzt; hierbei ist nicht zu prüfen, ob Angehörige vorhanden sind, die Anspruch auf eine Versorgung haben. Angehörige des Unternehmers oder von Mitunternehmern des Trägerunternehmens dürfen nur als Leistungsanwärter berücksichtigt werden, soweit ein steuerlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis (→R 4.8) vorliegt. Personen, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Trägerunternehmen ausgeschieden sind, gehören unter den vorstehenden Voraussetzungen zu den Leistungsanwärtern, solange die Kasse mit einer späteren Inanspruchnahme zu rechnen hat; sofern der Kasse nicht bereits vorher bekannt ist, dass Leistungen nicht zu gewähren sind, braucht bei diesen Personen die Frage, ob die Kasse mit einer Inanspruchnahme zu rechnen hat, erst nach Erreichen der Altersgrenze geprüft werden. Personen, bei denen bis zum Ablauf des auf das Erreichen der Altersgrenze folgenden Wirtschaftsjahres nicht feststeht, dass die Kasse mit einer Inanspruchnahme zu rechnen hat, gehören vom Ende dieses Wirtschaftsjahres an nicht mehr zu den Leistungsanwärtern.

Rückgedeckte Unterstützungskasse

Allgemeines

(6) Soweit die Unterstützungskasse die einem Leistungsempfänger oder einem Leistungsanwärter zugesagten Leistungen ganz oder teilweise durch den Abschluss einer Versicherung abgesichert hat, liegt eine rückgedeckte Unterstützungskasse vor. Ist der Betriebsausgabenabzug nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c ausgeschlossen, können die Zuwendungen im Rahmen des § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe a und b EStG abgezogen werden. Die Voraussetzungen für den Betriebsausgabenabzug nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c EStG sind auch dann erfüllt, wenn die Unterstützungskasse ihre Ansprüche aus von ihr abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsverträgen an die begünstigten Arbeitnehmer verpfändet, denen sie Leistungen in Aussicht gestellt hat.

Zuwendungen für Leistungsempfänger

(7) Werden die zugesagten Leistungen erst nach Eintritt des Versorgungsfalles rückgedeckt, können hierfür

Einmalprämien mit steuerlicher Wirkung zugewendet werden. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c Satz 2 bis 4 EStG ist nicht anzuwenden.

Zuwendungen für Leistungsanwärter

(8) Das Trägerunternehmen kann den für den einzelnen Leistungsanwärter an die Kasse zugewendeten Betrag der Versicherungsprämie nur als Betriebsausgaben geltend machen, wenn die Unterstützungskasse laufende Prämien zu entrichten hat. Dies ist bei Zusagen einer Altersversorgung der Fall, wenn es sich um eine Versicherung handelt, bei der in jedem Jahr zwischen Vertragsabschluss und Zeitpunkt, für den erstmals Leistungen der Altersversorgung vorgesehen sind, Prämien zu zahlen sind. Der Zeitpunkt, für den erstmals Leistungen der Altersversorgung vorgesehen sind, darf nicht vor Vollendung des 55. Lebensjahres des begünstigten Leistungsanwärters liegen. Werden Leistungen der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung rückversichert, muss die abgeschlossene Versicherung eine Mindestlaufzeit bis zu dem Zeitpunkt haben, in dem der Leistungsanwärter sein 55. Lebensjahr vollendet. Eine Versicherung mit kürzerer Laufzeit ist nur begünstigt, wenn feststeht, dass im Anschluss an die Laufzeit des Versicherungsvertrags eine Zusage auf Altersversorgung besteht; ist diese rückgedeckt, müssen die Voraussetzungen der Sätze 2 und 3 erfüllt sein. Der Abzug der Zuwendungen als Betriebsausgabe ist in dem Wirtschaftsjahr ausgeschlossen, in dem die Kasse zu irgendeinem Zeitpunkt die Ansprüche aus der Versicherung zur Sicherung eines Darlehens verwendet. Soweit einem Leistungsanwärter vor Vollendung des 28. Lebensjahres (bei erstmaliger Zusage vor dem 1.1.2001: des 30. Lebensjahres; bei erstmaligen Zusagen nach dem 31.12.2008: des 27. Lebensjahres) Zusagen mit vertraglicher Unverfallbarkeit gewährt werden, können hierfür laufende Prämien als Zuwendungen nur berücksichtigt werden, wenn die Bestimmungen der vertraglichen Unverfallbarkeit mindestens den Berechnungsvorschriften des § 2 Betriebsrentengesetz entsprechen.

Kürzung der als Betriebsausgabe abzugsfähigen Prämien

(9) Laufende Prämien sind bezogen auf die notwendige und vereinbarte Versicherungssumme nur begünstigt, wenn sie der Höhe nach entweder gleich bleiben oder steigen. Eine gleich bleibende Prämie liegt in diesen Fällen auch vor, wenn die von der Unterstützungskasse jährlich zu zahlende Prämie mit Gewinngutschriften aus dem Versicherungsvertrag verrechnet wird. In diesen Fällen kann der Kasse nur der verbleibende Restbetrag steuerbegünstigt zugewendet werden. Entsprechendes gilt, wenn die Gewinngutschriften durch die Kasse nicht mit fälligen Prämien verrechnet und auch nicht zur Erhöhung der Rückdeckungsquote hinsichtlich der bestehenden Zusage verwendet werden. Beruht die Verminderung der Beiträge auf einer Änderung der

Versorgungszusage und sind die Prämien nach der Vertragsänderung mindestens in konstanter Höhe bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlen, sind die Zuwendungen weiterhin als Betriebsausgaben abzugsfähig; Entsprechendes gilt bei der Änderung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Eine Änderung der Versorgungszusage liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Entgeltumwandlung im Wege einer vertraglichen Vereinbarung reduziert. Dies gilt unabhängig davon, aus welchem Grund die Gehaltsumwandlung vermindert wird. Sinkende Beiträge an eine rückgedeckte Unterstützungskasse führen auch dann (ausnahmsweise) nicht zu einer Versagung des Betriebsausgabenabzugs, wenn sich die Beitragsminderung aus gesetzlich vorgegebene Faktoren ergibt (z. B. aus der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung) und die Prämienzahlungen nach der Minderung in konstanter Höhe bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zu leisten sind.

Nachweispflicht

(10) Das Trägerunternehmen hat die Voraussetzungen des § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c EStG im Jahr der Zuwendung nachzuweisen.

Zuwendungen für nicht lebenslänglich laufende Leistungen
(11) unbesetzt

Lohn- und Gehaltssumme

(12) ...

Kassenvermögen der Unterstützungskasse

(13) Zuwendungen an eine Unterstützungskasse sind beim Trägerunternehmen nur abziehbar, soweit am Schluss des Wirtschaftsjahres der Kasse das tatsächliche Kassenvermögen nicht höher ist als das zulässige Kassenvermögen (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 2 bis 7 und Nr. 2 Satz 2 bis 6 EStG). Dabei ist die Unterstützungskasse bei der Ermittlung ihres zulässigen Kassenvermögens nicht an die Bewertungsmethode gebunden, die das Trägerunternehmen bei der Ermittlung des Dotierungsrahmens zum Reservepolster (→ Absatz 4) angewandt hat. Weicht das Wirtschaftsjahr der Kasse von dem des Trägerunternehmens ab, ist für die Frage, ob das tatsächliche Kassenvermögen das zulässige Kassenvermögen übersteigt, das Wirtschaftsjahr der Kasse maßgebend, das vor dem Ende des Wirtschaftsjahres des Trägerunternehmens endet...

Sonderfälle

(14) ... (15)

7.3 Auszug aus dem Körperschaftsteuergesetz

§ 5 Befreiungen

(1) Von der Körperschaftsteuer sind befreit

1. bis 2a. ...

3. rechtsfähige Pensions-, Sterbe- und Krankenkassen, die den Personen, denen die Leistungen der Kasse zugute kommen oder zugute kommen sollen (Leistungsempfängern), einen Rechtsanspruch gewähren, und rechtsfähige Unterstützungskassen, die den Leistungsempfängern keinen Rechtsanspruch gewähren,

a) wenn sich die Kasse beschränkt

aa) auf Zugehörige oder frühere Zugehörige einzelner oder mehrerer wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe oder

bb) ...

cc) auf Arbeitnehmer sonstiger Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen im Sinne der §§ 1 und 2; den Arbeitnehmern stehen Personen, die sich in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis befinden, gleich; zu den Zugehörigen oder Arbeitnehmern rechnen jeweils auch deren Angehörige;

b) wenn sichergestellt ist, dass der Betrieb der Kasse nach dem Geschäftsplan und nach Art und Höhe der Leistungen eine soziale Einrichtung darstellt. Diese Voraussetzung ist bei Unterstützungskassen, die Leistungen von Fall zu Fall gewähren, nur gegeben, wenn sich diese Leistungen mit Ausnahme des Sterbegeldes auf Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit beschränken;

c) wenn vorbehaltlich des § 6 die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nach der Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für die Zwecke der Kasse dauernd gesichert ist;

d) ...

e) wenn bei Unterstützungskassen am Schluss des Wirtschaftsjahres das Vermögen ohne Berücksichtigung künftiger Versorgungsleistungen nicht höher ist als das um 25 Prozent erhöhte zulässige Kassenvermögen. Für die Ermittlung des tatsächlichen und des zulässigen Kassenvermögens gilt § 4d des Einkommensteuergesetzes. Übersteigt das Vermögen der Kasse den in Satz 1 bezeichneten Betrag, so ist die Kasse nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 steuerpflichtig;

4. – 24.

(2) ...

§ 6 Einschränkung der Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

(1) – (4)

(5) Übersteigt am Schluss des Wirtschaftsjahres das Vermögen einer Unterstützungskasse im Sinne des § 5 Abs.1 Nr. 3 den in Buchstabe e dieser Vorschrift bezeichneten Betrag, so ist die Kasse steuerpflichtig, soweit ihr Einkommen anteilig auf das übersteigende Vermögen entfällt. Bei der Ermittlung des Einkommens sind Zuwendungen des Trägerunternehmens nicht erhöhend und Versorgungsleistungen der Kasse sowie Vermögensübertragungen an das Trägerunternehmen nicht mindernd zu berücksichtigen.

(5a) ...

(6) Auf den Teil des Vermögens einer Pensions-, Sterbe-, Kranken- oder Unterstützungskasse, der am Schluss des Wirtschaftsjahres den in § 5 Abs.1 Nr. 3 Buchstabe d oder e bezeichneten Betrag übersteigt, ist Buchstabe c dieser Vorschrift nicht anzuwenden. Bei Unterstützungskassen gilt dies auch, soweit das Vermögen vor dem Schluss des Wirtschaftsjahres den in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e bezeichneten Betrag übersteigt.

7.4 Auszug aus der Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung

Zu § 5 Abs. 1 Nr. 3 des Gesetzes

§ 1 Allgemeines

Rechtsfähige Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen sind nur dann eine soziale Einrichtung im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b des Gesetzes, wenn sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

1. Die Leistungsempfänger dürfen sich in der Mehrzahl nicht aus dem Unternehmer oder dessen Angehörigen und bei Gesellschaften in der Mehrzahl nicht aus den Gesellschaftern oder deren Angehörigen zusammensetzen.

2. Bei Auflösung der Kasse darf ihr Vermögen vorbehaltlich der Regelung in § 6 des Gesetzes satzungsmäßig nur den Leistungsempfängern oder deren Angehörigen zugute kommen oder für ausschließlich gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet werden.

3. Außerdem müssen bei Kassen mit Rechtsanspruch der Leistungsempfänger die Voraussetzungen des § 2, bei

Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger die Voraussetzungen des § 3 erfüllt sein.

§ 2 Kassen mit Rechtsanspruch der Leistungsempfänger

(1) Bei rechtsfähigen Pensions- oder Sterbekassen, die den Leistungsempfängern einen Rechtsanspruch gewähren, dürfen die jeweils erreichten Rechtsansprüche der Leistungsempfänger vorbehaltlich des Absatzes 2 die folgenden Beträge nicht übersteigen:

als Pension	25.769 Euro jährlich,
als Witwengeld	17.179 Euro jährlich,
als Waisengeld	5.154 Euro jährlich für jede Halbwaise
	10.308 Euro jährlich für jede Vollwaise,
als Sterbegeld	7.669 Euro als Gesamtleistung.

(2) Die jeweils erreichten Rechtsansprüche, mit Ausnahme des Anspruchs auf Sterbegeld, dürfen in nicht mehr als 12 vom Hundert aller Fälle auf höhere als die in Absatz 1 bezeichneten Beträge gerichtet sein. Dies gilt in nicht mehr als 4 vom Hundert aller Fälle uneingeschränkt. Im Übrigen dürfen die jeweils erreichten Rechtsansprüche die folgenden Beträge nicht übersteigen:

als Pension	38.654 Euro jährlich,
als Witwengeld	25.769 Euro jährlich,
als Waisengeld	7.731 Euro jährlich für jede Halbwaise,
	15.461 Euro jährlich für jede Vollwaise.

§ 3 Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger

Rechtsfähige Unterstützungskassen, die den Leistungsempfängern keinen Rechtsanspruch gewähren, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

1. Die Leistungsempfänger dürfen zu laufenden Beiträgen oder zu sonstigen Zuschüssen nicht verpflichtet sein.

2. Den Leistungsempfängern oder den Mitarbeitendenvertretungen des Betriebs oder der Dienststelle muss satzungsgemäß und tatsächlich das Recht zustehen, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Kasse zufließen, beratend mitzuwirken.

3. Die laufenden Leistungen und das Sterbegeld dürfen die in § 2 bezeichneten Beträge nicht übersteigen.

§ 4 – § 7

R 5.2 Allgemeines zu Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

(1) ... Eine Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (§ 1b Abs. 4 BetrAVG).

(2) Für die Steuerbefreiung genügt es, wenn die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe d KStG am Ende des VZ erfüllt sind.

(3) Die Art der Anlage oder Nutzung des Kassenvermögens darf nicht dazu führen, dass die Kasse sich durch die mit der Vermögensverwaltung verbundene Tätigkeit selbst einen weiteren satzungsgemäß nicht bestimmten Zweck gibt. ...

R 5.3 Leistungsempfänger bei Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

(1) Steuerbefreite Kassen müssen sich auf Zugehörige oder frühere Zugehörige einzelner oder mehrerer wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe oder der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege einschließlich deren Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten und sonstiger gemeinnütziger Wohlfahrtsverbände oder auf Arbeitnehmer sonstiger Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen beschränken. Unter dem Begriff der Zugehörigen sind einerseits Arbeitnehmer und die in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehenden Personen zu verstehen, andererseits aber auch solche Personen, für die der Betrieb durch ihre soziale Abhängigkeit oder eine sonstige enge Bindung als Mittelpunkt der Berufstätigkeit anzusehen ist (z. B. Unternehmer und Gesellschafter). Frühere Zugehörige müssen die Zugehörigkeit zu der Kasse durch ihre Tätigkeit in den betreffenden Betrieben oder Verbänden erworben haben. Es ist nicht notwendig, dass die Kasse schon während der Zeit der Tätigkeit des Betriebsangehörigen bestanden hat. Als arbeitnehmerähnliches Verhältnis ist in der Regel ein Verhältnis von einer gewissen Dauer bei gleichzeitiger sozialer Abhängigkeit, ohne dass Lohnsteuerpflicht besteht, anzusehen. Arbeitnehmer, die über den Zeitpunkt der Pensionierung hinaus im Betrieb beschäftigt werden, sind Zugehörige i.S. des Gesetzes.

(2) Nach § 1 Nr. 1 KStDV darf die Mehrzahl der Personen, denen die Leistungen der Kasse zugute kommen sollen (Leistungsempfänger), sich nicht aus dem Unternehmer oder dessen Angehörigen und bei Gesellschaften nicht aus den Gesellschaftern oder deren Angehörigen zusammensetzen.

(3) ...

(4) Bei Unterstützungskassen muss den Leistungsempfängern oder den Mitarbeitendenvertretungen des Betriebs oder der Dienststelle satzungsgemäß und tatsächlich das Recht zustehen, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Kasse zufließen, beratend mitzuwirken.

R 5.4 Vermögensbildung bei Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

(1) Bei Kassen, deren Vermögen bei ihrer Auflösung vorbehaltlich der Regelung in § 6 KStG satzungsgemäß für ausschließlich gemeinnützige oder mildtätige Zwecke zu verwenden ist, gilt § 61 Abs. 1 AO sinngemäß. ...

(2) ...

(3) Nach § 1 b Abs. 4 BetrAVG wird ein aus dem Betrieb vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidender Arbeitnehmer, der seine betriebliche Altersversorgung von der Unterstützungskasse des Betriebs erhalten sollte, bei Erfüllung der Voraussetzungen hinsichtlich der Leistungen so gestellt, wie wenn er weiterhin zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse des Betriebs gehören würde. Bei Eintritt des Versorgungsfalles hat die Unterstützungskasse dem früheren Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen mindestens den nach § 2 Abs. 1 BetrAVG berechneten Teil der Versorgung zu gewähren (§ 2 Abs. 4 BetrAVG) oder den gem. § 2 Absatz 5a BetrAVG berechneten Teil der Versorgung bei ab dem 1.1.2001 erteilten Zusagen. Diese Verpflichtung zur Gewährung von Leistungen an den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles (§ 2 Abs. 4 BetrAVG) kann von der Unterstützungskasse wie folgt abgelöst werden:

1. Unter den Voraussetzungen des § 3 Absatz 3 bis 5 BetrAVG können nach § 2 BetrAVG unverfallbare Anwartschaften abgefunden werden. Soweit unverfallbare Anwartschaften über den gesetzlichen Umfang hinaus vertraglich zugesichert wurden, ist eine Abfindung zulässig.

2. Unter den Voraussetzungen des § 4 Absatz 2, 4 und 5 BetrAVG kann die Verpflichtung mit Zustimmung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers von jedem Unternehmen, bei dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer beschäftigt wird, von einem Pensionsfonds, von einer Pensionskasse, von einem Unternehmen der Lebensversicherung, oder einem öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger übernommen werden.

Vermögensübertragungen im Zusammenhang mit diesem Maßnahmen verstoßen nicht gegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe c KStG.

(4) Der Grundsatz der ausschließlichen und unmittelbaren Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Unterstützungskasse für die Zwecke der Kasse gilt nach § 6 Abs. 6 KStG nicht für den Teil des Vermögens, der am Schluss des Wirtschaftsjahres den in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e KStG bezeichneten Betrag übersteigt. Auch für den Fall, dass ein Unternehmen den Arbeitnehmern, die bisher von der Unterstützungskasse versorgt werden sollten, eine Pensionszusage erteilt oder bisher von der Unterstützungskasse gewährte Leistungen von Fall zu Fall aufgrund einer entsprechenden Betriebsvereinbarung übernimmt oder wenn eine Unterstützungskasse durch Änderung des Leistungsplans die Versorgungsleistungen einschränkt, gelten die Grundsätze des Satzes 1 nur für den überdotierten Teil des gesamten Kassenvermögens der Unterstützungskasse. Insoweit ist eine Übertragung von Vermögen einer Unterstützungskasse auf das Trägerunternehmen zulässig. Werden Versorgungsleistungen einer Unterstützungskasse durch Satzungsbeschluss in vollem Umfang ersatzlos aufgehoben, d.h., liegt kein Fall des Satzes 2 vor, entfällt die Steuerfreiheit der Kasse auch mit Wirkung für die Vergangenheit, soweit Steuerbescheide nach den Vorschriften der AO noch änderbar sind.

R 5.5 Leistungsbegrenzung

(1) Bei der Prüfung, ob die erreichten Rechtsansprüche der Leistungsempfänger in nicht mehr als 12 % aller Fälle auf höhere als die in § 2 Abs. 1 KStDV bezeichneten Beträge gerichtet sind (§ 2 Abs. 2 KStDV), ist von den auf Grund der Satzung, des Geschäftsplans oder des Leistungsplans insgesamt bestehenden Rechtsansprüchen, also von den laufenden tatsächlich gewährten Leistungen und den Anwartschaften auszugehen. Dabei ist jede in § 2 KStDV genannte einzelne Leistungsgruppe (Pensionen, Witwengelder, Waisengelder und Sterbegelder) für sich zu betrachten. Nur bei Beschränkung auf die Höchstbeträge kann die Kasse als Sozialeinrichtung anerkannt werden.

(2) Unterstützungskassen sind als Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger zur Aufstellung eines Geschäftsplans im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes nicht verpflichtet. Unterstützungskassen dürfen auch laufende Leistungen, z.B. zur Altersversorgung, gewähren, wenn die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b KStG und des § 3 Nr. 3 KStDV erfüllt sind. Dabei dürfen Altersrenten, Witwengeld, Waisengeld und Sterbegeld ohne Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Leistungsempfängers gewährt werden. Die laufenden Leistungen und das Sterbegeld dürfen die in § 2 KStDV bezeichneten Beträge nicht übersteigen. Dagegen hat eine Unterstützungskasse, die jedem Zugehörigen eines Betriebs ohne Rücksicht auf seine wirtschaftlichen Verhältnisse einmalige

Zuwendungen macht, keinen Anspruch auf die Steuerbefreiung. Leistungsempfänger im Sinne dieser Vorschrift sind nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG die Personen, denen die Leistungen der Kasse zugute kommen oder zugute kommen sollen, also auch die Leistungsanwärter. Daher gilt die Begrenzung der laufenden Leistungen nach § 3 Nr. 3 KStDV für die tatsächlich gezahlten Renten und die sich aus dem Leistungsplan ergebenden tatsächlichen Rentenanswartschaften. Die Rentenanswartschaften sind mit den jeweils erreichten Beträgen anzusetzen.

(3) Eine steuerbefreite Pensionskasse oder Unterstützungskasse kann anstelle einer laufenden Rente auch eine Kapitalabfindung zahlen. Voraussetzung ist, dass die zu kapitalisierende Rente sich in den Grenzen der Höchstbeträge der §§ 2 und 3 KStDV hält und der Leistungsempfänger durch die Kapitalisierung nicht mehr erhält, als er insgesamt erhalten würde, wenn die laufende Rente gezahlt würde. Der Berechnung der Kapitalabfindung darf daher nur ein Zinsfuß zugrunde gelegt werden, der auf die Dauer gesehen dem durchschnittlichen Zinsfuß entspricht. Bei der Prüfung, ob sich die kapitalisierte Rente in den Grenzen der vorgenannten Höchstbeträge hält, ist von einem Zinssatz von 5,5 % auszugehen. Im Übrigen ist die Kapitalabfindung nach den sonst steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen zu berechnen.

Zu § 6

R 6 Einschränkung der Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen

Allgemeines

(1) § 6 KStG regelt die teilweise Steuerpflicht überdotierter Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen. Steuerpflichtig ist der Teil des Einkommens, der auf das den zulässigen Betrag übersteigende Vermögen entfällt.

(2) – (4) ...

Unterstützungskassen

(5) Bei Unterstützungskassen ist das Vermögen nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e KStG zu errechnen. Im Gegensatz zu den Pensionskassen ist bei der Ermittlung nicht von handelsrechtlichen Bewertungsmaßstäben auszugehen. Im Einzelnen sind anzusetzen:

a) der Grundbesitz mit 200 % des Einheitswerts (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG) der zu dem Feststellungszeitpunkt maßgebend ist, der auf den Schluss des Wirtschaftsjahres folgt,

b) der noch nicht fällige Anspruch aus einer Versicherung mit dem Wert des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals zuzüglich des Guthabens aus Beitragsrückerstattung am

Schluss des Wirtschaftsjahres; soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, tritt an die Stelle des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals der nach § 169 Abs. 3 des VVG berechnete Rückkaufwert bzw. der nach § 169 Abs. 4 VVG berechnete Zeitwert,

c) das übrige Vermögen mit dem gemeinen Wert am Schluss des Wirtschaftsjahres.

(6) Abweichend von der Regelung für Pensionskassen ist für Unterstützungskassen ein rückwirkender Wegfall der Steuerpflicht nicht vorgesehen. Die teilweise Steuerpflicht ist nach Ablauf jedes Jahres zu prüfen. Sie besteht deshalb jeweils nur für ein Jahr. Die teilweise Steuerpflicht kann jedoch nach § 6 Abs. 6 Satz 2 KStG von vornherein z. B. durch entsprechende Rückübertragung von Deckungsmitteln auf das Trägerunternehmen vermieden werden.

BMF-Schreiben vom 12.08.2021

Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

– Auszug –

IV C 5 -S 2333/19/10008

I. Allgemeines

- 1 ...
Als Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung kommen die Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), die Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG), die Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG), die Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 232 des Versicherungsaufsichtsgesetzes - VAG) oder der Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 236 VAG) in Betracht.
- 2 ...
- 3 Das biologische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gilt im Regelfall das 60. Lebensjahr. In Ausnahmefällen können betriebliche Altersversorgungsleistungen auch schon vor dem 60.

Lebensjahr gewährt werden, so z. B. bei Berufsgruppen wie Piloten, bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich sind. Ob solche Ausnahmefälle (berufsspezifische Besonderheiten) vorliegen, ergibt sich aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies in der Regel bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds unschädlich. Zur bilanzsteuerrechtlichen Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, siehe BMFSchreiben vom 18. September 2017 (BStBl I S. 1293). Für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2011 erteilt werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr (siehe auch BT-Drucksache 16/3794 vom 12. Dezember 2006, S. 31, unter „IV. Zusätzliche Altersvorsorge“ zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007, BGBl. I S. 554). (...)

3a – 3d

- 4 Eine Hinterbliebenenversorgung im steuerlichen Sinne darf nur Leistungen an die Witwe/den Witwer der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die Kinder i.S.d. §32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG, den früheren Ehegatten oder die Lebensgefährtin / den Lebensgefährten vorsehen. (...) Der Begriff des/der Lebensgefährten/in ist dabei als Oberbegriff zu verstehen, der auch die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft mit erfasst. Ob eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft eingetragen wurde oder nicht, ist dabei zunächst unerheblich. Für Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft besteht allerdings die Besonderheit, dass sie einander nach § 5 Lebenspartnerschaftsgesetz zum Unterhalt verpflichtet sind. Insoweit liegt eine mit der zivilrechtlichen Ehe vergleichbare Partnerschaft vor. Handelt es sich dagegen um eine andere Form der nicht ehelichen Lebensgemeinschaft, muss anhand der im BMF-Schreiben vom 25. Juli 2002 (BStBl I S. 706) genannten Voraussetzungen geprüft werden, ob diese als Hinterbliebenenversorgung anerkannt werden kann. Ausreichend ist dabei regelmäßig, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des/der Lebensgefährten/in bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

5 Die Möglichkeit, andere als die in Rn. 4 genannten Personen als Begünstigte für den Fall des Todes des Arbeitnehmers zu benennen, führt steuerrechtlich dazu, dass es sich nicht mehr um eine Hinterbliebenenversorgung handelt, sondern von einer Vererblichkeit der Anwartschaften auszugehen ist. ...

6 Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist. ... Gleiches gilt, wenn von vornherein eine Abfindung der Versorgungsanwartschaft, z. B. zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, vereinbart ist und dadurch nicht mehr von der Absicherung eines biometrischen Risikos ausgegangen werden kann. ...

II. Lohnsteuerliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

1. Allgemeines

8 Der Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn richtet sich bei einer durch Beiträge des Arbeitgebers (einschließlich Entgeltumwandlung oder anderer Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers, vgl. Rn. 26) finanzierten betrieblichen Altersversorgung nach dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (vgl. auch R 40b.1 LStR zur Abgrenzung). ... Bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse fließt der Arbeitslohn erst im Zeitpunkt der Zahlung der Altersversorgungsleistungen an den Arbeitnehmer zu.

2. Entgeltumwandlung zugunsten betrieblicher Altersversorgung

9 Um durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen (Umwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen – Entgeltumwandlung – § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). ...

10 ...

11 Eine Herabsetzung von Arbeitslohnansprüchen zugunsten betrieblicher Altersversorgung ist steuerlich als Entgeltumwandlung auch dann anzuerkennen, wenn die in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG geforderte Wertgleichheit außerhalb versicherungsmathematischer Grundsätze berechnet wird. Entscheidend ist allein, dass die Versorgungsleistung zur Absicherung mindestens eines

biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt und erst bei Eintritt des biologischen Ereignisses fällig wird.

12 Die Herabsetzung von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten der betrieblichen Altersversorgung wird aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auch dann als Entgeltumwandlung steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

13 Bei einer Herabsetzung laufenden Arbeitslohns zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung hindert es die Annahme einer Entgeltumwandlung nicht, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (wie z.B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern können.

...

8. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG

...

60 (...)

Der Übertragungswert ist gemäß § 3 Nr. 55 Satz 2 EStG auch steuerfrei, wenn er vom ehemaligen Arbeitgeber oder von einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder an eine andere Unterstützungskasse geleistet wird.

61 Die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 55 EStG kommt jedoch nicht in Betracht, wenn die betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen Arbeitgeber als Direktzusage oder mittels einer Unterstützungskasse ausgestaltet war, während sie beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung abgewickelt wird. Dies gilt auch für den umgekehrten Fall. Ebenso kommt die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB nicht in Betracht, da in einem solchen Fall die Regelung des § 4 BetrAVG keine Anwendung findet.

...

III. Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen

1. Allgemeines

145 Die Leistungen aus einer Versorgungszusage des Arbeitgebers können Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, aus Kapitalvermögen oder sonstige Einkünfte sein oder nicht der Besteuerung unterliegen.

2. Direktzusage und Unterstützungskasse

146 Versorgungsleistungen des Arbeitgebers aufgrund einer Direktzusage und Versorgungsleistungen einer Unterstützungskasse führen zu Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG).

147 Werden solche Versorgungsleistungen nicht fortlaufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um Vergütungen (Arbeitslohn) für mehrjährige Tätigkeiten i.S.d. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG (vgl. BFH-Urteil vom 12. April 2007 - VI R6/02-, BStBl II S. 581), die bei Zusammenballung als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 EStG zu besteuern sind. ...

...

Auszug aus dem Betriebsrentengesetz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in §1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),

2. ...

2a. ...

3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung), oder

4. ...

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; anderenfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buch Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) ...

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) ... (4)

§ 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 3 Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. Eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Fristen nach Satz 1. Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht berührt...

(2) ... (3)

(4) Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), so sind die nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dem Unternehmen angehörenden Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gleichgestellt. Die Versorgungszusage gilt in dem Zeitpunkt als erteilt im Sinne des Absatzes 1, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört.

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; ...

§ 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

(1) Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach §1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; an die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt. Der Mindestanspruch auf Leistungen wegen Invalidität oder Tod vor Erreichen der Altersgrenze ist jedoch nicht höher als der

Betrag, den der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen erhalten hätten, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens der Versorgungsfall eingetreten wäre und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt gewesen wären.

(2) ... (3a)

(4) Eine Unterstützungskasse hat bei Eintritt des Versorgungsfalles einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer, der nach § 1b Abs. 4 gleichgestellt ist, und seinen Hinterbliebenen mindestens den nach Absatz 1 berechneten Teil der Versorgung zu gewähren.

(5) Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung tritt an die Stelle der Ansprüche nach Absatz 1, 3a oder 4 die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen; dies gilt entsprechend für eine unverfallbare Anwartschaft aus Beiträgen im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage.

(6) ...

§ 2a ...

§ 3 Abfindung

(1) Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.

2) Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. Die Abfindung einer Anwartschaft bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

(3) Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

(4) Der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

(5) Für die Berechnung des Abfindungsbetrages gilt § 4 Abs. 5 entsprechend.

(6) Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

§ 4 Übertragung

(1) Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze übertragen werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer

1. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden oder

2. der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

(3) ...

(4) Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden. § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

Bei einer Pensionskasse nach § 7 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 muss sichergestellt sein, dass im Zeitpunkt der Übernahme der in der Rechtsverordnung zu § 235 Absatz 1 Nummer 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird.

(5) Der Übertragungswert entspricht bei einer unmittelbar über den Arbeitgeber oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem

Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung; bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. ...

(6) Mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswerts erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

§ 4a Auskunftspflichten

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

§ 6 Vorzeitige Altersleistung

Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Wird die Altersrente

aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf einen Teilbetrag beschränkt, können auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Umfang des Versicherungsschutzes

(1) Versorgungsempfänger, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, und ihre Hinterbliebenen haben gegen den Träger der Insolvenzversicherung einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Insolvenzverfahren nicht eröffnet worden wäre. Satz 1 gilt entsprechend,

1. ...

2. wenn eine Unterstützungskasse die nach ihrer Versorgungsregelung vorgesehene Versorgung nicht erbringt, weil über das Vermögen oder den Nachlass eines Arbeitgebers, der der Unterstützungskasse Zuwendungen leistet, das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. ...

(1a) ...

(2) Personen, die bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder bei Eintritt der nach Absatz 1 Satz 4 gleichstehenden Voraussetzungen (Sicherungsfall) eine nach § 1b unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben, und ihre Hinterbliebenen haben bei Eintritt des Versorgungsfalls einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn die Anwartschaft beruht

1. ... 2.

3. auf einer Versorgungszusage des Arbeitgebers, die von einer Unterstützungskasse durchgeführt wird, ...

(2a) Die Höhe des Anspruchs nach Absatz 2 richtet sich

1. bei unmittelbaren Versorgungszusagen, Unterstützungskassen und Pensionsfonds nach § 2 Absatz 1, ...

(3) Ein Anspruch auf laufende Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung beträgt im Monat höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend bei einem Anspruch auf Kapitalleistungen mit der Maßgabe,

dass zehn Prozent der Leistung als Jahresbetrag einer laufenden Leistung anzusetzen sind.

(4) ... (6)

§ 10 Beitragspflicht und Beitragsbemessung

(1) ... (2)

(3) Die nach Absatz 2 erforderlichen Beiträge werden auf die Arbeitgeber nach Maßgabe der nachfolgenden Beträge umgelegt, soweit sie sich auf die laufenden Versorgungsleistungen und die nach § 1b unverfallbaren Versorgungsanwartschaften beziehen (Beitragsbemessungsgrundlage); diese Beträge sind festzustellen auf den Schluss des Wirtschaftsjahres des Arbeitgebers, das im abgelaufenen Kalenderjahr geendet hat:

1. ... 2.

3. Bei Arbeitgebern, die eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse durchführen, ist Beitragsbemessungsgrundlage das Deckungskapital für die laufenden Leistungen (§ 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes) zuzüglich des Zwanzigfachen der nach § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Satz 1 des Einkommensteuergesetzes errechneten jährlichen Zuwendungen für Leistungswürter im Sinne von § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Satz 2 des Einkommensteuergesetzes.

4. ...

(4) ...

§ 16 Anpassungsprüfungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder

2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens

im Prüfungszeitraum.

(3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 entfällt, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens ein Prozent anzupassen oder

2. ...

(4) ...

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungen mindestens entsprechend Absatz 3 Nr. 1 anzupassen oder im Falle der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse sämtliche Überschussanteile entsprechend Absatz 3 Nr. 2 zu verwenden.

(6) ...

§ 17 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16 sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; ein Berufsausbildungsverhältnis steht einem Arbeitsverhältnis gleich. Die §§ 1 bis 16 gelten entsprechend für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Arbeitnehmer im Sinne von § 1a Abs. 1 sind nur Personen nach den Sätzen 1 und 2, soweit sie aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch nach § 1a richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

(2) ... (3)

§ 19 Allgemeine Tariföffnungsklausel

(1) Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

(2) ... (3)

§ 20 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

(1) Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

(2) ...

HHG Unterstützungskasse für
Handwerk, Handel und Gewerbe e.V.

Sitz Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund

Verwaltung Hamburg
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg
Telefon 040 4124-0
Fax 040 4124-2958

In Kooperation mit der
SIGNAL IDUNA Gruppe

info@signal-iduna.de

signal-iduna.de