Die Architekten der
betrieblichen Altersversorgung

Die Unternehmenskasse (UK)

Betriebswirtschaftliche Vorteile und steuerliche Implikationen

Autor: Kurt J. Wittmayer

Die Unternehmenskasse (UK)
Betriebswirtschaftliche Vorteile und steuerliche Implikationen

I. Einleitung ... 3

1. Die bAV als Säule der Rentenabsicherung ... 3

a) Sozialpolitische Gründe ... 3

b) Betriebswirtschaftliche Gründe ... 5

II. Betriebswirtschaftliche Vorteile der Unternehmenskasse ... 6

1. Wesentliche Merkmale der Unternehmenskasse ... 6

a) Selbständige Versorgungseinrichtung ... 6

b) … die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt. ... 6

c) Steuerlich Begünstigte (Leistungsanwärter, Rentner) der UK können sein: ... 6

d) Steuerlich anerkannte Betriebsausgaben im Rahmen der pauschaldotierten UK sind: ... 6

e) Begrenzung der steuerlich anerkannten Betriebsausgaben bei der pauschaldotierten UK ... 7

f) Steuerfreiheit der UK ... 7

g) Die partielle Steuerpflicht bei Überdotierung ... 8

h) Die freie Kapitalanlage der UK ... 9

i) Die Innenfinanzierung des Trägerunternehmens mithilfe der UK ... 10

j) Die Dotierungsmöglichkeit nach Ablauf des Bilanzjahres ... 10

k) Die Bilanzneutralität der UK ... 10

l) Die Entgeltumwandlung mittels UK ... 10

m) Die Höhe der Entgeltumwandlung ... 11

n) Sozialversicherungsfreiheit der Umwandlungsbeträge ... 11

2. Die Vorteile der UK ... 13

3. Funktionsweise der Unternehmenskasse(R) ... 14

a) Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und UK ... 14

b) Kapitalanlage der UK ... 14

III. Verstoß gegen die Einheit der Rechtsordnung: Die Nichtberücksichtigung der Zusagen

Die Unternehmenskasse (UK)
Betriebswirtschaftliche Vorteile und steuerliche Implikationen

I. Einleitung

1. Die bAV als Säule der Rentenabsicherung

Die UK ist ein hocheffizientes Subsystem der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die wiederum als Säule der Rentenabsicherung aus sozialpolitischen wie betriebswirtschaftlichen Gründen unabdingbar ist.

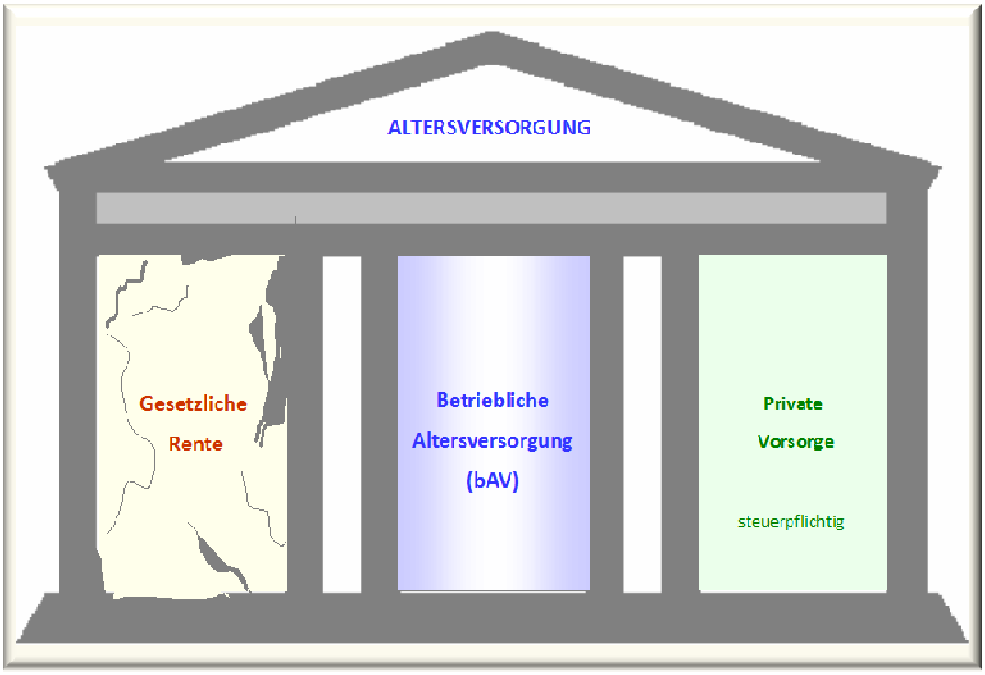

Abb. 1: System der Altersversorgung in Deutschland

a) Sozialpolitische Gründe

Der Generationenvertrag hält längst nicht mehr. Während sich 1950 noch vier Arbeitnehmer die „Finanzierung eines Rentners teilen konnten, sind es heute lediglich noch zwei. Spätestens 2040 wird ein Aktiver einen Rentner „ernähren“ müssen.

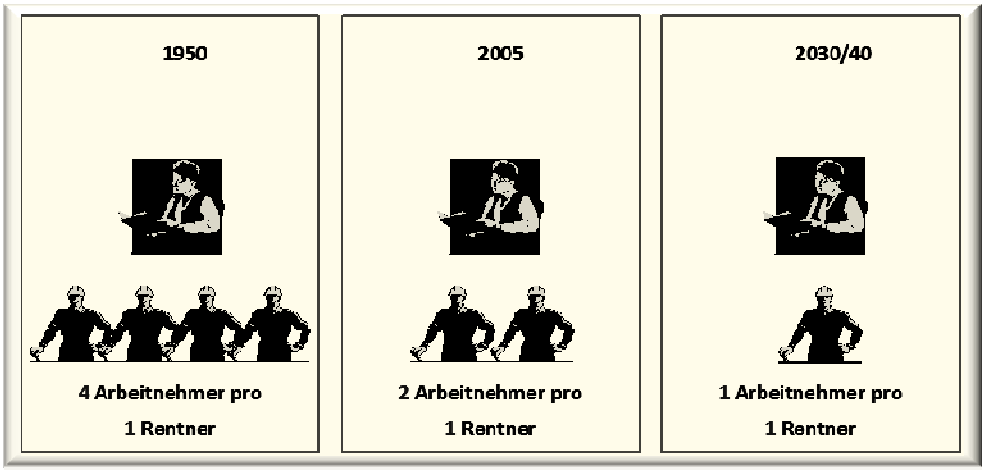

Abb. 2: Anzahl der Arbeitnehmer pro Anzahl der Rentner

Entsprechend hoch wären „seine“ Rentenbeiträge, würde die Rente auf dem jetzigen Niveau bleiben. Es gibt inzwischen – trotz vorgeblicher – Streitigkeiten einen Konsens darüber, dass die gesetzlichen Renten sinken werden, sei es durch die Hinausschiebung des Rentenalters auf letztlich 70 Jahre und einer unter der Inflation verbleibenden Rentensteigerung.

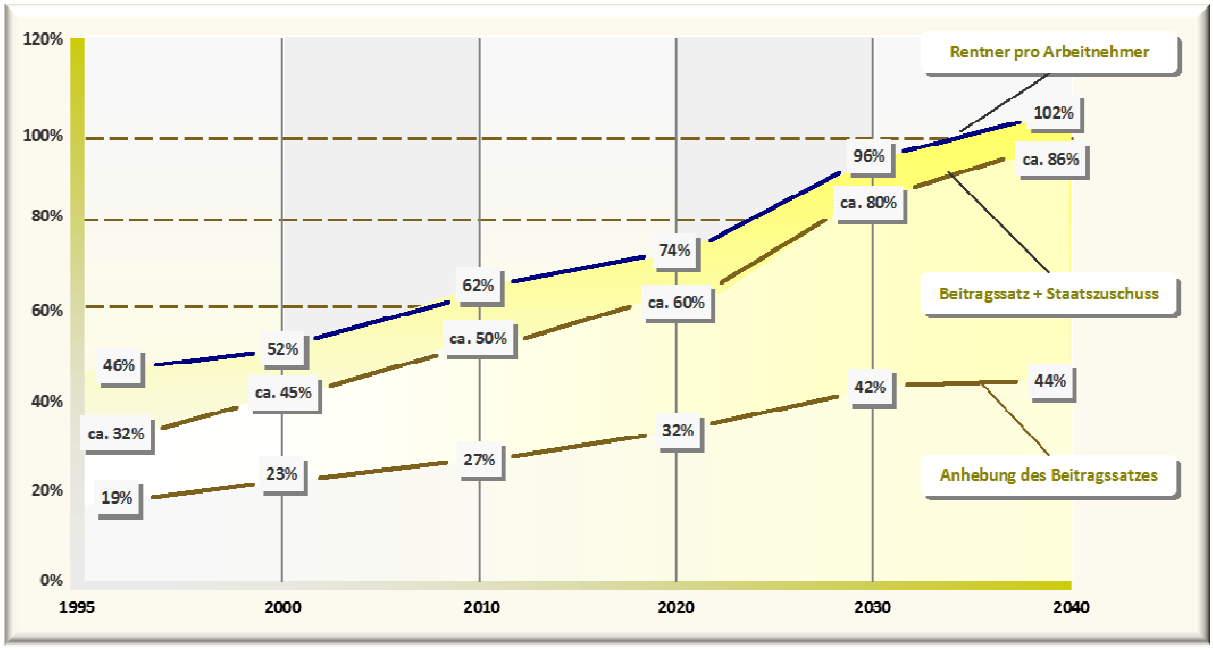

Abb. 3: Rentenbeitragsentwicklung und Prognose

Der soziografische Zuschnitt der Bevölkerung in Deutschland nähert sich – auch bei erhöhter Zuwanderung ausländischer jüngerer Arbeitnehmer – immer mehr einer umgekehrten Pyramide – wie die folgende Grafik deutlich veranschaulicht.

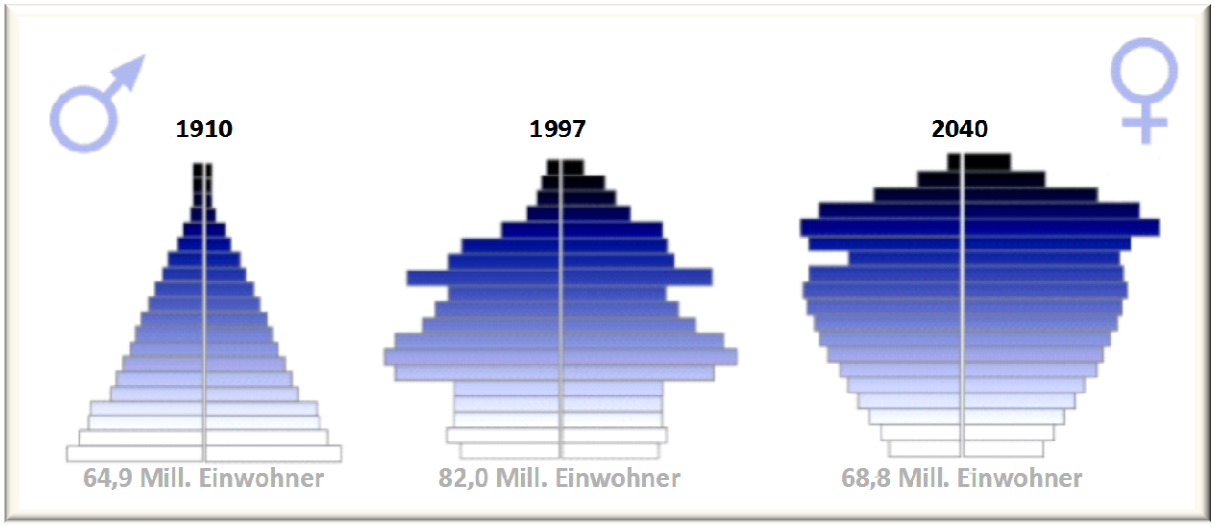

Abb. 4: Demografische Entwicklung und Prognose

Es besteht deshalb die sozialpolitische Verantwortung seitens der Unternehmen ihren Mitarbeitern zu helfen. Hierfür steht die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung, deren gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits seit 1975 im BetrAVG normiert sind. Flankiert wird das BetrAVG durch steuerliche Maßnahmen, die im EStG verankert sind.

b) Betriebswirtschaftliche Gründe

Abstrakt gesehen, benötigt ein Unternehmen lediglich drei „Produktionsfaktoren“:

- Unternehmer (Management)
- Kapital – richtiger ausreichende Liquidität
- Qualifizierte, mitdenkende Mitarbeiter

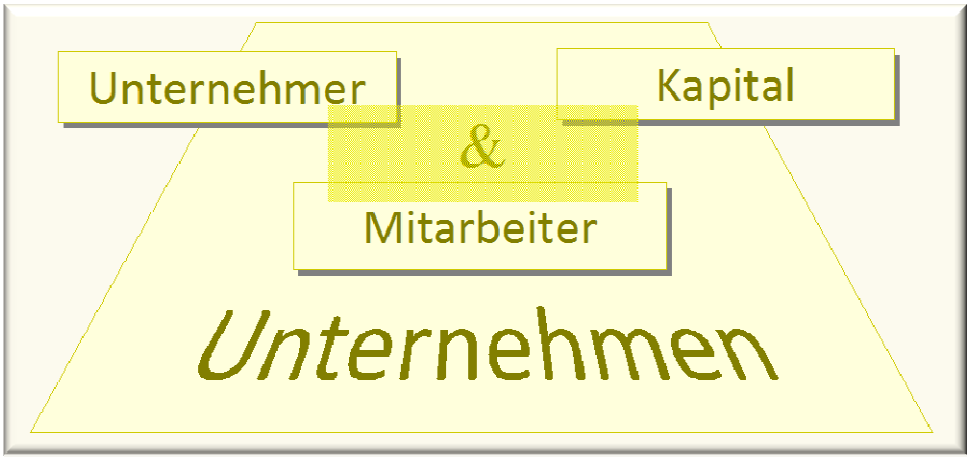

Abb. 5: Basis des Unternehmens

Die bAV gliedert sich ihrerseits wiederum in fünf Durchführungswege:

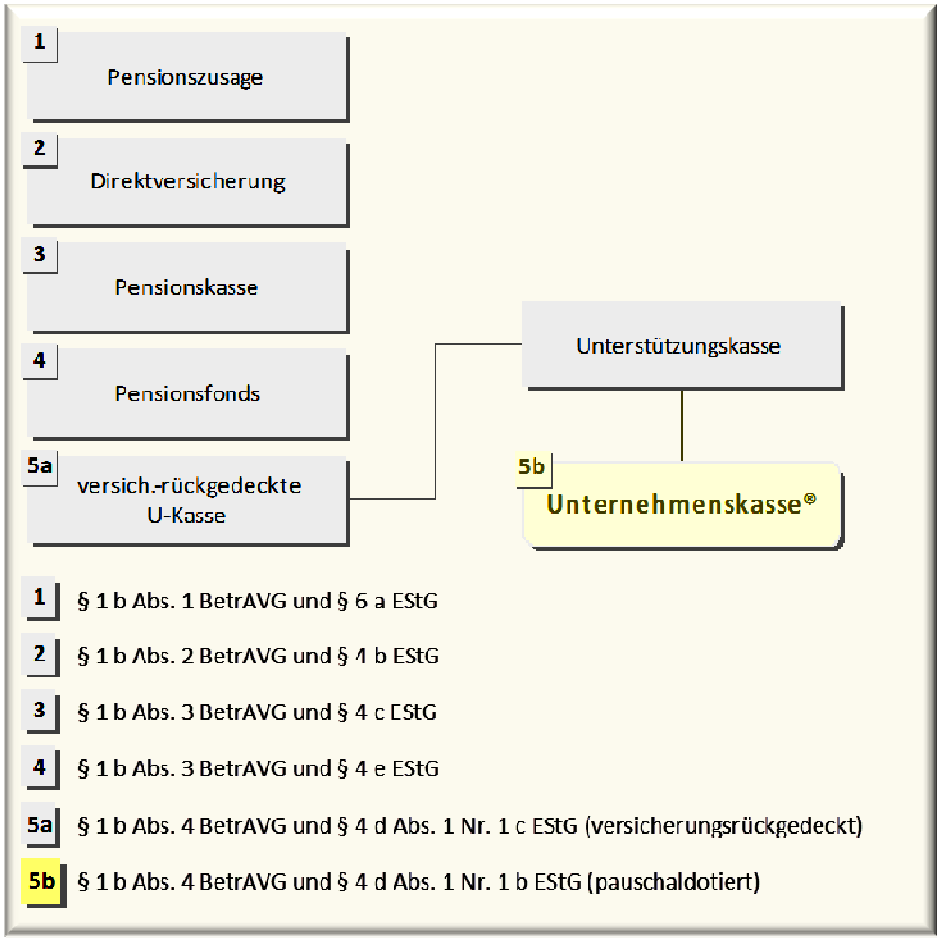

Abb. 6: Durchführungswege der bAV

II. Betriebswirtschaftliche Vorteile der Unternehmenskasse

1. Wesentliche Merkmale der Unternehmenskasse

a) Selbständige Versorgungseinrichtung …

Üblich sind die Rechtsformen des eingetragenen Vereins bzw. der GmbH oder der Stiftung.

b) … die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt.[1]

Dieses Kriterium ist faktisch überholt und dient lediglich noch der Abgrenzung gegenüber der Pensionskasse, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sie ebenfalls eine selbständige Versorgungseinrichtung darstellt, formell aber auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt.

Tatsächlich besteht aufgrund der Rechtsprechung auch bei der Unternehmenskasse ein faktischer Anspruch auf Zahlung der Zusagen.

Hintergrund ist die gerichtliche Inhaltskontrolle von einseitigen Leistungsversprechen (§ 315 BGB). In seiner sog. Unverfallbarkeitsentscheidung vom 10.03.1972 erklärte das BAG erstmals in gesetzesändernder Rechtsfortbildung, dass der Verfall von Versorgungsanwartschaften bei Ausscheiden vor dem 65. Lebensjahr unzulässig sei[2]. Dies gilt speziell für Unterstützungskassen. Seit dieser Zeit ist dies auch ständige Rechtsprechung[3]. Diese Rechtsprechung des BAG wurde vom BVerfG auch ausdrücklich bestätigt[4].

Das Merkmal wurde beibehalten um die Abgrenzung zur Pensionskasse zu ermöglichen, welche z. B. aus diesem Grunde der BaFin unterliegt, mit der Folge, dass die Kapitalanlage der Pensionskasse durch das VAG begrenzt ist, während die UK in ihrer Anlagepolitik vollständig frei ist[5].

c) Steuerlich Begünstigte (Leistungsanwärter, Rentner) der UK können sein:

(1) Kommanditisten, wenn sie nicht als Mitunternehmer gelten
(2) Geschäftsführer
(3) Gesellschaftergeschäftsführer (GGF)
(4) Angehörige von (1)–(3), wenn ein entgeltpflichtiger Dienstvertrag mit Barauszahlung vorliegt
(5) Arbeitnehmer
- auch wenn er zu einer ausländischen Tochtergesellschaft oder Betriebsstätte gehört
- abgeordnete Arbeitnehmer[6]
- auch ausländische Arbeitnehmer einer ausländischen Tochter oder Betriebsstätte, sofern die Tochter etc. an die UK Zuwendungen tätigt[7]
- ehemalige Arbeitnehmer[8]
- Arbeitnehmerähnliche Personen, auch ehemalige[9]

(6) Sonstige Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Trägerunternehmen Zusagen erteilt wurden[10], wie z. B. Selbständige (RAe, StB, WP, Handelsvertreter)[11], welche für das Trägerunternehmen tätig sind

d) Steuerlich anerkannte Betriebsausgaben im Rahmen der pauschaldotierten UK[12] sind:

(1) Dotierungen (Zuwendungen) für
- Leistungsanwärter[13], die das 27. Lebensjahr vollendet haben[14]
- maximal 25 % der möglichen künftigen Jahresrente15
- bzw. 2,5 % der möglichen künftigen Kapitalsumme
- Rentner
- Deckungskapital gemäß der Tabelle zu § 4 d EStG (Anlage 1 zum EStG)

(2) sonstige Zwecke wie z. B.
- Zinsen für gewährte Darlehen

- Mieten an die UK

e) Begrenzung der steuerlich anerkannten Betriebsausgaben bei der pauschaldotierten UK[16]

(1) Zuwendungen (Dotierungen) dürfen nicht mehr als Betriebsausgabe abgezogen werden, wenn das Vermögen der UK (tatsächliches Kassenvermögen) das zulässige Kassenvermögen (ohne Berücksichtigung künftiger Versorgungsleistungen, s. hierzu unten III.) übersteigt.

(2) Zulässiges Kassenvermögen ist eine Rechengröße, die sich zusammensetzt aus

- dem Deckungskapital gemäß der Tabelle (EStG Anlage 1) zuzüglich
- dem sog. Reservepolster = der achtfachen Dotierung/Zuwendung für Leistungsanwärter (= 25 % Jahresrente bzw. 2,5 % Kapitalsumme x 8 = 200 % (2 Jahresrenten) bzw. 20 % der Kapitalsumme.

(3) Tatsächliches Kassenvermögen ist nach § 4 d Abs. 1 Satz 3 EStG zu bewerten[17].

Die Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs bezieht sich nur auf die Zuwendungen (Dotierungen). Zinsen, Mieten, Einrichtungsgebühren, Verwaltungskosten etc., die das Trägerunternehmen an die UK leistet sind davon nicht betroffen, d. h. weiterhin als Betriebsausgaben abzugsfähig.[18]

f) Steuerfreiheit der UK

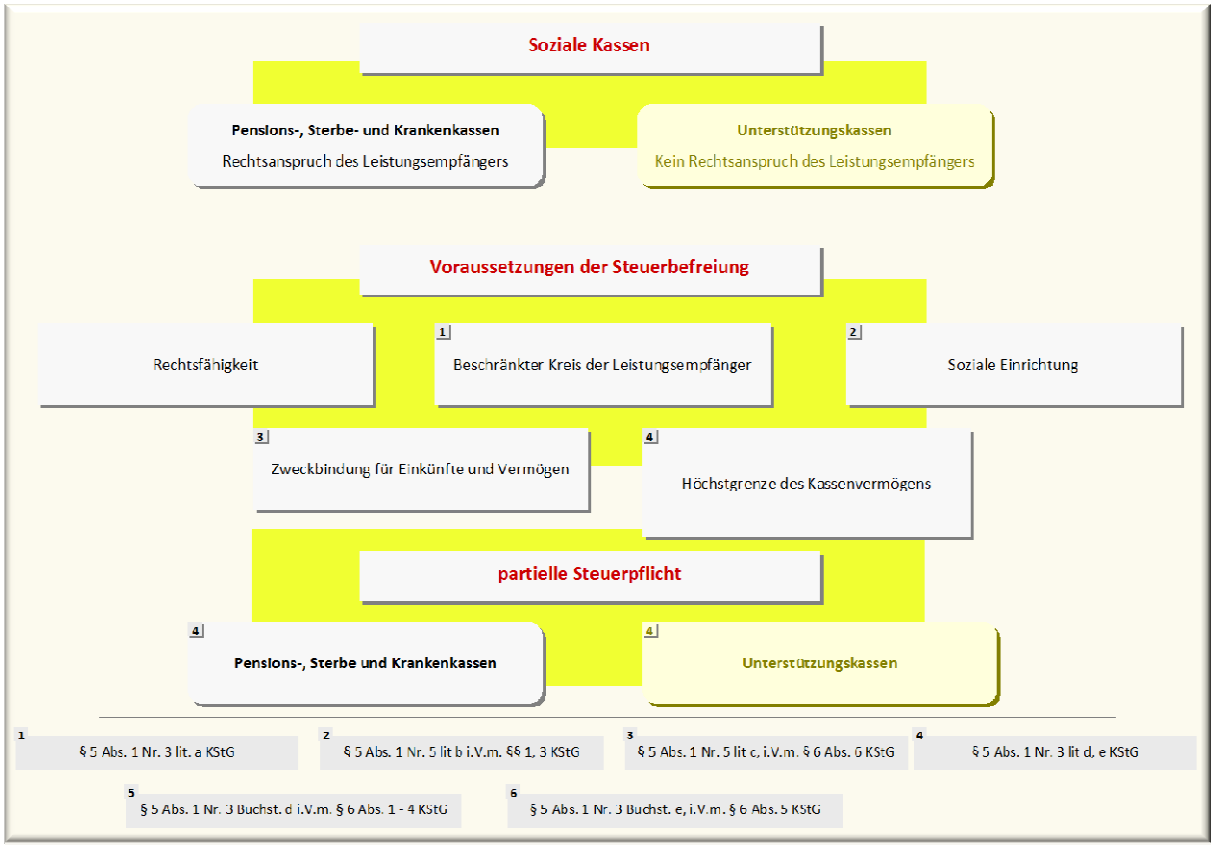

Abb. 7: Steuerbefreite Kassen

(1) Die UK ist gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG von der Körperschaftssteuer (und sonstigen Steuern) unter bestimmten Voraussetzungen befreit. Im Einzelnen sind diese Voraussetzungen gegeben, wenn sichergestellt ist,

- dass sich die UK auf Zugehörige oder frühere Zugehörige beschränkt; das sind:

1) Arbeitnehmer[19]

2) Arbeitnehmer, die bei einer ausländischen Tochtergesellschaft oder Betriebsstätte angestellt sind[20]

3) abgeordnete Arbeitnehmer
4) auch ausländische Arbeitnehmer einer ausländischen Tochter oder Betriebsstätte, sofern die Tochter etc. an die UK Zuwendungen tätigt[21]
5) arbeitnehmerähnliche Personen
6) aber auch sonstige Personen nach § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG[22]

- dass die UK eine soziale Einrichtung darstellt[23]. Dies wird in der KStDV näher erläutert:

1) Gemäß § 1 Nr. 1 KStDV dürfen sich die Leistungsempfänger nicht in der Mehrzahl aus dem Unternehmer oder dessen Angehörige zusammensetzen; bei GUK wird aber auf die GUK und nicht die Einzelkasse als Mitglied der GUK abgestellt, so dass dieses Kriterium in der Praxis bedeutungslos ist;
2) Gemäß § 1 Nr. 2 KStDV muss die Satzung bei Auflösung der Kasse vorsehen, dass ihr Vermögen nur für die Leistungsempfänger bzw. für gemeinnützige Zwecke verwenden wird. (Die Rückzahlung an das Trägerunternehmen bei Überdotierung wird hiervon nicht berührt);
3) Gemäß § 1 Nr. 3 KStDV müssen die Voraussetzungen des § 3 KStDV ebenfalls gegeben sein. Dies bedeutet, dass
– die Arbeitnehmer nicht zu Zahlungen an die UK verpflichtet werden dürfen (Nr. 1)
– die Mitwirkung der Leistungsempfänger oder des Betriebsrates satzungsgemäß und tatsächlich an der Vermögensverwaltung der UK beratend mitzuwirken gegeben sein muss (Nr. 2)
– die Rentenleistungen die nachfolgenden Beträge nicht übersteigen dürfen (Nr. 3):

88 % der Begünstigten	25.769 Euro p.a.
12 % der Begünstigten	38.654 Euro p.a.
4 % der Begünstigten	unbegrenzt

– § 14 Abs. 1 BewG sieht einen Rechnungszins von 5,5 % vor.[24]. Auf dieser Grundlage erstellt das Finanzministerium eine Vervielfältiger-Tabelle für den Kapitalwert einer lebenslänglichen Nutzung bzw. Leistung.[25]
(2) Nach § 4 d S. 7 EStG gelten 10 % der Kapitalleistung als Jahresbeitrag einer lebenslänglich laufenden Leistung. Danach wäre im Umkehrschluss die Kapitalsumme mit dem Zehnfachen der Jahresrente anzusetzen. Fraglich ist, ob der Umkehrschluss gilt. Auch hier gilt § 14 Abs. 1 BewG, es ist also die Vervielfältiger-Tabelle anzuwenden.[26]
(3) Der Gewerbesteuer unterliegt die UK von vornherein nicht, da sie kein stehenden Gewerbebetrieb darstellt (§ 2 GewStG). Im Übrigen ist die UK gem. § 3 Nr. 9 GewStG befreit.
(4) Von der Kapitalertragssteuer ist die UK in wesentlichen Bereichen[27] befreit. Insoweit ist der Steuerabzug iSd § 43 I Nr. 4, 6 bis 12, sowie Satz 2 nicht vorzunehmen[28]. Nach § 44 a IV 2 gilt die Befreiung auch für § 20 I Nr. 1 und 2 EStG.

g) Die partielle Steuerpflicht bei Überdotierung

(1) Ausnahmsweise wird die UK partiell für mögliche Erträge steuerpflichtig, wenn die UK überdotiert ist. Das ist dann gegeben, wenn das Vermögen der UK höher ist als der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. e KStG bezeichnete Betrag, so § 6 Abs. 5 KStG.
(2) Danach wird das tatsächliche Kassenvermögen iSd § 4 d EStG verglichen mit dem um 25 % erhöhten zulässigen Kassenvermögen, wobei die zukünftigen Leistungsverpflichtungen entgegen jeglichem Bilanzierungsrecht dem Wortlaut nach nicht berücksichtigt werden sollen.[29]

(3) Diesem Wortlaut zufolge sind dann bei reinen Leistungsanwärter-UK – wie sie besonders zu Beginn meist ausschließlich gegeben sind – nur 25 % des Zusagevolumens steuerfrei.
Die Bestimmung, wonach die zukünftigen Leistungsverpflichtungen nicht zu berücksichtigen sind, nicht mehr rechtskonform.[30]

(4) Eine GUK oder auch Konzern-UK ist für die Bemessung der Zuwendungen der einzelnen Trägerunternehmen zu segmentieren, d. h. in rechnerische Einzelkassen aufzuteilen.[31] Das gilt seit 1992 auch unbestritten für die Begrenzung der Zuwendungen durch das zulässige und tatsächliche Kassenvermögen.
Dagegen ist für die partielle Steuerpflicht die GUK als Einheit zu behandeln.[32] Es kommt für die partielle Steuerpflicht also darauf an, ob die GUK insgesamt überdotiert ist.[33]

(5) Solange dies nicht der Fall ist, tritt auch für die einzelne U-Kasse, auch wenn diese rechnerisch überdotiert wäre, eine partielle Steuerpflicht nicht ein.

(6) Zur Prüfung des zulässigen Kassenvermögens sind die einzelnen Werte für das Trägerunternehmen zu errechnen und dann als Gesamtsumme auszuweisen. Das tatsächliche Kassenvermögen ergibt sich dagegen als Gesamtwert der GUK.[34]

(7) Im Übrigen stellt sich dann für die GUK die gleiche Konstellation wie unten dargelegt (Punkt III).

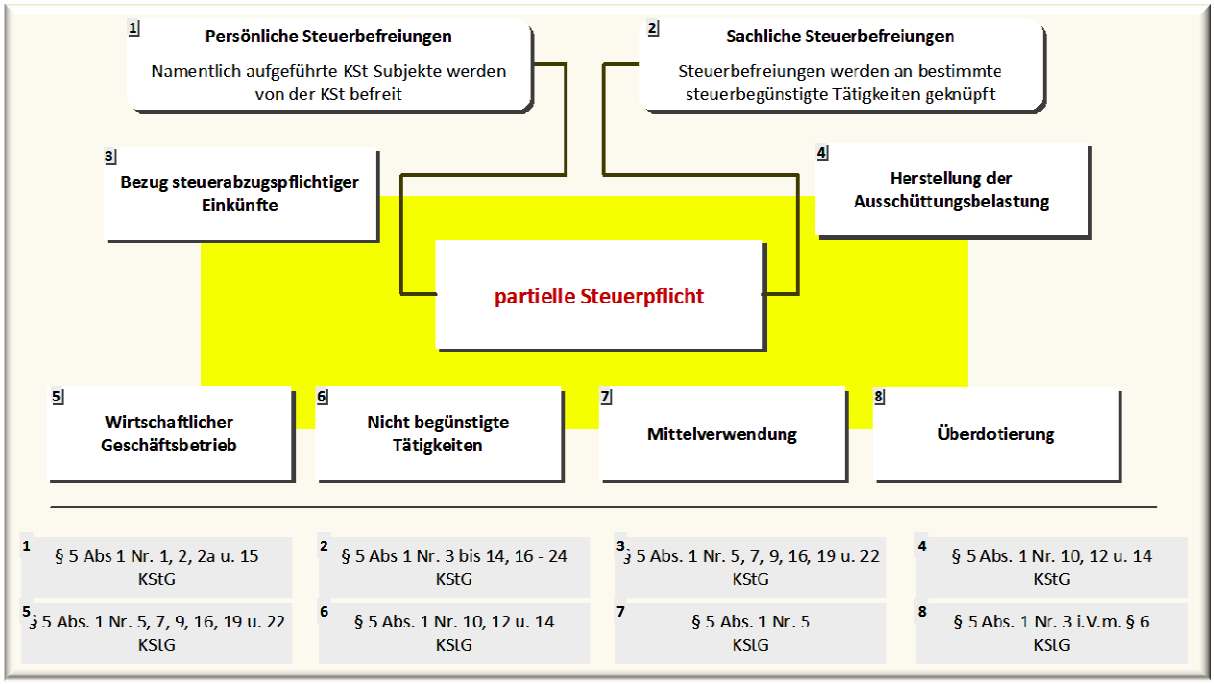

Abb. 8: Partielle Steuerpflicht

h) Die freie Kapitalanlage der UK

Die UK ist in der Anlage ihrer Mittel völlig frei.[35]
Das Vermögen der UK kann in Immobilien, Aktien (auch des eigenen Trägerunternehmens), Gesellschaftsanteilen, Rentenpapiere, Darlehen usw. angelegt werden. Die UK darf dadurch aber nicht zur Unternehmerin werden.
Diese Freiheit ihrer Vermögensanlage ist ein wesentliches Merkmal zur Abgrenzung gegenüber der Pensionskasse, die ihrerseits den VAG-Vorschriften unterliegt.
Nur in Bezug auf die endgültige Verwendung des Vermögens bestehen Beschränkungen. Das Vermögen darf nur für die begünstigten Zwecke, also für die Zusagen verwendet werden. Ausnahmsweise darf bei einer Überdotierung das Vermögen auch wieder an das Trägerunternehmen ausgekehrt werden.[36]

i) Die Innenfinanzierung des Trägerunternehmens mithilfe der UK

Die UK ist im Rahmen ihrer völligen Anlagefreiheit auch berechtigt, Darlehen an das eigene Trägerunternehmen zu vergeben[37]. Dabei ist es nicht notwendig, dass die Beträge tatsächlich fließen, es genügt stattdessen auch eine entsprechende Umbuchung, also der Ausweis einer Verbindlichkeit beim Trägerunternehmen und die Erfassung der korrespondierenden Forderung bei der UK[38].
Einer Sicherung der Darlehen bedarf es nicht. Die UK hat allerdings darauf zu achten, dass die Leistungsfähigkeit des Trägerunternehmens in ausreichendem Maße für Sicherheit der Anlage bürgt.[39]
Die Zinssätze bei der Innenfinanzierung haben sich dabei in einem bestimmten Rahmen zu halten, der 3 % nicht unterschreiten und 12 % möglichst nicht überschreiten sollte. Bei einem zu niedrigen Zinssatz würde die UK ihr Trägerunternehmen unzulässig begünstigen und damit ihre Steuerfreiheit verlieren[40]. Bei einem zu hohen Zinssatz könnte eine verdeckte Zuwendung vorliegen[41].

j) Die Dotierungsmöglichkeit nach Ablauf des Bilanzjahres

Die Zuwendungen zum Deckungskapital gemäß der Anlage 1 zum EStG können beliebig nachgeholt werden.[42] Gemäß § 4 d Abs. 2 S. 2 EStG können die Zuwendungen für die Anschubfinanzierung (sog. Reservepolster) noch einen Monat nach Aufstellung oder Feststellung der Bilanz des Trägerunternehmens für den Schluss eines Wirtschaftsjahrs geleistet werden. Sie sind dann durch eine Rückstellung gewinnmindernd zu berücksichtigen. Der BFH hat dies bereits vor dem BetrAVG zugelassen[43].
Der BFH hat dabei ausgeführt , dass die Rückstellung unabhängig hiervon, ob die UK am Bilanzstichtag bereits bestand, gebildet werden konnte, wenn spätestens bei der Rückstellungsbildung die Gründung der UK beschlossen wurde und alle weiteren notwendigen Schritte hierzu eingeleitet wurden.
Demgegenüber versucht die Finanzverwaltung zu postulieren, dass bereits bis zum Bilanzstichtag Rechtsbeziehungen zwischen der UK und dem Trägerunternehmen bestanden haben müssen[44].
Es ist u. E. ausreichend, wenn der Wille zur Schaffung einer UK noch vor dem Ablauf des Wirtschaftsjahres konkretisiert wird, z. B. durch Aufnahme in eine GUK oder die Gründungsversammlung für eine UK stattfand bzw. zumindest zu dieser eingeladen war[45].
Nach Maßgabe des § 4 d Abs. 2 S. 3 EStG können auch höhere Dotierungen als lediglich ein Jahresbeitrag für den jeweiligen Begünstigten zugewendet werden. Diese sind dann über die aktive Rechnungsabgrenzung bis zu drei Jahren vorzutragen. Hieraus können z. B. höhere steuerfreie Kapitalerträge generiert werden, die im Rahmen der Innenfinanzierung[46] wiederum als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können.

k) Die Bilanzneutralität der UK

Die UK ist bilanzneutral, da es sich ja um eine rechtlich völlig selbständige Versorgungseinrichtung handelt und der Arbeitgeber nur mittelbar verpflichtet ist. Die UK ist als „Vermögensgegenstand“ iSd § 246 Abs. 2 HGB den Gläubigern entzogen. Lediglich potentielle Überschüsse, die über 25 % des zulässigen Kassenvermögens hinausgehen, könnten u. U. zur Haftungsmasse gezogen werden. Die wirtschaftliche Sicherheit der UK bliebe auch dann gewahrt. Analog gilt dies auch im Rahmen der IFRS.
Eine Berührung mit der Bilanz des Arbeitgebers erfolgt lediglich über die als Betriebsausgaben absetzbaren Dotierungen etc., die damit die G+V anspricht.

l) Die Entgeltumwandlung mittels UK

Die Entgeltumwandlung im Rahmen der UK ist nicht nur problemlos möglich, sondern bietet auch für das Unternehmen und in entsprechender Konsequenz auch für die Begünstigten erhebliche Vorteile.
Die Entgeltumwandlung erfolgt dabei in zwei völlig getrennten Vorgängen, einmal aufgespalten in die arbeitsrechtliche Seite und andererseits in die Leistung des Arbeitgebers, die sich insbesondere nach steuerlichen Vorgaben richtet.

- Arbeitsrechtlich verzichtet der Mitarbeiter oder der sonstige Begünstigte auf Gehalt/Lohn oder Honorar/Provision etc. Er erhält dafür vom Arbeitgeber gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.
- Aufgrund von § 3 Nr. 1 KStDV zahlt der AG den Entgeltumwandlungsbetrag nicht in die UK ein, sondern der Mitarbeiter verzichtet und der AG gewährt dafür eben eine wertgleiche Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung.

Der Gesetzgeber hat nicht definiert, was er unter „wertgleich" versteht. In der Literatur wird angenommen, dass die Mindestverzinsung der deutschen Lebensversicherer, also seit 2012 lediglich 1,75 % auf den Kapitalstock (also üblicherweise nur zwischen ca. 50 – 70 % der Prämie!), als wertgleich anzusehen ist. Ab 2015 beträgt die Verzinsung lediglich noch 1,25 %. In der Praxis bedeutet dies, dass der Mitarbeiter lediglich eine effektive Verzinsung von 0,5 – 1,0 % (!) auf seine Prämien erhält. Innerhalb der Versicherungswirtschaft wird die Auffassung vertreten, es sei ausreichend, wenn lediglich die tatsächlich im Kapitalstock befindlichen Beträge verwendet werden. Diese betragen aber aufgrund der Zillmerung[47] häufig nur 50 % - 70 % der Prämienzahlungen. Diese „Wertgleichheit" erscheint uns nicht angemessen.[48]

Der Arbeitgeber leistet im Rahmen der UK seine Zuwendungen für den Begünstigten. Diese Zuwendungen/Dotierungen sind grundsätzlich unabhängig von der Höhe des Entgeltverzichts des Mitarbeiters. Die Höhe des Entgeltverzichts verbunden mit der Festlegung der wertgleichen Zusage wirkt sich aber insoweit aus, als der AG die Bemessungsgrundlage für seine Dotierung festlegt, die damit den Entgeltverzicht widerspiegeln wird. [49]

- Bei Renten wären dies pro Jahr maximal bis zu 25 % der zugesagten Jahresrente, maximal aber für die Anwartschaftsfinanzierung insgesamt 200 %, also verteilt auf mindestens 8 Jahre. Bei kapitalisierten Zusagen, die wir aus Sicht des Unternehmens grundsätzlich empfehlen, sind dies pro Jahr 2,5 % der zugesagten Kapitalsumme bzw. insgesamt 20 %.
- Bei Eintritt des Versorgungsfalles kann der Arbeitgeber dann nochmals den gesamten (!) Aufwand im Rahmen der Anlage 1 zu § 4 d EStG gewinnmindernd – unter Beachtung des § 4 d Abs. 1 Satz 2 BetrAVG - seiner UK zuwenden. Bei einem 65- bis 67-jährigen Begünstigten wären dies z. B. 11 Jahresrenten (weiblich 10 Jahresrenten), die der Arbeitgeber als Betriebsausgaben gewinnmindernd absetzen kann, ohne dass ein Liquiditätsabfluss erfolgt.

m) Die Höhe der Entgeltumwandlung

Der Mitarbeiter hat gem. § 1 a BetrAVG einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dieser Anspruch ist der Höhe nach auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (in 2014 71.400 Euro bzw. 60.000 Euro) begrenzt.

Hiervon unabhängig kann der Mitarbeiter nach steuerlichen Gesichtspunkten (s. Verwaltungsschreiben des BFM) bis zu 30 % seines Bruttogehaltes einschließlich Tantiemen etc. umwandeln. Abzuziehen sind hiervon aber die gesetzlichen Rentenbeiträge, also z. Z. 18,9 %, so dass rund 11 % des Bruttogehaltes etc. umgewandelt werden können.)

n) Die Sozialversicherungsfreiheit

Die Gehaltsumwandlung (Entgeltumwandlung) ist über die UK nicht nur problemlos möglich, sondern besonders sinnvoll für Mitarbeiter wie auch für das Unternehmen, denn anders als bei den sonstigen Durchführungswegen wie Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds handelt es sich bei der UK-Zusage für den Mitarbeiter von vornherein um keine beitragspflichtige Zusage.

- Die Beträge, auf die im Rahmen der Entgeltumwandlung bei dem Durchführungsweg UK verzichtet werden, sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Gemäß der eindeutigen, herrschenden Rechtsprechung des BAG wirkt die Entgeltumwandlung als Verzicht, so dass der Teil des Gehaltes auf den verzichtet wird, rechtlich nicht mehr existent ist. Folg-

lich kann hierauf auch keine Steuer- und Sozialversicherungspflicht entstehen.[50] Es handelt sich nicht um Arbeitsentgelt i. S. v. § 14 SGB IV. Damit entfallen von vornherein die Lohnsteuerpflicht und damit auch die Sozialversicherungspflicht.

- Die Zuwendungen (Dotierungen) des Arbeitgebers betreffen nur das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seiner UK und berühren nicht die Rechtsposition des Mitarbeiters, so dass sie auch keine Beitragspflicht bei ihm auslösen können[51].

Im Rahmen der UK ist dies sogar unmittelbar in der KStDV geregelt. Gemäß § 3 Abs. 1 dürfen die Mitarbeiter zu keinen laufenden Beiträgen oder zu sonstigen Zuschüssen verpflichtet sein.

Die Finanzverwaltung folgert hieraus, dass es sich um zwei rechtlich völlig getrennte Bereiche handelt. Im Rahmen des Arbeitsrechts verzichtet der Mitarbeiter zwar von vornherein (nicht erfolgte Gehaltserhöhung) oder nachträglich auf bestimmte Gehaltsansprüche (Herabsetzung des Gehaltes), aber das hat keine rechtliche Verbindung zu der vom Arbeitgeber erfolgten Zusage auf eine Anwartschaft.

2. Die Vorteile der UK

Die Unternehmenskasse ist das Profit-Center unter allen Durchführungswegen.
Beispielhaft seien nur genannt:

— Liquidität des Unternehmens

Das Unternehmen erhöht durch seine Unternehmenskasse seine Liquidität.
Die abzugsfähigen Zuwendungen (Dotierungen) stellen steuerwirksame Betriebsausgaben dar, ohne (analog der Pensionszusage), dass es zu Geldabflüssen wie bei den weiteren Durchführungswegen kommt.
Die Nachteile der Pensionszusage wiederum, insbesondere die zwingende Rückstellung, entfallen dagegen.

— Freie Vermögensanlage

Die Unternehmenskasse ist in ihrer Vermögensanlage frei. Sie unterliegt nicht der BAFin bzw. den VAG-Vorschriften. Sie kann deshalb entsprechend den Vorgaben ihrer Satzung und den Wünschen ihres Trägerunternehmens ihr Kapital frei anlegen. Die Anlage kann auch im Unternehmen selbst erfolgen.

— Größere Unabhängigkeit des Unternehmens

Das Unternehmen wird unabhängiger von Fremdkapitalgebern und generiert zusätzliche Erträge
Das Trägerunternehmen kann im Rahmen der Innenfinanzierung mit den steuerlich vorgenommenen Dotierungen weiter arbeiten und bedarf deshalb in deren Höhe keines sonstigen Fremdkapitals. Aus dem working capital der Zuwendungen lassen sich zusätzliche Erträge für das Unternehmen generieren.

— Fluktuationsgewinne

Bei den versicherungsabhängigen, also allen Durchführungswegen mit Ausnahme der Pensionszusage und der Unternehmenskasse, verdienen die Versicherungen durch das vorzeitige Ausscheiden der Mitarbeiter aus dem Unternehmen. Diese sog. Fluktuationsgewinne[52] verbleiben dagegen bei der UK und damit beim Trägerunternehmen.

— Steuerfreie Erträge der UK

Die Erträge der UK sind steuerbefreit.[53] Es lassen sich hierdurch völlig legale Steuersparmodelle zwischen Trägerunternehmen und seiner Unternehmenskasse gestalten, insbesondere auch durch differenzierte Zinsgeschäfte zwischen Unternehmen und der Unternehmenskasse, die zu bemerkenswerten steuerfreien Erträgen führen.

— Flexibilität des Finanz- und Bilanzmanagements einschließlich Steuern im Unternehmen

Im Gegensatz auch zu den Pensionszusagen kann bei UK der Einsatz der Zuwendungen als Betriebsausgabe frei in der Höhe (von Null bis zum Maximalbetrag) und außerhalb des Wirtschaftsjahrs gestaltet werden. Es besteht kein Zwang (anders als bei der Pensionszusage) Zuwendungen vorzunehmen. Stattdessen können diese sogar nach Abschluss des Bilanzjahres (wenn der Gewinn feststeht) vorgenommen werden (§ 4 d Abs. 2 S. 2 EStG).

— Hohe Versorgungssummen für das Führungspersonal

Die Versorgungssummen sind grundsätzlich für das Management unbegrenzt möglich.[54]

3. Funktionsweise der Unternehmenskasse(R)

a) Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und UK

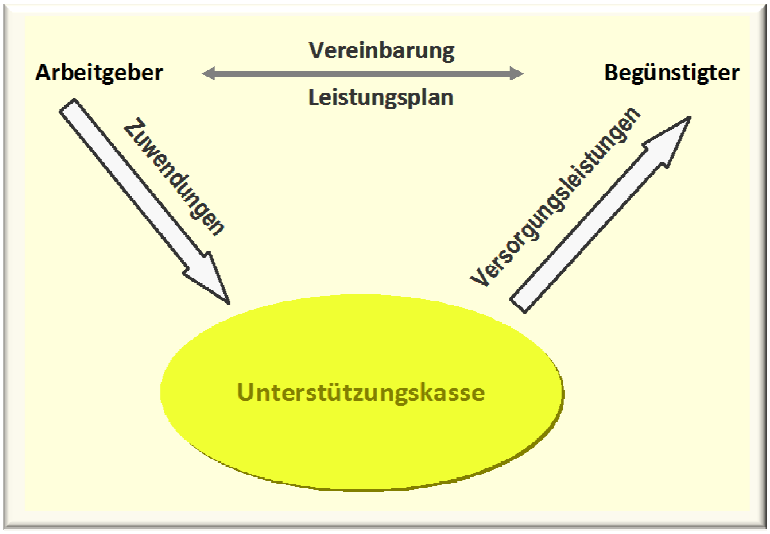

Abb. 9: Rechtsbeziehung

Die Rechtsbeziehung der drei Beteiligten (Arbeitgeber, Begünstigter (meist Arbeitnehmer) und der UK) ergibt sich anschaulich aus dem obigen Schaubild.
Der Arbeitgeber (= Trägerunternehmen) erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage, die aber nicht vom Trägerunternehmen selbst, sondern grundsätzlich durch die UK erfüllt wird. Es handelt sich deshalb um eine mittelbare Zusage.
Die Vereinbarung erfolgt entweder unmittelbar durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder allgemein durch einen sog. Leistungsplan[55], in dem die Rechtsbeziehungen festgelegt sind.
Der Arbeitgeber finanziert formalrechtlich alleine die UK mittels sog. Zuwendungen (Dotierungen), auch wenn diese für die Entgeltumwandlung genutzt wird.[56]
Die UK zahlt bei Erreichen der Einstandskriterien die Renten- oder einmalige Kapitalleistung an den Begünstigten aus.[57]
Grundsätzlich reichen hierfür bereits das sog. Reservepolster[58] und die damit erzielten steuerfreien Erträge aus. Das Deckungskapital gem. Anlage 1 nach § 4 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a EStG bedarf es meist nicht.

b) Kapitalanlage der UK

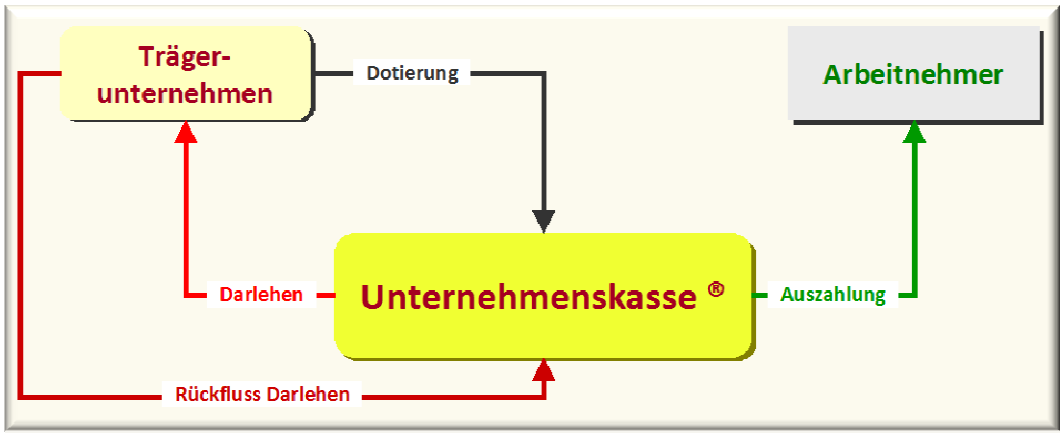

Abb. 10: Anlage intern (Innenfinanzierung)

Unternehmenskassen sind im Gegensatz zu Pensionskassen oder Versicherungen durch keine Vorschriften an Kapitalanlageregeln gebunden, sie unterliegen nicht der BaFin oder dem VAG und sind damit in der Vermögensanlage frei.
Sie können ihr Vermögen daher ganz oder teilweise dem Trägerunternehmen als ungesichertes, aber verzinsliches[59] Darlehen zur Verfügung stellen, sofern dessen wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in ausreichendem Maße für die Sicherheit der Mittel bürgt.[60]
Im Rahmen der sog. Internen Anlage erfolgt die Kapitalanlage – wie aus der Grafik ersichtlich - unmittelbar an das Trägerunternehmen. Das Trägerunternehmen kann – entsprechend der getroffenen Vereinbarung – die Darlehen langfristig für sich nutzen. Lediglich in Höhe der erforderlichen Auszahlungen an die Begünstigten ist eine Rückzahlung notwendig.[61]

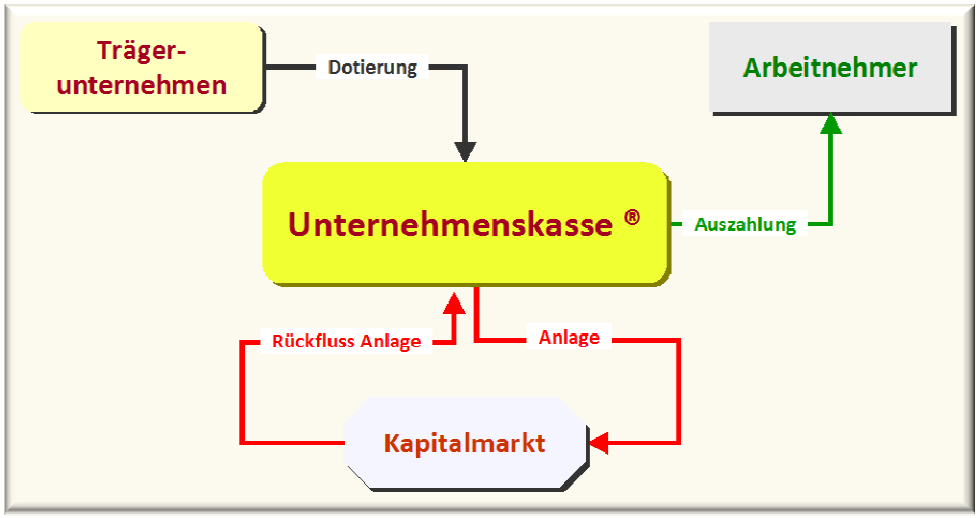

Abb. 11: Anlage extern

Im Rahmen der externen Anlage erfolgt das Kapitalinvestment auf dem freien Kapitalmarkt.
Eine Mischung zwischen der internen und der externen Anlage ist ebenfalls möglich.
Ebenso eine „kombinierte“ interne und externe Anlage – wie es die nachfolgende Grafik aufzeigt:

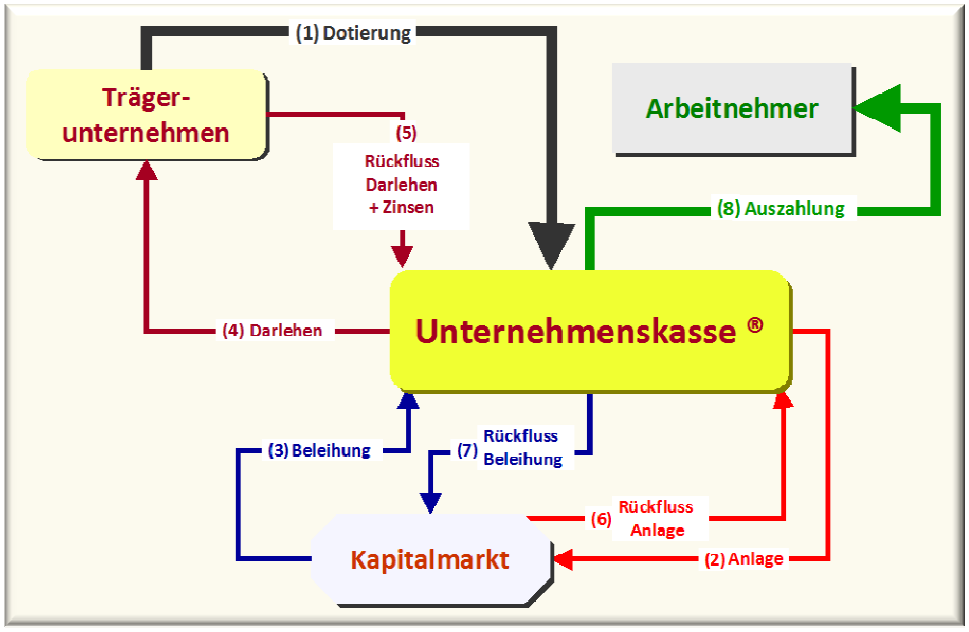

Abb. 12: Kombination interne und externe Anlage

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: System der Altersversorgung in Deutschland 3
Abb. 2: Anzahl der Arbeitnehmer pro Anzahl der Rentner 3
Abb. 3: Rentenbeitragsentwicklung und Prognose 4
Abb. 4: Demografische Entwicklung und Prognose 4
Abb. 5: Basis des Unternehmens 5
Abb. 6: Durchführungswege der bAV 5
Abb. 7: Steuerbefreite Kassen 7
Abb. 8: Partielle Steuerpflicht 9
Abb. 9: Rechtsbeziehung 14
Abb. 10: Anlage intern (Innenfinanzierung) 14
Abb. 11: Anlage extern 15
Abb. 12: Kombination interne und externe Anlage 15

Endnoten:

[1] § 1 b Abs. 4 BetrAVG, § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG, § 3 KStDV,

[2] AZR 278/71 = AP Nr. 56 zu § 242 Ruhegehalt

[3] NJW 1976,1946 = BAG 3 AZR 300/76 = AP Nr. 7 zu § 242 UK = RdA 1977, 324; BAG 3 AZR 705/76 = DB 1978, 939; BAG 3 AZR 197/78 = DB 1979, 1942; zuletzt: BAG III AZR/96

[4] 2 BvR 298/81 = APO Nr. 2 zu § 1 UK = BVerfGE 65, 196 (211) = BB 1984, 341 = DB 1984,190 = NJW 1984, 476; 1 BvR 1052/79 vom 14.01.1987 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG/UK

[5] s. dazu I. 1. Merkmale h, S. 9

[6] R 12 Abs. 3 S. 1 KStR

[7] R 12 Abs. 3 S 2 KStR

[8] R 12 Abs. 1 S. 3 KstR; R 4d Abs. 5 S. 4 EStR

[9] R 12 Abs. 1 S. 2 KStR

[10] § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG; § 4 d Abs. 1 Nr. 1 lit. a S. 3 EStG

[11] BGH IX ZR 90/05 vom 13.07.2006

[12] § 4 d Abs. 1 S 1, Nr. 1 a/b EStG

[13] Leistungsanwärter ist jeder Arbeitnehmer und sonstig Begünstigte (§ 4 d Abs. 1 Nr. 1 lit. a S. 3 EStG), der von der UK schriftlich zugesagte Leistungen erhalten kann (nicht muss!)

[14] § 4 d Abs. 1 Nr. 1 b S 2 EStG

[15] § 4 d Abs. 1 S 1, Nr. 1 b bb EStG; Weber-Grellet in Schmidt, EStG-Kommentar, Rnr 11

[16] § 4 d Abs. 1 Satz 2 EStG

[17] Dabei ist die UK bei der Ermittlung ihres zulässigen Kassenvermögens nicht an die Bewertungsmethode gebunden, die das Trägerunternehmen bei der Ermittlung des Dotierungsrahmens zum Reservepolster angewandt hat. R 4d Abs. 13 S. 2 EStR

[18] Höfer, Band II, Steuerrecht, Rnr 1138; h. M.

[19] R 12 Abs. 1 S 2 KStR
[20] R 12 Abs. 3 S. 1 KStR

[21] R 12 Abs. 3 S 2 KStR
[22] Umstr., aber vordringende Meinung

[23] § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit b KStG

[24] entspr. § 14 Abs. 1 S. 3 BewG
[25] § 14 Abs. 1 S. 4 BewG
[26] Das bedeutet z. B. bei einem Lebensalter von 65, dass bei Männern ein Wert von 11,354 und bei Frauen ein Vervielfältiger von 12,508 anzuwenden ist.

[27] gem. § 44 a IV 1 Nr. 1 EStG

[28] Ebenda: Schmidt/Weber-Grellet, Rnr 11
[29] s. dazu unten III.

[30] s. dazu unten III

[31] R 4d Abs. 14 S. 1 EStR

[32] so auch A/F/R Rnr 338; anders die Finanzverwaltung R 4d Abs. 14 S. 2 EStR (ebenfalls Segmentierung)

[33] S. zuletzt hierzu umfassend BFH v. 26.11.2014, I R 37/13 (veröffentlicht am 18.03.2015)

[34] vgl. hierzu auch die gleichlautende Ansicht von ltd. Beamten der Finanzverwaltung: Harle/Kulemann, GmbHR 2001, R 437; StB 2001, 416; so auch A/F/R Rnr 338

[35] KStR 11 Abs. 3 S 1; 13 Abs. 2; BFH BStBl 1973 II, 632; BFH BStBl 1977, 442

[36] R 13 Abs. 4 KStR

[37] BFH v. 24.05.1973, BStBl II S. 632; BFH v. 27.01.1977, BStBl II S. 442; R 13 Abs. 2 KStR

[38] einhellige Meinung: Höfer, Band II, Steuerrecht, Rnr 1226; A/F/R 3. Teil, Rnr 227; Rau, § 4 d, Rnr 246

[39] so wünscht dies jedenfalls die Finanzverwaltung: R 13 Abs. 2 KStR

[40] BFH I R 64/86 v. 30.05.1990, BStBl II S. 1000

[41] BFH I B 60/76 v. 27.01.1977, BStBl II S. 442 = BB 1977,479; DB 1997,984

[42] Damit ist eine erhebliche Gestaltungsmöglichkeit geschaffen, denn es können z. B. für 65 – 67-jährige der Gesamtbetrag für 10 Jahresrenten (Frauen) und 11 Jahresrenten (Männer) als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

[43] BFH I 139/52 v. 30.07.1954, BStBl III S. 287 = BB 1954, 861 = DB 1954, 836

[44] BMF-Schreiben IV B 2 – S 2144 c – 4/94 v. 16.02.1994, BetrAV 1994, 77

[45] ähnlich auch Höfer, Band II, Steuerrecht, Rnr. 1231
[46] s. hierzu I. 3. Innenfinanzierung, S. 15

[47] Zillmerung ist ein versicherungsmathematisches Verfahren, bei dem die eingezahlten Beiträge zunächst die Kosten – im Wesentlichen anteilige Verwaltungskosten und Abschlusskosten durch Provisionen des Versicherungsunternehmens – tilgen. Erst dann werden sie verwendet, um Deckungskapital für die Altersversorgung aufzubauen. Der Rückkaufswert eines „gezillmerten" Versicherungstarifs verläuft daher nicht linear, sondern progressiv,
Die Zillmerung bewirkt, dass der Deckungs- und/oder Rückkaufswert der Versicherung deutlich langsamer ansteigt. Dies hat zur Folge, dass bei gezillmerten Versicherungstarifen das Deckungskapital bei Vertragsbeginn negativ ausfällt und sich im Laufe der Vertragslaufzeit nur langsam dem Deckungs- und/oder Rückkaufswert eines ungezillmerten Versicherungstarifs annähert. Durch die anfängliche Kostenbelastung baut der Versicherungsnehmer in der Anfangszeit kaum Kapital auf. Erst in den Folgejahren bildet sich ein Kapitalstock, der nach

mehreren Jahren den Stand der insgesamt eingezahlten Beiträge erreicht. Bei Beginn ist daher regelmäßig allenfalls ein geringer Deckungs- und/oder Rückkaufswert vorhanden. Das bedeutet:
Scheidet der Arbeitnehmer in einem frühen Stadium aus dem Versorgungsverhältnis aus, hat sich aufgrund des Zillmerungseffekts erst ein geringes Deckungskapital oder häufig negatives Kapital gebildet. Damit geht zumindest ein Teil der eingezahlten Beiträge verloren, wenn dem Versicherungsvertrag nicht weiter Prämienzahlungen zufließen.

[48] Dieser Ansicht war auch das LAG München mit Urteil vom 15.03.2007. Gegen dieses Urteil richtete sich die Revision der Versicherung. Hierfür war ein Termin beim BAG zum 14.01.2009 vorgesehen. Die Beschwerdeführerin nahm aber ihre Revision zurück, so dass das Urteil rechtskräftig wurde. Anderer Auffassung war allerdings das LAG Köln.

[49] Überwiegend wird der Berechnung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erfolgen wie bei Übertragungen gem. § 4 V BetrAVG.

[50] So auch Höfer, Band II, Rnr, 1258

[51] so auch Höfer, Band II, Rnr 2595

[52] Vgl. hierzu die Beispiele in K. J. Wittmayer, Die Unternehmenskasse als Profit-Center

[53] s. dazu Merkmale der UK, I 1. f, S. 6

[54] s. dazu Merkmale der UK, I 1. f, S. 7

[55] Der Leistungsplan bestimmt die Kriterien (ob, wann, für wen und wie) nach denen die Leistung der UK erfolgt. Er fällt in die alleinige Verantwortung des Arbeitgebers.

[56] Unter „Zuwendung“ („Dotierung“) werden – unabhängig von ihrer steuerlichen Abzugsfähigkeit – alle einseitigen Leistungen des Arbeitgebers (= Trägerunternehmen) an seine UK, die der Erfüllung der Kassenziele dienen, also der Finanzierung von Leistungen der bAV. Voraussetzung ist, dass die UK einseitig bereichert wird, d. h. zwischen ihr und dem Trägerunternehmen kein Leistungsaustausch stattfindet. Der Umfang der als Betriebsausgaben abzugsfähigen Zuwendungen ist im § 4d EStG abschließend geregelt.

Zusätzlich können noch Aufwendungen aus gegenseitigen Verträgen (verzinsliche Darlehen, Mieten etc.) und die (Verwaltungs-)Kostender UK vom Trägerunternehmen geltend gemacht werden.

[57] Sollte die UK hierzu nicht in der Lage sein, dann greift die Sekundärhaftung des Arbeitgebers und notfalls die Haftung des PSVaG, Köln

[58] Das ist die sog. Anschubfinanzierung für die Leistungsanwärter in Höhe von 20 % der Kapitalleistung bzw. 200 %, also zwei Jahresrenten.

[59] R 13 Abs. 2 KStR

[60] R 13 Abs. 2 KStR

[61] s. Merkmale, I. 1. i, S. 9