

# Betriebliche Altersversorgung zugunsten mitarbeitender Ehegatten

bei einem Einzelunternehmen, einer Personengesellschaft und einer GmbH.

- I. Was ist für die steuerliche Anerkennung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) allgemein zu beachten?

Die bAV muss betrieblich veranlasst sein. Voraussetzung hierfür ist, dass

1. ein **steuerrechtlich anerkanntes Dienstverhältnis** zwischen den Ehegatten vorliegt: Arbeitsverhältnis ernsthaft vereinbart; zivilrechtlich wirksamer Arbeitsvertrag; Arbeitsvertrag klar und eindeutig formuliert; Arbeitsverhältnis beiderseits vollzogen<sup>1</sup>,
2. eine **ernstlich gewollte, klar und eindeutig vereinbarte Verpflichtung** vorliegt,
3. als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Regelfall das 62. Lebensjahr gilt<sup>2</sup>.
4. die Versorgungszusage dem Grunde und der Höhe nach **angemessen und üblich** ist (Fremdvergleich).

**Entgeltumwandlung:** Eine betriebliche Veranlassung der bAV-Maßnahme liegt grundsätzlich unabhängig von deren Höhe vor, wenn eine **echte Barlohnumwandlung** erfolgt. Darunter versteht man Entgeltumwandlungen, die den bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruch in eine bAV-Maßnahme umwandeln und darüber hinaus das bestehende Arbeitsverhältnis unverändert bleibt (BFH-Urteil vom 10.06.2008, VIII R 68/06; BFH-Urteil vom 28.10.2020 - X R 32/18). Bei einer vorangegangenen Gehaltserhöhung muss sich die Entgeltumwandlung als eigenständige Entscheidung darstellen. Dafür spricht beispielsweise eine angemessene Zeitspanne<sup>3</sup> zwischen Gehaltserhöhung und Umwandlungsvereinbarung.

**Arbeitgeberfinanzierung:** Im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten bAV liegt eine betriebliche Veranlassung dann vor, wenn die Versorgung dem Grunde und der Höhe nach angemessen und üblich ist.

Hierbei sind zwei Sachverhalte zu unterscheiden:

- a. **Familienfremde Arbeitnehmer mit vergleichbarer oder geringwertigerer Tätigkeit sind beschäftigt und erhalten eine Zusage**

Erhalten familienfremde Arbeitnehmer, die

- nach ihren Tätigkeits- und Leistungsmerkmalen eine vergleichbare oder geringwertigere Tätigkeit als der AN-Ehegatte ausüben,
- im Zeitpunkt der bAV-Maßnahme keine wesentlich längere Dienstzeit aufweisen als der AN-Ehegatte zu diesem Zeitpunkt und
- kein höheres Pensionsalter als der Arbeitnehmer-Ehegatte haben.

eine vergleichbare Zusage eingeräumt oder ernsthaft angeboten, so ist die für den Ehegatten getroffenen Maßnahme der bAV grundsätzlich anzuerkennen<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> BFH, Urteil vom 16.05.1995 - XI R 87/93, Rn. 14f.

<sup>2</sup> BMF-Schreiben vom 24.07.2013 - IV C3-S 2015/11/10002/IV C5 - S 2333/09/10005, Rn. 284 ff.

<sup>3</sup> Wie die Zeitspanne zu bemessen ist, obliegt der Beurteilung der Finanzverwaltung im Einzelfall.

<sup>4</sup> BMF-Schreiben vom 04.09.1984 - IV B1 - S 2176 - 85/84; H 4b und 6a EStR.

b. **Familienfremde Arbeitnehmer (mit vergleichbarer Tätigkeit) sind nicht beschäftigt bzw. familienfremde Arbeitnehmer mit geringwertigerer Tätigkeit sind beschäftigt und erhalten keine Zusage**

Werden keine weiteren familienfremden Arbeitnehmer beschäftigt oder wird von familienfremden Arbeitnehmern keine dem Arbeitnehmer-Ehegatten gleichwertige Tätigkeit ausgeübt und wird Arbeitnehmern mit geringwertigerer Tätigkeit keine Zusage gewährt oder ernsthaft angeboten, so ist die dem Arbeitnehmer-Ehegatten gewährte Altersversorgung betrieblich veranlasst, wenn

- nach Würdigung der Gesamtumstände eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass der Steuerpflichtige auch einem fremden Arbeitnehmer mit den Funktions- und Leistungsmerkmalen des tätigen Ehegatten eine solche Versorgung eingeräumt haben würde<sup>5</sup>,
- die zugesagten Leistungen zusammen mit den übrigen Leistungen aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung 75 % des letzten steuerlich anzuerkennenden Arbeitslohns nicht übersteigen<sup>6</sup>.

## II. Was ist darüber hinaus bei Pensionszusagen und Unterstützungskassenzusagen zu beachten?

Für Pensionszusagenversicherungen / Unterstützungskassenversicherungen an Mitarbeitende Ehegatten eines **Gesellschafter-Geschäftsführers** sind noch die steuerlichen Vorgaben zu beachten, die bei Erteilung einer entsprechenden Zusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH gelten (siehe hierzu Merkblatt FVB--0290Z0).

Für die **Zusage auf Witwen-/Witwerversorgung** ist im Rahmen des Ehegatten-Verhältnisses in einem **Einzelunternehmen** zu beachten, dass eine Leistung im Todesfall an den Arbeitgeber-Ehegatten nicht rückstellungsfähig ist (Pensionszusagenversicherung) bzw. nicht zuwendungsfähig (Unterstützungskassenversicherung) ist.

<sup>5</sup> BFH, Urteil vom 15.04.2015 - VIII R 49/12, Rn. 13ff.

<sup>6</sup> BMF-Schreiben vom 04.09.1984 - IV B1 - S 2176 - 85/84.