

Der Steuerberater

Zeitschrift für Beruf und Praxis

StB

3

Die erste Seite

Steuerberater 2021
Professor Dr. Jens M. Schmittmann

Einkommensteuer

- 41 Das Abzugsverbot für Sonderbetriebsausgaben nach § 4i EStG – Teil 1
Univ.-Professor Dr. Heinz Kußmaul, Professor Dr. René Schäfer, StB, FBIntStR, und Philipp Engel, M.Sc.

Abgabenordnung

- 46 Die Schätzung von Besteuerungsgrundlagen bei der Nichtabgabe von Steuererklärungen
Dipl. Finw. Gerhard Bruschke, StB

Bilanzrecht

- 52 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Jahresabschluss der kleinen GmbH
Professor Dr. Marcus Oehlrich

Betriebliche Altersvorsorge

- 57 Betriebliche Altersvorsorge in Zeiten von Corona
Diplom-Mathematiker Dr. Joachim Lutz und Betriebswirt (FH) Sebastian Lutz

Steuerstrafrecht

- 62 Verlängerung der Verfolgungsverjährung für Steuerstraftaten durch das Jahressteuergesetz 2020
Dr. jur. Dario Arconada Valbuena, LL.M. (Taxation), RA, FAStR, und Dipl.-Finw. (FH) Thomas Rennar

Steuerrechtspflege

- 64 VG Frankfurt (Oder): Steuerrechtspflege als kritische Infrastruktur

Insolvenzsteuerrecht

- 67 FG Düsseldorf: Zur Einordnung von Einkommensteuerverbindlichkeiten als Masseverbindlichkeiten
75 FG Düsseldorf: Wiederaufleben von Abgabeforderung wegen Anfechtung

StB-Report

- 79 Hinweise auf ausgewählte Verwaltungsanweisungen und Stellungnahmen

Betriebliche Altersvorsorge

Diplom-Mathematiker Dr. Joachim Lutz und Betriebswirt (FH) Sebastian Lutz

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten von Corona

Die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung reflektiert die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise. Es ergeben sich Störfälle für Entgeltumwandlungen bei Kurzarbeit. Gleiches gilt für Beitragsorientierte Systeme bei Arbeitgeberfinanzierung. Die Maßnahmen der Zentralbanken drücken die Zinsen weiter und langfristiger ins Minus, mit der Folge, dass die Pensionsrückstellungen noch stärker steigen werden. Das kann für kleine und mittlere Unternehmen mit Pensionszusagen (z. B. auch GGF-Zusagen) existenzbedrohend sein. Nachfolgend werden Lösungsansätze mit entsprechender arbeits- und steuerrechtlicher Expertise vorgestellt.

I. Einleitung

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind dramatisch: Die Krise richtet in der gesamten europäischen Wirtschaft schweren Schaden an. Die jüngsten Veröffentlichungen zeigen, dass das Virus in Frankreich und im Süden noch tiefere Spuren hinterlassen hat als in Deutschland. In der EU sank das Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal um 11,9% und in der Eurozone um 12,1%, der entsprechende Wert für Deutschland beträgt minus 10,1%.

Die wirtschaftlichen Frühindikatoren stimmen im dritten Quartal für Deutschland wie auch für die EU insgesamt wieder etwas optimistischer. So ist z. B. die Zahl der Kurzarbeiter in Deutschland im Juli auf 5,6 Mio. Menschen gesunken. Im Juni waren es noch 6,7 Mio., im Mai 7,3 Mio. Im Juni setzte sich auch die im Mai begonnene Erholung fort: Gegenüber dem Vormonat stiegen die Exporte kräftig um 14,9%. Dennoch liegen die Ausfuhren noch 16 Prozent unter dem Vorkrisenniveau im Februar 2020. Für das Gesamtjahr rechneten der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) zuletzt mit einem Rückgang der Ausfuhren um 15%. Im zweiten Halbjahr werden auch handelspolitische Risiken wie z. B. ein möglicher ungeordneter Brexit in den Fokus rücken.

Die Arbeitslosenzahlen werden in Deutschland wahrscheinlich die Drei-Millionen-Grenze überschreiten. Außerdem wird spätestens im nächsten Jahr eine Insolvenzwelle erwartet, mit Konsequenzen für Konjunktur und Arbeitsmarkt.

Diese Entwicklungen können auch gravierende Folgen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) haben.

Das trifft zunächst unmittelbar für *Entgeltumwandlungsvereinbarungen* zu. Während der Kurzarbeit bleiben die Arbeits- und Dienstverhältnisse zwar bestehen, sodass alle an das Arbeitsverhältnis gebundenen Fristen der bAV wie

z. B. Wartezeiten und Unverfallbarkeitsfristen weiter laufen. Bei Kurzarbeit Null wird aber kein Gehalt gezahlt, das für die bAV umgewandelt und zur Verfügung gestellt werden kann.

Entgeltumwandlungen in Form von *unmittelbaren Pensionszusagen oder Unterstützungskassen* werden während der Kurzarbeit nicht mehr bedient. Die bis zum Pensionsalter erreichbaren Versorgungsleistungen werden entsprechend gekürzt, die Auswirkungen auf die Höhe der Pensionsrückstellungen sind aber in vielen Fällen (insbesondere, wenn die Vereinbarungen schon mehrere Jahre bedient wurden) marginal, da zunächst anstelle des Teilwerts ggf. der Barwert der erdienten Anwartschaft steuerwirksam bilanziert wird (§ 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Hs 2 EStG, Barwert der unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen). Wenn nach Ende der Kurzarbeit die Entgeltzahlung wieder aufgenommen wird, kann die Pensionszusage wieder bedient werden und am Ende des Wirtschaftsjahres (z. B. 2021) muss wieder der Teilwert der Pensionsverpflichtung einschließlich künftiger Beiträge (Entgeltumwandlungen) nach § 6a EStG bilanziert werden. Die Auswirkungen in der Handelsbilanz (BilMoG) sind ohnehin nur sehr gering, da hier das Anwartschaftsbarwertverfahren (PUC-Methode, Projected-Unit-Credit, degressiv quotiertes Anwartschaftsbarwertverfahren) angewendet wird.

Bei *versicherungsförmigen Durchführungswegen* (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sowie rückgedeckte Unterstützungskasse) können sich folgende Lösungsansätze ergeben:

- Beiträge aus privatem Vermögen zahlen, soweit dies für den Mitarbeiter in der Phase der Kurzarbeit wirtschaftlich überhaupt verkraftbar ist. Außerdem besteht der Nachteil, dass der Lohnsteuervorteil entfällt. Der Versicherungsschutz und die Höhe der versicherten Versorgungsleistungen bleiben in diesem Fall erhalten. Die anteilige versicherte Altersrente, die auf die Privatbeiträge entfällt, wird dann nicht voll versteuert, sondern nur mit ihrem Ertragsanteil (Prozentsatz in Abhängigkeit vom Rentenbeginnalter).
- Beitragsstundung für mit den Versicherern abzuklärenden Dauern. Die Nachzahlung erfolgt dann per Einmalprämie oder einem erhöhten Folgebeitrag (wiederum mit dem Versicherer zu klären). Es können sich dann aber lohnsteuerliche Probleme (Höhe des Einmalbeitrags) ergeben. Außerdem kann sich das Problem der Arbeitgeber-Nachhaftung ergeben, wenn der Arbeitnehmer vor Nachzahlung der Beiträge aus dem Unternehmen ausscheidet (möglicherweise auch als Folge der wirtschaftlichen Entwicklung des Arbeitgebers in der Corona-Krise).

- Beitragsfreistellung, mit der Folge, dass die versicherten Leistungen sinken. Dabei sind die Fristen des jeweiligen Versicherers zu beachten. Die Beitragsfreistellung führt zu einem reduzierten Versicherungsschutz, also auch einer geringeren Altersrente oder Kapitalleistung. Arbeitsrechtlich ist zu beachten, dass die bestehenden Entgeltverzichtvereinbarungen anzupassen bzw. auszusetzen sind. Auch die Möglichkeit der Wiederinkraftsetzung der Versicherungsverträge sollte im Vorfeld geklärt werden. Hier sind Fristen des Versicherers zu beachten. Bei Überschreiten der Fristen kann z.B. der bislang geltende (höhere) Garantiezins verloren gehen oder – bei Verträgen mit Berufsunfähigkeits- und/oder Todesfall-schutz – die entsprechenden Risiken nicht mehr versicherbar sein oder nur mit Zuschlägen auf den Beitrag vom Versicherer angenommen werden (Stichwort: erneute Gesundheitsprüfung in fortgeschrittenem Alter).
- Beitragsabsenkung, ebenfalls mit der Folge der Minderung der Versicherungsleistungen (auch Todesfall- und Berufsunfähigkeitsleistungen müssen ggf. beachtet werden). Die Rahmenbedingungen zu einer möglichen späteren Rückkehr zum „alten“ höheren Beitrag bezogen auf Fristen und Konditionen (z.B. erneute Gesundheitsprüfung) sollten im Vorfeld beachtet werden.
- Auch bei arbeitgeberfinanzierten Versicherungen können diese Optionen grundsätzlich zur Anwendung kommen.

II. Arbeitgeberfinanzierte Versorgungsordnungen

In allen Fällen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung) müssen aber zwingend vertragliche Anpassungen der getroffenen Regelungen erfolgen. Außerdem sind eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragestellungen, insbesondere bei der Arbeitgeberfinanzierung von unmittelbaren Pensionszusagen (und hier vor allem bei klassischen Leistungszusagen) zu analysieren und zu lösen. Wie werden diese entgeltlosen Dienstzeiten behandelt, enthält die Pensionszusage schon eine Regelung für diesen Fall?

Aktuell kann die Bezugsdauer des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes bis zu 21 Monaten betragen.¹ Bei längeren Phasen mit Kurzarbeit Null können volle anrechnungsfähige Dienstjahre betroffen sein, in diesem Zusammenhang spielt auch die Vorschrift der Dienstjährrundung wie z.B. nur Anrechnung voller Dienstjahre oder Aufrundung von mehr als sechs Monaten auf ein Dienstjahr eine Rolle. Greift hier z.B. eine bestehende Teilzeitregelung? Oder kann jetzt eine Teilzeitregelung in der Versorgungsordnung ergänzt werden? Oder können entgeltlose Dienstzeiten als nicht rentenfähig definiert werden? Bei Bestehen eines Kollektivvertrages (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) müssen die bestehenden Versorgungsregelungen im Einvernehmen mit dem Sozialpartner an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst werden. Außerdem sollten Öffnungsklauseln für die Fortsetzung der Versorgungsregelungen nach der Corona-Krise vereinbart werden. Im Falle des Bestehens einzelvertraglicher Regelungen sind diese mit den jeweiligen Mitarbeitern um die möglichen Handlungs-Optionen während und nach der Corona-Krise zu besprechen und zu beschließen. Die jeweiligen Schritte sowohl bei Kollektiv- als auch

einzelvertraglichen Vereinbarungen sollten von einem Sachverständigen der betrieblichen Altersversorgung (Rechtsberatung) begleitet werden.

III. Behandlung von Pensionszusagen bei geschäftsführenden Gesellschaftern von Kapitalgesellschaften

Auch Pensionszusagen von geschäftsführenden Gesellschaftern bei Kapitalgesellschaften können infolge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten in der Corona-Krise gefährdet sein. Die handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen werden aufgrund der weiteren Zinssenkungen in den voraussichtlich von der Krise betroffenen Wirtschaftsjahren 2020 bis 2022 weiter überproportional steigen. Mögliche steigende Kapitalmarktzinsen wurden nach den von den Zentralbanken schon beschlossenen Maßnahmen noch weiter in die Zukunft geschoben. Hierzu gibt es eine aktuelle Initiative von BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und IVS (Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung) vom 23.9.2020, mit der ein Moratorium der HGB-Zinsen auf den Stand 31.12.2019 für 3 Jahre (2020 bis 2022) und eine gesetzliche Neufestsetzung des HGB-Zinssatzes in diesem Zeitraum (Abkopplung von den Kapitalmärkten hin zu unternehmensspezifischen Zinssätzen) angeregt wird. Es muss abgewartet werden, ob und wie der Gesetzgeber hierauf reagiert.

Um die Überschuldung der Unternehmen aber jetzt unmittelbar zu verhindern bzw. abzumildern, können z.B. Rangrücktritte und/oder Kürzung der Pensionsanswartschaften sowie Umwandlung in Kapitalzusagen vereinbart werden. Steuerrechtliche Risiken, die in diesem Zusammenhang entstehen können, sollten durch sorgfältige Analyse und rechtsberatende Begleitung der Maßnahmen minimiert werden.

Eine Neuordnung von unmittelbaren Pensionszusagen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten kann z.B. die Teilung in past- und future-service, Umwandlung in Kapitalzusagen mit Raten- und Rentenoption sowie Beitragsorientierung anstelle Leistungsprimat beinhalten.

Tabelle 1: Beispiel für eine betriebliche unmittelbare Pensionszusage

Mann (beherrschender geschäftsführender Gesellschafter der X-GmbH)	
Geburtsdatum	1.1.1962
Eintrittsdatum	1.1.2004
Zusagedatum	1.1.2009
Altersgrenze	67 Jahre
Altersrente (p.a.)	24 000 EUR
zugesagte Rentendynamik	2% p.a.

1. Entwicklung der Pensionsrückstellungen 2019–2028

Steuerbilanz,² Werte in EUR:

¹ Die gesetzliche Regelung des Kurzarbeitergeldes ist in der Corona-Krise unter bestimmten Voraussetzungen bis Ende 2021 verlängert worden.
² Teilwert § 6a EStG, Richttafeln Dr. K. Heubeck 2018 G, Rechnungszins 6%, Handelsbilanz, Anwartschaftsbarwert, degressives m/n-tel Verfahren PUC, Rechnungszins 2019 2,71% 10-Jahresdurchschnitt, von der

Tabelle 2: Entwicklung der Leistungszusage BilMoG/ESTG

Fortsetzung Leistungszusage			
Bilanzjahr	BilMoG-Zins	BilMoG	ESTG
31.12.2019	2,71%	185.000	140.000
31.12.2020	2,30%	223.000	154.000
31.12.2021	1,84%	267.000	170.000
31.12.2022	1,54%	309.000	186.000
31.12.2023	1,27%	352.000	203.000
31.12.2024	1,07%	393.000	222.000
31.12.2025	1,07%	424.000	243.000
31.12.2026	1,07%	457.000	265.000
31.12.2027	1,07%	491.000	288.000
31.12.2028	1,07%	527.000	314.000

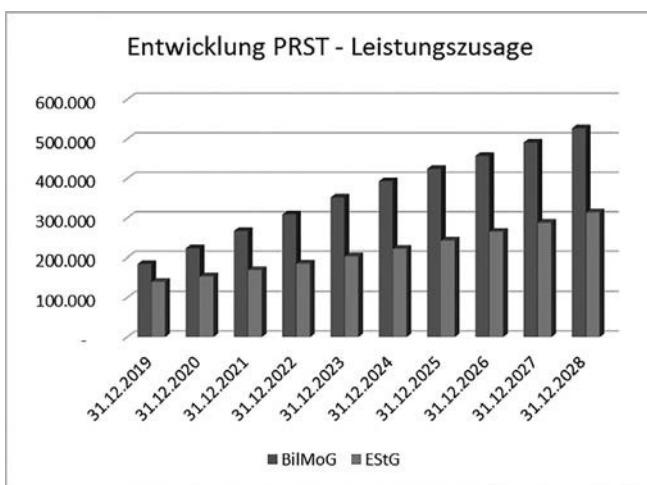


Abb. 1: Vergleich BilMoG/ESTG

Die steuerwirksamen Pensionsrückstellungen betragen aktuell ca. 75% (31.12.2019) und sinken auf unter 60% (31.12.2028) bezogen auf die handelsbilanziellen Werte. Die gewinnmindernden Zuführungen werden tatsächlich nur anteilig in Höhe von ca. 50% steuerlich anerkannt (Zuführung BilMoG insgesamt 342 TEUR und ESTG 174 TEUR). Oder anders ausgedrückt: die Hälfte der Zuführungen zur Pensionsrückstellung werden als steuerpflichtige Gewinne behandelt. Ohne die fest vereinbarte Rentendynamik wäre das steuerliche Ergebnis noch schlechter, da in diesem Fall die Vorausfinanzierung der Anpassung laufender Renten steuerrechtlich nicht zulässig ist.

2. Neuordnung der Pensionszusage

Die bestehende Pensionszusage wurde nun im Jahre 2019 mit dem Ziel der betriebswirtschaftlichen Optimierung (Annäherung der handelsrechtlichen und steuerwirksamen Pensionsrückstellungen) neu geordnet: Teilung in past- und future-service zum 1.1.2019, future-service als beitragsorientierte Kapitalzusage mit Rentenoption:

Stichtag der Umstellung	1.1.2019
Effektive Zusagedauer bis 1.1.2019	120 Monate
Mögliche Zusagedauer bis Alter 67	240 Monate
Kürzungsfaktor	120/240 = 0,5
Barwertfaktor im Alter 67 (steuerlicher Wert)	13,073

- (A) Past-Service
m/n-tel Anwartschaft zum 1.1.2019 (Rente) 12 000 EUR entspricht einem wertgleichen Alterskapital von 157 000 EUR (auf volle TEUR gerundet)
- (b) Future-Service
Beitragsorientierte Leistungszusage als Kapitalleistung (Alterskapital)

Die Höhe des Versorgungskapitals beträgt je Dienstjahr ab 2019: 15 700 EUR (zugesagter Versorgungsbeitrag für 10 Jahre, Garantie der Kapitalerhaltung)

Im Ergebnis führt die Summe der Versorgungsbeiträge über 10 Jahre bis zum Pensionsalter zu einem Alterskapital von 157 000 EUR, dies entspricht dem steuerrechtlichen Barwert der ursprünglichen Pensionszusage über 12 000 EUR jährlicher Altersrente (future-service).

3. Bilanzielle Auswirkung der Neuordnung

Tabelle 3: Vergleich der bilanziellen Auswirkung

Bilanzjahr	BilMoG			ESTG		
	past-service	future-servi	Summe	past-service	future-servi	Summe
31.12.2019	162.000	12.000	174.000	70.000	69.000	139.000
31.12.2020	181.000	25.000	206.000	77.000	76.000	153.000
31.12.2021	202.000	39.000	241.000	85.000	84.000	169.000
31.12.2022	218.000	55.000	273.000	93.000	93.000	186.000
31.12.2023	233.000	71.000	304.000	101.500	102.000	203.500
31.12.2024	245.000	87.000	332.000	111.000	112.000	223.000
31.12.2025	249.000	104.000	353.000	121.500	122.000	243.500
31.12.2026	254.000	121.000	375.000	132.500	133.000	265.500
31.12.2027	259.000	139.000	398.000	144.000	145.000	289.000
31.12.2028	264.000	157.000	421.000	157.000	157.000	314.000

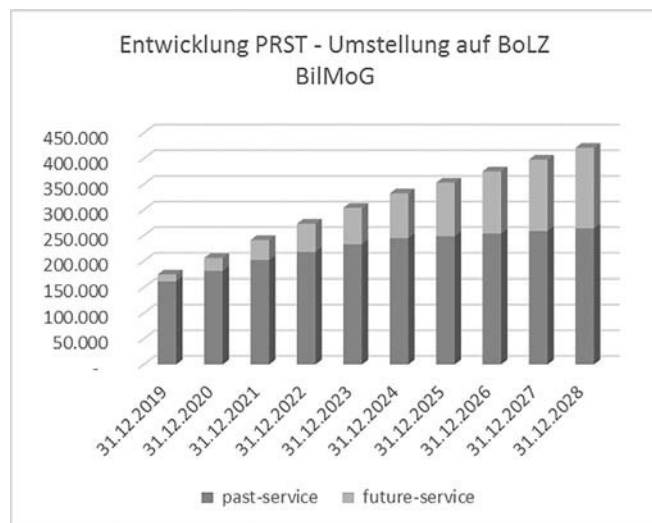


Abb. 2: Umstellung auf BoLZ/BilMoG

Hinweise zu den Bewertungen:

- steuerlicher Teilwert (§ 6a EStG): Der past-service muss mit dem Teilwert bewertet werden, obwohl die Anwartschaft schon erdient ist (OFD Hannover, Verfügung vom 11.8.2009 – S 2742 – 202 – StO 241). Der future-service wird ebenfalls mit dem Teilwert angesetzt.
- Handelsbilanzieller Erfüllungsbetrag (§ 253 HGB): Der past-service wird mit dem Barwert der vollen Anwartschaft bewertet (bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgt keine Kürzung mehr, da die Leistung zum 1.1.2019 erdient war). Der future-service wird wie in der Vergangen-

Bundesbank für Dezember 2019 veröffentlicht, prognostizierte Zinsentwicklung 2020 bis 2028, s. Tableau.



Abb. 3: Umstellung BoLZ auf EStG

heit bei der Bestandszusage nach der PUC-Methode (degressives m/n-tel Verfahren) bewertet.

4. Bilanzielle Entlastung

Die handelsbilanzielle Rückstellung (BilMoG) sinkt im Jahr der Neuordnung der betrieblichen Pensionszusage um 11 000 EUR gegenüber der unveränderten Zusage. Über die nächsten neun Jahre bis zum Pensionsalter steigt die Differenz auf insgesamt 106 000 EUR (Barwert der neugeordneten Zusage 421 000 EUR und Barwert ohne Neuordnung 527 000 EUR). Die Minderung der Zuführungen über zehn Jahre sind beträchtlich, der Barwert wird um gut 20% gekürzt (Entlastung der Bilanz um diesen Wert).

Die steuerwirksamen Rückstellungen und damit die gewinnmindernden Zuführungen zur Pensionsrückstellung verändern sich dagegen nicht (Abweichungen in dem Ergebnistableau in einzelnen Jahren 0 oder 1000 aufgrund der Rundungen auf volle TEUR der beiden Einzelwerte für past- und future-service).

Falls die Pensionszusage neben der Altersrente auch Invaliden- und Hinterbliebenenrenten vorsieht (z.B. Invalidenrente 24 000 EUR analog Altersrente und 60%, also 14 400 EUR Witwenrente), könnte wie folgt vorgegangen werden: der Kapitalwert der zugesagten Altersrente im Pensionsalter 67 wird um die Anwartschaft auf Witwenrente in der Rentenphase erhöht (Barwert der Altersrente einschließlich Anwartschaft auf Hinterbliebenenrente im Pensionsalter 67 nach steuerrechtlichen Grundsätzen). Der Kapitalwert wird daher etwas höher ausfallen. Die Anwartschaft auf Invalidenrente bleibt unverändert bestehen, das bietet sich insbesondere dann an, wenn die zugesagte Leistung versichert ist (Berufsunfähigkeits-Rückdeckungsversicherung). Da die Invalidenrente eine auf das Pensionsalter befristete Leistung (sog. abgekürzte Rente) darstellt, ist das Gewicht dieser Versorgungsleistung an der Gesamtrückstellung nicht sehr hoch. Auch die Witwenrente bei Tod vor Erreichen der Altersgrenze 67 Jahre kann unverändert aufrecht erhalten bleiben, dies gilt insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Versorgungsge-

dankens. Wenn dieser Fall eintritt, ist die Pensionsrückstellung für die laufende Witwenrente (Barwert der Witwenrente) zwar nicht zu vernachlässigen, gleichzeitig entfällt aber die Anwartschaft auf Altersrente, da diese aufgrund des vorzeitigen Todes nicht mehr fällig werden kann.

Die gesamten Auswirkungen der Neuordnung der betrieblichen Pensionszusage mit den Leistungsarten Alter, Invalidität und Tod (jeweils als Rentenzusage) führen somit zu einem vergleichbaren Ergebnis zu den oben dargestellten bilanziellen Auswirkungen der Neuordnung der Pensionszusage durch Aufteilung in past- und future-service und Umstellung auf Alterskapital anstelle Altersrente sowie Beitragsorientierung für den future-service beschränkt auf die Leistungsart Altersrente.

IV. Auszahlungsoptionen

Als nachteilig kann die Umwandlung der Rentenzusage in ein Alterskapital aufgrund der ggf. hohen Steuerlast angesehen werden (Besteuerung der hohen Einmalzahlung anstelle der Besteuerung der laufenden Rentenraten). Es ist aber auch zu bedenken, dass bei Veräußerung des Unternehmens die bestehende Zusage, selbst wenn sie sogar nach handelsrechtlichen Grundsätzen ausfinanziert ist, als Hindernis von dem potenziellen Käufer (oder Kind, das die GmbH übernehmen möchte) gesehen wird. Der Erwerber übernimmt mit der Rentenzusage das Langlebkeitsrisiko, es entstehen laufende Verwaltungskosten für die Abwicklung der Altersrente und ggf. anschließenden Witwenrente, die Zusage muss weiterhin bilanziert werden (hohe handelsbilanzielle Rückstellungen verschlechtern das Rating der GmbH) und es entstehen Kosten für die Bilanzgutachten. Als Lösung des Problems im Rahmen des Verkaufs kann dann die Kapitalzahlung auch sehr willkommen sein.

Zunächst könnte die Steuerbelastung durch Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts in das Folgejahr nach Erreichen der Altersgrenze (Fälligkeit zum 15.1. des Folgejahres) abgesenkt werden, da ab diesem Kalenderjahr die laufenden Geschäftsführer-Vergütungen entfallen. Alternativ kommen auch Ratenzahlungen (z.B. über 3 bis 15 Jahre) oder eine Verrentung (mit Auslagerung des Langlebkeitsrisikos) in Frage.

Bei Erreichen der Altersgrenze steht also auf Wunsch ein Kapitalwert als Alterskapital oder zur Einzahlung in eine lebenslange Leibrente über einen externen Versorgungsträger (z. B. rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse) zur Verfügung. Alternativ sind auch Auszahlungspläne (Ratenzahlungen) sowie anteilige Übertragungen des Rückdeckungsvermögens (z. B. Wertpapiere) möglich.

Die Versteuerung erfolgt erst bei Bezug der Versorgungsleistungen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG). Die Anwendung der Fünftelungsregelung gem. § 34 Abs. 1 EStG ist bei Dotierung, also Erdienung der Zusage über mehrere Jahre möglich.

Versorgungsleistungen in Höhe der angesparten Beiträge können auch im vorzeitigen Versorgungsfall Invalidität oder Tod gewährt werden.

V. Wertpapiergebundene Zusage

Der future-service kann auch als wertpapiergebundene Kapitalzusage gestaltet werden. Die wertpapiergebundene Pensionszusage ist eine beitragsorientierte Leistungszusage mit Mindestleistung, deren arbeitsrechtlicher Verpflichtungsumfang auf den Wert des Planvermögens (Wertpapiere) abstellt.³

Die wertpapiergebundene Altersversorgung erfährt eine völlig andere handelsbilanzielle Bewertung. Diese Sonderbewertung kommt zur Anwendung, wenn sich die Höhe der Altersversorgungsverpflichtung nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren richtet. Die entsprechende gesetzliche Grundlage ergibt sich mit § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB:

„Soweit sich die Höhe von Altersversorgungsverpflichtungen ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren im Sinn des § 266 Abs. 2 A. III. 5 bestimmt, sind Rückstellungen hierfür zum beizulegenden Zeitwert dieser Wertpapiere anzusetzen, soweit er einen garantierten Mindestbetrag übersteigt“

Bei der wertpapiergebundenen Versorgungszusage wird die Pensionsverpflichtung nicht mehr versicherungsmathematisch bewertet (Teilwert, Anwartschaftsbarwert oder PUC-Methode), sondern der Wert der Verpflichtung richtet sich ausschließlich nach dem Zeitwert des Wertpapiers bzw. allgemeiner nach dem Zeitwert des Rückdeckungsvermögens. Insoweit werden die versicherungsmathematischen Bewertungen obsolet.

Der Gesetzgeber spricht in § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB von Wertpapieren im Sinne von § 266 Abs. 2 A. III. 5. Nach dem Zweck der Vorschrift sind Wertpapiere im weitesten Sinne angesprochen. Zu ihnen gehören z.B. auch Rückdeckungsversicherungen, wenn und soweit der Umfang der zugesagten Versorgungsleistungen durch die Leistungen aus der Versicherung determiniert ist.

Die Wertpapiere werden nach den handelsrechtlichen Vorschriften (§ 253 Abs. 3 und 4 HGB) bewertet, wenn sie nicht zugriffsfrei (§ 246 Abs. 2 Satz 2 HGB) ausgelagert werden (z.B. Pfandrecht oder Treuhand) oder mit der Versorgungszusage eine Bewertungseinheit i.S.v. § 254 HGB bilden (die Leistungen der Versorgungszusage werden explizit den Wertstellungen der Wertpapiere zugeordnet).

Beim Vorliegen einer Bewertungseinheit werden die Wertpapiere also mit ihrem Zeitwert aktiviert und die Zusage in gleicher Höhe passiviert. Bei zugriffsfreier Auslagerung des Planvermögens (Pfandrechte, Treuhandlösungen) sind diese

unmittelbaren Pensionszusagen also bilanzneutral nach HGB (BilMoG) sowie IFRS und USGAAP.

Trotz Bilanzneutralität werden aber steuerwirksame Pensionsrückstellungen gewinnmindernd angesetzt. Und im aktuellen Zinstief ganz wichtig: die laufenden Zinssenkungen haben keinen Einfluss auf die Bilanz.

Die Dotierung der Pensionszusagen ist lohnsteuerfrei (keine Deckelung der Beiträge auf 8% BBG wie bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, § 3 Nr. 63 EStG) und sozialabgabenfrei (arbeitgeberfinanziert). Bei Arbeitnehmerfinanzierung gilt für die Sozialversicherungsbefreiung aber die Begrenzung auf 4% BBG.

Die Dotierung der Vermögensanlage kann sehr flexibel gestaltet werden: laufende monatliche oder jährliche Zahlungen (Arbeitgeberfinanzierung und/oder Entgeltumwandlung), Einmalzahlungen, Aufstockungen, Bonuszahlungen (Zuschüsse) des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung etc.

Bei Erreichen der Altersgrenze steht auf Wunsch ein Kapitalwert als Alterskapital oder zur Einzahlung in eine lebenslange Leibrente zur Verfügung. Alternativ sind auch Auszahlungspläne sowie anteilige Übertragungen der Wertpapiere möglich.

Versorgungsleistungen in Höhe der angesparten Beiträge können auch im vorzeitigen Versorgungsfall Invalidität oder Tod gewährt werden.

Dr. Joachim Lutz, Dipl.-Mathematiker, ist für die Lutz Pension Consulting GmbH als Gutachter und Berater in der betrieblichen Altersversorgung sowie IVS-Sachverständiger (Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen) und Aktuar tätig. Ferner ist er Autor vieler wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikationen auf den Gebieten der bAV und zudem Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe.



Sebastian Lutz, Betriebswirt (FH), ist geschäftsführender Gesellschafter der Lutz Pension Consulting GmbH, er ist als Gutachter und Berater in der betrieblichen Altersversorgung tätig. Zudem ist er Autor einiger Fachartikel im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.



³ Vgl. Lutz, StB 2018, 99 ff.