



Pensionszusage –
Versorgung durch betriebliche Vorsorge.

So behalten Sie den Überblick.

1.	Gute Gründe für die betriebliche Altersversorgung	4
2.	Die (rückgedeckte) Pensionszusage	5
2.1	So funktioniert der Durchführungsweg Pensionszusage	5
2.2	Individuelle Möglichkeiten zur Gestaltung der Versorgung	5
2.2.1	Die beitragsorientierte Pensionszusage	6
2.2.2	Die leistungsorientierte Pensionszusage	6
2.3	Die (formelle) Gestaltung der Versorgungszusage	6
3.	Die Rückdeckungsversicherung – Eine notwendige Ergänzung	7
3.1	Die Risiken einer Pensionszusage	7
3.2	Die Lösung heißt Rückdeckung!	7
3.3	Volle Flexibilität bei der Gestaltung	8
3.3.1	Kongruente Rückdeckung	8
3.3.2	Wertäquivalente Rückdeckung	8
3.3.3	Partielle Rückdeckung	9
3.4	Steuerliche und bilanzielle Behandlung der Rückdeckungsversicherung	9
3.4.1	Beim Arbeitgeber	9
3.4.2	Beim Arbeitnehmer	9
4.	Die Bewertung von Pensionsverpflichtungen im aktuellen Handels- und Steuerbilanzrecht	10
4.1	Bewertung in der Handelsbilanz	10
4.1.1	Erfüllungsbetrag und Zinssatz	10
4.1.2	Bewertungsverfahren	10
4.1.3	Saldierung von Pensionsverpflichtungen und Rückdeckungsversicherung	10
4.1.4	Art der Zusage beeinflusst die Höhe der Pensionsrückstellungen	11
4.2	Bewertung in der Steuerbilanz	11
4.2.1	Teilwertverfahren	12
4.2.2	Saldierungsverbot	13
4.2.3	Steuerliche Auswirkungen der Rückstellungsbildung	13
4.3	Bilanzgutachten	13

5.	Deferred Compensation – Steuerfrei vorsorgen	14
5.1	Die individuelle Ergänzung: Umwandlung im Rahmen der Pensionszusage	14
5.2	Die Gestaltung der Pensionszusage und Entgeltumwandlungsvereinbarung	15
5.2.1	Leistungsarten	15
5.2.2	Höhe der Versorgungsleistungen	16
5.2.3	Verpfändung der Rückdeckungsversicherung	16
5.3	Auswirkungen in der Steuer- und Handelsbilanz	16
6.	Eine besondere Zielgruppe: Gesellschafter-Geschäftsführer	17
6.1	Der Anstellungsvertrag	17
6.2	Die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung	18
6.2.1	Die zivilrechtliche Wirksamkeit der Pensionszusage	18
6.2.2	Ernsthaftigkeit	18
6.2.2.1	Altersgrenze	18
6.2.2.2	Probezeit	18
6.2.3	Erdienbarkeit	18
6.2.4	Finanzierbarkeit	19
6.2.5	Keine überhöhte Altersversorgung	19
6.2.6	Nachzahlungsverbot	19
6.3	Arbeitsrechtliche Besonderheiten	19
6.3.1	Vertragliche Unverfallbarkeit für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer	19
6.3.2	Insolvenzschutz durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung	19
7.	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer	21
7.1	Anwartschaftsphase	21
7.2	Versorgungsphase	21
8.	Arbeitsrechtliche Bestimmungen	23
8.1	Geltungsbereich	23
8.2	Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)	23
8.3	Unverfallbarkeit (§ 1b BetrAVG)	23
8.4	Abfindung (§ 3 BetrAVG)	23
8.5	Übernahme von Versorgungsverpflichtungen (§ 4 BetrAVG)	23
8.6	Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)	24
8.7	Gesetzlicher Insolvenzschutz (§ 7 ff. BetrAVG)	24
8.8	Anpassungsverpflichtung (§ 16 BetrAVG)	24
8.9	Tariföffnungsklausel (§ 19 BetrAVG)	24
8.10	Gleichbehandlung	24
8.11	Mitbestimmung des Betriebsrates	25
9.	Anhang	26

1. Gute Gründe für die betriebliche Altersversorgung

Immer mehr Arbeitgeber schätzen die betriebliche Altersversorgung als wichtiges personalpolitisches Instrument zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter*.

Mit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung zeigen Unternehmen soziale Verantwortung und erhöhen damit ihre Attraktivität. Gerade für qualifizierte Mitarbeiter ist bei der Auswahl eines Arbeitgebers die betriebliche Altersversorgung ein wichtiges Entscheidungskriterium und schon in den Vertragsverhandlungen oft ein wichtiges Thema. Das kann gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wichtig sein, die es sonst im Konkurrenzkampf mit den großen Unternehmen schwer haben. Mit der betrieblichen Altersversorgung können Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt wichtige Pluspunkte sammeln.

Darüber hinaus ist es inzwischen eine unumstrittene Tatsache, dass die betriebliche Altersversorgung ein notwendiger Bestandteil der Gesamtversorgung der Arbeitnehmer ist. Das gilt umso mehr für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die aufgrund ihres hohen Einkommens nur eine im Verhältnis zu ihren Aktivbezügen geringe oder keine gesetzliche Versorgung erhalten.

Engagierte Arbeitgeber können viel dazu beitragen, dass sich die Versorgungssituation ihrer Arbeitnehmer verbessert. Viele Arbeitnehmer sind bereit etwas für ihre Altersversorgung zu tun, wenn sich der Arbeitgeber mit einem Zuschuss daran beteiligt. Diese gemischtfinanzierten Versorgungsmodelle machen die betriebliche Altersversorgung auch für den Arbeitgeber attraktiver. So wird z. B. durch die Koppelung von Arbeitgeber-Zuschuss und Arbeitnehmerbeitrag die Leistung des Arbeitgebers transparent. Und das fördert deutlich die Wertschätzung seitens der Arbeitnehmer.

Attraktive Versorgungslösungen

Auf der Suche nach einem geeigneten Durchführungsweg stehen für das Unternehmen verschiedene Auswahlkriterien im Mittelpunkt der Überlegungen. Dazu gehören insbesondere attraktive und verständliche Produkte, Sicherheit, ein hohes Maß an Flexibilität bei gleichzeitig möglichst geringem Verwaltungsaufwand. Außerdem sind die Arbeitgeberinteressen, die betriebsindividuellen Gegebenheiten und die Wünsche und Möglichkeiten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Um die jeweiligen Vorteile bestmöglich zu nutzen und eine attraktive betriebliche Altersversorgung zu gestalten, bietet sich in der Praxis oftmals eine Kombination der Möglichkeiten an.

Kombination im „Zwei-Stufen-Modell“

Gerade in der Versorgung von leitenden Angestellten, qualifizierten Fach- und Führungskräften und Gesellschafter-Geschäftsführern hat sich das „Zwei-Stufen-Modell“ durchgesetzt:

Stufe 1: Grundversorgung mit der Direktversicherung oder über die Pensionskasse

Stufe 2: Individuelle Ergänzung mit der Pensionszusage

Die Grundversorgung des Mitarbeiters erfolgt über eine Direktversicherung oder eine Pensionskassenversorgung. Dafür zahlt das Unternehmen Beiträge. Im Versorgungsfall erhalten der begünstigte Arbeitnehmer bzw. die Angehörigen die Leistungen direkt aus dem Versicherungsvertrag.

Der besondere Vorteil der Direktversicherung/Pensionskassenversorgung: Bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung können jährlich steuerfrei eingezahlt werden. Im Jahr 2021 sind das bis zu 6.816 Euro jährlich. (§ 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz – EStG). Erst die späteren Versorgungsleistungen sind steuerpflichtig.

Die SIGNAL IDUNA bietet sowohl klassische als auch fondsgebundene Produkte im Rahmen der Direktversicherung/Pensionskassenversorgung an.

Der über die Grundversorgung hinausgehende Versorgungsbedarf kann ganz individuell und flexibel mit der Pensionszusage ergänzt werden. Da hier grundsätzlich keine steuerlichen Höchstgrenzen zu beachten sind, ist auch die Absicherung höherer Versorgungsleistungen möglich.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich jedoch auf alle Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.

2. Die (rückgedeckte) Pensionszusage

2.1 So funktioniert der Durchführungsweg Pensionszusage

Die Pensionszusage ist das Versprechen des Arbeitgebers, seinen Mitarbeitern im Leistungsfall eine Versorgung aus betrieblichen Mitteln zu zahlen. Im Gegensatz zu allen anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung ist bei der Pensionszusage der Arbeitgeber selbst Träger der Versorgung.

Leistungen können für verschiedene Versorgungsfälle vereinbart werden: Bei Erreichen des Pensionierungsalters eine Altersleistung, im Todesfall ein Hinterbliebenenschutz für die Angehörigen oder eine finanzielle Absicherung bei Invalidität. Die Leistung wird in der Regel als Rente gezahlt. Alternativ ist auch eine einmalige Kapitalzahlung möglich.

Das Unternehmen muss für die Verpflichtungen aus der Pensionszusage sowohl in der Handelsbilanz auch in der Steuerbilanz Pensionsrückstellungen ausweisen. (Mehr Informationen finden Sie unter Pkt. 4.)

Aus steuerlicher Sicht führt die Bildung von Pensionsrückstellungen zu Finanzierungseffekten während der Anwartschaftszeit: Durch das Versorgungsversprechen hat das Unternehmen eine Verbindlichkeit gegenüber dem Mitarbeiter, für die gewinnmindernde Pensionsrückstellungen (gemäß § 6a EStG) in der Bilanz zu bilden sind. Die dadurch eingesparten Ertragsteuern stehen während der Anwartschaftszeit

in voller Höhe dem Unternehmen zu, denn tatsächliche Zahlungen aus der Pensionszusage sind erst im Versorgungsfall – also i.d.R. zeitlich verschoben – zu erbringen. Dem Unternehmen bleiben liquide Mittel z. B. für zusätzliche Investitionen erhalten. Der Ertragsteuerersparnis während der Anwartschaftszeit steht eine Gewinnerhöhung während der Rentenbezugszeit durch die Auflösung der entsprechenden Rückstellungen gegenüber. Die Ertragsteuerersparnis ist also – langfristig betrachtet – eine Steuerstundung.

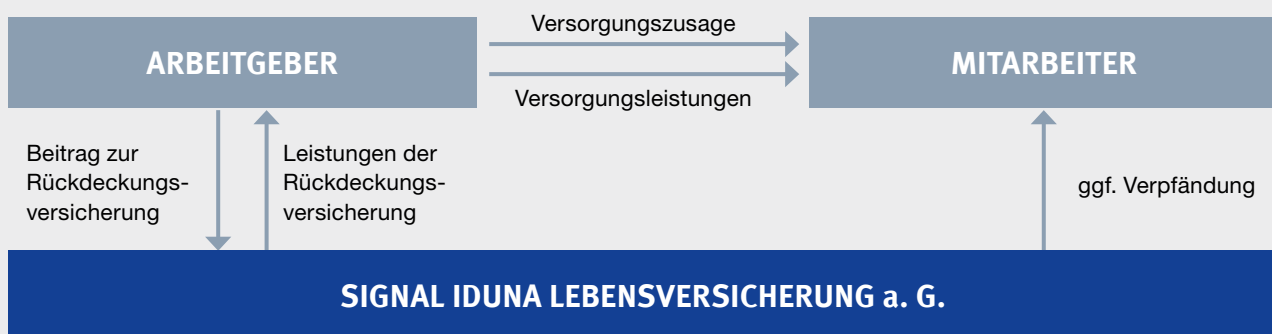
Um die Finanzierung der späteren Zahlungsverpflichtung tatsächlich gewährleisten zu können, ist die finanzielle Absicherung (Rückdeckung) der Pensionszusage zu empfehlen. Dazu schließt der Arbeitgeber bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. Rückdeckungsversicherungen ab. Tritt der Versorgungsfall ein, wird die vereinbarte Versicherungsleistung ausgezahlt und das Unternehmen kann daraus die Versorgungsleistung finanzieren. (Mehr Informationen finden Sie unter Pkt. 3.)

2.2 Individuelle Möglichkeiten zur Gestaltung der Versorgung

Pensionszusagen sind (arbeitsrechtlich) Leistungszusagen: In der Versorgungszusage wird bereits bei Erteilung klar und eindeutig definiert, wie hoch die spätere Versorgungsleistung ist.

Bei der Festlegung der Höhe der Leistungen hat der Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten.

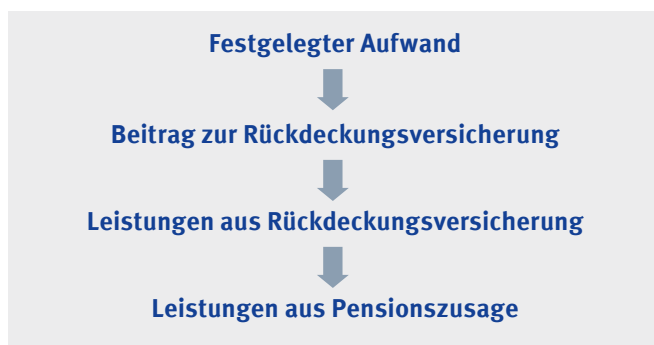
So funktioniert der Durchführungsweg Pensionszusage



2.2.1 Die beitragsorientierte Pensionszusage

Bei der beitragsorientierten Pensionszusage ergibt sich die zugesagte Versorgungsleistung aus dem Betrag, den der Arbeitgeber für die Versorgung aufwenden will. In der Praxis (und vor allem bei arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusagen) hat sich inzwischen die „rückdeckungsgebundene Pensionszusage“ durchgesetzt.

Die rückdeckungsgebundene Pensionszusage ist eine besondere Form der beitragsorientierten Leistungszusage: Der Arbeitgeber legt einen bestimmten Betrag fest, den er für die Versorgung des Arbeitnehmers aufwenden will. Dieser Betrag wird als Beitrag in die Rückdeckungsversicherung eingezahlt. Die Höhe der zugesagten Versorgungsleistungen ergibt sich zu jedem Zeitpunkt aus den Garantieleistungen der Rückdeckungsversicherung (rückdeckungsgebundene Pensionszusage).



Der besondere Vorteil für den Arbeitgeber:

Kein Ausfinanzierungsrisiko. Die zugesagten Versorgungsleistungen sind von der Entwicklung der Rückdeckungsversicherung abhängig. Durch diesen Gleichlauf von Verpflichtung und Versicherungsleistung ist die Ausfinanzierung der Pensionszusage zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Der Arbeitnehmer erhält stets die Leistung, die aus der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitgeber ausgezahlt wird.

2.2.2 Die leistungsorientierte Pensionszusage

Bei der leistungsorientierten Pensionszusage wird von vornherein die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung festgelegt. Das kann zum Beispiel ein fester Betrag sein (Festbeitragszusage) oder ein Prozentsatz vom Einkommen, gestaffelt nach Dienstjahren (Endgehaltsabhängige Zusage).

Diese Form der Zusage birgt ein gewisses Risiko, da der Arbeitgeber die zugesagte Leistung auch dann erbringen muss, wenn sich die zur Rückdeckung eingesetzten Vermögensmittel anders entwickeln als erwartet (vgl. auch Punkt 3). In der Praxis spielt die leistungsorientierte Pensionszusage nur noch eine untergeordnete Rolle.

2.3 Die (formelle) Gestaltung der Versorgungszusage

Alle wesentlichen Regelungen zur Pensionszusage werden in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten (Versorgungszusage).

Aus steuerrechtlichen Gründen (§ 6a EStG) sollte in der Versorgungszusage eindeutig geregelt sein

- wann die Zusage erteilt wird,
- welche Leistungen in welcher Höhe wann fällig werden,
- unter welchen Voraussetzungen die Leistung erbracht wird,
- ob sich der Arbeitgeber bestimmte Widerrufsmöglichkeiten vorbehält.

3. Die Rückdeckungsversicherung – Eine notwendige Ergänzung

3.1 Die Risiken einer Pensionszusage

Ausreichende Liquidität

Mit der Pensionszusage verpflichtet sich das Unternehmen, die versprochene Leistung im Versorgungsfall an den begünstigten Arbeitnehmer zu zahlen. Spätestens mit Eintritt des Leistungsfalles muss der Arbeitgeber auch wirtschaftlich in der Lage sein, die zugesagten Versorgungsleistungen zu erbringen. Die Bildung von Pensionsrückstellungen ist „nur“ die buchmäßige Bewertung der Pensionszusage in der Bilanz. Damit ist noch nicht die Finanzierung der Pensionszusage gewährleistet. Die Vermögenswerte sind meist langfristig gebunden und die vorher entstandenen Zins- und Steuerersparnisse werden in der Regel investiert. Das Unternehmen muss entsprechend vorsorgen, um im Versorgungsfall auch tatsächlich genügend liquide Mittel zur Verfügung zu haben.

Verhältnis Eigenkapital/Verbindlichkeit

Die Pensionsrückstellungen sind Ausdruck der übernommenen Versorgungsverpflichtung und erscheinen als Verbindlichkeit gegenüber dem Arbeitnehmer auf der Passivseite der Bilanz. Unter Umständen kann ein Missverhältnis zwischen der Höhe des Eigenkapitals und der Höhe der Verbindlichkeiten die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Unternehmens verzerrt darstellen.

Bilanzsprungrisiken

Durch die Verpflichtung zur Bildung von Pensionsrückstellungen hat das Unternehmen gewisse Bilanzsprungrisiken zu tragen:

- Wenn auch für den vorzeitigen Versorgungsfall eine Leistung versprochen wird, trägt das Unternehmen ein „Auffüllrisiko“: Wird der Arbeitnehmer berufsunfähig oder verstirbt, ist, insbesondere in den ersten Jahren nach Erteilung der Pensionszusage, die bis dahin gebildete Pensionsrückstellung sofort auf den Barwert der Versorgungsleistung aufzufüllen. Die Differenz zwischen Barwert und Pensionsrückstellung ist in den ersten Jahren sehr groß. Die Einmalzuführung, die zu Lasten des Gewinns geht, kann das Geschäftsergebnis unter Umständen erheblich belasten.

- Für den Fall, dass die Versorgungsverpflichtung entfällt, zum Beispiel wenn der Begünstigte verstirbt und keine Hinterbliebenen zu versorgen sind, trägt das Unternehmen ein so genanntes „Auflösungsrisiko“. Die gebildete Pensionsrückstellung muss sofort in einem Betrag aufgelöst werden. Die Auflösung ist gewinnerhöhend und führt zu einer erhöhten Steuerbelastung.

3.2 Die Lösung heißt Rückdeckung!

Der Arbeitgeber schließt bei der SIGNAL IDUN Lebensversicherung a. G. eine Lebensversicherung (Rückdeckungsversicherung) auf das Leben des zu versorgenden Mitarbeiters (versicherte Person) ab. Versicherungsnehmer und bezugsberechtigt für die Leistungen ist der Arbeitgeber.

Die Vorteile der Rückdeckungsversicherung:

- ✓ Im Versorgungsfall wird die Leistung aus der Rückdeckungsversicherung an das Unternehmen ausgezahlt. Mit dem zur Verfügung stehenden Betrag (Kapital oder Rente) wird die Versorgung finanziert. Bei entsprechender Rückdeckung muss das sonstige Betriebsvermögen nicht angegriffen werden.
- ✓ Der Anspruch aus der Rückdeckungsversicherung wird in der Handels- und Steuerbilanz aktiviert („Aktivwert“) und stellt einen Gegenposten zu den Pensionsrückstellungen („Passivwert“) dar. Ein bilanzielles Ungleichgewicht wird dadurch reguliert.
- ✓ Bei entsprechender Gestaltung führt die Rückdeckungsversicherung durch das Saldierungsgebot zu einer Optimierung der Handelsbilanz.
- ✓ Die Rückdeckungsversicherung fängt das „Auffüllrisiko“ bei vorzeitigem Versorgungsfällen auf. Die Versicherungsleistungen werden ausgezahlt und in der Bilanz des Unternehmens aktiviert. Der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung stellt einen Gegenposten zu der hohen Einmalzuführung bei Auffüllung auf den Barwert dar.

- ✓ Mit den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung hat das Unternehmen genügend liquide Mittel zur Verfügung, um die zusätzlich anfallende Steuerbelastung aus der Auflösung der Pensionsrückstellungen („Auflösungsrisiko“) finanzieren zu können. Tritt der Versorgungsfall ein, erhält der Arbeitgeber die vereinbarte Versicherungsleistung und damit Mittel, um die Versorgungsleistungen finanzieren zu können. Gleichzeitig erfolgt bilanziell ein Ausgleich des Bilanzsprungs bei vorzeitigen Versorgungsfällen.
- ✓ Bei Gesellschafter-Geschäftsführern erleichtert der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung die steuerliche Anerkennung, da darin ein Indiz für die Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit der Pensionszusage gesehen wird.

3.3 Volle Flexibilität bei der Gestaltung

Für die Gestaltung der Rückdeckungsversicherung gibt es keine gesetzlichen Vorschriften. Die Wahl der Versicherungsform (Lebens- oder Rentenversicherung), des Produktes und die Höhe der versicherten Leistungen richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten und den Wünschen des Arbeitgebers.

Die Rückdeckungsversicherung kann im Rahmen der versicherungsvertraglichen Möglichkeiten jederzeit an veränderte betriebliche Gegebenheiten, zum Beispiel durch Erhöhung der zugesagten Leistungen, angepasst werden.

In der Praxis haben sich unterschiedliche Rückdeckungskonzepte durchgesetzt – je nachdem, inwieweit das Unternehmen das Risiko absichern will.

3.3.1 Kongruente Rückdeckung

Bei der kongruenten Rückdeckung entsprechen Art und Höhe der versicherten Leistung genau der in der Pensionszusage versprochenen Leistung. Eine Rentenzusage wird über eine Rentenversicherung, eine Kapitalzusage über eine Kapitallebensversicherung rückgedeckt. Die Absicherung der Hinterbliebenen und die Absicherung des Invaliditätsfalls erfolgt über entsprechende Zusatzversicherungen. Im Versorgungsfall erhält der Arbeitgeber die Mittel, die er braucht, um die zugesagten Leistungen erbringen zu können.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer (Alter 39 Jahre) erhält eine Zusage auf

- Altersrente von 2.000 EUR monatlich, fällig zum 67. Lebensjahr,
- eine Rente für den Fall der Invalidität von 2.000 EUR monatlich,
- eine Rente für die hinterbliebene Ehefrau im Todesfall von 1.200 EUR monatlich (60 % der Altersrente).

Zur kongruenten Rückdeckung dieser Zusage schließt der Arbeitgeber eine Rentenversicherung ab. Die Höhe der versicherten Rente wird so gewählt, dass sie (gegebenenfalls zusammen mit der Überschussbeteiligung) der zugesagten Altersrente entspricht.

Zur Rückdeckung der Invaliditätsleistung wird eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung eingeschlossen, deren Leistung der zugesagten Invalidenrente von 2.000 EUR monatlich entspricht.

Die Rente für die hinterbliebene Ehefrau im Todesfall von 1.200 EUR monatlich wird über die Hinterbliebenenrenten-Zusatzversicherung abgedeckt.

Fazit: Durch dieses Rückdeckungskonzept ist sichergestellt, dass das Unternehmen im Versorgungsfall genau die Mittel erhält, die sie zur Finanzierung der zugesagten Leistungen benötigt.

Die kongruente Rückdeckung ist für den Arbeitgeber das optimale Rückdeckungskonzept mit dem geringsten Risiko.

3.3.2 Wertäquivalente Rückdeckung

Bei der wertäquivalenten Rückdeckung muss sich die Übereinstimmung von Versicherung und Versorgungsverpflichtung nicht auf jede einzelne Versorgungsleistung (zum Beispiel Altersrente) beziehen, sondern kann über einen Barwertvergleich erreicht werden. So wird etwa bei einer Kapitalrückdeckung einer zugesagten Altersrente die Versicherungsleistung so gewählt, dass die voraussichtliche Ablaufleistung dem versicherungsmathematischen Barwert der Altersrentenverpflichtung im vereinbarten Pensionierungsalter entspricht. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall das Langlebkeitsrisiko. Denn um die zugesagte Versorgungsleistung lebenslang zahlen zu können, ist der tatsächliche Kapitalbedarf häufig höher als das vorhandene Kapital in Höhe des versicherungsmathematischen Barwertes.

3.3.3 Partielle Rückdeckung

Die partielle Rückdeckung sichert bewusst nur bestimmte Risiken oder nur eine gewisse Höhe der Versorgungsleistung ab (zum Beispiel nur das Todesfallrisiko).

Diese Form der Rückdeckung birgt für den Arbeitgeber die größten Risiken.

3.4 Steuerliche und bilanzielle Behandlung der Rückdeckungsversicherung

3.4.1 Beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und bezugsberechtigt für die Versicherungsleistungen. Damit gehört die Rückdeckungsversicherung zum Betriebsvermögen.

Der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung ist in der Bilanz (aufgrund ihrer Langfristigkeit im Anlagevermögen) zu aktivieren.

Bilanz	
Aktiva	Passiva
A. Anlagevermögen	A. Eigenkapital
...	...
III Finanzanlagen	B. Rückstellungen
Aktivwert der Rückdeckungsversicherung	1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen
...	

In der Gewinn- und Verlustrechnung ist die jährliche Erhöhung des Aktivwerts als Betriebseinnahme („Ertrag“) zu verbuchen. Die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung sind Betriebsausgaben („Aufwand“ – § 4 EStG).

Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen aus und hat noch keine unverfallbare Anwartschaft, entfällt für den Arbeitgeber die Versorgungsverpflichtung. Scheidet der Arbeitnehmer nach Eintritt der Unverfallbarkeit aus, so behält er eine anteilige Anwartschaft auf die Versorgungsleistungen (siehe Punkt 8.3). Die Rückdeckungsversicherung kann dann entsprechend angepasst werden.

Im Versorgungsfall sind die Versicherungsleistungen aus der Rückdeckungsversicherung als Betriebseinnahmen zu verbuchen. Da jedoch die bis zur Auszahlung angesammelten Werte bereits versteuert (aktiviert) wurden, ist nur noch die Differenz zwischen Aktivwert und Auszahlungsbetrag steuerpflichtig.

3.4.2 Beim Arbeitnehmer

Die Rückdeckungsversicherung gehört zum Betriebsvermögen. Der Arbeitnehmer ist die versicherte Person und hat keine Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag. Seine Ansprüche resultieren allein aus der Pensionszusage. Damit hat die Rückdeckungsversicherung keine steuerlichen Auswirkungen beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

Das gilt auch für den Fall, dass die Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer verpfändet wurde (vgl. Punkt 5.2 und 8.7.1).

4. Die Bewertung von Pensionsverpflichtungen im aktuellen Handels- und Steuerbilanzrecht

Erteilt der Arbeitgeber eine Pensionszusage, dann geht er damit eine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer ein, die in der Bilanz zu erfassen ist. Das gilt für die Handels- und für die Steuerbilanz.

Die Bewertung der Pensionsverpflichtungen erfolgt nach unterschiedlichen Vorschriften: Maßgeblich für die Handelsbilanz ist das Handelsgesetzbuch und für die Steuerbilanz das Einkommensteuergesetz. Der Grund: Handels- und Steuerbilanz erfüllen grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben. Die Handelsbilanz soll für bestimmte Interessengruppen (z. B. Kreditgeber, Anteilseigner, Kunden) ein realistisches und tatsächliches Bild über die Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage des Unternehmens geben. Die Steuerbilanz eines Unternehmens dient der steuerlichen Gewinnermittlung.

4.1 Bewertung in der Handelsbilanz

Die Bewertung der Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz erfolgt nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (§§ 249 ff. Handelsgesetzbuch – HGB)

4.1.1 Erfüllungsbetrag und Zinssatz

Die in der Handelsbilanz ausgewiesenen Rückstellungen sind mit dem „nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag“ anzusetzen (§ 253 Abs. 1 Satz 2 HGB). Der Erfüllungsbetrag berücksichtigt auch zukünftige Entwicklungen wie z. B. Renten- und Gehaltstrends oder Erwartungen über das Fluktuationsverhalten der Mitarbeiter.

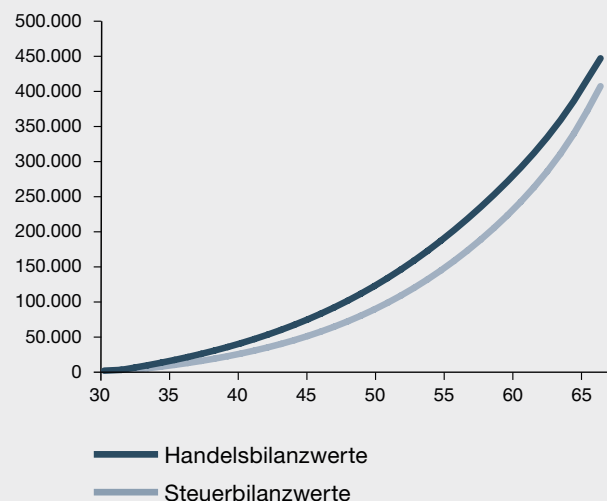
Der anzuwendende Abzinsungszinssatz wird von der Deutschen Bundesbank monatlich ermittelt und bekanntgegeben (www.bundesbank.de). Die Zinssätze sind von allen Unternehmen bei der handelsrechtlichen Bilanzierung zu beachten. Aus Vereinfachungsgründen dürfen Pensionsrückstellungen pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz für eine Restlaufzeit von 15 Jahren abgezinst werden.

4.1.2 Bewertungsverfahren

Die Bewertungsmethode ist nicht konkret vorgeschrieben. Verbreitet und anerkannt ist z. B. die aus der internationalen Rechnungslegung bekannte „Projected Unit Credit“-Methode (PUC).

Beispiel:

Vergleich Rückstellungsverlauf Steuer-/ Handelsbilanz
Mann, Zusageerteilung mit 30 Jahren Altersrente mit 67:
1.000 Euro (20 % des Gehalts), Invalidenrente 100 % der Altersrente, Hinterbliebenenrente 60 % der Altersrente, zugesagte Rentenanpassung 1 % p.a., angenommene Gehaltsentwicklung 2,5 % p.a.



Das verwendete versicherungsmathematische Verfahren für die Berechnung der Pensionsrückstellungen und die Bewertungsannahmen wie der Rechnungszins, die zugrunde liegenden Sterbetafeln oder die Höhe der unterstellten Gehalts- und Rententrends müssen im Bilanzanhang aufgeführt werden (§ 285 Nr. 24 HGB). Die im vorhergehenden Jahresabschluss angewandte Bewertungsmethode muss beibehalten werden. Nur in begründeten Ausnahmefällen ist ein Wechsel der Bewertungsmethode nachträglich zulässig.

4.1.3 Saldierung von Pensionsverpflichtungen und Rückdeckungsversicherung

Durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen kann die Eigenkapitalquote deutlich verbessert werden. Das handelsrechtliche Saldierungsgebot führt zu einer Verrechnung von Pensionsrückstellungen und Vermögen (Deckungsvermögen),

wenn dieses ausschließlich der Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen dient und dem Zugriff aller Gläubiger entzogen ist (§ 246 Abs. 2 HGB).

Das ist z. B. der Fall, wenn die erteilte Pensionszusage mit einer Lebens-/Rentenversicherung rückgedeckt und diese Rückdeckungsversicherung an den Versorgungsberechtigten verpfändet wird. Eine nicht an den Arbeitnehmer verpfändete Rückdeckungsversicherung entspricht nicht den Anforderungen des HGB. Diese kann im Insolvenzfall zur Insolvenzmasse gezogen werden und wird somit dem Zugriff der Gläubiger nicht entzogen.

Bei der rückdeckungsgebundenen Pensionszusage ist der Erfüllungsbetrag mit dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung anzusetzen. Daraus ergibt sich der Bilanzausweis in der Handelsbilanz bei Saldierung zu Null.

Beispiel 1:

Rückdeckungsgebundene Pensionszusage ohne Saldierung (Handelsbilanz)

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	600	Eigenkapital	400
Rückdeckungsversicherung	200	Rückstellungen	100
Umlaufvermögen	200	Pensionsrückstellungen	200
		Verbindlichkeiten	300
	1.000		1.000

Eigenkapitalquote **40 %**

Beispiel 2:

Rückdeckungsgebundene Pensionszusage mit Saldierung (Handelsbilanz)

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	600	Eigenkapital	400
Umlaufvermögen	200	Rückstellungen	100
		Verbindlichkeiten	300
	800		800

Eigenkapitalquote: **50 %**

4.1.4 Art der Zusage beeinflusst die Höhe der Pensionsrückstellungen

Die Höhe der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz hängt wesentlich von der Art und Gestaltung der erteilten Pensionszusage ab. Je konkreter die Regelungen in der Zusage sind, umso mehr können die Auswirkungen zu berücksichtigender Trends begrenzt werden:

Gehaltsabhängige Zusage

Bei gehaltsabhängigen Pensionszusagen wirken sich der Gehalts- und der Rententrend in vollem Umfang auf die Höhe der Pensionsrückstellungen aus.

Festbetragszusage

Bei Festbetragszusagen wirkt sich nur der Rententrend (Anpassung gemäß § 16 BetrAVG) aus.

Rentendynamik

Fest vereinbarte Rentenanpassungen (z. B. 1 % p.a.) reduzieren den Einfluss des „Rententrends“. Außerdem erhöht die Anpassungsgarantie bei der Bewertung in der Steuerbilanz die Rückstellungen nach § 6a EStG und der Arbeitgeber ist von weiteren Anpassungsverpflichtungen nach § 16 Betriebsrentengesetz befreit.

Kapitalzusage

Kapitalzusagen sind anders zu bewerten als Rentenzusagen. Reine Kapitaleleistungen als Festbetragszusage reduzieren den Einfluss des „Marktzinses“. Es sind weder Gehalts- noch Rententrends zu beachten.

4.2 Bewertung in der Steuerbilanz

Die Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz ist im Einkommensteuergesetz (§ 6a EStG) geregelt. Danach sind in der Steuerbilanz Pensionsrückstellungen zu bilden, wenn

- der Versorgungsberechtigte einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung hat,
- die Pensionszusage keine Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht,
- die Pensionszusage keinen steuerschädlichen Vorbehalt enthält,
- die Pensionszusage schriftlich erteilt wurde.

Eine Pensionsrückstellung darf erstmals in dem Wirtschaftsjahr gebildet werden, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Versorgungsberechtigte das 23. Lebensjahr vollendet hat (§ 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Wichtiger Hinweis:

Für die steuerliche Anerkennung der Pensionsrückstellungen ist bei Zusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer neben den allgemeinen Voraussetzungen für die Rückstellungsbildung zu prüfen, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Ausführliche Erläuterungen dazu in Pkt. 6.

4.2.1 Teilwertverfahren

Die Pensionsrückstellung soll im Versorgungsfall dem Kapitalbetrag entsprechen, der nötig ist, um die zugesagte Versorgungsleistung erbringen zu können. Der Barwert entspricht dem Kapitalbetrag, der im Versorgungsfall nötig ist, um die zugesagte Versorgungsleistung erbringen zu können. Entsprechend der jeweils zugesagten Leistung unterscheidet man zwischen Altersrentenbarwert, Hinterbliebenenrentenbarwert und Invalidenrentenbarwert. Der Barwert wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen (u.a. Erlebens- und Invaliditätswahrscheinlichkeiten, Zinsen) ermittelt.

Im Gegensatz zum Handelsrecht gilt im Steuerrecht das Stichtagsprinzip. Es sind nur die Verhältnisse zu berücksichtigen, die auch am jeweiligen Bilanzstichtag schriftlich feststehen. Zukünftige Gehalts- und Rententrends, die nicht bereits in der Zusage fest vereinbart sind, dürfen nicht einbezogen werden.

Es ist nur das Teilwertverfahren als Bewertungsmethode zulässig.

Anwartschaftsphase

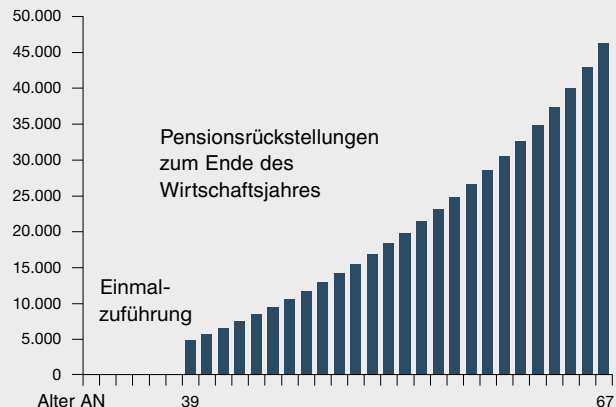
Nach dem Teilwertverfahren wird der benötigte Barwert nicht sofort in einem Betrag passiviert, sondern auf die gesamte Beschäftigungszeit verteilt (vom Dienst Eintritt bis zum Pensionierungsalter). Die Verteilung erfolgt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen unter Berücksichtigung eines Rechnungszinsfußes von 6 % (Teilwertverfahren). Der so für jedes Jahr berechnete Teilwert wächst jährlich durch den Zinseszins-effekt und die fiktive Nettoprämie und wird zum jeweiligen Bilanzstichtag in der Bilanz ausgewiesen (§ 6a Abs. 3 EStG).

Der Differenzbetrag, um den der Teilwert im Wirtschaftsjahr jeweils höher ist als im Vorjahr, darf der Pensionsrückstellung jährlich zugeführt werden.

Planmäßiger Rückstellungsverlauf nach dem Teilwertverfahren:

Diensteintrittsalter 33 Jahre
(Geburtsjahr 1968)
Zusagealter 39 Jahre
Beginn der Altersrente
67 Jahre

Barwert der Altersrente
300 Euro mit 100 %
Invalidenrente und
60 % Hinterbliebenen-
versorgung



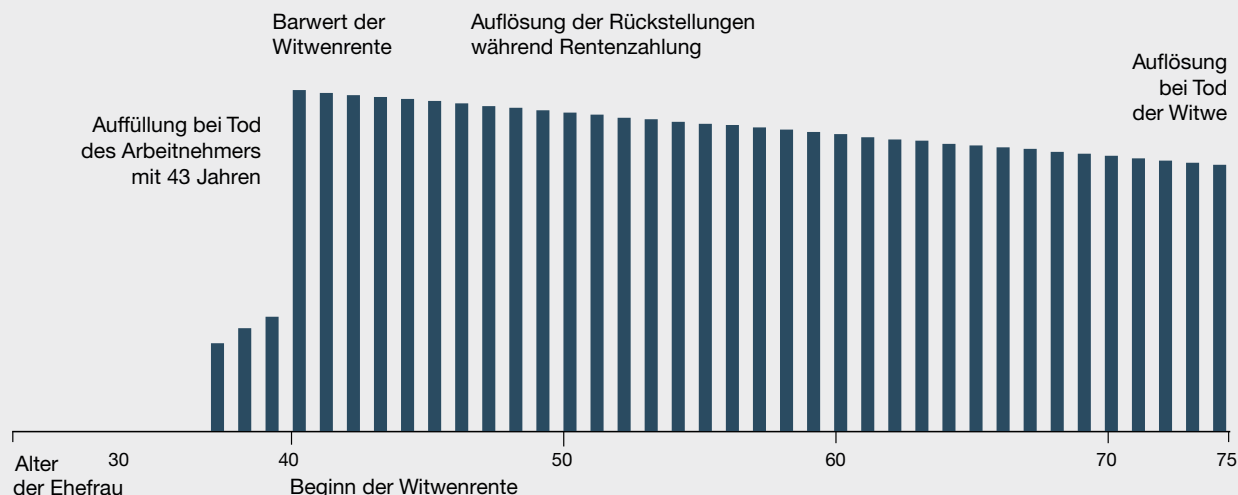
Wird die Pensionszusage erst einige Jahre nach Dienst Eintritt des Mitarbeiters erteilt, kann es im ersten Jahr zu einer verhältnismäßig hohen Zuführung kommen. Der Grund: Für die Berechnung der Rückstellung ist nicht das Jahr der Zusageerteilung maßgeblich, sondern das Dienst Eintrittsjahr (frühestens jedoch das 23. Lebensjahr). Das hat zur Folge, dass im ersten Jahr der Teilwert in voller Höhe zugeführt wird. Eine Einmalzuführung führt im Jahr der Zusageerteilung zu einem hohen Passivwert, der nicht immer gewünscht ist. Es besteht deshalb die Möglichkeit, die Einmalzuführung auf die ersten drei Jahre gleichmäßig zu verteilen. Das Gleiche gilt bei späteren Erhöhungen des Barwertes der Verpflichtung um mehr als 25 % (§ 6a Abs. 4 EStG). Für Ausgeschiedene und Rentner entspricht der Teilwert dem Barwert.

Versorgungsphase

Tritt der Versorgungsfall aufgrund von Invalidität oder Tod ein, ist die bis dahin schon gebildete Pensionsrückstellung für die Altersrente in der Regel sehr viel geringer als der benötigte Barwert. Die Rückstellung ist dann sofort auf den Barwert der Invaliden- bzw. Hinterbliebenenrente aufzufüllen (auch wenn der Arbeitnehmer noch keine 23 Jahre alt ist). Mit Beginn der Rentenzahlung – bei Erreichen des Pensionierungsalters oder (wenn zugesagt) bei Eintritt der Invalidität oder im Todesfall – wird die Pensionsrückstellung Jahr für Jahr wieder abgebaut. Entfällt die Versorgungsverpflichtung ganz, zum Beispiel weil der Arbeitnehmer ohne unverfallbare Anwartschaft vorzeitig ausscheidet, so ist die Pensionsrückstellung in einem Betrag aufzulösen.

Auffüllung und Auflösung

Der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer verstirbt mit 43 Jahren.
Die Ehefrau (zu diesem Zeitpunkt 40 Jahre alt) erhält eine Witwenrente.



4.2.2 Saldierungsverbot

Pensionsrückstellungen dürfen steuerlich nicht mit Vermögenswerten verrechnet werden.

4.2.3 Steuerliche Auswirkungen der Rückstellungsbildung

Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen werden als Aufwand gebucht. Sie mindern – wie Betriebsausgaben – den steuerpflichtigen Gewinn und damit die ertragsabhängigen Steuern.

Die im Versorgungsfall fälligen Leistungen sind gewinnmindernde Betriebsausgaben. Die Auflösungen der Pensionsrückstellungen wirken dagegen entsprechend gewinnerhöhend.

4.3 Bilanzgutachten

Bei handelsbilanzpflichtigen Unternehmen sind zu jedem Bilanzstichtag grundsätzlich mindestens zwei versicherungsmathematische Gutachten erforderlich: Neben der für die Steuerbilanz zu erstellenden Bewertung muss zusätzlich eine ergänzende Berechnung für handelsrechtliche Zwecke erfolgen. Ein drittes Gutachten könnte erforderlich werden, wenn ein Unternehmen nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften bilanziert.

Lediglich bei rückdeckungsgebundenen Pensionszusagen genügt das Steuerbilanzgutachten, weil die handelsbilanzielle Rückstellung mit dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung übereinstimmt (vgl. Pkt. 4.1.3).

Unser Service für Sie

Für Kunden, die ihre Rückdeckungsversicherungen bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. abgeschlossen haben, erfolgt die Ermittlung der Steuerbilanzwerte sowie der Beitragsbemessungsgrundlage zur gesetzlichen Insolvenzsicherung grundsätzlich kostenfrei. Die Ermittlung der Aktivwerte der Rückdeckungsversicherungen ist ebenfalls kostenfrei. Liegen Rückdeckungsversicherungen vor, die mindestens eine wertäquivalente Rückdeckung erreichen, ist auch das Handelsbilanz-Gutachten kostenfrei.

5. Deferred Compensation – Steuerfrei vorsorgen

Deferred Compensation heißt übersetzt „aufgeschobene Vergütung“ und bietet insbesondere gut verdienenden Arbeitnehmern eine äußerst rentable Möglichkeit zur Ergänzung der eigenen Altersversorgung.

Das funktioniert so: Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass ein Teil der Bezüge nicht bar ausbezahlt wird. Stattdessen erhält der Arbeitnehmer eine wertgleiche Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. Die nicht ausgezahlten Bezüge sind steuer- und bis zu einer Höchstgrenze sozialversicherungsfrei. Die Versteuerung erfolgt erst in der Leistungsphase. Mit Deferred Compensation werden die hoch besteuerten Bezüge aus dem aktiven Berufsleben in die Rentenphase verschoben, in der in aller Regel die Besteuerungsgrundlagen deutlich günstiger sind.

Für die „aufgeschobene Vergütung“ sind Tantieme- und Sonderzahlungen besonders gut geeignet, da sie einer sehr hohen steuerlichen Belastung unterliegen. Bei Spitzenverdienern bleibt im schlimmsten Fall wenig mehr als die Hälfte übrig.

Die einfache Lösung:

Direktversicherung oder Pensionskasse

In der Praxis denkt man bei der Umwandlung von Bezügen in erster Linie an die Direktversicherung und Pensionskasse. Beide Durchführungswege werden vom Staat bis zu bestimmten Höchstgrenzen steuer- und sozialversicherungsrechtlich gefördert. Gerade bei Besserverdienenden reicht allein die Versorgung über die Direktversicherung/Pensionskasse durch die Begrenzung der steuerlichen Förderung oft nicht aus, um die Versorgungslücke ganz zu schließen.

Eine interessante Möglichkeit:

Die Unterstützungskasse

Für die regelmäßige Umwandlung hoher Entgeltbestandteile bietet sich die Unterstützungskasse an. Im Rahmen der Unterstützungskasse können unbegrenzt steuerfrei und (bis zu einer Höchstgrenze) sozialversicherungsfrei Entgeltteile in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

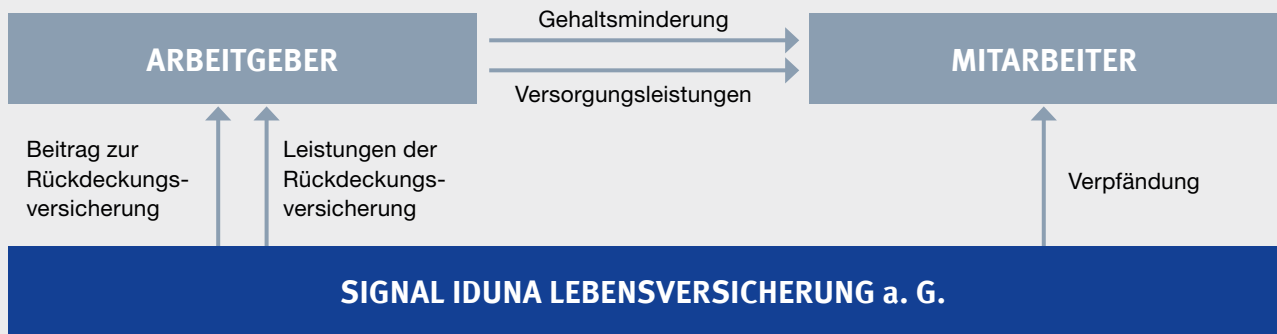
Bei der Umwandlung von hohen Einmalzahlungen stoßen Direktversicherung, Pensionskasse und Unterstützungskasse jedoch regelmäßig an ihre Grenzen. Zum einen sind die steuerlichen Fördergrenzen in aller Regel nicht ausreichend oder schon durch laufende Beitragszahlungen ausgeschöpft (ggf. sind noch Zuzahlungen möglich). In der Unterstützungskasse ist die einmalige Umwandlung aus steuerlichen Gründen nicht erlaubt.

5.1 Die individuelle Ergänzung: Umwandlung im Rahmen der Pensionszusage

Die Pensionszusage ist der einzige Durchführungsweg, bei dem im Rahmen der Entgeltumwandlung auch Einmalzahlungen wie Tantiemen flexibel und unbegrenzt steuerfrei eingezahlt werden können.

Der Arbeitnehmer lässt sich die Sonderzahlung nicht auszahlen, sondern erhält dafür im Gegenzug eine entsprechende Pensionszusage. Die nicht ausgezahlten Bezüge zahlt der Arbeitgeber als Einmalbeitrag in eine Rückdeckungsversicherung ein. Zur Absicherung der Pensionszusage wird die Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer verpfändet. Im Versorgungsfall erhält der Arbeitgeber die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung und finanziert damit die versprochenen Leistungen aus der Pensionszusage.

So funktioniert der Durchführungsweg Pensionszusage



Der besondere Vorteil für den Arbeitnehmer:

Da die umgewandelten Entgeltteile unbegrenzt steuerfrei und bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei sind, fließt der Versorgungsaufwand „brutto für netto“ in den Aufbau der Versorgung. Die Besteuerung erfolgt erst dann, wenn die Versorgungsleistungen gezahlt werden.

Ein Beispiel:

Arbeitnehmer, alleinstehend, Steuerklasse I/0, Umwandlung einer Sonderzahlung in Höhe von 10.000 Euro

Vor Entgeltumwandlung	
Jahresgehalt	120.000 €
Sonderzahlung	10.000 €
Zu versteuerndes Einkommen	130.000 €
Gesamtsteuerbelastung	47.963 €
Einkommen nach Steuern	82.037 €

Nach Entgeltumwandlung	
Jahresgehalt	120.000 €
Sonderzahlung	10.000 €
Entgeltumwandlung	10.000 €
Zu versteuerndes Einkommen	120.000 €
Gesamtsteuerbelastung	43.532 €
Einkommen nach Steuern	76.468 €
Nettoaufwand	5.569 €

5.2 Die Gestaltung der Pensionszusage und Entgeltumwandlungsvereinbarung

5.2.1 Leistungsarten

Die Möglichkeiten zur Gestaltung der Pensionszusage sind sehr flexibel und letztlich von der persönlichen Situation des Arbeitnehmers und den Möglichkeiten der Rückdeckungsversicherung abhängig.

Folgende Leistungsarten können vorgesehen werden:

- ✓ Altersleistungen, diese dürfen grundsätzlich erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres fällig werden.
- ✓ Leistungen für den Fall der Invalidität (nicht möglich bei einmaliger Umwandlung).
- ✓ Leistungen für die Hinterbliebenen bei vorzeitigem Tod.

Die Leistungen können als einmalige Kapitaleistung oder als laufende Rente gezahlt werden.

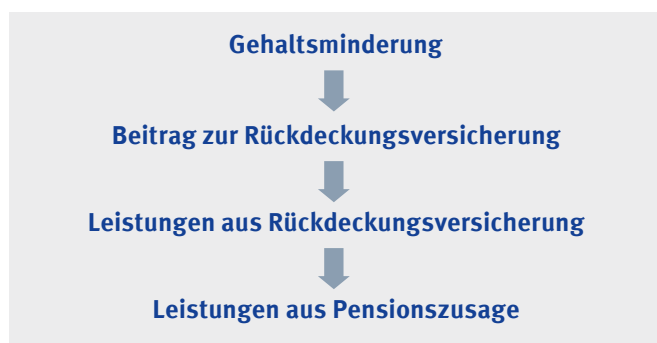
Die Umwandlung kann einmalig erfolgen (z. B. bei Tantiemезahlungen) oder aus laufenden Bezügen. Bei einer einmaligen Umwandlung können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber jedes

Jahr neu entscheiden. Die Versorgung baut sich dann Jahr für Jahr auf („Bausteinsystem“).

Kapitalzusage	Rentenzusage
Einmalige Umwandlung	
Altersleistung	Altersleistung
Hinterbliebenenleistung	Hinterbliebenenleistung
	Invaliditätsleistung
Laufende Umwandlung	
Altersleistung	Altersleistung
Hinterbliebenenleistung	Hinterbliebenenleistung
	Invaliditätsleistung

5.2.2 Höhe der Versorgungsleistungen

Die Höhe der Versorgungsleistungen in der Pensionszusage ergibt sich aus den Leistungen der Rückdeckungsversicherung (rückdeckungsgebundene Pensionszusage).



Der besondere Vorteil für den Arbeitgeber – Kein Ausfinanzierungsrisiko: Die zugesagten Versorgungsleistungen sind von der Entwicklung der Rückdeckungsversicherung abhängig. Durch diesen Gleichlauf von Verpflichtung und Versicherungsleistung ist die Ausfinanzierung der Pensionszusage zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Der Arbeitnehmer erhält stets die Leistung, die aus der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitgeber ausbezahlt wird.

5.2.3 Verpfändung der Rückdeckungsversicherung

Der gesetzliche Insolvenzschutz greift nur bis zu bestimmten Höchstgrenzen. Eine umfassende Sicherung der vom Arbeitnehmer finanzierten Versorgung ist durch eine zusätzliche vertragliche Vereinbarung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck kann die Rückdeckungsversicherung für den Fall der Zahlungsunfä-

higkeit an den Arbeitnehmer verpfändet werden. Bei Insolvenz kann der Arbeitnehmer dann vom Insolvenzverwalter verlangen, dass der Betrag, der zur Finanzierung der Versorgungsleistung benötigt wird, reserviert und nicht an andere Gläubiger ausbezahlt wird. Eine tatsächliche Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgt aber erst bei Eintritt des Versorgungsfalles.

5.3 Auswirkungen in der Steuer- und Handelsbilanz

Durch die Erteilung einer Pensionszusage hat der Arbeitgeber eine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer, für die Pensionsrückstellungen zu bilden sind. Den in der Steuerbilanz gebildeten Rückstellungen stehen die Aktivwerte der durch den Einmalbeitrag ausfinanzierten Rückdeckungsversicherung gegenüber.

Durch die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer besteht ggf. eine Zweckbindung, so dass die handelsbilanziellen Rückstellungen mit den Aktivwerten der Rückdeckungsversicherung saldiert werden. Die Pensionszusage hat handelsbilanziell quasi keinen Bilanzausweis mehr.

Einzelheiten erfahren Sie unter Punkt 4.

6. Eine besondere Zielgruppe: Gesellschafter-Geschäftsführer

In die betriebliche Altersversorgung können alle Arbeitnehmer eines Unternehmens einbezogen werden. Doch sind alle Mitarbeiter auch gleichzeitig Arbeitnehmer? Chef oder Mitarbeiter – Auf den Status kommt es an:

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte sind steuerrechtlich Arbeitnehmer und können alle Vorteile, die die betriebliche Altersversorgung bietet, nutzen.

Unternehmer und Gesellschafter von Personengesellschaften

Einzelunternehmer und Gesellschafter von Personengesellschaften sind grundsätzlich steuerlich Unternehmer. Sie können keine betriebliche Altersversorgung mit steuerlicher Wirkung erhalten.

Ausnahme: Der Gesellschafter der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG kann in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden, wenn er nur an der GmbH und nicht an der KG beteiligt ist oder wenn die GmbH eine von der KG deutlich abgrenzbare eigene gewerbliche Tätigkeit ausübt.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft, die gleichzeitig Geschäftsführer sind, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Person. Als Beteiligter an der GmbH ist der Gesellschafter-Geschäftsführer Unternehmer und Arbeitgeber und als solcher auch regelmäßig von der Sozialversicherungspflicht befreit. Die Geschäftsführertätigkeit wird durch einen Anstellungsvertrag mit der GmbH geregelt. Dadurch wird der Gesellschafter-Geschäftsführer steuerlich wie ein Arbeitnehmer behandelt und kann in dieser Eigenschaft alle Vorteile nutzen – dazu gehört auch die steuerbegünstigte betriebliche Altersversorgung.

6.1 Der Anstellungsvertrag

Ein zivil- und steuerrechtlich wirksamer Anstellungsvertrag ist Voraussetzung dafür, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer von der GmbH in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden kann.

Die Vereinbarungen zwischen GmbH und Gesellschafter-Geschäftsführer müssen sehr sorgfältig formuliert und durchgeführt werden. Wegen des fehlenden Interessengegensatzes werden Geschäftsführerverträge von der Finanzverwaltung regelmäßig auf eventuelle missbräuchliche Gestaltung geprüft. Um steuerliche Probleme bereits im Vorwege zu vermeiden, sollte bei der Gestaltung des Geschäftsführervertrages der steuerliche Berater einbezogen werden. An dieser Stelle soll deshalb nur auf die wichtigsten allgemeinen Grundsätze hingewiesen werden.

Zuständigkeit

Zuständig für den Abschluss des Anstellungsvertrages und auch für spätere Änderungen (z. B. Erhöhung der Bezüge, Erteilung oder Erhöhung einer betrieblichen Altersversorgung) ist – sofern durch die Satzung der GmbH nichts anderes bestimmt ist – die Gesellschafterversammlung. Vereinbarungen, die nicht von der Gesellschafterversammlung beschlossen worden sind, sind zivilrechtlich unwirksam und können steuerlich nicht anerkannt werden.

Form des Vertrages

Der Anstellungsvertrag ist als Nachweis gegenüber dem Finanzamt schriftlich abzufassen. Das gilt auch für alle sonstigen Vereinbarungen, die zwischen der Gesellschaft und dem Gesellschafter-Geschäftsführer getroffen werden. Die Vereinbarungen müssen klar und eindeutig im Voraus vereinbart sein, tatsächlich durchgeführt werden und einem Fremdvergleich standhalten. Die Finanzverwaltung prüft, ob ein entsprechender Vertrag in gleicher Art und Weise unter sonst gleichen Umständen auch mit einem nichtbeteiligten Geschäftsführer abgeschlossen worden wäre (R 8.7 Körperschaftsteuer-Richtlinien – KStR).

Angemessenheit der Gesamtbezüge

Die Gesamtbezüge des Gesellschafter-Geschäftsführers müssen angemessen sein. Zu den Gesamtbezügen gehören neben einem Festgehalt regelmäßig auch Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld), variable Bezüge (z. B. Tantiemen, Gratifikationen), geldwerte Sachleistungen (z. B. Dienstwagen) und der Wert einer betrieblichen Altersversorgung. Dabei ist die Direktversicherung und Pensionskassenversorgung mit dem Versicherungsbeitrag und die Pensionszusage mit der fiktiven Jahresnettoprämie anzusetzen. Die fiktive Jahresnettoprämie

entspricht dem Jahresbeitrag, der für eine entsprechende Versicherung (ohne Berücksichtigung von Abschluss- und Verwaltungskosten) jährlich zu zahlen wäre, wenn die zusagten Leistungen versichert würden. Die Zahlung an eine „gedachte“ Versicherungsgesellschaft wird nur rechnerisch ermittelt und erfolgt nicht tatsächlich (fiktive Prämie).

Die Angemessenheitsprüfung erfolgt durch einen Vergleich mit gleichartigen Betrieben, die ihren Geschäftsführern für entsprechende Tätigkeiten ähnliche Leistungen gewähren (externer Fremdvergleich). Daneben können auch branchenspezifische Erfahrungswerte herangezogen werden.

Sowohl die einzelnen Bezügebestandteile als auch die Gesamtbezüge müssen angemessen sein.

6.2 Die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung

Rechtsprechung und Finanzverwaltung stellen an die Versorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers von der „eigenen“ GmbH höhere Anforderungen als an die betriebliche Altersversorgung zugunsten von nichtbeteiligten Arbeitnehmern. Ist die Pensionsrückstellung dem Grunde und der Höhe nach zutreffend bilanziert (vgl. Pkt. 4), prüft die Finanzverwaltung in einem weiteren Schritt, ob und inwieweit die Pensionsverpflichtung betrieblich veranlasst ist. Dabei wird in erster Linie auf den Fremdvergleich abgestellt: Regelmäßig werden nur solche Vereinbarungen zwischen der GmbH und dem Gesellschafter-Geschäftsführer anerkannt, die in gleicher Art und Weise unter sonst gleichen Umständen auch mit einem nichtbeteiligten Geschäftsführer getroffen werden würden.

Besonderes Augenmerk legt die Finanzverwaltung auf Zusagen zugunsten des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers, da dieser bestimmte Entscheidungen der GmbH erzwingen kann.

Beherrschende Stellung des Gesellschafter-Geschäftsführers (im Steuerrecht)

Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist beherrschend, wenn er bestimmte Rechtsgeschäfte allein (d. h. auch gegen den Willen anderer Gesellschafter) durchsetzen kann. Das ist der Fall, wenn er allein mehr als 50 % der Stimmrechte/Kapitalbeteiligung (absolute Mehrheit) hält. In aller Regel ist der Anteilsbesitz mit dem Stimmrecht identisch. Weichen die Quoten voneinander ab, ist auf die Stimmrechtsquote abzustellen. Aber auch bei einer Beteiligung von 50 % oder weniger kann eine beherrschende Stellung vorliegen, wenn besondere Umstände hinzutreten, die eine beherrschende Stellung der Gesellschaft begründen (z. B. besondere Regelungen im Gesellschaftsvertrag). Bei gleichgerichteten Interessen werden die Anteile der minderbeteiligten Gesellschafter zusammengerechnet.

6.2.1 Die zivilrechtliche Wirksamkeit der Pensionszusage

Gesellschafterbeschluss

Wie der Anstellungsvertrag muss auch die Erteilung/Erhöhung der Pensionszusage von der Gesellschafterversammlung beschlossen werden, sofern durch die Satzung der GmbH nichts anderes bestimmt ist. Ein Gesellschafterbeschluss ist auch erforderlich für die wirksame Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung.

Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot

Der Gesellschafter-Geschäftsführer muss vom Selbstkontrahierungsverbot (§ 181 BGB) befreit sein, damit Rechtsgeschäfte, die er als Vertreter der GmbH mit sich als Geschäftsführer abschließt, zivilrechtlich wirksam sind. Die Befreiung muss in der Satzung geregelt und im Handelsregister eingetragen sein.

6.2.2 Ernsthaftigkeit

6.2.2.1 Altersgrenze

Eine Altersgrenze von 67 Jahren ist steuerlich unproblematisch. Eine niedrigere Altersgrenze ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Fremdüblichkeit nachgewiesen werden kann. Ein Pensionierungsalter von weniger als 62 Jahren wird generell als nicht ernsthaft angesehen.

6.2.2.2 Probezeit

Neueinstellung

Die GmbH muss bei neu eingestellten Gesellschafter-Geschäftsführern grundsätzlich mit der Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung 2 bis 3 Jahre warten. In dieser Zeit soll – nach Auffassung der Finanzverwaltung – die Qualifikation und Leistungsfähigkeit des Gesellschafter-Geschäftsführers zuverlässig beurteilt werden können. Wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer bereits eine ähnliche Vortätigkeit nachweisen kann, kann im Einzelfall auf die Einhaltung der Probezeit verzichtet werden.

Neugründung

Bei einer neu gegründeten GmbH muss mit der Zusageerteilung gewartet werden, bis die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der GmbH zuverlässig beurteilt werden kann. Das ist grundsätzlich frühestens nach 5 Jahren der Fall. In Umwandlungsfällen oder bei Betriebsaufspaltung kann unter Umständen auf die Wartezeit verzichtet werden.

6.2.3 Erdienbarkeit

Der Gesellschafter-Geschäftsführer muss sich die Versorgung noch während seiner aktiven Dienstzeit verdienen können. Die Erdienbarkeit hängt entscheidend davon ab, wie alt der Gesellschafter-Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Zusageerteilung ist und wann er in den Ruhestand eintreten will. Hat der Gesellschaf-

ter-Geschäftsführer bei Zusageerteilung bereits das 60. Lebensjahr vollendet, wird die Zusage generell nicht anerkannt.

Ist der Gesellschafter-Geschäftsführer jünger als 60 Jahre, müssen zwischen dem Zeitpunkt der Zusageerteilung und dem vereinbarten Eintritt in den Ruhestand noch mindestens 10 Jahre liegen.

Beim nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer kann auch eine aktive Restdienstzeit von 3 Jahren genügen, wenn er zum Zeitpunkt der Pensionierung der GmbH bereits mindestens 12 Jahre angehört hat.

Bei Versorgungszusagen, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, kommt es auf die Erdienbarkeit nicht an.

6.2.4 Finanzierbarkeit

Eine wesentliche Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage ist deren Finanzierbarkeit. Die Finanzierbarkeit wird nur im Zeitpunkt der Zusageerteilung oder bei einer wesentlichen Änderung der Versorgungszusage (dem Grunde oder der Höhe nach) geprüft. Wesentliches Kriterium ist die tatsächliche Belastung der GmbH. Dabei wird der Wert der Pensionszusage mit dem Anwartschaftsbarwert angesetzt.

Führt die Aufstockung der Pensionsrückstellung auf den Anwartschaftsbarwert zu einer Überschuldung der GmbH im insolvenzrechtlichen Sinne, ist die Pensionszusage nicht finanzierbar.

In dem Abschluss einer Rückdeckungsversicherung kann ein wichtiger Anhaltspunkt für die Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit der Pensionszusage gesehen werden.

6.2.5 Keine überhöhte Altersversorgung

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung dürfen zusammen mit einer eventuell zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu einer Überversorgung führen. Dabei bleiben Versorgungsleistungen, die aus einer Entgeltumwandlung stammen, unberücksichtigt. Insgesamt sollen die Versorgungsbezüge (dazu gehören z.B. auch Leistungen aus einer Direktversicherung und Pensionskassenversorgung) 75 % der aktuellen Gesamtbezüge nicht übersteigen.

6.2.6 Nachzahlungsverbot

In der Pensionszusage müssen im Voraus klar und eindeutig die einzelnen Leistungsarten, die Leistungshöhe und die Voraussetzungen vereinbart sein. Dabei dürfen beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer bereits vor Erteilung der Pensionszusage zurückgelegte Dienstzeiten nicht rentensteigernd berücksichtigt werden (R 8.7 KStR).

6.3 Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes gelten für „Arbeitnehmer“. Für Unternehmer gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes ausdrücklich nicht.

Der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer gehört (arbeitsrechtlich) zum Personenkreis der Unternehmer. Im arbeitsrechtlichen Sinne ist ein Gesellschafter-Geschäftsführer beherrschend und damit Unternehmer, wenn er allein mind. 50 % der Stimmrechte/Anteile hält oder wenn mehrere Gesellschafter-Geschäftsführer zusammengerechnet gegenüber den nicht geschäftsführenden Gesellschaftern 50 % oder mehr der Anteile/Stimmrechte halten und selbst nicht nur mit einem unbedeutenden Geschäftsanteil beteiligt sind. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die arbeitsrechtliche Einordnung des Gesellschafter-Geschäftsführers unabhängig von der steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Behandlung ist. Auch die Existenz eines steuerlich anerkannten Anstellungsvertrages ändert an der arbeitsrechtlichen Unternehmerstellung (aufgrund der Beteiligung) nichts. Um auch für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer eine Sicherung der Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewährleisten, sind entsprechende vertragliche Regelungen in der Pensionszusage zu vereinbaren.

Hinweis: Für den nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes ohne Ausnahme (vgl. Pkt. 8).

6.3.1 Vertragliche Unverfallbarkeit für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

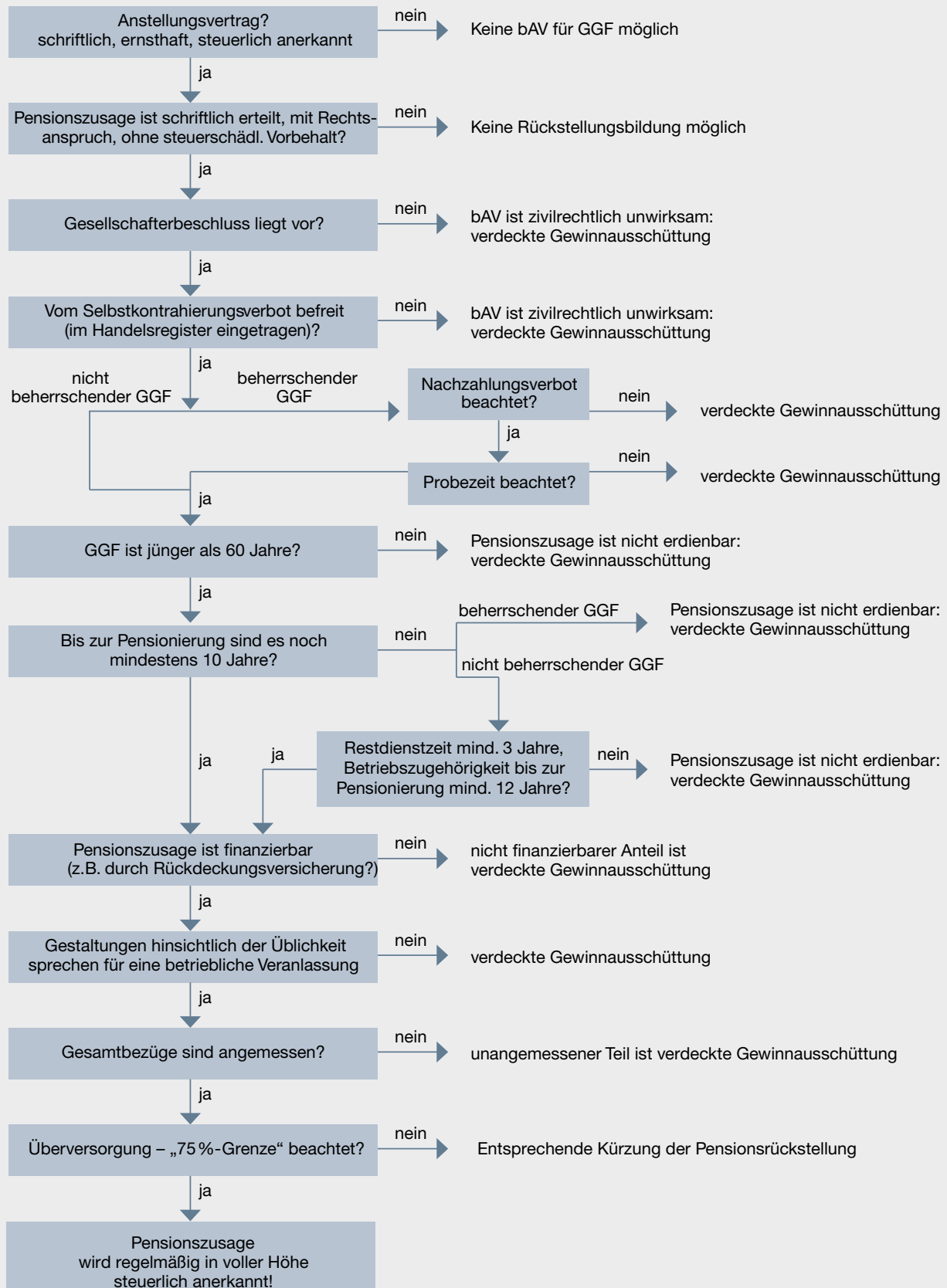
In den Versorgungsmustern der SIGNAL IDUNA wird für Gesellschafter-Geschäftsführer eine vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart. Danach behält der Gesellschafter-Geschäftsführer bei Ausscheiden aus der GmbH eine Anwartschaft auf den Teil der Versorgung, den er sich bei der GmbH auch tatsächlich „erdient“ hat.

6.3.2 Insolvenzschutz durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung

Eine umfassende Sicherung der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung ist durch eine zusätzliche vertragliche Vereinbarung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird die Rückdeckungsversicherung für den Fall der Zahlungsunfähigkeit an den Gesellschafter-Geschäftsführer verpfändet. Bei Insolvenz kann dieser 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 den Gesellschafter-Geschäftsführer erfolgt aber erst bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Hinweis: Für eine zivilrechtlich wirksame Verpfändung der Rückdeckungsversicherung ist ein Gesellschafterbeschluss erforderlich.

Checkliste zur steuerlichen Anerkennung der Pensionszusage



7. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

7.1 Anwartschaftsphase

Das Versorgungsversprechen in Form einer Pensionszusage löst beim Arbeitnehmer keine Lohnsteuer- und Beitragspflicht aus.

Entgeltteile, die in eine Anwartschaft auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden, sind unbegrenzt steuerfrei und bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) sozialversicherungsfrei.

Arbeitnehmer, die mit ihren Bezügen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, und der Arbeitgeber sparen jeweils ihren Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen. Das führt zwar zu geringen Leistungseinbußen, diese werden jedoch durch die Leistungen aus der Pensionszusage in aller Regel ausgeglichen. Bei Führungskräften, die regelmäßig mit ihrem Einkommen über der BBG liegen, hat die Entgeltumwandlung keine Auswirkungen auf die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

7.2 Versorgungsphase

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

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).

Beispiel

Alleinstehender Rentner, Rentenbeginn in 2021, mit SolZ, ohne KiSt

GRV-Rente jährlich	16.800 €
maßgeblicher Besteuerungsanteil (§ 22 Nr. 1 Satz 3 a) aa) EStG)	x 81 %
	= 13.608 €
Werbungskosten-Pauschbetrag	./. 102 €
steuerpflichtige GRV-Rente jährlich	13.506 €
Jahresrente aus Pensionszusage	7.200 €
	x 15,2 %
Versorgungsfreibetrag	./. 1.094 €
Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag	./. 342 €
Werbungskosten-Pauschbetrag	./. 102 €
Steuerpflichtige Rente aus Pensionszusage	5.662 €
Steuerpflichtiger Gesamtbetrag	19.168 €
Sonderausgaben-Pauschbetrag	./. 36 €
Sonstige Vorsorgeaufwendungen	./. 1.900 €
zu versteuerndes Einkommen des Rentners	17.232 €
Nach der Grundtabelle 2021 beträgt die Einkommensteuer	1.558 €

Renten- und Kapitalleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung (§§ 226, 229, 248 Sozialgesetzbuch V).

Das gilt für freiwillig und gesetzlich Versicherte. Kapitalleistungen werden für die Berechnung des monatlichen Beitrags auf 120 Monate (10 Jahre) aufgeteilt. 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), 2021: 164,50 mtl./Kapital: 120fache der mtl. Bezugsgröße, 2021 19.740 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.

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

8. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

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

8.1 Geltungsbereich

Die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes gelten für „Arbeitnehmer“. Dazu gehören Arbeiter und Angestellte einschließlich Auszubildender sowie Personen, denen – ohne dass sie Arbeitnehmer sind – Leistungen aus Anlass ihrer Tätigkeit in einem Unternehmen zugesagt worden sind (z. B. Steuerberater, Handelsvertreter). Für Unternehmer (dazu gehören auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer) gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes ausdrücklich nicht.

8.2 Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

(Rentenversicherungspflichtige) Arbeitnehmer 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 in der allgemeinen Rentenversicherung. Die Durchführung des Anspruchs wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Auch die Pensionszusage steht als möglicher Durchführungsweg zur Verfügung.

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

8.3 Unverfallbarkeit (§ 1b BetrAVG)

Ein Arbeitnehmer behält eine Anwartschaft auf einen Teil der zugesagten Versorgung, wenn er den Betrieb vor Eintritt des Versorgungsfalles verlässt. Liegen bei Ausscheiden die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nicht vor, verfallen die Ansprüche auf die Versorgungsleistungen.

Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet und die Pensionszusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

Die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung ist vom Zeitpunkt der Zusageerteilung an unverfallbar. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, behält er eine Anwartschaft auf seine Versorgungsleistungen.

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage und bei Entgeltumwandlung (Deferred Compensation) entspricht die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft der Versicherungsleistung, die sich im Falle einer Beitragsfreistellung aus der Rückdeckungsversicherung ergibt.

Bei der leistungsorientierten Leistungszusage erfolgt die Berechnung nach dem „m/n-Verfahren“ („ratierliche Methode“). Danach entspricht der erdiente Teil dem Verhältnis der tatsächlichen zur bis zum vereinbarten Pensionierungsalter möglichen Betriebszugehörigkeit.

8.4 Abfindung (§ 3 BetrAVG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverfallbare Anwartschaften bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufrechtzuerhalten. Da insbesondere kleine Versorgungsanwartschaften aber unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten verursachen, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit zur Abfindung geschaffen. Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft oder eine laufende Rente ohne Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. Rentenempfängers abfinden, wenn der Monatsbetrag der laufenden Leistung 1 % der monatlichen Bezugsgröße in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 18 SGB IV) nicht übersteigt. Eine Anwartschaft auf eine Kapitalleistung kann abgefunden werden, wenn sie 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt.

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

8.5 Übernahme von Versorgungsverpflichtungen (§ 4 BetrAVG)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer sowie altem und neuem Arbeitgeber die Zusage inhaltsgleich vom neuen Arbeitgeber übernommen werden (Übernahme) oder aber der Wert der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche neue Zusage erteilt (Übertragung). Der alte Arbeitgeber

ist mit der Übertragung von sämtlichen, diesen ausgeschiedenen Arbeitnehmer betreffenden Verpflichtungen befreit.

Soll ein Unternehmen liquidiert werden und aus diesem Grund eine Übertragung der Versorgungsanswartschaften und laufenden Leistungen auf ein Lebensversicherungsunternehmen oder eine Pensionskasse erfolgen, sieht das Gesetz eine vereinfachte Übernahmemöglichkeit vor, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile nur zur Verbesserung der späteren laufenden Leistungen verwendet werden. Da eine eventuell fehlende Zustimmung des Versorgungsberechtigten die gesamte Liquidation gefährden würde, ist in diesen Fällen die Zustimmung nicht erforderlich.

Die Beitragszahlung an den neuen Versorgungsträger für die Übernahme der Versorgungsverpflichtungen ist beim Arbeitnehmer nicht lohnsteuerpflichtig. Das gilt auch für den Wert der Rückdeckungsversicherung, wenn dieser auf den neuen Versorgungsträger übertragen wird. Erst die späteren Leistungen sind als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit voll zu versteuern.

8.6 Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)

Die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kann unter bestimmten Voraussetzungen vorzeitig bezogen werden. Eine entsprechende Regelung gilt auch für die betriebliche Altersversorgung: Nimmt der Versorgungsberechtigte die gesetzliche Altersrente vorzeitig als Vollrente in Anspruch, kann er auch die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung verlangen. Der Arbeitgeber kann für diesen Fall in der Pensionszusage die Kürzung der Versorgung regeln. Bezieht der Arbeitnehmer eine Teilrente, so hat er keinen Anspruch auf eine vorzeitige Altersleistung.

8.7 Gesetzlicher Insolvenzschutz (§ 7 ff. BetrAVG)

Gesetzlich unverfallbare Versorgungsanswartschaften und bereits laufende Leistungen (Renten) sind gegen eine Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) gesetzlich geschützt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem PSVaG eine unverfallbare Anwartschaft bzw. den Beginn einer Rentenzahlung innerhalb von drei Monaten zu melden. Ab diesem Zeitpunkt muss der Arbeitgeber jährlich einen Beitrag für den Insolvenzschutz an den PSVaG zahlen.

Die Höhe des Beitrages wird jährlich neu festgelegt. Bemessungsgrundlage für den Beitrag ist der Teilwert der Pensionsverpflichtung.

Der Insolvenzschutz ist jedoch der Höhe nach begrenzt und gilt nur für Personen, die unter das Betriebsrentengesetz fallen (also z. B. nicht für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer). Die Höchstgrenze beträgt das Dreifache der im Zeitpunkt der ers-

ten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 18 SGB IV). Soweit jedoch bei Entgeltumwandlung die Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) überschreiten, beginnt der gesetzliche Insolvenzschutz erst nach 2 Jahren.

8.8 Anpassungsverpflichtung (§ 16 BetrAVG)

Das Betriebsrentengesetz verlangt, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre die laufenden Versorgungsleistungen (Renten) hinsichtlich einer Anpassung überprüft. Bei der Prüfung 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 Arbeitnehmer des Unternehmens. Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn in der Zusage eine Anpassungsgarantie von mindestens 1 % vereinbart wird.

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

Die zur Finanzierung der Leistungen abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen erwirtschaften Überschüsse. Diese werden in aller Regel dazu genutzt, um die Anpassungsverpflichtung zu erfüllen. Es besteht jedoch für den Arbeitgeber ein Nachfinanzierungsrisiko, wenn die Überschussbeteiligung geringer ausfällt als die Anpassungsverpflichtung.

8.9 Tariföffnungsklausel (§ 19 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.

8.10 Gleichbehandlung

Arbeitgeber dürfen bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung entscheiden, welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen begünstigt werden sollen.

Dabei ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach darf der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich schlechter stellen als vergleichbare Arbeitnehmer. Eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter muss sachlich gerechtfertigt sein. Auch eine 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 Arbeitnehmern 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.

8.11 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 Personengruppen 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.

9. Anhang* (Stand 2019)

Handelsgesetzbuch (HGB)

- § 246 Vollständigkeit, Verrechnungsverbot
- § 249 Rückstellungen
- § 253 Zugangs- und Folgebewertung
- § 285 Sonstige Pflichtangaben

Einkommensteuergesetz (EStG)

- § 3 Steuerfreie Einnahmen
- § 4 Gewinnbegriff im allgemeinen
- § 5 Gewinn bei Vollkaufleuten und bei bestimmten anderen Gewerbetreibenden
- § 6a Pensionsrückstellung
- § 10 Sonderausgaben
- § 19 Nichtselbstständige Arbeit
- § 38 Erhebung der Lohnsteuer

Körperschaftsteuergesetz (KStG)

- § 8 Ermittlung des Einkommens

Einkommensteuer-Richtlinien (EStR) mit amtlichen Einkommensteuer-Hinweisen

- R 6a Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen; H 6a

Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)

- R 40b.1

Körperschaftsteuer-Richtlinien (KStR) mit amtlichem Körperschaftsteuer-Hinweisen

- R 36 Verdeckte Gewinnausschüttungen; H 36
- R 38 Rückstellungen für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften; H 38

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

- § 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung
- § 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung
- § 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft
- § 3 Abfindung
- § 4 Übertragung
- § 6 Vorzeitige Altersleistung
- § 7,10 Insolvenzsicherung
- § 16 Anpassungsprüfungspflicht
- § 17 Persönlicher Geltungsbereich und Tariföffnungsklausel

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

§ 246 Vollständigkeit. Verrechnungsverbot

(1) Der Jahresabschluss hat sämtliche Vermögensgegenstände, Schulden, Rechnungsabgrenzungsposten sowie Aufwendungen und Erträge zu enthalten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Vermögensgegenstände sind in der Bilanz des Eigentümers aufzunehmen; ist ein Vermögensgegenstand nicht dem Eigentümer, sondern einem anderen wirtschaftlich zuzurechnen, hat dieser ihn in seiner Bilanz auszuweisen. Schulden sind in die Bilanz des Schuldners aufzunehmen. Der Unterschiedsbetrag, um den die für die Übernahme eines Unternehmens bewirkte Gegenleistung den Wert der einzelnen Vermögensgegenstände des Unternehmens abzüglich der Schulden im Zeitpunkt der Übernahme übersteigt (entgeltlich erworbener Geschäfts- oder Firmenwert), gilt als zeitlich begrenzt nutzbarer Vermögensgegenstand.

(2) Posten der Aktivseite dürfen nicht mit Posten der Passivseite, Aufwendungen nicht mit Erträgen, Grundstücksrechte nicht mit Grundstückslasten verrechnet werden. Vermögensgegenstände, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen dienen, sind mit diesen Schulden zu verrechnen; entsprechend ist mit den zugehörigen Aufwendungen und Erträgen aus der Abzinsung und aus dem zu verrechnenden Vermögen zu verfahren. Übersteigt der beizulegende Zeitwert der Vermögensgegenstände den Betrag der Schulden, ist der übersteigende Betrag unter einem gesonderten Posten zu aktivieren.

(3) Die auf den vorhergehenden Jahresabschluss angewandten Ansatzmethoden sind beizubehalten. § 252 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

§ 249 Rückstellungen

(1) Rückstellungen sind für ungewisse Verbindlichkeiten und für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften zu bilden. Ferner sind Rückstellungen zu bilden für

1. im Geschäftsjahr unterlassene Aufwendungen für Instandhaltung, die im folgenden Geschäftsjahr innerhalb von drei Monaten, oder für Abraumbeseitigung, die im folgenden Geschäftsjahr nachgeholt werden,

2. Gewährleistungen, die ohne rechtliche Verpflichtung erbracht werden.

(2) Für andere als die in Absatz 1 bezeichneten Zwecke dürfen Rückstellungen nicht gebildet werden. Rückstellungen dürfen nur aufgelöst werden, soweit der Grund hierfür entfallen ist.

§ 253 Zugangs- und Folgebewertung

(1) Vermögensgegenstände sind höchstens mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten, vermindert um die Abschreibungen nach den Absätzen 3 bis 5, anzusetzen. Verbindlichkeiten sind zu ihrem Erfüllungsbetrag und Rückstellungen in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages anzusetzen. 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. Nach § 246 Abs. 2 Satz 2 zu verrechnende Vermögensgegenstände sind mit ihrem beizulegenden Zeitwert zu bewerten. ...

(2) Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr sind abzuzinsen mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz, der sich im Falle von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren und im Falle sonstiger Rückstellungen aus den vergangenen sieben Geschäftsjahren ergibt. Abweichend von Satz 1 dürfen Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz abgezinst werden, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für auf Rentenverpflichtungen beruhende Verbindlichkeiten, für die eine Gegenleistung nicht mehr zu erwarten ist. Der nach den Sätzen 1 und 2 anzuwendende Abzinsungszinssatz wird von der Deutschen Bundesbank nach Maßgabe einer Rechtsverordnung ermittelt und monatlich bekannt gegeben. In der Rechtsverordnung nach Satz 4, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, bestimmt das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im Benehmen mit der Deutschen Bundesbank das Nähere zur Ermittlung der Abzinsungszinssätze, insbesondere die Ermittlungsmethodik und deren Grundlagen, sowie die Form der Bekanntgabe.

(3) Bei Vermögensgegenständen des Anlagevermögens, deren Nutzung zeitlich begrenzt ist, sind die Anschaffungs- oder Herstellungskosten um planmäßige Abschreibungen zu vermindern. Der Plan muss die Anschaffungs- oder Herstellungskosten auf die Geschäftsjahre verteilen, in denen der Vermögensgegenstand voraussichtlich genutzt werden kann. ...

Ohne Rücksicht darauf, ob ihre Nutzung zeitlich begrenzt ist, sind bei Vermögensgegenständen des Anlagevermögens bei voraussichtlich dauernder Wertminderung außerplanmäßige Abschreibungen vorzunehmen, um diese mit dem niedrigeren Wert anzusetzen, der ihnen am Abschlussstichtag beizulegen

ist. Bei Finanzanlagen können außerplanmäßige Abschreibungen auch bei voraussichtlich nicht dauernder Wertminderung vorgenommen werden.

(4) Bei Vermögensgegenständen des Umlaufvermögens sind Abschreibungen vorzunehmen, um diese mit einem niedrigeren Wert anzusetzen, der sich aus einem Börsen- oder Marktpreis am Abschlussstichtag ergibt. Ist ein Börsen- oder Marktpreis nicht festzustellen und übersteigen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten den Wert, der den Vermögensgegenständen am Abschlussstichtag beizulegen ist, so ist auf diesen Wert abzuschreiben.

(5) Ein niedrigerer Wertansatz nach Absatz 3 Satz 5 oder 6 und Absatz 4 darf nicht beibehalten werden, wenn die Gründe dafür nicht mehr bestehen. Ein niedrigerer Wertansatz eines entgeltlich erworbenen Geschäfts- oder Firmenwertes ist beizubehalten.

§ 285 Sonstige Pflichtangaben

Ferner sind im Anhang anzugeben:

1. zu den in der Bilanz ausgewiesenen Verbindlichkeiten

a) der Gesamtbetrag der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als fünf Jahren,

b) der Gesamtbetrag der Verbindlichkeiten, die durch Pfandrechte oder ähnliche Rechte gesichert sind, unter Angabe von Art und Form der Sicherheiten;

2. die Aufgliederung der in Nummer 1 verlangten Angaben für jeden Posten der Verbindlichkeiten nach dem vorgeschriebenen Gliederungsschema;

3.-19.

20. für mit dem beizulegenden Zeitwert bewertete Finanzinstrumente

a) die grundlegenden Annahmen, die der Bestimmung des beizulegenden Zeitwertes mit Hilfe allgemein anerkannter Bewertungsmethoden zugrunde gelegt wurden, sowie

b) Umfang und Art jeder Kategorie derivativer Finanzinstrumente einschließlich der wesentlichen Bedingungen, welche die Höhe, den Zeitpunkt und die Sicherheit künftiger Zahlungsströme beeinflussen können;

21.-23.

24. zu den Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen das angewandte versicherungsmathematische Berechnungsverfahren sowie die grundlegenden Annahmen der

Berechnung, wie Zinssatz, erwartete Lohn- und Gehaltssteigerungen und zugrunde gelegte Sterbetafeln;

25. im Fall der Verrechnung von Vermögensgegenständen und Schulden nach § 246 Abs. 2 Satz 2 die Anschaffungskosten und der beizulegende Zeitwert der verrechneten Vermögensgegenstände, der Erfüllungsbetrag der verrechneten Schulden sowie die verrechneten Aufwendungen und Erträge; Nr. 20 Buchstabe a ist entsprechend anzuwenden;

26.-34.

Auszug aus dem Einkommensteuergesetz

§ 4 Gewinnbegriff im Allgemeinen

(1) Gewinn ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betriebsvermögen am Schluss des Wirtschaftsjahres und dem Betriebsvermögen am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres, vermehrt um den Wert der Entnahmen und vermindert um den Wert der Einlagen. (...) Bei der Ermittlung des Gewinns sind die Vorschriften über die Betriebsausgaben, über die Bewertung und über die Absetzung für Abnutzung oder Substanzverringering zu befolgen.

(2) – (3)

(4) Betriebsausgaben sind die Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind.

(4a) – (9)

§ 5 Gewinn bei Kaufleuten und bei bestimmten anderen Gewerbetreibenden

(1) Bei Gewerbetreibenden, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet sind, Bücher zu führen und regelmäßig Abschlüsse zu machen, oder die ohne eine solche Verpflichtung Bücher führen und regelmäßig Abschlüsse machen, ist für den Schluss des Wirtschaftsjahres das Betriebsvermögen anzusetzen (§ 4 Abs. 1 Satz 1), das nach den handelsrechtlichen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung auszuweisen ist, es sei denn, im Rahmen der Ausübung eines steuerlichen Wahlrechts wird oder wurde ein anderer Ansatz gewählt. Voraussetzung für die Ausübung steuerlicher Wahlrechte ist, dass die Wirtschaftsgüter, die nicht mit dem handelsrechtlich maßgeblichen Wert in der steuerlichen Gewinnermittlung ausgewiesen werden, in besondere, laufend zu führende Verzeichnisse aufgenommen werden. In den Verzeichnissen sind der Tag der Anschaffung oder Herstellung, die Anschaffungs- oder Herstellungskosten, die Vorschrift des ausgeübten steuerlichen Wahlrechts und die vorgenommenen Abschreibungen nachzuweisen.

(1a) Posten der Aktivseite dürfen nicht mit Posten der Passivseite verrechnet werden. Die Ergebnisse der in der handelsrechtlichen Rechnungslegung zur Absicherung finanzwirtschaftlicher Risiken gebildeten Bewertungseinheiten sind auch für die steuerliche Gewinnermittlung maßgeblich.

(2) – (7)

§ 6a Pensionsrückstellung

(1) Für eine Pensionsverpflichtung darf eine Rückstellung (Pensionsrückstellung) nur gebildet werden, wenn und soweit

1. der Pensionsberechtigte einen Rechtsanspruch auf einmalige oder laufende Pensionsleistungen hat,

2. die Pensionszusage keine Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht und keinen Vorbehalt enthält, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, oder ein solcher Vorbehalt sich nur auf Tatbestände erstreckt, bei deren Vorliegen nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unter Beachtung billigen Ermessens eine Minderung oder ein Entzug der Pensionsanwartschaft oder der Pensionsleistung zulässig ist, und

3. die Pensionszusage schriftlich erteilt ist; die Pensionszusage muss eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten.

(2) Eine Pensionsrückstellung darf erstmals gebildet werden

1. vor Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte bei

a) erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Pensionsleistungen das 23. Lebensjahr vollendet,

b) erstmals nach dem 31. Dezember 2008 und vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Pensionsleistungen das 27. Lebensjahr vollendet,

c) erstmals nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 1. Januar 2009 zugesagten Pensionsleistungen das 28. Lebensjahr vollendet,

d) erstmals vor dem 1. Januar 2001 zugesagten Pensionsleistungen das 30. Lebensjahr vollendet

oder bei nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarten Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Absatz 2 des Betriebsrentengesetzes für das Wirtschaftsjahr, in dessen Verlauf die Pensionsanwartschaft gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbar wird,

2. nach Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem der Versorgungsfall eintritt.

(3) Eine Pensionsrückstellung darf höchstens mit dem Teilwert der Pensionsverpflichtung angesetzt werden. Als Teilwert einer Pensionsverpflichtung gilt

1. vor Beendigung des Dienstverhältnisses des Pensionsberechtigten der Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres abzüglich des sich auf denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts betragsmäßig gleichbleibender Jahresbeträge ... Erhöhungen oder Verminderungen der Pensionsleistungen nach dem Schluss des Wirtschaftsjahres, die hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Wirksamwerdens oder ihres Umfangs ungewiss sind, sind bei der Berechnung des Barwerts der künftigen Pensionsleistungen und der Jahresbeträge erst zu berücksichtigen, wenn sie ein getreten sind ... Hat das Dienstverhältnis schon vor der Vollendung des nach Absatz 2 Nummer 1 maßgebende Lebensjahr des Pensionsberechtigten bestanden, so gilt es als zu Beginn des Wirtschaftsjahres begonnen, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das nach Absatz 2 Nummer 1 maßgebende Lebensjahr vollendet; bei nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarten Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Absatz 2 des Betriebsrentengesetzes gilt für davor liegende Wirtschaftsjahre als Teilwert der Barwert, der gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres;

2. nach Beendigung des Dienstverhältnisses des Pensionsberechtigten unter Aufrechterhaltung seiner Pensionsanwartschaft oder nach Eintritt des Versorgungsfalls der Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres; Nummer 1 Satz 4 gilt sinngemäß.

Bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung sind ein Rechnungszinsfuß von 6 Prozent und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.

(4) Eine Pensionsrückstellung darf in einem Wirtschaftsjahr höchstens um den Unterschied zwischen dem Teilwert der Pensionsverpflichtung am Schluss des Wirtschaftsjahres und am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres erhöht werden. Soweit der Unterschiedsbetrag auf der erstmaligen Anwendung neuer oder geänderter biometrischer Rechnungsgrundlagen beruht, kann er nur auf mindestens drei Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt der Pensionsrückstellung zugeführt werden; Entsprechendes gilt beim Wechsel auf andere biometrische Rechnungsgrundlagen. In dem Wirtschaftsjahr, in dem mit der Bildung einer Pensionsrückstellung frühestens begonnen werden darf (Erstjahr), darf die Rückstellung bis zur Höhe des Teilwerts der Pensionsverpflichtung am Schluss des Wirtschafts-

jahres gebildet werden; diese Rückstellung kann auf das Erstjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden ... Am Schluss des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis des Pensionsberechtigten unter Aufrechterhaltung seiner Pensionsanwartschaft endet oder der Versorgungsfall eintritt, darf die Pensionsrückstellung stets bis zur Höhe des Teilwerts der Pensionsverpflichtung gebildet werden; die für dieses Wirtschaftsjahr zulässige Erhöhung der Pensionsrückstellung kann auf dieses Wirtschaftsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden. Satz 2 gilt in den Fällen der Sätze 3 bis 5 entsprechend.

(5)

§ 19 Nichtselbstständige Arbeit

(1) Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören

1.

2. Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder und andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen, auch soweit sie von Arbeitgebern ausgleichspflichtiger Personen an ausgleichsberechtigte Personen infolge einer nach § 10 oder § 14 des Versorgungsausgleichsgesetzes durchgeführten Teilung geleistet werden;

3. laufende Beiträge und laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung für eine betriebliche Altersversorgung. Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an eine solche Versorgungseinrichtung leistet, (...)

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. Versorgungsbezüge sind

1. das Ruhegehalt, Witwen- oder Waisengeld, der Unterhaltsbeitrag oder ein gleichartiger Bezug...

oder

2. in anderen Fällen Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen wegen Erreichen einer Altersgrenze, verminderter Erwerbsfähigkeit oder Hinterbliebenenbezüge; Bezüge wegen Erreichens einer Altersgrenze gelten erst dann als Versorgungsbezüge, wenn der Steuerpflichtige das 63. Lebensjahr oder, wenn er schwerbehindert ist, das 60. Lebensjahr vollendet hat.

(...)

§ 38 Erhebung der Lohnsteuer

(1) Bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer), soweit der Arbeitslohn von einem Arbeitgeber gezahlt wird (...)

(2) – (4)

Auszug aus dem Körperschaftsteuergesetz

§ 8 Ermittlung des Einkommens

(1) – (2)

(3) Für die Ermittlung des Einkommens ist es ohne Bedeutung, ob das Einkommen verteilt wird. Auch verdeckte Gewinnausschüttungen (...) mindern das Einkommen nicht.

(4) – (10)

Auszug aus den Einkommensteuer-Richtlinien

R 6a Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen

Zulässigkeit von Pensionsrückstellungen

(1) Nach § 249 HGB müssen für unmittelbare Pensionszusagen Rückstellungen in der Handelsbilanz gebildet werden. Entsprechend dem Grundsatz der Maßgeblichkeit der Handelsbilanz hat die handelsrechtliche Passivierungspflicht die Passivierungspflicht für Pensionszusagen in der Steuerbilanz zur Folge, wenn die Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 und 2 EStG vorliegen ...Für Pensionsverpflichtungen, für die der Berechtigte einen Rechtsanspruch auf Grund einer unmittelbaren Zusage nach dem 31.12.1986 erworben hat (Neuzusagen), gelten die folgenden Absätze.

Rechtsverbindliche Verpflichtung

(2) Eine rechtsverbindliche Pensionsverpflichtung ist z. B. gegeben, wenn sie auf Einzelvertrag, Gesamtzusage (Pensionsordnung), Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Besoldungsordnung beruht ...

Schädlicher Vorbehalt

(3) Ein schädlicher Vorbehalt im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Pensionszusage nach freiem Belieben, d.h. nach seinen eigenen Interessen ohne Berücksichtigung der Interessen des Pensionsberechtigten widerrufen kann. Ein Widerruf nach freiem Belieben ist nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14.12.1956 (BStBl 1959 I S. 258) gegenüber einem noch aktiven Arbeitnehmer im Allgemei-

nen zulässig, wenn die Pensionszusage eine der folgenden Formeln

„freiwillig und ohne Rechtsanspruch“,

„jederzeitiger Widerruf vorbehalten“,

„ein Rechtsanspruch auf die Leistungen besteht nicht“,

„die Leistungen sind unverbindlich“,

oder ähnliche Formulierungen enthält, sofern nicht besondere Umstände eine andere Auslegung rechtfertigen ...

Unschädlicher Vorbehalt

(4) Ein unschädlicher Vorbehalt im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Widerruf der Pensionszusage bei geänderten Verhältnissen nur nach billigem Ermessen (§ 315 BGB), d.h. unter verständiger Abwägung der berechtigten Interessen des Pensionsberechtigten einerseits und des Unternehmens andererseits aussprechen kann. Das gilt in der Regel für die Vorbehalte, die eine Anpassung der zugesagten Pensionen an nicht voraussehbare künftige Entwicklungen oder Ereignisse, insbesondere bei einer wesentlichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, einer wesentlichen Änderung der Sozialversicherungsverhältnisse oder der Vorschriften über die steuerliche Behandlung der Pensionsverpflichtungen oder bei einer Treupflichtverletzung des Arbeitnehmers vorsehen. Danach sind z. B. die folgenden Vorbehalte als unschädlich anzusehen:

1. als allgemeiner Vorbehalt:

„Die Firma behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Pensionsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann“;

2. als spezielle Vorbehalte:

„Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder

b) der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder

c) die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Firma gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, dass der Firma

die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder

d) der Pensionsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden“,

oder inhaltlich ähnliche Formulierungen. Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, anstelle einer bisher zugesagten Altersversorgung eine Erhöhung seiner laufenden Bezüge zu verlangen, so liegt hierin kein schädlicher Vorbehalt.

Vorbehalt (Sonderfälle)

(5) In besonderen Vorbehalten werden oft bestimmte wirtschaftliche Tatbestände bezeichnet, bei deren Eintritt die zugesagten Pensionsleistungen gekürzt oder eingestellt werden können. Es wird z. B. vereinbart, dass die Pensionen gekürzt oder eingestellt werden können, wenn der Umsatz, der Gewinn oder das Kapital eine bestimmte Grenze unterschreiten oder wenn mehrere Verlustjahre vorliegen oder wenn die Pensionsleistungen einen bestimmten Vomhundertsatz der Lohn- und Gehaltssumme überschreiten. Diese Vorbehalte sind nur dann als unschädlich anzusehen, wenn sie in dem Sinne ergänzt werden, es müsse bei den bezeichneten Tatbeständen eine so erhebliche und nachhaltige Beeinträchtigung der Wirtschaftslage des Unternehmens vorliegen, dass es dem Unternehmen nicht mehr zumutbar ist, die Pensionszusage aufrechtzuerhalten, oder dass es aus unternehmerischer Verantwortung geboten erscheint, die Versorgungsleistungen einzuschränken oder einzustellen.

Richtlinie

(6) Der Vorbehalt, dass der Pensionsanspruch erlischt, wenn das Unternehmen veräußert wird oder aus anderen Gründen ein Wechsel des Unternehmers eintritt (sog. Inhaberklausel), ist steuerlich schädlich. Entsprechendes gilt für Vorbehalte oder Vereinbarungen, nach denen die Haftung aus einer Pensionszusage auf das Betriebsvermögen beschränkt wird, es sei denn, es gilt eine gesetzliche Haftungsbeschränkung für alle Verpflichtungen gleichermaßen, wie z. B. bei Kapitalgesellschaften.

Schriftform

(7) Für die nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG vorgeschriebene Schriftform kommt jede schriftliche Festlegung in Betracht, aus der sich der Pensionsanspruch nach Art und Höhe ergibt, z. B. Einzelvertrag, Gesamtzusage (Pensionsordnung), Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gerichtsurteil. Bei Gesamtzusagen ist eine schriftliche Bekanntmachung in geeigneter Form nachzuweisen, z. B. durch ein Protokoll über den Aushang im Betrieb. Die Schriftform muss am Bilanzstichtag vorliegen. Für Pensionsverpflichtungen, die auf betrieblicher Übung oder auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen, kann wegen der fehlenden

Schriftform keine Rückstellung gebildet werden; dies gilt auch dann, wenn arbeitsrechtlich (§ 1b Abs. 1 Satz 4 Betriebsrentengesetz) eine unverfallbare Anwartschaft besteht, es sei denn, dem Arbeitnehmer ist beim Ausscheiden eine schriftliche Auskunft nach § 4a Betriebsrentengesetz erteilt worden ...

Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften

(8) Für die Bildung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften ist zu unterstellen, dass die Jahresbeträge nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 EStG vom Beginn des Dienstverhältnisses, frühestens vom nach Absatz 10 Satz 3 maßgebenden Alter, bis zur vertraglich vorgesehenen Altersgrenze, mindestens jedoch bis zum folgenden geburtsjahrabhängigen Pensionsalter aufzubringen sind:

für Geburtsjahrgänge	Pensionsalter
bis 1952	65
ab 1953 bis 1961	66
ab 1962	67

Als Beginn des Dienstverhältnisses gilt der Eintritt in das Unternehmen als Arbeitnehmer. Das gilt auch dann, wenn der Geschäftsführer die Pensionszusage erst nach Erlangung der beherrschenden Stellung erhalten hat. Absatz 11 Satz 1, 3 bis 6, 8, 9 und 13 bis 15 ist nicht anzuwenden. Für anerkannt schwerbehinderte Menschen kann geburtsjahrabhängig eine vertragliche Altersgrenze wie folgt zugrunde gelegt werden:

für Geburtsjahrgänge	Pensionsalter
bis 1952	60
ab 1953 bis 1961	61
ab 1962	62

Hinweise: R 6a Abs. 8 Satz 1 letzter Teilsatz und Satz 5 EStR zum Mindestpensionsalter bei der Bildung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer sind nicht weiter anzuwenden (BMF vom 9.12.2016 - BStBl I S. 1427). Abweichend von R 6a Abs. 8 Satz 4 ist R 6a Abs. 11 Satz 1 EStR (grundsätzliche Zugrundelegung des vertraglich vereinbarten Pensionsalters) anzuwenden (BMF vom 9.12.2016 BStBl I S. 1427)

R 6a (9) (unbesetzt)

Höhe der Pensionsrückstellung

(10) Als Beginn des Dienstverhältnisses ist ein früherer Zeitpunkt als der tatsächliche Dienst Eintritt zugrunde zu legen (sog. Vordienstzeiten), wenn aufgrund gesetzlicher Vorschriften Zeiten außerhalb des Dienstverhältnisses als Zeiten der Betriebszuge-

hörigkeit gelten ... Ergibt sich durch die Anrechnung von Vordienstzeiten ein fiktiver Dienstbeginn, der vor Vollendung des nach Satz 2 maßgebenden Lebensjahres des Berechtigten liegt, so gilt das Dienstverhältnis als zu Beginn des Wirtschaftsjahres begonnen, bis zu dessen Mitte der Berechtigte dieses Lebensjahr vollendet (§ 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 letzter Satz EStG).

(11) Bei der Ermittlung des Teilwerts der Pensionsanwartschaft ist das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zugrunde zu legen (Grundsatz) ...

(12) – (16)

Stichtagsprinzip

(17) Für die Bildung der Pensionsrückstellung sind die Verhältnisse am Bilanzstichtag maßgebend. Änderungen der Bemessungsgrundlagen, die erst nach dem Bilanzstichtag wirksam werden, sind zu berücksichtigen, wenn sie am Bilanzstichtag bereits feststehen. Danach sind Erhöhungen von Anwartschaften und laufenden Renten, die nach dem Bilanzstichtag eintreten, in die Rückstellungsberechnung zum Bilanzstichtag einzu beziehen, wenn sowohl ihr Ausmaß als auch der Zeitpunkt ihres Eintritts am Bilanzstichtag feststehen...

(18)

Ausscheiden eines Anwärters

(19) Die Rückstellung für Pensionsverpflichtungen gegenüber einer Person, die mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden ist, ist beizubehalten, solange das Unternehmen mit einer späteren Inanspruchnahme zu rechnen hat. Sofern dem Unternehmen nicht bereits vorher bekannt ist, dass Leistungen nicht zu gewähren sind, braucht die Frage, ob mit einer Inanspruchnahme zu rechnen ist, erst nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze geprüft zu werden. Steht bis zum Ende des Wirtschaftsjahres, das auf das Wirtschaftsjahr des Erreichens der Altersgrenze folgt, die spätere Inanspruchnahme nicht fest, so ist die Rückstellung zu diesem Zeitpunkt aufzulösen.

Zuführung zur Pensionsrückstellung

(20) Nach § 249 HGB in Verbindung mit § 6a Abs. 4 EStG muss in einem Wirtschaftsjahr der Rückstellung der Unterschiedsbetrag zwischen dem Teilwert am Schluss des Wirtschaftsjahres und dem Teilwert am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres zugeführt werden ...

Auflösung der Pensionsrückstellung

(21) Auflösungen oder Teilauflösungen in der Steuerbilanz sind nur insoweit zulässig, als sich die Höhe der Pensionsverpflichtung gemindert hat. Wird die Pensionszusage widerrufen (>Absätze 3 bis 6), ist die Pensionsrückstellung in der nächstfol-

genden Bilanz gewinnerhöhend aufzulösen und ist erst wieder zu passivieren, wenn die Zusage mit unschädlichen Vorbehalten wieder in Kraft gesetzt wird (z. B. durch rechtskräftiges Urteil oder Vergleich). Ist die Rückstellung ganz oder teilweise aufgelöst worden, ohne dass sich die Pensionsverpflichtung entsprechend geändert hat, so ist die Steuerbilanz insoweit unrichtig. Dieser Fehler ist im Wege der Bilanzberichtigung (R 4.4) zu korrigieren. Dabei ist die Rückstellung in Höhe des Betrags anzusetzen, der nicht hätte aufgelöst werden dürfen, höchstens jedoch mit dem Teilwert der Pensionsverpflichtung.

(22) Nach dem Zeitpunkt des vertraglich vorgesehenen Eintritts des Versorgungsfalls oder eines gewählten früheren Zeitpunktes (zweites Wahlrecht, Absatz 11 Satz 3) ist die Pensionsrückstellung in jedem Wirtschaftsjahr in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem versicherungsmathematischen Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres und der am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres passivierten Pensionsrückstellung gewinnerhöhend aufzulösen; die laufenden Pensionsleistungen sind dabei als Betriebsausgaben abzusetzen ...In dem Wirtschaftsjahr, in dem eine bereits laufende Pensionsleistung herabgesetzt wird oder eine Hinterbliebenenrente beginnt, darf eine bisher ausgewiesene Rückstellung, die höher ist als der Barwert, nur bis zur Höhe dieses Barwerts aufgelöst werden.

Rückdeckungsversicherung

(23) Eine aufschiebend bedingte Abtretung des Rückdeckungsanspruchs an den pensionsberechtigten Arbeitnehmer für den Fall, dass der Pensionsanspruch durch bestimmte Ereignisse gefährdet wird, z. B. bei einer Insolvenz des Unternehmens, wird – soweit er nicht im Insolvenzfall nach § 9 Abs. 2 Betriebsrentengesetz auf den Träger der Insolvenzversicherung übergeht – erst wirksam, wenn die Bedingung eintritt (§ 158 Abs. 1 BGB). Die Rückdeckungsversicherung behält deshalb bis zum Eintritt der Bedingung ihren bisherigen Charakter bei. Wird durch Eintritt der Bedingung die Abtretung an den Arbeitnehmer wirksam, so wird die bisherige Rückdeckungsversicherung zu einer Direktversicherung.

H 6a (23)

Auszug aus den Lohnsteuer-Richtlinien

R 40b.1

Pauschalierung der Lohnsteuer bei Beiträgen zu Direktversicherungen und Zuwendungen an Pensionskassen für Versorgungszusagen, die vor dem 01. Januar 2005 erteilt wurden.

(1) – (2)

Rückdeckungsversicherung

(3) Für die Abgrenzung zwischen einer Direktversicherung und einer Rückdeckungsversicherung, die vom Arbeitgeber abgeschlossen wird und die nur dazu dient, dem Arbeitgeber die Mittel zur Leistung einer dem Arbeitnehmer zugesagten Versorgung zu verschaffen, sind regelmäßig die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen (Innenverhältnis) maßgebend und nicht die Abreden zwischen Arbeitgeber und Versicherungsunternehmen (Außenverhältnis).

Deshalb kann eine Rückdeckungsversicherung steuerlich grundsätzlich nur an erkannt werden, wenn die nachstehenden Voraussetzungen sämtlich erfüllt sind:

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einer Versorgung aus eigenen Mitteln zugesagt z. B. eine Werkspension.
2. Zur Gewährleistung der Mittel für diese Versorgung hat der Arbeitgeber einer Versicherung abgeschlossen, zu der der Arbeitnehmer keine eigenen Beiträge im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LStDV leistet.
3. Nur der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitnehmer erlangt Ansprüche gegen die Versicherung. Unschädlich ist jedoch die Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer, weil dieser bei einer Verpfändung gegenwärtig keine Rechte erwirbt, die ihm einen Zugriff auf die Versicherung und die darin angesammelten Werte ermöglichen. Entsprechendes gilt für eine aufschiebend bedingte Abtretung des Rückdeckungsanspruchs, da die Abtretung rechtlich erst wirksam wird, wenn die Bedingung eintritt (§ 158 Abs.1 BGB), und für die Abtretung des Rückdeckungsanspruchs zahlungshalber im Falle der Liquidation oder der Vollstreckung in die Versicherungsansprüche durch Dritte.

Wird ein Anspruch aus einer Rückdeckungsversicherung ohne Entgelt auf den Arbeitnehmer übertragen oder eine bestehende Rückdeckungsversicherung in eine Direktversicherung umgewandelt, fließt dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Übertragung bzw. Umwandlung ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil zu, der grundsätzlich dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital zuzüglich einer bis zu diesem Zeitpunkt zugeteilten Überschussbeteiligung i. S. d. § 153 VVG entspricht; § 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe c EStG ist nicht anwendbar. Entsprechendes gilt, wenn eine aufschiebend bedingte Abtretung rechtswirksam wird (>Satz 2 Nr. 3).

(4) – (16)

R 8.5 Verdeckte Gewinnausschüttungen

Grundsätze der verdeckten Gewinnausschüttung

(1) Eine verdeckte Gewinnausschüttung im Sinne des § 8 Abs. 3 Satz 2 KStG ist eine Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist, sich auf die Höhe des Unterschiedsbeitrages i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 EStG auswirkt und nicht auf einem den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften entsprechenden Gewinnverteilungsbeschluss beruht.

Bei nicht buchführungspflichtigen Körperschaften ist auf die Einkünfte abzustellen. Eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis ist auch dann gegeben, wenn die Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung bei der Körperschaft zugunsten einer nahestehenden Person erfolgt.

(2) Im Verhältnis zwischen Gesellschaft und beherrschendem Gesellschafter ist eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis auch anzunehmen, wenn es an einer zivilrechtlich wirksamen, klaren und im voraus abgeschlossenen Vereinbarung darüber fehlt, ob und in welcher Höhe ein Entgelt für eine Leistung des Gesellschafters zu zahlen ist, oder wenn nicht einer klaren Vereinbarung entsprechend verfahren wird ...

R 8.7 Rückstellungen für Pensionszusagen an Geschäftsführer-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften

Bei Pensionsverpflichtungen ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob und in welchem Umfang eine Rückstellung gebildet werden darf. Ist eine Pensionszusage bereits zivilrechtlich unwirksam, ist die Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz erfolgswirksam aufzulösen, dies ist maßgeblich für die Steuerbilanz. Daneben müssen die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sein; sind sie nicht erfüllt, ist die Pensionsrückstellung insoweit innerhalb der Steuerbilanz erfolgswirksam aufzulösen. Die Regelungen in R 6a EStR sind für den Ansatz der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz dem Grunde und der Höhe nach zu berücksichtigen. Ist die Pensionsrückstellung dem Grunde und der Höhe nach zutreffend bilanziert, ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob und inwieweit die Pensionsverpflichtung auf eine vGA beruht. Bei dieser Prüfung sind insbesondere die Aspekte Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit zu prüfen. Es ist nicht zu beanstanden, wenn für behinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX) eine vertragliche Altersgrenze von mindestens 60 Jahren zugrunde gelegt wird. Bei einer vertraglichen Altersgrenze von weniger als 60 Jahren ist davon auszugehen, dass keine ernsthafte Vereinbarung vorliegt.

Erster Abschnitt. Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

§ 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)

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert 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) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls 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 Hundertsechstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches 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 gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

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

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

§ 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem die 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 drei 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) – (4)

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung 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 ent-

spricht; 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) ... (4)

(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)

§ 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.

(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. Soweit die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

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

Dritter Abschnitt. Altersgrenze

§ 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. Fällt die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder weg oder wird sie auf einen Teilbetrag beschränkt, so können auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit, die zu einem Wegfall oder zu einer Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung führt, dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.

Vierter Abschnitt: Insolvenzversicherung

§ 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. wenn Leistungen aus einer Direktversicherung aufgrund der in § 1 Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände nicht gezahlt werden und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 1 Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht nachkommt,

2.

(1a) Der Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung entsteht mit dem Beginn des Kalendermonats, der auf den Eintritt des Sicherungsfalls folgt ...

(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 Versorgungsfalles einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn die Anwartschaft beruht

1. auf einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers ...
2. ...

Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach der Höhe der Leistungen gemäß § 2 Abs. 1 und 2 (...), der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze entspricht es sei denn, § 2 Abs. 5 ist anwendbar ...

(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 Kapitaleleistungen mit der Maßgabe, dass zehn von Hundert der Leistungen als Jahresbetrag einer laufenden Leistung anzusetzen sind...

(4) – (6)

§ 10 Beitragspflicht und Beitragsbemessung

(1) Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzversicherung werden aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung durch Beiträge aller Arbeitgeber aufgebracht, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar zugesagt haben

...

(2) – (4)

Fünfter Abschnitt. Anpassung

§ 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 erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherindexes 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 eins vom Hundert anzupassen,

2. – 3.

(4) Sind laufende Leistungen nach Absatz 1 nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen (zu Recht unterbliebene Anpassung), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber den Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

(5) – (6)

Sechster Abschnitt. Geltungsbereich

§ 17 Persönlicher Geltungsbereich und Tariföffnungsklausel

(1) Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16 sind Arbeiter und Angestellte ein schließlich 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 ...

(2) – (3)

Siebter Abschnitt

Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag

§ 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) Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

(3) Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

SIGNAL IDUNA Gruppe

Hauptverwaltung Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-0
Fax 0231 135-4638

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

info@signal-iduna.de
www.signal-iduna.de