

---

5. AUSGABE | 2. QUARTAL | 2010

- I. Absicherung von Berufsunfähigkeitsrisiken in der betrieblichen Altersversorgung
- II. Absicherung von Berufsunfähigkeit in der „Rürup-Rente“
- III. Pensionszusagen in der Leistungsphase
- IV. Verzicht auf „Future-Service“
- V. Gutachten für Steuer- und Handelsbilanz
- VI. Entgeltumwandlung durch Mitarbeiterbeteiligung

I. **Absicherung von Berufsunfähigkeitsrisiken in der betrieblichen Altersversorgung**

Über die Bilanzsprungrisiken und die damit u. U. zusammenhängende Insolvenzgefahr haben wir in unserem Newsletter Quartal 3-2009 berichtet (<http://www.kanzlei-aetas.de/resources/2009-Q3 - PC Online-Journal - bAV.pdf>).

Unabhängig vom Bilanzsprungrisiko zeigt sich jedoch auch, dass aufgrund der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers nach § 1 (1) S. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Zusage von Berufsunfähigkeitsleistungen in sämtlichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung nur in begründeten Einzelfällen und nach ausführlicher rechtlicher Beratung erteilt werden sollte.

Allein die unterschiedlichsten Begriffsverwendungen zeigen deutlich, wie der Anspruch und die biometrische Absicherung dieses Risikos auseinander fallen können. So spricht der § 1 (1) S. 1 BetrAVG von einer **Invaliditätsversorgung**, die Versicherungswirtschaft von einer **Berufsunfähigkeit** im Sinne der allgemeinen Versicherungsbedingungen und die gesetzliche Rentenversicherung spricht von einer **Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit** (siehe § 240 (2) SGB VI).

Die einzelnen Definitionen unterscheiden sich so grundlegend voneinander, so dass von der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen für den Fall der Berufsunfähigkeit **ohne übereinstimmende Formulierung** zwischen schriftlicher Zusage und Rückdeckungsversicherung **dringend abgeraten werden muss**. Eine Zusage ohne entsprechende Absicherung zu erteilen, widerspricht ohnehin sämtlichen kaufmännischen Grundsätzen.

Auch die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen bei vorzeitigem Ausscheiden (§ 1 b BetrAVG) erfordern eindeutige, klarstellende und haftungsbegrenzende Regelungen in der schriftlich zu erteilenden Versorgungszusage.

Sollten die Regelungen des BetrAVG nicht gelten (z.B. beherrschende GGF), kann ohnehin auf eine schriftliche ausführliche Versorgungszusage in allen Durchführungswegen nicht verzichtet werden, um die gewünschten Regelungen zivil- und steuerrechtlich zu erreichen.

## II. Absicherung von Berufsunfähigkeit in der „Rüruprente“

Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung können bis zu den Höchstgrenzen nach § 10 (3) EStG als Vorsorgeaufwendungen berücksichtigt werden (Schicht 1). Die im § 10 (1) S. 1 Nr. 2 b EStG u.a. genannte Möglichkeit der „ergänzenden Absicherung der Berufsunfähigkeitsrente“ hat dazu geführt, dass viele Verträge zur Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos in Verbindung mit einer lebenslangen Leibrente abgeschlossen wurden. Im BMF-Schreiben v. 24.02.2005–IV C3 S 2255–51/05 Rz 11 wurde klargestellt, dass die Berücksichtigung als Vorsorgeaufwand nur dann gewährleistet ist, wenn **mehr als 50 %** der Beiträge auf die Altersversorgung entfallen.

Diese zunächst steuerzahlerfreundlich aussehende Regelung bringt bei näherem Hinsehen jedoch entscheidende Risiken mit sich.

Zum einen werden viele Verträge mit einer sog. Dynamisierung versehen, so dass Beiträge und Leistungsanspruch mit einem i.d.R. fest vereinbarten %-Satz regelmäßig erhöht werden. Da durch das höher werdende Alter des Versicherten der Beitragsaufwand versicherungsmathematisch für die Berufsunfähigkeitsrente überproportional steigt, ist die Gefahr nicht zu unterschätzen, dass der Beitragsanteil für die Altersversorgung unter 50 % fällt.

Die traurige Konsequenz wäre, dass **rückwirkend ab Beginn** des Vertrages die Anerkennung der Abzugsfähigkeit der Vorsorgeaufwendungen versagt werden könnte.

Eine weitere gravierende Auswirkung hat die Einbindung der Berufsunfähigkeitsrente in die Rürup-Rente auf die Versteuerung der Leistungen. Gemäß § 22 S. 1 Nr. 1 a) Doppelbuchstabe aa (Kohortenregelung) beträgt der Besteuerungsanteil je nach Eintrittsjahr der Berufsunfähigkeit 60 % (im Jahr 2010) bis 100 % (ab Jahr 2040). Im Gegensatz dazu wäre die Versteuerung im Rahmen der Schicht 3 nur zum geringen Ertragsanteil nach § 55 Einkommensteuerrückführungsverordnung (EStDV) zu leisten.

Da die Berufsunfähigkeitsrenten ohnehin i.d.R. zu gering bemessen sind, ist die Versorgungslücke im Leistungsfall durch den höheren Besteuerungsanteil vermutlich noch größer.

### III. Pensionszusagen in der Leistungsphase

#### a) Allgemeine Situation

Pensionszusagen in der Leistungsphase, auch als „Rentnerbestände“ bezeichnet, werden in der Beratungspraxis völlig vernachlässigt und als „Altlasten“ der früheren unternehmerischen Tätigkeit gesehen, an denen man ohnehin nichts ändern könnte.

Wenn man jedoch bedenkt, dass **bilanziell die Rentenphase über 50 Jahre bis zum 115. Lebensjahr dauert (Heubeck-Tabelle)**, so lohnt es sich für alle Beteiligten, mit wachsamem Auge diese Versorgungsberechtigten einmal genauer unter die Lupe zu nehmen.

Zum einen besteht das bilanzielle Auflösungsrisiko, dass selbst bei Versterben im hohen Alter bei höheren Zusagen und geringeren Bilanzsummen zu einem Überschuldungs- und Insolvenzrisiko werden kann.

Andererseits besteht betriebswirtschaftlich aufgrund der steigenden Lebenserwartung ein nicht zu kalkulierendes Langlebkeitsrisiko, welches sich bei Zusage einer Hinterbliebenenrente noch weiter verschärfen und die Ertragssituation massiv belasten kann. Gerade bei kollektiven Zusagen über die gesamte Belegschaft sind die kumulierten Belastungen sehr erheblich.

Letztendlich sind die „Rentnerbestände“ für die Veräußerbarkeit bzw. Übernahme eines Unternehmens ein finanziell schwer zu verdauender Brocken, immer öfter sogar ein K.O.-Kriterium.

#### b) Handlungsalternativen

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen dem Eingriff in die Gestaltung der Versorgungsrisiken, sowie der Abfindung und der Auslagerung der Versorgungszusage.

Der **Eingriff** in den Besitzstand (sog. „Past-Service“) ist unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts („Drei-Stufen-Modell“) bei „Rentnerbeständen“ begrenzt auf zwingende Gründe (z.B. ungewollte Überversorgung) bzw. triftige Gründe (z.B. Gefährdung der Existenz des Unternehmens). Bei noch zu erdienenden Anwartschaften (noch nicht in der Leistungsphase, sog. „Future-Service“) genügen sog. sachliche Gründe, um einzugreifen. Zu beachten ist, dass bei Gesellschafter-Geschäftsführern grundsätzlich der steuerliche Erdienungszeitraum von 10 Jahren gilt.

Die **Abfindung** von Versorgungszusagen ist im § 3 BetrAVG geregelt. Danach können Kapitalzusagen bis zum Betrag von zwölf Zehntel der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (aktuell € 3.066,-), Rentenzusagen bis zu einem Prozent (aktuell mtl. € 25,55) abgefunden werden. Gemäß der Übergangsvorschrift des § 30g (2) BetrAVG gelten für laufende Leistungen, die

erstmalig vor dem 1. Januar 2005 gezahlt wurden, keine Abfindungsgrenzen. Für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer und andere, nicht dem BetrAVG unterliegende Versorgungsberechtigte, kann die Abfindung vertraglich geregelt werden.

Die **Auslagerung** der Versorgungszusagen ist grundsätzlich alleinige Entscheidung des Arbeitgebers. Allein in der Praxis fehlt meistens die ausreichende Liquidität. Trotzdem bestehen auch bei schlechterer Liquiditätslage Möglichkeiten, zumindest die bilanziellen Risiken zu entschärfen. Als Optionen stehen der „bilanzförmige“ Pensionsfonds sowie die pauschaldotierte Unterstützungskasse zur Verfügung.

#### **IV. Verzicht auf „Future-Service“**

Das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen hat mit einem (nicht koordinierten Länder-) Erlass v. 17.12.2009 S 2743–10 V B 4 verfügt, dass **jede gesellschaftsrechtlich veranlasste Reduzierung** als Verzicht und somit als verdeckte Einlage zu versteuern ist. Dieser Grundsatz gelte somit auch bei Teilverzicht für noch nicht erdiente Anwartschaften.

Auch wenn der o.g. Erlass keine bundesweite Wirkung hat, gegen die Regelungen in H 40 KStR 2004 (Verzicht auf noch nicht entstandene Gehaltsansprüche) spricht und es sich nach Auffassung führender Kommentatoren, deren Meinung wir uns anschließen, beim Verzicht auf den „Future-Service“ um keinen einlagefähigen Vermögensvorteil handelt, so sollte dieser Eingriff nur mit einer eindeutigen einvernehmlichen Änderungsvereinbarung hinsichtlich der Berechnungssystematik und materiellen Auswirkung und mit einer Anfrage auf verbindliche Auskunft beim Betriebsstättenfinanzamt erfolgen.

Im Gegensatz zu Nordrhein-Westfalen folgt Baden-Württemberg der Literatur und forciert einen zukünftigen koordinierten Ländererlass, der den Verzicht auf den „Future-Service“ anerkennen soll.

#### **V. Gutachten für Steuer- und Handelsbilanz**

Ein Großteil der versicherungsmathematischen Bilanzgutachten wurden in der Vergangenheit bei dem Versicherer erstellt, der auch die Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hatte. Es hat sich herausgestellt, dass die Erstellung von Bilanzgutachten eine hochkomplexe, analytische Aufgabenstellung ist, die sehr hohe Anforderungen an die Kenntnisse in der Versicherungsmathematik stellt. Da bei den Versicherungsgesellschaften diese Gutachten des öfteren „nur“ von angelernten Sachbearbeitern erstellt werden, gibt es eine nicht unerhebliche Fehlerquote.

Da ab allen Bilanzstichtagen ab 1.1.2010 zwingend das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) anzuwenden ist (und für das Bilanzjahr 2009 freiwillig), sind an die Qualität der Steuer- und abweichenden



**Andreas Jakob**

Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung (FH)

**Tel.:**  
0931 – 452 00 92–60

**Fax:**  
0931 – 452 00 92–65

**E-Mail:**  
journal@kanzlei-aetas.de

**Impressum**

AETAS GmbH  
Rentenberatungskanzlei für  
Vergütungs- und  
Versorgungssysteme  
Berliner Platz 12  
97080 Würzburg

Tel.: 0931 - 452 00 92 - 60  
Fax: 0931 - 452 00 92 - 65

**Sitz der Firma:**  
97080 Würzburg

**Gerichtsstand:**  
Amtsgericht Würzburg

**Geschäftsführung:**  
Andreas Jakob - Betriebswirt für  
bAV (FH)

**Handelsregistereintrag:**  
Amtsgericht Würzburg  
HRB 10528

**USt.-Ident-Nummer:**  
DE269007541

**Erlaubnis gemäß § 34e Abs. 1  
Gewerbeordnung**  
Erteilt durch die IHK für München  
und Oberbayern, Max-Joseph-  
Str. 2, 80333 München,  
www.muenchen.ihk.de

**Registereintrag gemäß § 11a  
Gewerbeordnung:**  
Register-Nr. D-IOJU-KCQGL-79

Handelsbilanzgutachten erhöhte Anforderungen zu stellen, um die Gestaltungsspielräume im Sinne des versorgungspflichtigen Unternehmens zu nutzen.

Wir empfehlen Ihnen daher einen unabhängigen Gutachter, der Ihnen im Vorfeld der Erstellung des Gutachtens in Zusammenarbeit mit uns Handlungsspielräume bei der Ersterstellung des Handelsbilanzgutachtens und deren Auswirkungen z.B. auf die Bilanzkennziffern aufzeigt. Dies gilt auch für die Ersterstellung der Anhangsangaben (Stichwort: stille Lasten) für die mittelbaren Durchführungswege.

Beachten Sie bitte, dass trotz Wegfall des Saldierungsverbotes und einer evtl. rätierlichen Zuführung des Differenzbetrages in der Handelsbilanz die Gesamtverpflichtung des Unternehmens öffentlich wird.

Den Gutachtauftrag können Sie gerne hier herunterladen:  
([http://www.kanzlei-aetas.de/resources/Gutachtauftrag\\_AETAS.pdf](http://www.kanzlei-aetas.de/resources/Gutachtauftrag_AETAS.pdf))

**VI. Entgeltumwandlung durch Mitarbeiterbeteiligung**

Der Bundestag hat am 5. März 2010 durch das „Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen“ u.a. auch den § 3 Nr. 39 EStG geändert. Die bisherige Voraussetzung für die steuerliche Freistellung, dass die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird, wurde gestrichen.

Damit können Arbeitnehmer, vorbehaltlich der erwarteten Bundesratszustimmung, ab voraussichtlich 1. April 2010 bis zu brutto 360 € jährlich steuer- und sozialabgabenfrei aus ihrem Lohn, Gehalt oder aus Sonderzahlungen in eine Kapitalbeteiligung einbringen.

Lediglich die Erträge aus der Kapitalbeteiligung unterliegen der Abgeltungssteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und evtl. Kirchensteuer. Abhängig vom Beteiligungsmodell kann zwischen ausschüttender und thesaurierender Beteiligung unterschieden werden.

Sofern auch die Höhe der steuerfreien Einbringung ausbaufähig ist, so ist dies doch als Neuregelung zur weiteren Förderung der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation ein entscheidender Schritt zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Gerade im Bereich der Genussrechte haben wir bereits gute Erfahrungen bei der Einführung in Unternehmen gesammelt, um flexibel auf Anforderungen der Gesellschafter- und Arbeitnehmerseite eingehen zu können.