

Gestaltende Steuerberatung

Steuerplanung • Steueroptimierung • Gestaltungsmodelle

GStB

Ausgabe 6 | Juni 2012 | S. 183–218

INHALT

Kurz informiert	
Private Kfz-Nutzung durch Gesellschafter-Geschäftsführer	183
Erstattungszinsen unterliegen der Körperschaftsteuer	183
Forderungskauf	
Erwerb „zahlungsgestörter“ Forderungen kein umsatzsteuerlicher Leistungsaustausch	184
Umsatzsteuer	
Übertragung von Gesellschaftsanteilen kann Geschäftsveräußerung im Ganzen darstellen	187
Steuervereinfachung	
Kinderbetreuungskosten ab 2012 einfacher und einheitlicher geregelt	191
Umwandlungssteuerrecht	
Der neue Umwandlungssteuererlass: Einbringungen nach § 24 UmwStG optimal gestalten	196
Immobilien	
Verlustnutzung bei vermieteten Ferienwohnungen: Ein ewiger Streitpunkt mit der Finanzverwaltung	205
Betriebliche Altersversorgung	
Leitfaden für die steuerlich optimale Auslagerung von unmittelbaren Pensionszusagen	211



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Leitfaden für die steuerlich optimale Auslagerung von unmittelbaren Pensionszusagen

von Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Köln

| Steuerliche Berater werden häufig von Unternehmern mit Fragen zu Auslagerungsmöglichkeiten von betriebsintern gebildeten unmittelbaren Pensionsverpflichtungen konfrontiert. Dies gilt sowohl für Verpflichtungen gegenüber Gesellschafter-Geschäftsführern als auch für solche gegenüber „klassischen“ Arbeitnehmern. Der Beitrag soll daher Handlungsalternativen zur internen Finanzierung bzw. Auslagerung von Pensionsverpflichtungen aufzeigen. |

1. Interne Ausfinanzierung

Die folgenden Lösungsansätze belassen die unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen im Betriebsvermögen des zusagenden Arbeitgebers. Die Verpflichtung wird somit auch künftig durch Pensionsrückstellungen in der Unternehmensbilanz abgebildet. Im Fokus steht somit grundsätzlich die Optimierung der auf der Aktivseite zu erfassenden Vermögenswerte.

1.1 Abschluss einer Rückdeckungsversicherung

Der zusagende Arbeitgeber kann zur vollständigen oder teilweisen Abdeckung seiner Verpflichtung aus einer unmittelbaren Versorgungs- bzw. Pensionszusage eine Rückdeckungsversicherung mit einem Lebensversicherungsunternehmen oder einer Pensionskasse abschließen. Versicherter ist der Arbeitnehmer, da in seiner Person das Risiko des Arbeitgebers liegt (Todes-, Invaliditäts- und Erlebensfallrisiko). Es können auch die aus der Hinterbliebenenversorgung Begünstigten versichert werden. Der Arbeitgeber ist gleichzeitig – hinsichtlich des zugrunde liegenden Versicherungsvertrages – Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter. Die Rückdeckungsversicherung kann in Kapital- oder Rentenform erfolgen.

In diesem Zusammenhang gilt es die ertragsteuerliche Behandlung einer Rückdeckungsversicherung zu beachten:

- Die Leistung, die der Lebensversicherer an das Unternehmen auszahlen muss, stellt bei dem Unternehmen nur insoweit eine Betriebseinnahme dar, wie sie den bisher schon aktivierten Anspruch des Unternehmens auf den Versicherungswert (das aktivierte Deckungskapital) übersteigt (Höfer, BetrAVG, Band II, Rn. 773 ff.). Nur dieser Differenzbetrag ist gewinnerhöhend zu verbuchen.
- Aber auch der jährliche Zuwachs des Versicherungsanspruchs des Unternehmens aus der noch nicht fälligen Rückdeckungsversicherung erhöht den Gewinn. Dieser Zuwachs wird grundsätzlich an dem Deckungskapitalzuwachs der zu aktivierenden Rückdeckungsversicherung gemessen. Der

Pensionsverpflichtungen sollen im Betriebsvermögen bleiben

RDV in Kapital- oder Rentenform möglich

Betriebseinnahme nur in Höhe des Differenzbetrages

Versicherungsanspruch erfasst die fällige Versicherungsleistung bzw. das Deckungskapital sowie den Wert eventuell beim Versicherer angefallener Überschüsse (H 6a (23) EStH 2011). Die im jeweiligen Jahr angefallenen Überschussanteile sind wie der jährliche Deckungskapitalzuwachs erfolgswirksam zu erfassen, und zwar unabhängig davon, ob sie vom Versicherer gutgeschrieben, zur Aufstockung der Versicherung verbraucht oder verzinst, mit Beiträgen verrechnet oder ausgezahlt werden.

Hinweis | Zur möglicherweise notwendigen privatrechtlichen Insolvenzsicherung, z.B. im Rahmen der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung, können die Versicherungsverträge auch verpfändet werden.

1.2 Bewertung

Die in der Zukunft zu erwartende Vor-Steuer-Rendite herkömmlicher Lebens- oder Rentenversicherungen kann sich unter Berücksichtigung der heutigen Gegebenheiten und der absehbaren Entwicklungen nur in einem Bereich von maximal 3 bis 4 % bewegen. Die Rendite des Versicherungsvertrags wird dabei erheblich von der Wahl der Versicherungsgesellschaft beeinflusst.

Da Rückdeckungsversicherungen, wie oben beschrieben, zum Betriebsvermögen des zusagenden Arbeitgebers rechnen, findet also eine jährliche Versteuerung statt, die mit zunehmender Laufzeit nicht immer durch die zu passivierende Rückstellung ausgeglichen wird. Der Arbeitgeber verliert daher seine flexiblen Einflussmöglichkeiten auf das angelegte Rückdeckungsvermögen, da er auf ein entsprechendes Anlagemanagement der Versicherungsgesellschaft angewiesen ist. Dies kann zusammen mit der jährlich stattfindenden Versteuerung der Versicherungserträge wohl nicht als umfassender Vorteil erachtet werden. Zumal zu beachten ist, dass die zu erwartende Nachsteuerrendite eines Lebensversicherungsvertrages unter den zuvor genannten Werten liegen wird.

PRAXISHINWEIS | Aus Anlagegesichtspunkten kann in diesem Zusammenhang wohl nicht von der besten Finanzierungsmöglichkeit von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen gesprochen werden, zumal sich die vorteilhafte und standardisierte Insolvenzsicherung über eine Pfandrechtsbestellung ebenfalls auf anderen Wegen erreichen lässt. Somit sollten zwingend weitere Finanzierungsalternativen in die Betrachtung einbezogen werden. Einzig die Abdeckung von Risikoleistungen (Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen) sollte zwingend über entsprechende Versicherungspolice erfolgen.

2. Unternehmensinterne Vermögensverwaltung

Der Begriff der „unternehmensinternen Vermögensverwaltung“ soll die arbeitgeberseitigen Möglichkeiten zur Finanzierung unmittelbarer Versorgungsverpflichtungen über verschiedene Formen der Kapitalanlage beschreiben. Denn um eine dem Verwendungszweck entsprechende angemessene Risiko- und Renditestruktur zu erreichen, müssen sämtliche Anlagealternativen des Kapitalmarkts in Betracht gezogen werden. Im Anschluss

Vor-Steuer-Rendite
von maximal 4 %

Nur Risikoleistungen
zwingend über
Versicherungspolice
abzudecken

Angemessene
Risiko- und
Renditestruktur im
Blick haben

kann dann je nach unternehmensspezifischer Anlage- und Anlegermentalität das entsprechende Rückdeckungsprodukt ausgewählt werden.

Bei einer internen Rückdeckungsanlage - außerhalb von Versicherungslösungen - zur Ausfinanzierung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen, ist aus betriebswirtschaftlichen Gründen bevorzugt an unternehmenssteuerlich privilegierte Wertpapieranlagen gemäß den Vorgaben des § 8b KStG zu denken, sofern es sich beim zusagenden Arbeitgeber um eine Kapitalgesellschaft handelt. Der Vorteil für das zusagende Unternehmen ist, dass es die eigentlich voll steuerpflichtigen stillen Reserven bei Auflösung nur zum Teil zu versteuern hat, wenn sie auf Beteiligungen an Kapitalgesellschaften beruhen (§ 8b KStG), da gemäß § 8b Abs. 1 KStG Dividenden und andere Gewinnausschüttungen, die Körperschaften von anderen Körperschaften beziehen, und gemäß § 8b Abs. 2 KStG Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen anderer Körperschaften bei der Ermittlung des Einkommens nicht zum Ansatz kommen. Die Steuerbefreiung ist allerdings gemäß § 8b Abs. 3 S. 1 und § 8b Abs. 5 KStG für Ausschüttungen und Veräußerungsgewinne auf 95 % beschränkt worden, indem 5 % des Gewinns als nicht abziehbare Betriebsausgaben gelten.

Hinweis | Folglich können die entstehenden stillen Reserven entweder für die Stärkung des unternehmensinternen Cash-Flows oder zur besseren Vermögensbildung zur Ausfinanzierung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen verwendet werden.

PRAXISHINWEIS | Das Management des Vorsorgekapitals sollte unbedingt einem Finanzdienstleistungsunternehmen übertragen werden, das über die notwendige Erfahrung im Umgang mit internationalen Finanzplätzen und -produkten verfügt und das umfassend über das Chance-Risiko-Potenzial der jeweiligen Anlagemöglichkeiten aufklärt sowie die Vorgaben eines angemessenen „Asset Liability Management“ beherrscht. „Asset Liability Management“ beschreibt in diesem Zusammenhang ein Risikomodell zur Aktiv-Passiv-Steuerung in Unternehmensbilanzen. Hierbei ist es dann auch grds. möglich, dass sinnvolle Versicherungslösungen mit integriert werden.

3. Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen prüfen

Nachfolgende Lösungsansätze entlasten und lösen die Passivseite der Unternehmensbilanz von der jeweiligen Versorgungsverpflichtung. Eine Finanzierung über die Bildung von Pensionsrückstellungen findet daher grds. nicht mehr statt. Bislang gemäß § 6a EStG gebildete Pensionsrückstellungen sind gewinnerhöhend aufzulösen. Beim zusagenden Unternehmen ist ein außerordentlicher Ertrag zu versteuern.

3.1 Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Die Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen auf die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds scheidet grundsätzlich an den sehr geringen steuerli-

Steuerprivileg des § 8b KStG nutzen

Stärkung des Cash-Flows des Unternehmens

Risikomodell zur Aktiv-Passiv-Steuerung der Bilanz

Unternehmensbilanz soll entlastet werden

chen Fördermöglichkeiten des § 3 Nr. 63 EStG bzw. werden von diesen mäßigen Fördermöglichkeiten extrem eingengt.

Eine Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen auf die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse ist vor allem aus dem Arbeitnehmerblickwinkel nur sinnvoll, wenn sehr geringe Übertragungsanwartschaften vorhanden sind. Andernfalls ist von derartigen Gestaltungen dringend abzuraten.

Auch die in der Praxis häufig als so vorteilhaft gepriesene Übertragung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds muss im Einzelfall genau untersucht werden. Denn dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis der betrieblichen Altersversorgung folgend, muss auch nach einer Übertragung auf einen Pensionsfonds die ursprünglich zugesagte und zivilrechtlich bindende Leistungshöhe der Betriebsrentenanwartschaft erhalten bleiben, da sich der klassische Arbeitnehmer wohl kaum zu einem Verzicht bereit erklären würde.

PRAXISHINWEIS | Allerdings ist es für Arbeitgeber relativ kostenintensiv, wenn eine Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds „wertgleich“ übertragen werden soll. Dies resultiert aus der Tatsache, dass ein Pensionsfonds bei der Kalkulation seiner Versorgungsleistung zeitgemäße Rechnungsgrundlagen verwendet (z.B. 3 %), die zum Teil deutlich unter den steuerlichen Berechnungswerten gemäß § 6a EStG liegen. Somit ist regelmäßig damit zu rechnen, dass der Übertragungsbetrag deutlich über dem „Heubeck-Wert“ im Sinne des § 6a EStG liegt.

Daher stellt sich gerade in weiten Teilen des deutschen Mittelstands die Frage, ob

1. genügend Liquidität vorhanden ist, um den genannten Übertragungsvorgang zu schultern und
2. dann nicht sogar eine unternehmensinterne Ausfinanzierung die sinnvollere Alternative ist.

Darüber hinaus muss bei in diesem Zusammenhang vorgenommenen betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Vorteilhaftigkeitsbetrachtungen beachtet werden, dass es der Gesetzgeber nicht zulässt, dass der Übertragungsbetrag in voller Höhe zum Betriebsausgabenabzug zugelassen wird. Der Teil der bisher gebildeten Pensionsrückstellung, der auf den zu übertragenden Teil der Pensionsverpflichtung entfällt, ist gewinnerhöhend aufzulösen. Insoweit kann die Einmalprämie im Jahr der Übertragung als Aufwand verbucht werden (BMF 26.10.06, IV B 2 - S 2144 - 57/06). Der darüber hinausgehende Teil der Einmalprämie ist gleichmäßig auf die folgenden zehn Wirtschaftsjahre zu verteilen.

Hinweis | Folglich kann nur im Rahmen einer unternehmensbezogenen Individualberatung eine abschließende Vorteilhaftigkeitsanalyse erstellt werden, die dem verpflichteten Unternehmen alle entscheidungsrelevanten Tatsachen transparent gegenüberstellt und es so in die Lage versetzt, eine Auslagerungsentscheidung zu treffen.

Nur bei geringen Anwartschaften sinnvoll

Wertgleiche Übertragung kann für Arbeitgeber „teuer“ sein

Übersteigender Teil der Einmalprämie auf zehn Jahre zu verteilen

3.2 Rückgedeckte und pauschaldotierte Unterstützungskasse

Rückgedeckte Unterstützungskassen legen das Versorgungskapital ausschließlich in Rückdeckungsversicherungen an. Das investierte Kapital unterliegt dann wieder der Aufsicht der BaFin, da Versicherungsgesellschaften dazu gezwungen sind, nach den Vorschriften des VAG zu handeln. Die Finanzierung künftiger Versorgungsverpflichtungen (Anwärter) kann in diesem Fall nur gegen laufende und der Höhe nach gleichbleibende oder steigende Prämien steuerwirksam erfolgen. Bereits laufende Versorgungsverpflichtungen (Rentner) dürfen dagegen steuerwirksam über Einmalprämien finanziert werden. Ein steuerlicher Zufluss auf der Ebene des Arbeitnehmers findet in keinem der beiden Fälle statt.

Im Gegensatz zur rückgedeckten Unterstützungskasse kann das pauschaldotierte Pendant eine völlig freie Kapitalanlage zur Absicherung der zugesagten Versorgungsverpflichtungen bereithalten. Jedoch sind auch im Rahmen dieser Versorgungswerksgestaltung einschlägige steuerliche Restriktionen zu beachten.

Grds. eignet sich eine rückgedeckte Unterstützungskasse zu einer Übernahme von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen. Jedoch ist aufgrund der steuerlichen Restriktionen in der Anwartschaftsphase eine genaue Analyse des Übertragungsvorgangs anzustellen. Denn meist kann aufgelösten Pensionsrückstellungen nur eine Einjahreszuwendung an eine rückgedeckte Unterstützungskasse gegenübergestellt werden. Somit ist genau abzuwägen, inwieweit ein erhöhter steuerlicher Gewinn bei einer ggf. kompletten Rückstellungsauflösung gewünscht ist.

Auch eine pauschaldotierte Unterstützungskasse eignet sich grundsätzlich für eine Übernahme unmittelbarer Pensionsverpflichtungen. Man muss allerdings die einschlägigen Zuwendungsrestriktionen des § 4d EStG beachten. Eindringlich sei hier auf ein mögliches Missbrauchspotenzial hingewiesen. Denn oft wird für solche Übertragungsvorgänge das Hilfsmittel eines Belegtauschs empfohlen. Dieser wird praktisch wie folgt umgesetzt:

GESTALTUNGSHINWEIS I

Der pensionsverpflichtete Arbeitgeber überträgt die unmittelbare Versorgungszusage eines Arbeitnehmers auf eine pauschaldotierte Unterstützungskasse durch eine im ersten Schritt stattfindende gewinnerhöhende Rückstellungsauflösung gemäß § 6a EStG. Im Anschluss werden dann entsprechend den steuerlich anerkannten Zuwendungsbedingungen vom Arbeitgeber als Trägerunternehmen abzugsfähige Zuwendungen an die Unterstützungskasse geleistet.

Um anschließend das aus Beratungskreisen bekannte „Win-win-Modell“ liquiditätsfördernd zu nutzen, führt die Unterstützungskasse zeitgleich das ihr durch das Trägerunternehmen zugewendete Kapital im Rahmen eines Darlehens an das Trägerunternehmen zurück. Aufgrund der nahezu zeitgleichen Transaktionen – Zuwendung und Darlehensvergabe – wird aus Praktikabilitätsgründen dann häufig ein Belegtausch vorgenommen, wodurch de facto auf beiden Vertragsseiten kein Zahlungsstrom stattfindet.

Versorgungskapital fließt nur in RDV

Keine Beschränkung bei Kapitalanlage

Belegtausch schafft „Win-win-Situation“

Beachten Sie | Grds. kann dieser Prozedur zugestimmt werden - allerdings nur dann, wenn dieses Gestaltungsmittel rechtlich konform eingesetzt wird. Dies ist jedoch häufig nicht der Fall. Denn ein derartiger Belegtausch kann nur anerkannt werden, wenn die zugrunde liegende Darlehensforderung werthaltig ist (R 13 Abs. 2 KStR 2004). Ist also das Trägerunternehmen substanziell in der Lage die Zuwendung zu leisten bzw. die Darlehensforderung zu begleichen, steht einem Belegtausch nichts im Wege.

PRAXISHINWEIS | Anders sieht die Sache aus, wenn das ursprünglich zusagende Unternehmen sich nur mangels wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit aus der unmittelbaren Versorgungszusage durch eine Übertragung auf eine Unterstützungskasse befreien möchte. Denn wird in dieser Fallgestaltung ein Belegtausch trotz nicht vorhandener wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit vorgenommen, wird das zuständige Finanzamt versuchen, diesen Vorgang anhand einer steuerlichen Fremdvergleichs- bzw. Üblichkeitsprüfung in Frage zu stellen. Zudem wird sich die Frage stellen, inwieweit den Vorstand der Unterstützungskasse ein Mitverschulden im Rahmen einer nicht werthaltigen Darlehensvergabe trifft, wodurch auch diesem letztlich haftungsrechtliche Konsequenzen drohen.

Hinweis | Aus bilanzpolitischen Gründen ist zu beachten, dass ein derartiger Übertragungsvorgang nicht zu einer im Rahmen von Auslagerungsvorgängen häufig gewünschten Bilanzverkürzung führt. Vielmehr wird die ungewisse Verbindlichkeit in Form einer Rückstellung in eine gewisse Verbindlichkeit in Form eines Darlehens transferiert.

3.3 Kombinierte Übertragung auf einen Pensionsfonds und eine rückgedeckte Unterstützungskasse

Da der isolierten Übertragung einer Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds bzw. eine rückgedeckte Unterstützungskasse insbesondere im Steuerrecht Grenzen gesetzt werden, stoßen beide Lösungsmöglichkeiten in der Praxis oft auf erhebliche wirtschaftliche Probleme. Dies gilt speziell dann, wenn eine Versorgungsanwartschaft übertragen werden soll. Zur steuerlichen und wirtschaftlichen Optimierung der Übertragung kann es daher ratsam sein, die Vorteile der beiden Durchführungswege miteinander zu kombinieren.

Der Teil der Versorgungszusage, den der Arbeitnehmer bereits erdient hat (sog. Past-Service), wird in der Regel auf einen Pensionsfonds übertragen und gegen Zahlung eines Einmalbeitrages ausfinanziert. Der Einmalbeitrag kann der insoweit gewinnerhöhend aufzulösenden Pensionsrückstellung neutralisierend gegenübergestellt werden. Eine etwaig übersteigende Prämie ist auf die folgenden zehn Wirtschaftsjahre zu verteilen (BMF 26.10.06, IV B 2 - S 2144 - 57/06). Der Teil der Versorgungszusage, den der Arbeitnehmer durch seine in der Zukunft noch zu leistende Dienstzeit erst ins Verdienen bringen muss (künftig zu erdienender Anspruch/sog. Future-Service), wird in der Regel auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse übertragen und gegen Zahlung eines laufenden Beitrags periodengerecht ausfinanziert. Die Pensionsrückstellung ist insoweit gewinnerhöhend aufzulösen.

Darlehensforderung muss werthaltig sein

Gestaltung könnte an Fremdvergleich scheitern

Kombination als Königsweg?

Unterscheidung zwischen Past- und Future-Service

Hinweis | Die Zuwendungen in die Unterstützungskasse stellen in dem jeweiligen Wirtschaftsjahr abzugsfähigen Aufwand dar. Ein steuerlicher Zufluss auf der Ebene des Arbeitnehmers ergibt sich in keinem der beiden zuvor genannten Fälle.

PRAXISHINWEIS | Jedoch kann der arbeitgeberseitig aufzuwendende, tatsächliche Kapitalbedarf für den Fall der kombinierten Übertragung der Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds und eine Unterstützungskasse nur in einer individuellen Einzelfallprüfung ermittelt werden. Dies beruht auf den zahlreichen Einflussfaktoren eines derartigen Übertragungsvorgangs. Hierzu zählen vor allem die Konditionen der übernehmenden Versorgungsträger, um die bislang bestehenden unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen betragsmäßig (und arbeitsrechtlich erforderlich) wertgleich abbilden zu können.

Tatsächlicher
Kapitalbedarf genau
ermitteln

3.4 Liquidationsversicherung

Notwendig wurde die Lösung einer Liquidationsversicherung, nachdem Unternehmen in Deutschland über Jahrzehnte nicht liquidiert werden konnten, da sie Versorgungszusagen erteilt hatten und sich aus diesen Versorgungszusagen noch zu bilanzierende Pensionsverpflichtungen ergaben. Der Gesetzgeber hatte jedoch bereits zum 1.1.00 die Möglichkeit geschaffen, Versorgungsverpflichtungen aus einer unmittelbaren Versorgungszusage steuerlich privilegiert auf ein Unternehmen der Lebensversicherung oder auf eine Pensionskasse zu übertragen (Rentenreformgesetz 1999 - RRG 1999; BGBl I 97, 2998). Maßgeblich hierfür sind die Regelungen des § 4 Abs. 4 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) in Verbindung mit § 3 Abs. 65 EStG.

MERKE | In § 4 Abs. 4 BetrAVG ist geregelt, dass bei einer Unternehmensliquidation eine unmittelbare Pensionszusage auf ein Unternehmen der Lebensversicherung oder einer Pensionskasse übertragen werden kann, wenn die nach Übertragung entstehenden Überschussanteile ab Rentenbeginn leistungserhöhend verwendet werden. § 3 Abs. 65 EStG regelt in diesem Zusammenhang, dass die Leistungen zur Übernahme von Versorgungsleistungen oder unverfallbaren Versorgungsanwartschaften durch eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung in den in § 4 Abs. 4 BetrAVG genannten Fällen steuerfrei sind. Die entstehenden Leistungen werden dann beim Versorgungsberechtigten steuerlich analog den Leistungen behandelt, wie sie ohne eine Übertragung entstanden wären.

Durch eine Liquidationsversicherung steht dem zusagenden Arbeitgeber ein sehr gutes Instrument zur Verfügung, um im Vorfeld einer Unternehmensliquidation die notwendige Eliminierung sämtlicher unternehmensinterner Pensionsverpflichtungen zu veranlassen. Zusätzlich kann eine Steuerneutralität dieses Vorgangs gegeben sein, wenn der gewinnerhöhenden Rückstellungsauflösung in der Steuerbilanz (und auch der Handelsbilanz) eine Betriebsausgabe in Höhe der erforderlichen Einmalprämie an die Lebensversicherungsgesellschaft bzw. Pensionskasse gegenübersteht.

Gutes Instrument
zur Eliminierung der
Verpflichtungen

Beachten Sie | Die Prämienbemessung dürfte allerdings meist den nach § 6a EStG aufzulösenden Rückstellungsbetrag übersteigen, da die Prämienkalkulation einer Lebensversicherungsgesellschaft bzw. einer Pensionskasse geringere Rechnungsgrundlagen verwendet als die einschlägigen Grundlagen des § 6a EStG.

4. Zwischenfazit

Die obigen Ausführungen zeigen, dass sowohl die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen von „normalen“ Arbeitnehmern als auch von Gesellschafter-Geschäftsführern ein hochkomplexes Aufgabengebiet darstellt, das nur unter Beachtung verschiedenster steuer- und zivilrechtlicher Wirkungseinflüsse erfolgreich besprochen werden kann. Neben den betriebsrentenrechtlichen, bilanziellen und steuerlichen Auswirkungen bei der Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen ergeben sich bei Gesellschafter-Geschäftsführern weitere steuerliche Besonderheiten aufgrund der (ggf. beherrschenden) Gesellschafterstellung. Das liegt daran, dass jede Abweichung von dem, was ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer einem Dritten zugestehen würde, unter dem Blickwinkel der gesellschaftlichen Mitveranlassung als vGA zu werten ist.

Daher sind gerade steuerliche Berater, die an der Schnittstelle zwischen Steuer- und Unternehmensberatung agieren und daher als wichtigster betriebswirtschaftlicher Ansprechpartner der jeweiligen Unternehmen fungieren gefordert, ihren Mandanten bei avisierten Auslagerungsvorgängen von Pensionsverpflichtungen zur Seite zu stehen. Aufgrund der langfristigen sowie haftungs- und kostenintensiven Folgen derartiger Vorgänge müssen alle Möglichkeiten zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen genau analysiert werden, um letztlich die sinnvollste Entscheidung aus Sicht des Versorgungsberechtigten zu erwirken.

Nicht mit eingegangen in die rechtlichen Würdigungen dieses Beitrags sind die in der Praxis oftmals im Rahmen von Auslagerungsszenarien angebotenen „Lösungen“ in Form von Treuhandmodellen (CTA) und Rentnergesellschaften. Eine entsprechende Vertiefung dieser sehr umfangreichen Themengebiete wird in der nächsten Ausgabe erfolgen.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Die Auslagerung der Pensionsverpflichtung auf eine Rentnergesellschaft und die in der Praxis ebenfalls verbreiteten Treuhandlösungen (CTA-Modelle) würden den Rahmen dieses Beitrags sprengen und werden in einer der nächsten Ausgaben behandelt.
- Zur kombinierten Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds und eine Unterstützungskasse: vgl. Musterfall von Pradl in GStB 06, 349
- Siehe auch Sonderausgabe zu „Gestaltende Steuerberatung“: Die Auswirkungen des BilMoG auf Pensionszusagen, Sartoris, 2009

ZUM AUTOR | Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe in Köln sowie 1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ).

VGA-Problematik bei
Gesellschafter-
Geschäftsführern
nicht unterschätzen



INFORMATION
Vorschau auf die
nächste Ausgabe!



ARCHIV
Musterfall/Sonderdruck
gstb.iww.de