

Liquiditätsgewinn durch betriebliche Altersversorgung

1. Ausgangslage

Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer gem. § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Ausdrücklich hat der Gesetzgeber geregelt (in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG), dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrundlage für die gesetzliche Rentenversicherung (BBG) für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, und zwar unabhängig vom individuellen Gehalt des Mitarbeiters. Bei einer BBG West von (2017) 6.350 €/Mt. kann ein Mitarbeiter pro Monat 254 € zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln, auch wenn sein individuelles Gehalt nur z.B. 2.000 €/Mt. beträgt.

Die Durchführung wird bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung, für die vollumfänglich die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes gelten, durch Vereinbarung (zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) geregelt (§ 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Die Inhalte können in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung festgelegt werden.

Es kommen grundsätzlich folgende Möglichkeiten in Betracht:

- a) Direktversicherung
- b) Pensionskasse
- c) Pensionsfonds
- d) Zuwendungen an eine Unterstützungskasse
- e) Unmittelbar zu erbringende Versorgungsleistung (Pensionszusage)

Die Möglichkeiten gem. a) bis c) werden als versicherungsförmige Durchführung bezeichnet. Hier fließen die umgewandelten Beträge in Form von Beiträgen an den jeweiligen Versorgungsträger. Die Versorgungsleistung wird dann direkt von diesem an den Mitarbeiter gezahlt. Bei den Möglichkeiten gem. d) und e) – spricht man von innenfinanzierten Formen – hier können die umgewandelten Beträge ebenso wie die eingesparten Beiträge des Arbeitgebers zu den Sozialversicherungen unmittelbar (bei der Möglichkeit e) bzw. mittelbar (bei d) als liquide Mittel im Unternehmen verbleiben.

Der Gesetzgeber wollte durch diese gesetzliche Regelung den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, aus eigenen Mitteln Altersvorsorge zu betreiben und fördert dies durch flankierende Maßnahmen. Die Umwandlung erfolgt aus dem Bruttoentgelt.

Gleichgültig für welchen Durchführungsweg sich der Arbeitgeber entscheidet, laut § 1 (1) Satz 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber für die Zusage. Zitat: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von Ihm zugesagten Leistung auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Sowohl Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sparen die Beiträge für die verschiedenen Sozialversicherungen – soweit die Umwandlung aus sozialversicherungspflichtigem Entgelt erfolgt. Insgesamt summieren sich die Beiträge zu den Sozialversicherungen auf ca. 40 %. Für den Arbeitnehmer ist die Entgeltumwandlung zusätzlich steuerfrei.

Versorgungsleistungen können sein:

- Altersversorgung
- Invaliditätsversorgung
- Hinterbliebenenversorgung

Die genannten Versorgungsleistungen können in Form einer

- lebenslang laufenden Rente oder einer
- Kapitalleistung (auch in Form eines Auszahlungsplanes)

zugesagt werden.

Voraussetzung für die Gewährung einer Altersleistung ist das Erreichen einer in der Versorgungszusage vereinbarten festen Altersgrenze. Dabei geht der Gesetzgeber regelmäßig vom Regeleintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung aus.

Versorgungszusagen an Arbeitnehmer unterliegen stets den Regeln des BetrAVG. Der Arbeitgeber kann jedoch bestimmen, wie die Zusagen gestaltet werden und wie die Durchführung erfolgt.

WICHTIG:

Wenn bereits Entgeltumwandlung über eine Möglichkeit nach 1a bis 1c praktiziert wird, kann (gem. § 14 SGB IV) zusätzlich noch die Durchführung über eine Möglichkeit nach 1d oder 1e erfolgen. Es können also grundsätzlich auch 2 x 4 % der BBG West (2017 = 254 €/Mt.) steuer- und sozialversicherungsfrei zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei auch, dass es für die Umwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über Unterstützungskasse und/oder durch Direktzusage für die Lohnsteuerfreiheit keine Höchstgrenzen gibt. Bei der Umwandlung mittels Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt die 4 % Grenze zur jeweiligen BBG West. (Ausnahme Sonderregelung 40b alt bzw. 1.800 € Grenze neu)

2. Lösungsansatz betriebliches Versorgungswerk

Es wird eine Durchführung über eine unternehmensspezifische Unterstützungskasse und/oder in Form unmittelbarer Zusagen empfohlen. Oft bietet sich für die Entgeltumwandlung die Einrichtung eines unternehmensspezifischen Versorgungswerks nach dem „Reservepolster-Prinzip“ in Kombination mit Direktzusagen an. Auf welche Art das betriebliche Versorgungswerk ausgestattet wird, hängt im Wesentlichen von der Anzahl der zu versorgenden Mitarbeiter, deren Alter und Geschlecht, der Fluktuationshöhe und den Rahmenbedingungen bezüglich Bilanzberührung, Kapitalbedarf und ROI ab.

Der Arbeitgeber ist in der Wahl des Durchführungsweges für die Entgeltumwandlung grundsätzlich frei. Die Wahl eines sogenannten versicherungsförmigen Durchführungsweges gilt lediglich als gesetzliche Mindestlösung.

Welche Form der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber auswählt, liegt allein in seinem Ermessen. Dies ist auch sachgerecht, weil grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung der gegebenen Zusagen haftet, unabhängig davon, ob er die Leistungen direkt oder über einen Versorgungsträger erbringt. Dies gilt, und zwar ohne jede Einschränkung, auch für Zusagen, die durch Entgeltumwandlung – also mittelbar vom Arbeitnehmer – finanziert werden (§ 1 BetrAVG).

Unterstützungskasse – ein rechtlich selbständiger Versorgungsträger

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführt. Als Rechtsform wird oft der eingetragene Verein (e.V.) gewählt, sie kann aber auch als GmbH oder Stiftung organisiert sein. Der Arbeitgeber bedient sich der Unterstützungskasse. Er muss kein Mitglied der Unterstützungskasse – bei einem e.V., und – bei einer GmbH – nicht beteiligt sein. Obwohl es sich bei der Unterstützungskasse um einen rechtsfähigen, selbstständigen Versorgungsträger handelt, ist auch hier der Arbeitgeber subsidiär zur Erfüllung der zugesagten Leistungen verpflichtet (dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Die Unterstützungskasse unterliegt keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung. Die Anwartschaft bzw. der Anspruch eines jeden Leistungsberechtigten (Leistungsanwärter und Leistungsempfänger) sind jedoch geschützt, denn bei einer Insolvenz des Arbeitgebers zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die vom Arbeitgeber versprochene Leistung.

Die Unterstützungskasse ist gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG steuerbefreit, sofern die entsprechenden Vorschriften zu Verwendung des Vermögens der Kasse eingehalten sind.

Die Unterstützungskasse darf keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewähren (Legaldefinition der Unterstützungskasse). Dies hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf den grundsätzlichen Rechtsanspruch der Mitarbeiter, denen Versorgungsleistungen über eine Unterstützungskasse zugesagt sind. Es besteht stets der Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber zur Erfüllung der Zusage (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Da kein Rechtsanspruch auf die Leistungen besteht, hat die Unterstützungskasse auch keinen Rechtsanspruch auf Zuwendungen. Jede Zuwendung des Arbeitgebers ist vollkommen freiwillig. Der Arbeitgeber, der eine Rentenleistung zugesagt hat, könnte z.B.

auch nur den jeweils zu zahlenden Rentenbetrag der Unterstützungskasse zuwenden, die dann die Leistung an den Begünstigten auszahlt.

Die Unterstützungskasse stellt für den Leistungsanwärter eine Versorgungsbescheinigung über die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen aus. Es ist zu beachten, dass es keinesfalls die Unterstützungskasse ist, die Versorgungsleistungen zusagt. Es ist stets der Arbeitgeber, der die Zusage erteilt und auch letztlich der alleinige Versorgungsschuldner ist (gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Finanzierung der Unterstützungskasse

Das Grundprinzip der Finanzierung einer Unterstützungskasse ist die Finanzierung der Leistungsverpflichtung bei Leistungsbeginn (Zuwendung des Deckungskapitals). Vor Leistungsbeginn kann ein Reservepolster aufgebaut werden – wobei keine Verpflichtung hierzu besteht. Der Arbeitgeber kann die Zuwendung zum Reservepolster von dem Ergebnis im jeweiligen Wirtschaftsjahr abhängig machen.

Alternativ hierzu kann die Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung zur Leistungserfüllung abschließen. Das Unternehmen kann in diesem Fall die notwendigen Versicherungsprämien an die Unterstützungskasse zuwenden. Dabei wird für jeden einzelnen Leistungsanwärter von der Kasse auf dessen Leben eine Versicherung abgeschlossen. Versicherungsnehmer ist die Kasse, diese ist auch aus der Versicherung bezugsberechtigt.

Zuwendung zum Reservepolster

Es besteht die Möglichkeit der Zuwendung zum Reservepolster nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb EStG. Dann ist die Unterstützungskasse frei in der Vermögensanlage und legt die Gelder in der Regel als Darlehen im Unternehmen an.

Durch diese Möglichkeit wird die Liquidität im Unternehmen verbessert (Finanzierungsmöglichkeiten nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb EStG). Das Unternehmen leistet zunächst eine freiwillige Zuwendung an die Unterstützungskasse. Diese Zuwendung zieht einen Betriebsausgabenabzug nach sich. Die Unterstützungskasse gewährt dem Trägerunternehmen nunmehr ein Darlehen in Höhe der geleisteten Zuwendung. Zwischen Unternehmen und Unterstützungskasse wird ein Zins vereinbart. Der vereinbarte Zins sorgt für die notwendige Rendite der Unterstützungskasse. Die Anlage der vereinnahmten Zinsen erfolgt wiederum als Darlehen beim Trägerunternehmen.

Fälschlicherweise wird in der Praxis oft davon ausgegangen, dass die Zuwendung von Unternehmen an die Unterstützungskasse der Höhe nach, oder zeitlich begrenzt ist. Bei dieser Art der Betrachtung wird oft eine einzelne zu versorgende Person als Berechnungsmaßstab herangezogen. Der größte Vorteil der Unterstützungskasse wird dabei völlig außer Acht gelassen.

Unterstützungskasse – kollektives System

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse nach dem Prinzip der Zuwendung zum Reservepolster ist ein kollektives System. Ob ein Trägerunternehmen der Kasse Zuwendungen leisten darf (nicht muss) ist abhängig von der Art der Zusage, der Höhe der Zusage, dem Alter und dem Geschlecht der zu Versorgenden und der Höhe des Vermögens der Unterstützungskasse. Ob und in welcher Höhe ein Unternehmen der Unterstützungskasse eine Zuwendung leisten darf, wird zum jeweiligen Bilanzstichtag berechnet. Dabei wird die Gruppe aller Leistungsanwärter (auch der bereits mit einer Anwartschaft ausgeschiedenen) und Leistungsempfänger betrachtet. Da für die Frage einer möglichen Zuwendung auch das vorhandene Kassenvermögen eine zentrale Bedeutung hat, ist zu beachten, dass dies je nach gewählter Anlage unterschiedlich bewertet wird. Bei Unternehmen mit einer geeigneten Anzahl von Mitarbeitern, ergibt sich auf Grund der vorgenannten Punkte in der Praxis in nahezu jedem Jahr, die Möglichkeit der Unterstützungskasse steuerwirksam Zuwendungen zu leisten. Die Höhe ist dabei von Jahr zu Jahr unterschiedlich hoch. Der Vermögensverwaltung der Kasse kommt eine besondere Bedeutung zu.

Beispielhafte Liquiditätsbetrachtung der ersten beiden Jahre:

1. Jahr: Liquidität	Steuerrechnung
Zuwendung an U-Kasse € 100.000	Betriebsausgabe € 100.000
Darlehen von U-Kasse € 100.000	Steuersatz 30 %
<hr/>	
Zwischensumme € 0	Steuerersparnis € 30.000
Steuerersparnis € 30.000	
<hr/>	
ERGEBNIS €	30.000 Liquiditätsgewinn

2. Jahr: Liquidität	Steuerrechnung
Zuwendung an U-Kasse € 100.000	Betriebsausgabe € 100.000
Zinsen an € 6.000	Betriebsausgabe € 6.000
Darlehen von U-Kasse € 106.000	Steuersatz 30 %
<hr/>	
Zwischensumme € 0	Steuerersparnis € 31.800
Steuerersparnis € 31.800	
<hr/>	
ERGEBNIS €	31.800 Liquiditätsgewinn

Freiheit bei der Vermögensanlage

Bei der Anlage und Verwendung des eingebrachten Vermögens (resultierend aus Zuwendung des Arbeitgebers) und des aufgebauten Vermögens (resultierend aus Kapitalerträgen) unterliegt die Unterstützungskasse keinen Auflagen, solange die Verwendung nicht gegen die Satzung und die Vorschriften des KStG (§§ 5 und 6) und der KStDV (§§ 1 bis 3) verstößt. Üblicherweise erfolgt die Anlage des Vermögens der Unterstützungskasse zunächst durch Darlehensgewährung an das Unternehmen (siehe KStR Abs. 13 (2)). Sobald die Höhe des vorhandenen Kassenvermögens eine signifikante Größe erreicht hat, sind auch „echte“ Anlagen (z.B. in Immobilien auf Grund der Bewertungsvorteile) denkbar. Es ist darauf zu achten, dass die Unterstützungskasse nicht gewerblich betätigt wird, da sie sonst ihre Steuerbefreiung verliert.

Ausweis einer mittelbaren Verpflichtung im Anhang der Handelsbilanz

Kapitalgesellschaften haben die Möglichkeit, für mittelbare Pensionsverpflichtungen (laufende Leistungen und Anwartschaften) keine Rückstellung in der Bilanz auszuweisen. Dies ergibt sich aus Artikel 28 Abs. 1 Satz 2 des EGHGB. Aus Abs. 2 des Artikel 28 EGHGB ergibt sich, dass im Bilanzanhang die mittelbare Verpflichtung mit dem Rückstellungsbetrag – wie er in der Handelsbilanz anzusetzen wäre – auszuweisen ist.

Artikel 28

(1) Für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension auf Grund einer unmittelbaren Zusage braucht eine Rückstellung nach § 249 Abs. 1 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs nicht gebildet zu werden, wenn der Pensionsberechtigte seinen Rechtsanspruch vor dem 1. Januar 1987 erworben hat oder sich ein vor diesem Zeitpunkt erworbener Rechtsanspruch nach dem 31. Dezember 1986 erhöht. Für eine mittelbare Verpflichtung aus einer Zusage für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension sowie für eine ähnliche unmittelbar oder mittelbare Verpflichtung braucht eine Rückstellung in keinem Fall gebildet zu werden.

(2) Bei Anwendung des Absatzes 1 müssen Kapitalgesellschaften die in der Bilanz nicht ausgewiesenen Rückstellungen für laufende Pensionen, Anwartschaften auf Pensionen und ähnliche Verpflichtungen jeweils im Anhang und im Konzernanhang in einem Betrag angeben.

Bei einer mittelbaren Pensionszusage über eine Unterstützungskasse, wird im Bilanzanhang zum Rückstellungsbetrag auch das vorhandene Kassenvermögen ausgewiesen, um eine eventuelle Unterdeckung kenntlich zu machen.

Die Unterstützungskasse ist ein autarkes – vom Trägerunternehmen unabhängiges – Rechts- und Steuersubjekt. Werden bestimmte Vorschriften (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG und § 1 bis 3 KStDV) eingehalten, ist die Unterstützungskasse steuerbefreit. Vermögen der Unterstützungskasse – sei es aus Zuwendungen des Trägerunternehmens oder aus Kapitalerträgen entstanden – ist nicht dem Vermögen des Trägerunternehmens zuzurechnen (keine Aktivierung des Vermögens der Unterstützungskasse bei dem Trägerunternehmen).

Zuwendungen des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse können der Ertragslage des Trägerunternehmens angepasst werden. Zuwendungen werden also nur für die Jahre getätigt, in denen es zu entsprechender steuerlichen Effekten kommt. Zuwendungen orientieren sich bzgl. ihrer Höhe zwar an den Zusagen, die den Arbeitnehmern, die am Bilanzstichtag dem Trägerunternehmen angehören, gegeben wurden, sie werden jedoch bei der Unterstützungskasse nicht den einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet und müssen nicht für die entsprechenden Arbeitnehmer verwendet werden, sondern unterliegen keinerlei personenbezogener Zweckverbindung. Zusagen auf betriebliche Versorgungsleistungen, die über eine Unterstützungskasse erbracht werden sollen, müssen nicht passiviert werden. Derartige Zusagen stellen keine ungewisse Verpflichtung des Unternehmens dar.

Beispiel: Entgeltumwandlung über Reservepolster - Unterstützungskasse RPUK

Als Basis der Berechnung werden die folgenden Faktoren berücksichtigt. In der Praxis wären diese Faktoren in der Betriebsvereinbarung und/ der Versorgungsordnung des Unternehmens und der Satzung sowie dem Leistungsplan der Kasse definiert.

- das umgewandelte Entgelt wird mit einem garantierten Zinssatz von 1,5 % pro Jahr verzinst. Die Zinsgutschrift erfolgt entsprechend der Umwandlungsfrequenz gemäß Vereinbarung (monatlich, ½ -jährlich, ¼-jährlich oder jährlich)
- die Versorgungsleistung wird als Rente bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters berechnet und zugesagt
- als Leistung an Hinterbliebene wird - bei Tod vor Erreichen der Altersgrenze – eine Kapitalleistung gezahlt, die den umgewandelten Beträgen zzgl. der Zinsen bis zum Todesfall entspricht
- als weitere Versorgungsleistung wird bei Altersrentnern eine Rente an den hinterbliebenen Ehegatten/Lebenspartner in Höhe von 100% gezahlt
- die Versorgungsleistung wird in Form einer lebenslang laufenden Rente gezahlt
- es wird eine Anpassung der Altersrente unter Anwendung der Bestimmung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, mit 1 % pro Jahr vorgenommen
- Ausstockung der Arbeitgebers (Arbeitgeberzuschuss) um 30%

Es ergeben sich hieraus dann beispielhaft folgende Fakten und Ergebnisse:

Daten, Fakten und Ergebnis

Berechnungszeitraum	51 Jahre (2016 – 2067)
Anzahl Mitarbeiter (Beispielhaft aus fiktiven Mitarbeiterbestand)	1.600
Summe Versorgungskapital	56.681.893 €
Liquiditätsüberschuss nach Zahlung aller Leistungen	5.292.747 €

Das Ergebnis (Liquidität) verbessert sich deutlich, wenn zusätzlich alters- und fluktuationsbedingte Abgänge durch neue (in der Regel jüngere) Mitarbeiter ersetzt werden.

Liquiditätsrechnung für die Jahre 2016 bis 2021

Jahr	Ersparter Personalaufwand (Entgeltumwandlung und SV Ersparnis)	minus Steuerbelastung	minus Kosten (Einrichtung, Beratung, Verwaltung, PSV)	geleistete Rente	Liquidität nach Steuer im Jahr
2016	1.866.637 €	418.529 €	391.671 €	0	1.056.437 €
2017	2.240.266 €	613.494 €	290.821 €	0	1.335.951 €
2018	2.167.229 €	495.363 €	286.690 €	15.183 €	1.369.993 €
2019	2.115.091 €	525.627 €	280.947 €	15.335 €	1.293.182 €
2020	2.115.091 €	507.400 €	280.950 €	15.488 €	1.311.253 €
2021	2.115.091 €	590.608 €	49.368 €	15.643 €	1.459.472 €
2021				Kumulierte Liquidität nach Steuer mit 5 % verzinst (ROI)	8.364.112 €

Das Unternehmen baut mit Einrichtung des Versorgungswerks ab dem ersten Jahr eine Liquiditätsreserve auf. Unter der Annahme, dass alle Mitarbeiter eine Entgeltumwandlung vereinbaren, bis zum gesetzlichen Renteneintritt im Unternehmen verbleiben und die Renten bis zum kalkulierten Durchschnitt von 92 Jahren bezahlt werden und jährlich um 1 % erhöht wurden, ergibt sich für das Unternehmen am Laufzeitende eine beispielhafte Liquiditätsreserve von 5.292.747 €. Jede denkbare Veränderung (wie z.B. Austritt, Fluktuation u.s.w.) verbessert die Liquidität des Unternehmens.

Anmerkung: Die umfangreiche beispielhafte Berechnung wird auf Anfrage selbstverständlich umfassend erläutert.

Durchführung als unmittelbare Pensionszusage (Direktzusage)

Alternativ oder Ergänzend kann die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung auch in Form einer unmittelbaren Pensionszusage erfolgen. Versorgungszusagen in Form unmittelbarer Pensionsverpflichtungen begründen ein direktes Schuldverhältnis des Unternehmens gegenüber dem Begünstigten. Sie stellen somit Verbindlichkeiten des Unternehmens dar und sind gem. § 249 HGB in der Bilanz eines Unternehmens auszuweisen, wobei sie hinsichtlich des Umfanges der Verpflichtung zu bewerten sind. Folgerichtig findet sich die Vorschrift, wie dieses „Wirtschaftsgut“ (das Schuldverhältnis) zu bewerten ist, innerhalb des § 6 EStG (§ 6a Pensionsrückstellungen).

Vor Eintritt des Versorgungsfalls, also in der Anwartschaftsphase bis zum vertraglichen Versorgungszeitpunkt, bzw. bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles ist die Pensionsverpflichtung des Unternehmens gem. § 6a Abs. 3 EStG mit ihrem Teilwert anzusetzen. Aus der jährlichen Zuführung zur Pensionsrückstellung bzw. der entsprechenden Aufwandsbuchung resultieren eine Gewinnminderung und damit eine Steuerersparnis mit den sich dadurch ergebenden Liquiditätsgewinnen für das Unternehmen. Die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu berechnenden Teilwerte für die einzelnen Leistungsarten (Altersversorgung, Witwenrente, Invalidenrente) haben dabei sehr unterschiedliche Verläufe. So steigt der Teilwert der Invalidenrente anfänglich stärker an, muss jedoch bis zum Versorgungszeitpunkt für die Altersrente wieder bis auf NULL aufgelöst sein (dann besteht nämlich für das Unternehmen keine Verpflichtung mehr zur Zahlung einer Invalidenrente). Der Teilwert für die Altersrente hingegen steigt bis zum Versorgungszeitpunkt stetig an und erreicht mit dem Barwert zum vertraglich vorgesehenen Versorgungszeitpunkt seinen höchsten Wert.

Wird die Versorgungsleistung in Form einer einmaligen Kapitalleistung gezahlt, stellt die Zahlung der Kapitalleistung eine abzugsfähige Betriebsausgabe dar, die Pensionsrückstellung ist jedoch wegen des Wegfalls der Versorgungsverpflichtung gewinnerhöhend aufzulösen.

Ist eine Rente zugesagt, ist gem. § 6a Abs. 3 Nr. 2 EStG nach Eintritt des Versorgungsfalles die „Schuld“ mit dem Barwert der zukünftigen Pensionsverpflichtung am Schluss des Wirtschaftsjahrs zu bewerten und als Rückstellung zu bilanzieren. Die Bewertung erfolgt ebenfalls nach versicherungsmathematischen Grundsätzen; die zukünftige Lebenserwartung hat demzufolge Einfluss auf die Höhe des Barwerts. Dies bedeutet, dass die Rückstellung sukzessive - entsprechend dem mit steigendem Alter fallenden Barwert – wieder aufgelöst werden muss (die jeweilige Auflösung stellt a.o. Ertrag dar). Ist die Versorgungsverpflichtung weggefallen (z.B. bei Tod des Leistungsberechtigten) ist sie vollständig aufzulösen. Die eingesparten Steuern, die in der Anwartschaftsphase als Liquiditätsgewinne das Betriebsvermögen mehrten, müssen also in der Leistungsphase an den Fiskus zurückgegeben werden. Insofern ist also mit der Bildung einer Pensionsrückstellung eine langfristige Steuerstundung verbunden.

Dieser Vorgang ist vollkommen unabhängig davon, ob eine Rückdeckung z.B. durch eine Versicherung erfolgt. Eine Rückdeckung ist nicht zwingend erforderlich. Die zugesagten Versorgungsleistungen können vom Unternehmen auch aus dem laufenden Cash-flow erbracht werden.

Bei einer Verwendung des jeweils umgewandelten Betrags als Beitrag für eine Rückdeckungsversicherung, ist das Unternehmen Versicherungsnehmer und damit Inhaber des Versicherungsvertrages. Der an die Versicherungsgesellschaft gezahlte Beitrag wird als Betriebsausgabe verbucht, der Anspruch aus dem Versicherungsvertrag muss jedoch als Vermögen des Unternehmens bilanziell ausgewiesen werden. Eine Verrechnung von Verpflichtung mit Vermögen (im Versicherungsvertrag) kann nur unter der Voraussetzung vorgenommen werden, dass das Vermögen dem Zugriff anderer Gläubiger endgültig und unwiderruflich entzogen ist.

Direktzusage ist Personengebunden

Während der Durchführungsweg Unterstützungskasse ein kollektives System darstellt, ist der Durchführungsweg Direktzusage personengebunden. Die steuerlich wirksame Rückstellung wird für jede einzelne Zusage bzw. für jeden einzelnen Mitarbeiter berechnet. Verlässt nunmehr dieser Mitarbeiter das Unternehmen, oder er verstirbt, hat dies Auswirkungen auf die jeweilige Rückstellung.

Unverfallbarkeit der Anwartschaft

Bei betrieblicher Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, bleibt die Anwartschaft auf die zugesagte Versorgungsleistung auch dann bestehen, wenn das Dienstverhältnis vor Eintritt eines Versorgungsfalles endet (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Es sind dabei keine Fristen einzuhalten (sofortige Unverfallbarkeit). Eine Aufstockung des Arbeitgebers (Arbeitgeberzuschuss) kann durch gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b BetrAVG (Achtung: Änderung für Zusagen ab 01.01.2018) reglementiert werden.

Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft – bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles – ergibt sich aus § 2 Abs. 5a BetrAVG und entspricht dem Betrag, der aus den umgewandelten Entgeltbestandteilen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses entstanden ist (also inkl. der Erträge).

Insolvenzversicherung

Gem. §§ 7 ff BetrAVG sind Zusagen auf betrieblicher Altersversorgung gegen Insolvenz des

Arbeitgebers zu sichern. Es sind Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu entrichten.

Finanzierungseffekte

Wird betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in Form einer unmittelbaren Pensionszusage durchgeführt, kann der jeweils umgewandelte Betrag im Unternehmen verbleiben. Der Zusage des Arbeitgebers, steht das umgewandelte Entgelt des Arbeitnehmers gegenüber. Auf Grund der Zusage des Arbeitgebers muss eine Rückstellung in der Bilanz gebildet werden. Diese Rückstellung ist steuerlich wirksam. Die Höhe der Rückstellung richtet sich nach dem Alter der Versorgungsberechtigten, der Art der Zusage und deren Höhe. Grundsätzlich gilt, je älter der Mitarbeiter, desto interessanter eine Zusage über den Durchführungsweg Direktzusage.

4. Fazit

Die Einrichtung eines betrieblichen Versorgungswerks bietet Unternehmen sowohl als Direktzusage, als auch mit Hilfe einer eigenen Unterstützungskasse, ein Innenfinanzierungsinstrument, mit dem es seine Liquidität sofort und dauerhaft verbessern kann.

Kosten- und Anlagerisiken wie bei externen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond) entfallen. Die Angebote können sehr einfach und äußerst flexibel ausgestaltet werden. Dieser gestalterische und finanzielle Freiraum ist umso höher, je mehr Arbeitnehmer sich entscheiden, sich an einer Entgeltumwandlung in Form der unmittelbaren Zusage oder über eine Unterstützungskasse zu beteiligen. Gleichzeitig steigert das Unternehmen im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern seine Attraktivität.

Sind bereits Versicherungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung vorhanden, kann das dort gebundene Kapital in ein eigenes betriebliches Versorgungswerk eingebracht werden. Oft sind hier mehrere Hundert Tausend Euro verfügbar. Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind vor der Überführung sowohl für das Unternehmen als auch beim Arbeitnehmer zu prüfen. In Einzelfällen kann eine Überführung des vorhandenen Kapitals aus Versicherungsverträgen wirtschaftlich nicht sinnvoll sein.

Auf Grund der steuerlichen Rahmenbedingungen ist es in der Regel sinnvoll, beim Wechsel vom Leistungsanwärter zum Betriebsrentner auch den Durchführungsweg von Direktzusage (soweit so eingerichtet) auf Unterstützungskasse umzustellen. Steuerliche Risiken werden so minimiert und weitere Liquiditätsvorteile generiert.

Es wird deutlich, dass sich durch ein derartiges Vorgehen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen eine Reihe von Vorteilen ergibt.

- a) Der Mitarbeiter kommt in den Genuss deutlich besserer Rahmenbedingungen für seine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, im Vergleich zu einer Direktversicherung, deren Einrichtung er verlangen könnte.

Vorteile für den Mitarbeiter sind:

- Keine Kosten – jeder Beitrag des Mitarbeiters wird zu 100 % für dessen Altersversorgung angelegt
 - Garantierte transparente Verzinsung auf 100 % des Beitrages
 - Fair kalkulierte Rente – es müssen keine Sterblichkeitsgewinne realisiert werden
 - Hoher Arbeitgeberzuschuss nach entsprechender Betriebszugehörigkeit, da hierfür kein Liquiditätsabfluss erfolgt
- b) Die Einrichtung eines Versorgungswerkes ist geeignet, die Mitarbeiter zu binden, das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver zu machen und die Identifikation des Mitarbeiters mit dem Unternehmen und dessen Zielen zu steigern.
- c) Auch Sonderzahlungen und Tantiemen können auf diese Weise zugunsten betrieblicher Altersversorgung flexibel umgewandelt werden - zum Vorteil des Mitarbeiters und des Unternehmens.
- d) Der Arbeitgeber hat keinen Liquiditätsabfluss. Er gewinnt sogar Liquidität, wenn er seinen Mitarbeitern betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung über eine Unterstützungsklasse oder Direktzusage ermöglicht.
- e) Der Arbeitgeber kann für die gesamte Zeit bis zur Fälligkeit der Leistung die eingesparten Entgeltbestandteile und Beiträge zu den Sozialversicherungen für betriebliche Zwecke (Investitionen, Betriebsausgaben) verwenden.

5. Schlussbemerkung

Die vorstehende Übersicht soll lediglich einen ersten Überblick über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung in Form der unmittelbaren Zusage und über eine Unterstützungskasse und die damit verbundenen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Die Einzelheiten des Modells sowie die Ausgestaltung und Umsetzung im Unternehmen müssen immer in einem individuellen Konzept auf der Grundlage einer entsprechenden Analyse erläutert werden.