



Deutsche Sektion der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN

zur betrieblichen Altersversorgung

Juni 2006

Mitglied der Vereinigung der unabhängigen freiberuflichen Aktuare e.V.

In dieser Ausgabe:

- Die neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen - Richttafeln 2005 G
- Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vom 20.10.2005 (KOM(2005) 507)
- Gezillmerte Tarife und Informationspflicht des Arbeitgebers – Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 17.01.2005
- Kombination von Lebensarbeitszeitkonten und betrieblicher Altersversorgung
- Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer: Zusagezeitpunkt maßgebend für die Höhe des unverfallbaren Anspruchs
- Lohnbesteuerung bei einem CTA im Insolvenzfall
- Neues Näherungsverfahren zur Schätzung von Sozialversicherungsrenten BMF-Schreiben vom 16.12.2005
- Bilanzsteuerliche Behandlung von Schuldbeitritten BMF-Schreiben vom 16.12.2005
- Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen in der Steuerbilanz Urteil des BFH vom 30.11.2005

Die neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen - Richttafeln 2005 G

In der letzten Ausgabe der Kurzinformationen hatten wir auf die neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen zur Bewertung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen hingewiesen. Inzwischen sind die noch offenen steuerlichen und handelsrechtlichen Fragen geklärt, und auch für die Anwendung bei Pensionskassen und Pensionsfonds hat sich die zwischenzeitliche Aufregung gelegt. Die neuen Richttafeln 2005 G bieten eine sachgerechte und allgemein anerkannte Grundlage zur Bewertung der Altersvorsorge in der zweiten Säule, die nicht nur der Verlängerung der Lebenserwartung, sondern auch dem veränderten Heiratsverhalten und der gesunkenen Zahl von Fällen der Erwerbsminderung Rechnung trägt.

Entsprechend einheitlich und unaufgeregelt wird der Wechsel auf die neuen Rechnungsgrundlagen vollzogen. Erstmals waren und sind sie anzuwenden für Bilanzstichtage nach ihrer Veröffentlichung, also nach dem 06.07.2005, und die meisten Unternehmen haben zum Bilanzstichtag 31.12.2005 den handelsrechtlich gebotenen vollständigen Übergang bereits problemlos vorgenommen. Hierbei hat sich gezeigt, dass der notwendige Auffüllbedarf vielfach nur wenige Prozente der Pensionsrückstellungen ausmacht. Bei Beständen mit einem

hohen Rentneranteil kann es sogar zu Rückstellungsminderungen kommen.

Zur steuerlichen Behandlung hat das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 16.12.2005 klargestellt, dass die Richttafeln 2005 G auch steuerlich anerkannt werden und – ähnlich wie im Handelsrecht – die Richttafeln 1998 letztmals für Wirtschaftsjahre angewandt werden können, die vor dem 30.06.2006 enden. Für den Unterschiedsbetrag, der auf der erstmaligen Anwendung der Richttafeln 2005 G beruht, sah man sich wegen der noch aus 1998 stammenden gesetzlichen Vorschrift des § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG gezwungen, eine Verteilung des gesamten Unterschiedsbetrages auf drei Wirtschaftsjahre vorzuschreiben. Diese Vorgabe dürfte für die meisten Unternehmen bei den relativ geringen Dimensionen des Übergangssaldos materiell nur von untergeordneter Bedeutung sein und sollte auch in der technischen Handhabung keine Probleme bereiten.

Sollten Sie Fragen speziell zu den in Ihrem Unternehmen vorliegenden Verhältnissen haben und die weitere Entwicklung auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf ihren Personalbestand oder die wirtschaftlichen Kennzahlen kennen lernen wollen, stehen wir für entsprechende Prognoserechnungen und Analysen gerne zur Verfügung.

Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vom 20.10.2005 (KOM(2005) 507)

Die EU-Kommission hat am 20.10.2005 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vorgelegt. Hiermit beabsichtigt die Kommission, durch bestehende Betriebsrentenregelungen bedingte Freizügigkeitshindernisse zwischen Mitgliedstaaten sowie innerstaatliche Mobilitätshindernisse zu beseitigen.

1. Anwendungsbereich

Die vorgeschlagene Richtlinie soll grundsätzlich für alle rückstellungs- und umlagefinanzierten oder teilkapitalgedeckten Systeme der betrieblichen Altersversorgung, mithin für alle in Deutschland bestehenden Durchführungswege, gelten.

2. Wesentliche Inhalte des Richtlinienvorschlags

a) Bedingungen für den Erwerb von Rentenansprüchen

Der Richtlinienvorschlag sieht vor, dass ein Arbeitnehmer, der noch keine Zusatzrentenansprüche er-

worben, aber bereits Beiträge geleistet hat, diese nicht verlieren darf, sondern ihm vielmehr die Beiträge vollständig zurückzuerstatten oder zu übertragen sind. Ferner soll das Mindestalter für den Erwerb von Zusatzrentenansprüchen 21 Jahre betragen. Wenn der Arbeitnehmer dieses Alter erreicht hat, dürfen etwaige Wartezeiten, in denen der Arbeitnehmer keine Rentenansprüche erwirbt, höchstens ein Jahr betragen. Desweiteren dürfen die Unverfallbarkeitsfristen zwei Jahre nicht übersteigen.

b) Wahrung ruhender Rentenansprüche

Zur Vermeidung der infolge der Vielzahl ruhender geringwertiger Ansprüche entstehenden Verwaltungskosten sieht der Richtlinienvorschlag die Möglichkeit der Übertragung oder der Kapitalauszahlung in Höhe des Anspruchswerts unter Einhaltung eines vom jeweiligen Mitgliedstaat festgesetzten Schwellenbetrags vor. Zugleich sollen die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um eine faire Anpassung aufgeschobener Rentenansprüche zu gewährleisten.

c) Übertragbarkeit

Des Weiteren muss der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel die Wahl haben zwischen dem Erhalt seiner Ansprüche im Rahmen des Zusatzrentensystems, dem er bisher angehörte, und der Übertragung seiner Ansprüche auf das Zusatzrentensystem des Folgearbeitgebers; die Wahl der Übertragung der Versorgungsansprüche darf für den Arbeitnehmer weder beim alten noch beim neuen Arbeitgeber zu einer Verringerung der erworbenen Versorgungsrechte führen. Das Wahlrecht besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer an seinem neuen Arbeitsplatz demselben Zusatzrentensystem angehört oder wenn eine Auszahlung der Anspruchswerte auf Grund des geringen Werts der Rentenansprüche (s.o.) erfolgt. Die Frist zur Geltendmachung des Mitnahmeanspruchs soll 18 Monate betragen.

d) Auskünfte

Ferner sieht der Richtlinienvorschlag gegenüber der bisherigen Rechtslage erweiterte Informationspflichten vor. So soll der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern jederzeit auf Anfrage schriftlich umfangreiche Informationen zu ihrer betrieblichen Altersversorgung erteilen.

3. Umsetzung

Wird der Richtlinienvorschlag verabschiedet, so müssten die Mitgliedstaaten die Vorgaben der

Richtlinie grundsätzlich bis zum 01.07.2008 in innerstaatliches Recht umsetzen; Ausnahmen hiervon sind grundsätzlich möglich (z.B. Gewährung einer fünfjährigen Aufschubfrist hinsichtlich der Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf Antrag eines Mitgliedstaates; Freistellung der Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse sowie umlagefinanzierter Altersversorgungssysteme durch den nationalen Gesetzgeber).

4. Bewertung

Der Richtlinienvorschlag ist vielfacher Kritik ausgesetzt. Es wird u.a. vorgetragen, dass dessen Regelungen zu einer Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung sowie zu erhöhtem Verwaltungsaufwand führen. Ferner würde dem Arbeitgeber infolge der verkürzten Unverfallbarkeitsfristen sowie der Absenkung des Mindestalters ein personalpolitisches Instrument zur Bindung der Mitarbeiter und damit ein Anreiz für die betriebliche Altersversorgung genommen. Auch sei der vorgesehene, der Höhe nach unbegrenzte Mitnahmeanspruch insbesondere bei allen Durchführungswegen, bei denen regelmäßig kein liquides Kapital vorhanden ist, abzulehnen. Nach dem zum Richtlinienvorschlag vorliegenden Entschliessungsantrag des Bundesrats (BR-Drs. 748/1/05) überschreiten die vorgeschlagenen Regelungen überdies die Kompetenzen der EU.

Gezillmerte Tarife und Informationspflicht des Arbeitgebers – Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 17.01.2005

Bei Entgeltumwandlungszusagen, die versicherungsförmig (Direktversicherung, Pensionskasse, rückgedeckte Unterstützungskasse und Pensionsfonds) durchgeführt werden und einen gezillmerten Tarif oder einen Stornoabschlag vorsehen, besteht für den Arbeitgeber u.U. das Risiko, für einen Schaden des Arbeitnehmers eintreten zu müssen.

Bei gezillmerten Tarifen ist in den ersten Jahren das Deckungskapital geringer als die Summe der eingezahlten Beiträge, da die Abschlusskosten aus dem Deckungskapital im Voraus entnommen und nicht auf die gesamte Laufzeit der Versicherung verteilt werden.

In dem vor dem Arbeitsgericht Stuttgart verhandelten Fall hatte der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers die Rückdeckungsversicherung, welche im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen worden war, auf diesen übertragen. Bei der Berechnung des zu übertragenden Deckungskapitals

wurde ein Stornoabschlag berücksichtigt. Der Arbeitnehmer klagte auf Ersatz des Stornoabschlags. Mit Urteil vom 17.01.2005 (Az.: 19 Ca 3152/04) hat das Arbeitsgericht Stuttgart der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben und den Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.

In der Urteilsbegründung wird ausgeführt, dass die Wahl eines gezillmerten Tarifs oder eines Tarifs mit Stornoabschlag – insbesondere bei einem frühen Arbeitgeberwechsel – finanzielle Nachteile mit sich bringen kann, da die eingezahlten Beiträge nur noch zu einem geringen Teil oder u. U. gar nicht zur Auszahlung kommen. Im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die bei dem gewählten Tarif bestehenden Risiken informieren müssen. Der Arbeitnehmer hätte dann den eventuell entstehenden Schaden abschätzen können und ggf. von einer Entgeltumwandlung Abstand nehmen können. Kommt der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nach, ist er zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet.

Obwohl das Urteil von der untersten Arbeitsrechtinstanz gesprochen wurde, findet es mittlerweile nicht nur bei Anbietern große Beachtung. So vertritt Reinecke (Der Betrieb 2006, S. 555 ff und BetrAV 2005, S. 614 ff) die Meinung, gezeilmerte Tarife oder Tarife mit Stornoabschlägen als Bestandteil von Entgeltumwandlung seien unzulässig, weil sie gegen das Gebot der Wertgleichheit verstießen. Außerdem hielten derartige Vertragsgestaltungen zumindest im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung der Inhaltskontrolle nach § 305 BGB nicht stand. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass das BAG in vergleichbaren Fällen der Auffassung des ArbG Stuttgart folgen und den Arbeitnehmerschutz in den Vordergrund stellen wird.

Nach der Urteilsbegründung des Arbeitsgerichts Stuttgart sind gezeilmerte Tarif oder Tarife mit

Stornoabschlägen durchaus zulässig, wenn der Arbeitgeber seine Informationspflichten erfüllt hat. Wir empfehlen deshalb in jedem Fall, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung abgeschlossenen Versicherungen daraufhin zu überprüfen, ob es sich um Versicherungen mit gezeilmerten Tarifen handelt oder ob hohe Stornoabschläge vorgesehen sind. Sollte dies der Fall sein, muss der Arbeitgeber vor Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung ausdrücklich auf die Folgen einer vorzeitigem Kündigung oder eines Arbeitgeberwechsels hinweisen. Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen sollte auf einen ungezeilmerten Tarif mit nur geringen Stornoabschlägen gewechselt werden; für bereits abgeschlossene Verträge sollte die weitere Vorgehensweise mit dem Versorgungsträger abgestimmt werden.

Kombination von Lebensarbeitszeitkonten und betrieblicher Altersversorgung

Seit einigen Jahren etablieren sich in Deutschland Lebensarbeitszeitkonten. Rund 30 % aller Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Langzeitkonten zum Ansparen von Wertguthaben an, die z.B. für die Abkürzung der Lebensarbeitszeit bei gleichem Gehalt, für die befristete Arbeitsfreistellung (Sabbatical) oder für die ggf. steuer- und beitragsfreie Einbringung in die betriebliche Altersversorgung (bAV) genutzt werden können.

Einbringung in die bAV

Nicht verbrauchte Wertguthaben können vor Renteneintritt ausgezahlt oder in die bAV übertragen werden. Hierbei sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zu beachten.

Lohnsteuerliche Behandlung

Der Aufbau des Wertguthabens unterliegt nicht der Lohnsteuer, wenn die Vereinbarung hierzu vor der Fälligkeit des Arbeitsentgeltes getroffen wird. Die Entnahme von Wertguthaben zugunsten der bAV ist lohnsteuerlich als Entgeltumwandlung zu werten. In welchem Umfang die Entnahme steuerlich gefördert wird, hängt damit von dem gewählten Durchführungsweg ab.

Die Umwandlung des Wertguthabens muss vor seiner Fälligkeit, also der planmäßigen Auszahlung während einer Freistellung erfolgen. Die Entgeltumwandlung ist aber grundsätzlich auch noch während der Freistellung möglich.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Die Bilanzierung der den Wertguthaben gegenüberstehenden Aktivwerte erfolgt nach den einschlägigen

Vorschriften, z.B. Niederstwert oder gemilderter Niederstwert bei Wertpapieren, Zeitwert bei Rückdeckungsversicherungen etc. Erträge aus den Anlagen sind wie andere Erträge zu versteuern.

Auf der Passivseite gelten die allgemeinen Bewertungsgrundsätze, die näher im BMF-Schreiben vom 11.11.1999 geregelt sind. Die Rückstellungsbildung erfolgt grundsätzlich nach § 6 EStG für den Erfüllungsrückstand der ausstehenden Vergütungsansprüche inkl. der zugehörigen Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Rückstellung wird bei einer vom Arbeitgeber zugesagten Verzinsung des Zeitkontos nicht und ansonsten mit 5,5 % p.a. abgezinst.

Ist eine bAV-Option vereinbart, so ist die Rückstellungsbildung abhängig vom Grad der Konkretisierung der Option. Dann ist zusätzlich zu prüfen, ob und ggf. in welcher Höhe für die bAV-Option eine Rückstellung zulässig ist. Ist als bAV-Option eine Direktzusage vorgesehen, ist die Ermittlung einer Rückstellung nach § 6a EStG notwendig. In der Bilanz ist der niedrigere der beiden Rückstellungswerte anzusetzen. In der Regel wird der Rückstellungswert nach § 6a EStG niedriger sein, da ein Zins von 6 % p.a. berücksichtigt wird und Sozialversicherungsbeiträge nicht anzusetzen sind.

Die obige Minimierungsvorschrift wirft jedoch einige Fragen auf, die von der Finanzverwaltung noch nicht abschließend geregelt worden sind. Bei einer vorhandenen bAV-Option ohne näher geregelten Leistungsplan und Durchführungsweg ist z.B. die Höhe der zu bildenden Rückstellung für die Verpflichtungen aus dem Langzeitkonto nicht

zweifelsfrei geklärt. Bei Wahl eines externen Durchführungsweges könnte daher eine Rückstellungsbildung im ungünstigsten Fall vollständig versagt werden.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Entnahme von Wertguthaben zugunsten der bAV führt unter bestimmten Voraussetzungen nicht zu einem Störfall im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und damit auch nicht zu einer Verbeitragung. Die bAV bietet die einzige Möglichkeit, für den Fall der Entnahme eine Beitragspflicht des Wertguthabens vollständig zu vermeiden.

Gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV ist hierzu neben anderen Voraussetzungen erforderlich, dass die Verwendung von Wertguthaben für die bAV bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorgesehen war. Es ist ausreichend, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung eine Option ohne Konkretisierung der bAV vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer darf frühestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses von seinem Wahlrecht auf Entnahme von Wertguthaben zugunsten der bAV Gebrauch machen.

Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer: Zusagezeitpunkt maßgebend für die Höhe des unverfallbaren Anspruchs

Das Betriebsrentengesetz gilt nicht für Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer. Aus diesem Grunde kann die Frage der Unverfallbarkeit nur vertraglich geregelt werden. Derartige Regelungen sehen oft vor, dass – abweichend vom Betriebsrentengesetz – die Anwartschaft sofort unverfallbar sein soll. Die Finanzverwaltung hat im BMF-Schreiben vom 09.12.2002 (IV A 2 – S 2742 – 68/02) festgestellt, dass eine derartige Regelung für sich genommen nur dann nicht als durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst anzusehen ist, wenn es sich um eine sofortige rätierliche Unverfallbarkeit handelt.

Falls nun die Regelung der Unverfallbarkeit nach dem vorstehenden Grundsatz als durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst anzusehen ist, liegt bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Berechtigten (und auch nur dann!) auf der Ebene der Gesellschaft eine verdeckte Gewinnausschüttung insoweit vor, als der Rückstellungsausweis für die Verpflichtung nach § 6a EStG den Betrag übersteigt, der sich bei einer sofortigen rätierlichen Unverfallbarkeit ergeben würde.

Soweit kann sich die Finanzverwaltung auf damals bekannte Entscheidungen des Bundesfinanzhofs

Des Weiteren ist neben bestimmten Voraussetzungen für die Versorgungszusage in der Vereinbarung der Freistellung Vorrang vor der Umwandlung in die bAV einzuräumen. D.h. eine Umwandlung in die bAV darf nur erfolgen, wenn die Freistellung unmöglich ist (z.B. durch Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Altersrente oder Tod). Die Unmöglichkeit der Freistellung darf nicht bereits bei Aufbau des Wertguthabens gegeben sein.

Fazit

Bei der Umwandlung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung können steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile genutzt werden. Zur Vermeidung negativer Folgen bei der steuerlichen Rückstellungsbildung muss die bAV-Option sorgfältig formuliert werden. Daneben müssen die beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen beachtet werden. Die Umsetzung eines Lebensarbeitszeitkontos mit eingeschlossener bAV-Option sollte im Vorfeld mit den Sozialversicherungsträgern, dem Wirtschaftsprüfer und dem zuständigen Finanzamt abgestimmt werden.

berufen. Im gleichen Schreiben betritt die Finanzverwaltung aber auch rechtliches Neuland, indem sie erklärt, dass bei der Ermittlung des Betrages, der sich bei einer sofortigen rätierlichen Unverfallbarkeit ergeben würde, bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern **nicht der Beginn der Betriebszugehörigkeit** wie im Betriebsrentengesetz vorgesehen, **sondern der Zeitpunkt der Zusage** maßgebend ist. Begründet wird dies mit dem für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer geltenden sog. Nachzahlungsverbot.

Mit Urteil vom 20.08.2003 (I R 99/02) hat der Bundesfinanzhof die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt. Dieses Urteil wurde zwar vom Bundesfinanzhof nicht amtlich, aber in einschlägigen Fachzeitschriften veröffentlicht und ist deshalb in Fachkreisen bekannt. Es spricht derzeit nichts dafür, dass der Bundesfinanzhof bei einer Folgeentscheidung zu einem anderen Ergebnis kommen wird, so dass die Auffassung als rechtlich gesichert angesehen werden kann.

Nach unserem Kenntnisstand verweisen viele Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer für die Unverfallbarkeit auf das Betriebsrentengesetz oder haben den Inhalt der

dortigen Regelung übernommen. Dadurch wollte die Praxis häufig anzutreffende Streitigkeiten mit der Finanzverwaltung über (angeblich) unübliche und deshalb nur durch das Gesellschaftsverhältnis zu erklärende Regelungen in Pensionszusagen vermeiden. Die oben dargestellte Einschränkung der ratiellen Berechnung für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer kam für die Praxis völlig überraschend und konnte deshalb nur in Pensionszusagen berücksichtigt werden, die nach Veröffentlichung des genannten BMF-Schreibens erteilt wurden.

Zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung dürfte es sich daher empfehlen, **vorhandene Pensionszusagen** hinsichtlich der Unverfallbarkeitsregelung an die Grundsätze des BMF-Schreibens vom 09.12.2002 **anzupassen**. Selbstverständlich stehen wir Ihnen zur Verfügung, sofern Sie hierzu Informationen oder Unterstützung benötigen.

Lohnbesteuerung bei einem CTA im Insolvenzfall

Immer mehr Unternehmen in Deutschland lagern Vermögensmittel zur Finanzierung ihrer Pensionsrückstellungen mittels einer Treuhandkonstruktion aus, indem die Vermögensmittel des Arbeitgebers ausschließlich für den Zweck der Erfüllung der betrieblichen Versorgungsverpflichtungen auf einen eingetragenen Verein (den „Trust“) übertragen werden. Die Gestaltung der Treuhand erfolgt zunehmend über so genannte „doppelseitige Treuhandmodelle“.

Die Doppelseitigkeit der Treuhand besteht darin, dass der Trust gegenüber dem Unternehmen die Funktion einer Verwaltungstreuhand und gegenüber den versorgungsberechtigten Mitarbeitern die einer Sicherungstreuhand übernimmt. Die Ausgestaltung der Sicherungstreuhand führt für die versorgungsberechtigten Mitarbeiter zu eigenständigen, gegen den Treuhänder gerichteten Leistungsrechten. Der Treuhandvertrag stellt zwischen dem Unternehmer und dem Treuhänder einen Vertrag zugunsten Dritter gemäß §§ 328 ff. BGB dar.

Lohnsteuerlicher Zufluss beim Mitarbeiter

Bei der Einrichtung eines CTA in Form einer Doppeltreuhand liegt unstrittig kein lohnsteuerlicher Zufluss vor, da die versorgungsberechtigten Mitarbeiter lediglich eine abstrakte Sicherung ihrer Versorgungsansprüche erwerben und diese auch noch nicht fällig sind.

Bei Eintritt des Sicherungsfalles (Insolvenz des Unternehmens) erhalten die versorgungsberechtigten Mitarbeiter einen unentziehbaren Rechtsanspruch

gegen den Treuhänder aus dem Sicherungstreuhandverhältnis.

Aufgrund des unentziehbaren Rechtsanspruches könnte im Zeitpunkt der Insolvenz ein lohnsteuerlicher Zufluss bei den versorgungsberechtigten Mitarbeitern angenommen werden. In der Konsequenz entsteht damit Lohnsteuerpflicht der versorgungsberechtigten Mitarbeiter im Zeitpunkt der Insolvenz, obwohl kein Eintritt eines Versorgungsfalles vorliegt und damit keine Zahlungen des Trustes erfolgen.

Zu diesem Sachverhalt liegen derzeit noch keine eindeutigen Aussagen der Finanzverwaltung vor, jedoch ist in Anlehnung an die bisherige steuerliche Rechtsprechung in ähnlich gelagerten Fällen und nach herrschender Literaturmeinung ein **lohnsteuerpflichtiger Zufluss zu verneinen**. Denn ein Zufluss im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 EStG ist erst anzunehmen, wenn der Empfänger einer Leistung die wirtschaftliche Verfügungsmacht erlangt. Der Anspruch auf die Leistung reicht hierfür nicht aus, sondern der Zufluss liegt erst mit Erfüllung des Anspruchs vor. Entscheidend ist hier nach der Literatur auch, dass die versorgungsberechtigten Mitarbeiter im Sicherungsfalle über ein CTA keinen neuen zusätzlichen Anspruch neben der Versorgungszusage erhalten, sondern lediglich einen zusätzlichen Schuldner.

Es wäre zu begrüßen, wenn die Finanzverwaltung in naher Zukunft klarstellen würde, dass im Sicherungsfalle nicht von einem lohnsteuerlichen Zufluss auszugehen ist.

Neues Näherungsverfahren zur Schätzung von Sozialversicherungsrenten BMF-Schreiben vom 16.12.2005

Die Veränderungen in der Sozialversicherung während der letzten Jahre, nicht zuletzt durch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finan-

zierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung („RV-Nachhaltigkeitsgesetz“ vom 21.07.2004, BGBl I 2004 S. 1791 ff.), haben eine

vollständige Überarbeitung des so genannten „Näherungsverfahrens“ zur Schätzung der Sozialversicherungsrente erforderlich gemacht. Mit BMF-Schreiben vom 16.12.2005 IV B2 – S 2176 – 105/05 ist nun ein neues Näherungsverfahren für die „Berücksichtigung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei der bilanzsteuerrechtlichen Bewertung von Pensionsverpflichtungen und bei der Ermittlung der als Betriebsausgaben abzugsfähigen Zuwendungen an Unterstützungskassen“ veröffentlicht worden. Dabei wurde die Systematik des bisherigen Näherungsverfahrens vollkommen überarbeitet und enger an die tatsächlichen Verhältnisse in der gesetzlichen Rentenversicherung angelehnt.

Die Grundformel des neuen Näherungsverfahrens stimmt grundsätzlich mit der Bestimmung in § 64 SGB VI überein, wonach sich der Monatsbetrag der Rente (R) als Produkt aus den persönlichen Entgeltpunkten (EP), dem aktuellen Rentenwert (AR) und dem Zugangsfaktor (ZF) ergibt, so dass gilt:

$$R = EP \cdot AR \cdot ZF$$

Sind die am Bilanzstichtag erreichten Entgeltpunkte bekannt, so werden sie in Ansatz gebracht. Anderenfalls können sie (ggf. unter Berücksichtigung von Zurechnungszeiten) geschätzt werden. Hierfür wird – ausgehend von einem rechnerischen Eintrittsalter (zwischen 18 und 24 Jahren) – in Abhängigkeit vom aktuellen rentenversicherungspflichtigen Entgelt und der Beitragsbemessungsgrenze eine Formel verwendet, die

auch die außerordentliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2003 berücksichtigt.

Die Wahl der Schätzparameter und des rechnerischen Beginnalters ist dabei so getroffen, dass möglichst große Übereinstimmung mit den im Datenmaterial des Verbands der Rentenversicherungsträger zu beobachtenden Verhältnissen erzielt wird.

Für die Zukunft wird der Erwerb weiterer Entgeltpunkte unterstellt, deren Höhe ebenfalls vom aktuellen rentenversicherungspflichtigen Entgelt, dem Durchschnittsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze abhängt.

Das neue Näherungsverfahren kann erstmals zum Ende des Wirtschaftsjahres angewandt werden, das nach dem 22. Juli 2004, dem Tag nach Verkündung des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes, endet. Es ist spätestens in dem ersten Wirtschaftsjahr anzuwenden, das nach dem 29.06.2006 endet.

Einzelheiten des neuen Verfahrens können dem oben genannten BMF-Schreiben entnommen werden. Für zusätzliche Hintergrundinformationen sei auf eine Veröffentlichung zu diesem Thema verwiesen (Brüggemann/Kasper: „Das neue Näherungsverfahren für die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung“, BetrAV 2006, S. 16 ff.). Hier wird auch ein Ausblick auf Anwendungs- und Erweiterungsmöglichkeiten des neuen Verfahrens bei Nutzung außerhalb der steuerlichen Sphäre gegeben.

Bilanzsteuerliche Behandlung von Schuldbeitritten BMF-Schreiben vom 16.12.2005

Das Bundesfinanzministerium hat am 16.12.2005 ein Schreiben zur bilanzsteuerlichen Behandlung der Übernahme von Pensionsverpflichtungen gegen Entgelt und zum Beitritt eines Dritten in eine Pensionsverpflichtung (Schuldbeitritt) veröffentlicht. Hauptgegenstand des Schreibens ist – neben der nur am Rande erwähnten, zur Gewinn erhöhenden Auflösung der Pensionsrückstellung führenden schuldbefreienden Übertragung einer Versorgungsschuld auf einen Dritten – die handels- und steuerbilanzielle Behandlung des Schuldbeitritts. Hierunter versteht das BMF eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber als Schuldner der künftigen Versorgungsleistungen und dem beitretenden Dritten, nach der der Dritte zusätzlich neben dem bisherigen Schuldner (Arbeitgeber) in die Pensionsverpflichtung eintritt und durch die eine Gesamtschuldnerschaft im Sinne von § 421 ff. BGB entsteht. Eine Zustimmung des Gläubigers (Arbeitnehmer) ist – so das BMF – nicht erforderlich.

Nach Auffassung des BMF hat der ursprünglich allein verpflichtete **Arbeitgeber** – entgegen der bisher verbreiteten Praxis – auch nach dem Schuldbeitritt weiterhin eine **Pensionsrückstellung nach § 6a EStG** auszuweisen. Neben der Passivierung nach § 6a EStG hat der Arbeitgeber eine Forderung in Höhe des **Freistellungsanspruchs** zu aktivieren (Bilanzverlängerung). Dabei umfasst der Freistellungsanspruch neben den unmittelbaren laufenden und künftigen Versorgungsleistungen auch die damit zusammenhängenden künftigen Kosten, die der Dritte übernimmt. Rechnungsabgrenzungsposten, z.B. für künftige Beiträge an den PSVaG oder andere Verwaltungskosten, werden nicht anerkannt, auch wenn sie in der vertraglichen Vereinbarung betragsmäßig festgelegt sind. Der Freistellungsanspruch – so das BMF – ist in den folgenden Wirtschaftsjahren „auf Grundlage der zur Kaufpreisermittlung herangezogenen Rechnungsgrundlagen zu bewerten“.

Der **schuldbeitretende Dritte** hat – das stellt das BMF jetzt klar – in der Handels- und Steuerbilanz eine **Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten** zu passivieren (Leibrentenverpflichtung). Eine Bewertung nach § 6a EStG scheidet aus, weil mangels Vertragsverhältnis zum Arbeitnehmer die Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG nicht vorliegen. Eine mündliche oder schriftliche „Unterrichtung“ des Arbeitnehmers über den Schuldbeitritt sei unerheblich. Die Rückstellung beim Dritten ist entsprechend der vom Arbeitgeber zu aktivierenden Freistellungsforderung zu bewerten, wobei das BMF auf seine diesbezüglichen Ausführungen verweist.

Abweichendes gilt – aus Billigkeitsgründen – bei Schuldbeitritten innerhalb eines **Konzerns**: Arbeitgeber und beitretendes Unternehmen passivieren jeweils eine **Pensionsrückstellung nach § 6a EStG**. Der Arbeitgeber aktiviert seinen **Freistellungsanspruch** korrespondierend zur Passivierung der Verpflichtung beim beitretenden Unternehmen **nach § 6a EStG**. Voraussetzung für eine solche Bilanzverlängerung beim Arbeitgeber ist jedoch, dass zur Übernahme der Verpflichtung

(vom Arbeitgeber an den Dritten) ein Entgelt in Höhe des Teilwertes nach § 6a EStG gezahlt wird und der Arbeitgeber dem Beitretenden den „künftig entstehenden Pensionsaufwand“ erstattet.

Bei der Berechnung des Pensionsaufwands ist grundsätzlich die fiktive Jahresnettoprämie gemäß § 6a Abs. 3 EStG maßgebend; aus Vereinfachungsgründen darf jedoch auch die um den enthaltenen Zinsanteil verminderte Zuführung zur Pensionsrückstellung nach § 6a EStG erstattet werden. Die Erstattung endet – abgesehen von der Finanzierung von Rentenanpassungen – bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Das BMF-Schreiben gilt für alle noch offenen Fälle. Für Schuldbeitritte, die vor dem 01.01.2006 vereinbart wurden, ist eine Übergangsregelung vorgesehen, die sich auf einen Zeitraum von fünf Wirtschaftsjahren erstreckt.

Die Praxis wird mit der Regelung leben können. Einige Detailfragen sind noch zu lösen.

Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen in der Steuerbilanz Urteil des BFH vom 30.11.2005

In der Ausgabe der Kurzinformationen vom Juli 2005 hatten wir über das Urteil des FG Hessen vom 23.09.2004 berichtet. Mittlerweile hat der BFH mit seiner Entscheidung vom 30.11.2005 (veröffentlicht am 22.02.2006) die Auffassung der Vorinstanz bestätigt.

Unverändert gilt, dass mit steuerlicher Wirkung nur Rückstellungen für im Blockmodell gestaltete Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gebildet werden können. Im Gegensatz zu dem im BMF-Schreiben vom 11.11.1999 festgelegten Berechnungsverfahren, das für die Arbeitsphase nur verhältnismäßig geringe Rückstellungen vorsah, ist nach dem BFH-Urteil in dem beurteilten Fall im Verlauf der Arbeitsphase eine über diesen Zeitraum linear ansteigende Rückstellung für alle in der Freistellungsphase zu erbringenden Entgeltzahlungen und Aufstockungsleistungen zu bilden, die in der Freistellungsphase dann sukzessive „spiegelbildlich“ wieder abgebaut wird. Zur Vereinfachung der Berechnung können biometrische Risiken durch einen pauschalen Abschlag von 2 % berücksichtigt werden. Eine detaillierte Darstellung des Berechnungsverfahrens findet sich in dem o. g. Beitrag in unseren Kurzinformationen vom Juli 2005.

Nachdem der konkrete Fall das Wirtschaftsjahr 1997 betraf, war von einer Abzinsung der Zahlungen abzusehen. Der BFH macht nun deutlich, dass Altersteilzeitrückstellungen für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.1998 enden, aufgrund des Steuerentlastungsgesetzes 1999/2000/2002 vom 24.03.1999 (BGBl I 1999, 402) grundsätzlich mit einem Rechnungszins von 5,5 % zu ermitteln sind.

Im Ergebnis führt dieses Urteil dazu, dass während der Arbeitsphase nun deutlich höhere Rückstellungen als nach dem BMF-Schreiben gebildet werden können, während sich in der Freistellungsphase geringfügig niedrigere Rückstellungsbeträge ergeben werden, da der so genannte Erfüllungsrückstand bisher ohne Abzinsung zu ermitteln war. Die Rückstellung in der Arbeitsphase liegt zwischen dem bisher steuerlich zulässigen und dem sich nach der IDW-Stellungnahme vom 18.11.1998 für die Handelsbilanz ergebenden Wert.

Ebenfalls bestätigt hat der BFH die Auffassung des FG Hessen, dass eine Minderung des Rückstellungsbetrages um die aufgrund von § 4 AltZG möglichen künftigen Erstattungsleistungen der BfA nicht in Betracht kommt.