



FACHINFORMATION

PENSIONSZUSAGE



INHALTSVERZEICHNIS

1. BEGRIFF.....	2
2. PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN.....	2
3. BILANZIERUNG DER PENSIONS-RÜCKSTELLUNG.....	2
4. BILANZIELLE AUSWIRKUNGEN IN DER HANDELSBILANZ DES ARBEITGEBERS.....	2
5. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANWENDUNG VON § 6A ESTG BEI PENSIONS-ZUSAGEN	3
6. BESONDERHEITEN FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER (GGF).....	3
7. STEUERLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER.....	5

1. BEGRIFF

Erfolgt die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar über den Arbeitgeber, handelt es sich um eine Pensionszusage. Hier wird, im Gegensatz zu allen anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung, das zusagende Unternehmen selbst Träger der Versorgung.

Eine Pensionszusage ist die Verpflichtung eines Unternehmens, seinen Arbeitnehmern und ihren Hinterbliebenen für das Alter und für den Fall des Todes oder der Invalidität aus betrieblichen Mitteln eine Versorgung zu gewähren.

2. PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN

Da das zusagende Unternehmen selbst der Träger der Versorgung ist, müssen Rückstellungen gebildet werden und zwar Rückstellungen für Verpflichtungen, die hinsichtlich Höhe, Fälligkeit und Empfänger ungewiss sind.

3. BILANZIERUNG DER PENSIONS-RÜCKSTELLUNG

- Rückstellungen in der Handelsbilanz (§ 249 HGB)
- Rückstellungen in der Steuerbilanz mit zusätzlichen Voraussetzungen (§ 6a EStG)

4. BILANZIELLE AUSWIRKUNGEN IN DER HANDELSBILANZ DES ARBEITGEBERS

In der Handelsbilanz sollen die Pensionsrückstellungen in der Höhe des „nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages“ bewertet werden (§ 253 Absatz 1 Satz 2 HGB). Der jeweils maßgebliche Zinssatz (Marktzins) ergibt sich aus dem Durchschnitt der letzten sieben Jahre und beträgt derzeit 4,73 % (§ 253 Absatz 2 HGB). Neben dem Marktzins müssen für die Bewertung beispielweise auch eine realistische Lebenserwartung, Gehaltstrends und Rentenanpassungen berücksichtigt werden. Es ist deshalb erforderlich diese Parameter jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

5. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANWENDUNG VON § 6A ESTG BEI PENSIONS-ZUSAGEN

- Zivilrechtliche Wirksamkeit
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers
- kein steuerschädlicher Widerrufsvorbehalt
- Schriftform/Klarheitsgebot
- Mindestalter des Arbeitnehmers bei Arbeitgeberfinanzierung
- Keine Überversorgung (max. 75 % der letzten Aktivbezüge)

6. BESONDERHEITEN FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER (GGF)

Eine Kapitalgesellschaft (insbesondere eine GmbH) kann auch ihrem GGF (oder diesem nahe stehenden Personen) neben laufenden Bezügen eine Pensionszusage erteilen. Die Erteilung und Änderung der Zusage fällt in die Kompetenz der Gesellschafterversammlung. Demnach sind ein Gesellschafterbeschluss (auch bei Fremdgeschäftsführern) und gegebenenfalls die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot erforderlich.

Bei einer steuerlich nicht anerkannten Pensionszusage ist die sich daraus ergebende Gewinnminderung als verdeckte Gewinnausschüttung (§ 8 Absatz 3 KStG) zu behandeln. Umgekehrt führt der Verzicht auf eine Pensionszusage zu einer Einlage in Höhe des Teilwerts der Pensionsanwartschaft. Dieser ist grundsätzlich nach den Wiederbeschaffungskosten zu ermitteln. Liegt der Teilwert unter dem Buchwert der Pensionsrückstellung, führt der Differenzbetrag zu laufendem Gewinn. Liegt er darüber, so führt der Differenzbetrag gleichzeitig zu Aufwand der Kapitalgesellschaft und zu einer Einlage des Gesellschafters.

Die Pensionszusage wird steuerlich nicht anerkannt, wenn sie durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist, d. h. wenn sie fremden Dritten bei im Übrigen vergleichbaren Verhältnissen nicht gewährt worden wäre. Gleiches gilt, wenn sie nicht ernsthaft gemeint ist und/oder von der Gesellschaft tatsächlich nicht erbracht werden kann.

Folgende Kriterien sind Nach Ansicht der Finanzverwaltung und der Rechtsprechung des BFH bei der Beurteilung, ob eine Pensionszusage für GGF steuerlich anzuerkennen ist, insbesondere zu berücksichtigen:

Erdienbarkeit

Die Pension muss aus der Sicht des Zusagezeitpunkts noch erdient werden können, wobei zwischen beherrschendem und nicht beherrschendem GGF zu unterscheiden ist:

Bei einem **beherrschenden GGF** beträgt der Erdienungszeitraum mindestens zehn Jahre, wobei Vordienstzeiten grundsätzlich außer Betracht bleiben. Damit scheidet die Anerkennung einer nach dem 60. Lebensjahr erteilten Pensionszusage selbst dann aus, wenn der vereinbarte Rentenbeginn mehr als zehn

Jahre nach der Zusage liegt, weil nach der allgemeinen Lebenserfahrung nur noch mit einer kürzeren aktiven Tätigkeit gerechnet werden kann. Zusätzlich ist zu beachten, dass als Pensionsbeginn abhängig vom Geburtsjahrgang frühestens die Vollendung des 65. Lebensjahres des Berechtigten vereinbart werden darf. Für einen **nicht beherrschenden GGF** wird die Erdienbarkeit der Pensionszusage unterstellt, wenn der Beginn seiner Betriebszugehörigkeit im Zusagezeitpunkt mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Mindestrestdienstzeit mindestens drei Jahre beträgt.

Unternehmens- und personenbezogene Probezeit

Ein neu gegründetes Unternehmen darf Ihrem Geschäftsführer eine Pension erst zusagen, wenn sich die zukünftige Gewinnentwicklung zuverlässig abschätzen lässt. Ob die Ertragslage tragfähig für eine Pensionszusage ist, ist nach Auffassung des Bundesministeriums für Finanzen nach frühestens fünf Jahren absehbar. Die steuerliche Anerkennung der Pensionszusage setzt ferner voraus, dass zunächst Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Geschäftsführers geprüft werden. Die Dauer der Probezeit hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Die Rechtsprechung geht von einem Zeitraum von üblicherweise zwei bis drei Jahren aus. Bei entsprechenden Vortätigkeiten kann eine Probezeit entfallen. Bei Umfirmierung, Betriebsaufspaltung oder Management-Buy-Out bedarf es keiner (erneuten) Probezeit des bisherigen, bereits erprobten Unternehmers/angestellten Geschäftsführers der Kapitalgesellschaft.

Finanzierbarkeit

Nach der bisherigen Rechtsprechung muss die Pensionszusage zudem finanzierbar sein. Denn gerade bei vorzeitigen Risiken, wie Todesfall oder Invalidität ist nicht klar, ob und wann sich ein solches Risiko realisiert. Bei unzureichender Finanzierung droht sehr schnell bilanzielle Überschuldung bis zur existenziellen Gefährdung des Unternehmens. Eine geeignete bestehende Rückdeckungsversicherung ist ein Indiz für die Finanzierbarkeit der Pensionszusage.

Maßgebend für die Prüfung ist der Zeitpunkt der Zusage. Bei der Prüfung der Finanzierbarkeit ist zwischen den einzelnen Bestandteilen (Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) der Pensionszusage zu unterscheiden. Eine Aufteilung in einen finanzierbaren und nicht finanzierbaren Teil ist möglich.

Verschlechtert sich nachfolgend die finanzielle Lage der Gesellschaft, so verlangt die Finanzverwaltung eine entsprechende Kürzung der zugesagten Leistungen. Nach geltender Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) besteht eine Anpassungspflicht jedoch nur, wenn sich auch ein fremder Dritter auf eine Kürzung eingelassen hätte, was eine zivilrechtliche Änderungsmöglichkeit voraussetzt. Außerdem darf die Gesellschaft vor einer Kürzung zunächst die weitere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage abwarten.

Angemessenheit der Gesamtbezüge & der Gesamtversorgung

Schließlich muss die zugesagte Pension auch dem Grunde und der Höhe nach angemessen sein. Sie darf zusammen mit den anderen Leistungen nicht die Vergütungen übersteigen, die einem fremden Geschäftsführer in vergleichbarer Position gewährt wird. Trotz Angemessenheit wird eine Pensionszusage nicht anerkannt, die als nachträgliche Vergütung für bereits erbrachte Leistungen erteilt wird. Bei Herabsetzung des Festgehalts wegen Verringerung der Arbeitsleistung ist die Pensionszusage im Regelfall nicht entsprechend zu reduzieren.

Ernsthaftigkeit

Die Gesellschaft muss mit der Inanspruchnahme rechnen. Die Pensionszusage darf nicht nur zum Schein erteilt worden sein.

7. STEUERLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER

Auswirkungen während der Anwartschaftsphase

Bedingt durch das im Einkommensteuergesetz verankerte Zuflussprinzip (§ 11 Absatz 1 EStG) löst allein die Zusage auf eine Pension beim Arbeitnehmer noch keine Lohn- bzw. Einkommensteuer aus.

Die Förderung innerhalb der Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 EStG ist zusätzlich möglich.

Auswirkungen während der Leistungsphase

Die Leistungen aus der Pensionszusage unterliegen nach § 19 Absatz 1 Nr. 2 EStG der Besteuerung als „Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit“. Für die Leistungen wird ein Versorgungsfreibetrag gewährt, wenn der ehemalige Arbeitnehmer das 63. Lebensjahr vollendet hat. Von den Versorgungsbezügen bleiben im Jahr 2018 allerdings 19,2 % maximal 1.440 € als Versorgungsfreibetrag (§ 19 Absatz 2 EStG) steuerfrei. Dieser Betrag wird jedoch sukzessive herabgesetzt. Der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag beträgt im Jahr 2018: 432 €.

Zusätzlich zu dem Versorgungsfreibetrag ist nach § 9 a Nr. 1 EStG noch ein Arbeitnehmerpauschbetrag für Werbungskosten, sofern nicht höhere Werbungskosten nachgewiesen werden, in Höhe von 102 € zu berücksichtigen.