

### Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Abfindungsklauseln nach § 6a EStG

Abfindungen unverfallbarer Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufender Renten sind gemäß § 3 BetrAVG bis 1% der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) zugelassen. Bei Kapitalleistungen beträgt dieser Grenzwert zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße. Die aktuelle monatliche Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) beträgt € 2.450,-, so dass Rentenbeträge bis € 24,50 monatlich und Kapitalleistungen bis € 2.940,- abgefunden werden können und dürfen. Das Abfindungsrecht liegt beim Arbeitgeber.

Die Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft im aktiven Dienstverhältnis ist einvernehmlich ohne Be-

grenzung des Wertes zulässig.

Abfindungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. laufender Renten, die den Grenzbetrag des § 3 BetrAVG übersteigen, sind arbeitsrechtlich nicht zulässig. Andererseits sind Kapitalleistungen in der betrieblichen Altersversorgung zugelassen, so dass eine Rentenzusage mit Kapitalisierungsoption möglich ist (Kapitalwahlrecht mit einer vorgegebenen Ankündigungsfrist).

Die Rentenanwartschaften bzw. die laufenden Renten geschäftsführender Gesellschafter (beherrschende

#### In dieser Ausgabe:

Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Abfindungsklauseln nach § 6a EStG 1

Pauschalbesteuerung von Direktversicherungen nach dem 30.06.2005 3

Hinweis auf neue Anschrift 4

Gesellschafter-Geschäftsführer) können dagegen im gegenseitigen Einvernehmen durch eine einmalige Kapitalleistung abgefunden werden (der Schutzzweck des Betriebsrentengesetzes findet keine Anwendung für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, BGH-Urteil vom 09.06.1980 – II 275/78).

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes gelten zwar auch für Nicht-Arbeitnehmer (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Ausgeschlossen von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Gesetzes bleiben aber Arbeitnehmer, die auf Grund ihres Vermögenseinsatzes und/ oder unternehmerischen Einflusses nicht für ein fremdes Unternehmen, sondern für ihr eigenes Unternehmen tätig werden.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Möglichkeit zur Zahlung einer Kapitalabfindung in der Pensionszusage vorab geregelt sein muss. Im Körperschaftsteuerrecht gilt der allgemeine Grundsatz, dass Zahlungen einer GmbH an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer nur dann als betrieblich veranlasst gelten, wenn sie im Voraus vereinbart wurden. Die Abfindung der Pensionsansprüche stellt aber auch ohne entsprechende Regelung in der Pensionszusage keine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) dar, wenn der Versorgungsberechtigte durch die Zahlung des Kapitalbetrages der Höhe nach nicht mehr erhält, als er zivilrechtlich beanspruchen kann. Das bedeutet, dass es für die vGA allein darauf ankommt, ob der Abfindungsbetrag den Wert des Rentenanspruchs übersteigt.

## Fortsetzung von Seite 1

Kapitalabfindungsbeträge ergeben sich jeweils in Höhe der Barwerte bzw. Anwartschaftsbarwerte. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass eine Kapitalabfindung unterhalb des (Anwartschafts-) Barwertes einem Teilverzicht auf die Pensionszusage gleichkommt, der unerwünschte steuerliche Konsequenzen nach sich ziehen würde. Ein solcher (Teil-) Verzicht führt nach einer BFH-Entscheidung aus dem Jahr 1997 dazu, dass bei Gesellschaftern Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Höhe des quantifizierten (Teil-) Verzichts ausgelöst werden und dieser bei der GmbH als verdeckte Einlage zu behandeln ist. Diese negativen steuerlichen Folgen für den Versorgungsberechtigten können allerdings vermieden werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Finanzierung der Pensionszusage auf Grund der wirtschaftlichen Lage nicht mehr gegeben ist (BMF-Schreiben vom 14.05.1999).

Der Abfindungsbetrag stellt für das Unternehmen eine Betriebsausgabe dar, soweit er den Barwert nicht überschreitet. Vom Versorgungsberechtigten ist der Abfindungsbetrag wie Einkommen zu versteuern (§ 19 EStG, Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit). Die Steuerlast kann gegebenenfalls durch die Anwendung des § 34 Abs. 1 EStG (1/5-Regelung) gemindert werden.

Die für die Pensionszusage gebildeten Pensionsrückstellungen gemäß § 6a EStG sind im Zuge der Abfindung gewinnerhöhend aufzulösen. Rückkäufe von Rückdeckungsversicherungen stellen eine Betriebseinnahme dar. Bilanzierte Aktivwerte für die Versicherungen sind bei Rückkauf vom Unternehmen gewinnmindernd aufzulösen.

Sieht die Pensionszusage Regelungen zur Abfindung der Versorgungsanwartschaften und/ oder der laufenden Leistungen vor, so stellt sich die Frage nach der bilanzsteuerrechtlichen Berücksichtigung dieser Abfindungsklauseln in der Steuerbilanz (§ 6 a EStG).

Hierzu nimmt das BMF-Schreiben vom 06.04.2005 (IV B2 – S 2176 – 10/05) wie folgt Stellung:

- Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Pensionsverpflichtungen jederzeit in Höhe des Teilwertes nach § 6 a Abs. 3 EStG abzufinden, so stellt diese Klausel einen steuerschädlichen Vorbehalt dar mit der Folge, dass die Pensionsverpflichtungen nicht passiviert werden können (BFH-Urteil vom 10.11.1988 – IR 49/97). Dagegen ist ein Abfindungsrecht, das sich für aktive Anwärter nach dem Barwert der künftigen Pensionsleistungen (voller unquotierter Anspruch) bemisst, steuerunschädlich. Das Gleiche gilt für die Abfindung von laufenden Versorgungsleistungen und unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter.
- Für Abfindungsklauseln in Pensionszusagen gelten die Regelungen zum Schriftformerfordernis. Wird das Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Abfindungshöhe nicht eindeutig und präzise schriftlich fixiert, scheidet die Bildung von Pensionsrückstellungen insgesamt aus (!).
- Es gilt eine Übergangsfrist bis 31.12.2005, bis zu diesem Zeitpunkt müssen steuerschädliche Abfindungsklauseln angepasst werden.

## Pauschalbesteuerung von Direktversicherungen nach dem 30.06.2005

Pauschalbesteuerte Direktversicherungen, die vor dem 31.12.2004 abgeschlossen wurden, können auch weiterhin gemäß § 40 b EStG mit 20% pauschal besteuert werden (s. DLQ 2004/04). Die vom Gesetzgeber geforderte Verzichtserklärung, die der Arbeitnehmer bis spätestens 30.06.2005 abgeben muss, wenn er die Lohnsteuerfreiheit der Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG nicht in Anspruch nehmen will, muss tatsächlich nur in sehr seltenen Ausnahmefällen abgegeben werden. Die Verzichtserklärung ist nur erforderlich bzw. die automatische Überleitung auf die steuerfreie Förderung der Beiträge mit nachgelagerter Besteuerung der fälligen Leistungen erfolgt nur für folgende Fallgestaltungen:

- Renten-Direktversicherungen, die keine Kapitalzahlungen im Todesfall vorsehen **und**
- Bezugsrecht begünstigt lediglich die steuerlich anerkannten Hinterbliebenen (Ehegatte, Kinder mit Kindergeldberechtigung und – eingeschränkt – Lebensgefährten) **und**
- die auf die Beiträge entfallende Pauschalsteuer wird nicht vom Arbeitgeber getragen.

In der Praxis werden die oben beschriebenen Kriterien nur selten erfüllt, so dass auch ohne Verzichtserklärung die bestehenden Verträge weiterhin pauschal besteuert bleiben.

Nicht notwendig ist die Verzichtserklärung z.B. in folgenden Fällen:

- Direktversicherung wurde als Kapitallebensversicherung abgeschlossen.
- Direktversicherung wurde als Risikoversicherung mit einer Todesfallabsicherung abgeschlossen.
- Die Renten-Direktversicherung sieht im Todesfall eine Kapitalleistung vor (z.B. Beitragsrückerstattung einschließlich Gewinn Guthaben).
- Die Bezugsberechtigung im Todesfall sieht Personen vor, die steuerrechtlich nicht anerkannt werden.
- Der Arbeitgeber finanziert die Direktversicherungsbeiträge und trägt die Pauschalsteuer.

Direktversicherungen gemäß § 40 b EStG a.F. sollen auch nach Ausübung der versicherungsvertraglichen Lösung (Ausscheiden des Arbeitnehmers) und Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber mit der Pauschalbesteuerung weitergeführt werden dürfen. Damit wäre auch eine zwischenzeitliche Übertragung auf den Arbeitnehmer unschädlich, sofern zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei dem alten Arbeitgeber und Wiederaufnahme des neuen Dienstverhältnisses ab dem 01.01.2005 nicht mehr als 12 Monate verstrichen sind. Diese Regelung ist noch nicht schriftlich fixiert, die Finanzbehörden haben aber ihre Anerkennung zu dieser Billigkeitslösung signalisiert.

**Impressum:**

Herausgeber:



Bremsstrasse 12  
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0  
Fax: +49-221-936 434-40  
E-Mail: [koeln@dr-lutz-institut.de](mailto:koeln@dr-lutz-institut.de)

***Achtung !***

Neue Anschrift ab 11. August.2005

Schloßstraße 76  
51429 Bergisch Gladbach (Bensberg)

*Dr. Lutz Institut - das ist umfassende und kompetente Beratung und Betreuung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV).*

*Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Gesamtvergütungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren effektive Umsetzung.*

*Unser Team berät und betreut Sie*

- kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*
- individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*
- zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*
- progressiv mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen*
- partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*

---

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

---

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz