

2 Grundlagen und rechtliche Definition einer Pensionsverpflichtung

2.1 Das System der Alterssicherung in Deutschland

Das System der Alterssicherung in Deutschland basiert auf dem sog. Drei-Säulen-Konzept und ist untergliedert nach den jeweiligen Trägern der Altersvorsorgeleistungen. Im Einzelnen handelt es sich bei den „Säulen“ um die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersversorgung und die private Eigenvorsorge. Das Ziel der Altersvorsorge ist im Allgemeinen, dem Versicherten im Alter eine Vollversorgung zu ermöglichen, welche dem im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard entspricht.¹⁸

Als Maßstab für den Versorgungsbedarf wird häufig das letzte Netto-Einkommen des Arbeitnehmers angesehen. Aufgrund des Wegfalls berufsbedingter Aufwendungen oder auch Ausbildungskosten für Kinder sowie dem obsoleten Konsumverzicht zur Ansparung der Eigenvorsorge werden in der Regel Netto-Versorgungsbezüge ausreichen, die das letzte aktive Netto-Einkommen nicht ganz erreichen, sondern diesem nur zu ca. 85-90% entsprechen.¹⁹ Ein Großteil dieses Bedarfs wird durch die gesetzliche Rentenversicherung abgedeckt.

Rechtsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung (erste Säule) ist das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), wonach insbesondere alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungspflichtig sind (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI). In erster Linie sind also Arbeitnehmer gesetzlich pflichtversichert; Selbständige sind nur in Ausnahmefällen versicherungspflichtig. Von der Pflichtversicherung befreit sind gem. § 5 Abs. 2 und 4 SGB VI u.a. geringfügig Beschäftigte und Personen, die bereits eine Vollrente wegen Alters beziehen. Mit einem Finanzie-

¹⁸ Vgl. **Langohr-Plato, Uwe**: Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 4.

¹⁹ Vgl. **Höfer, Hugues**: Betriebsrentengesetz 1999. Rechtsentwicklungen, Tatsachen, Reaktionen, Diss. München 2000, hier S. 6f., 12; **Cisch, Theodor B.**, in: Betriebsrentengesetz Kommentar, hrsg. von Wolfgang Förster/Theodor Cisch/Michael Karst, 14. Auflage, München 2014: § 1 BetrAVG, Rn. 70.

rungsvolumen von knapp 266 Mrd. Euro (2014)²⁰ stellt die gesetzliche Rentenversicherung die größte der drei Säulen der Altersvorsorge dar und wird neben den gesetzlichen Beiträgen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch vom Bundeshaushalt bezuschusst.

Wurde die Regelaltersgrenze noch bis vor wenigen Jahren mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs erreicht, so reagierte der Gesetzgeber mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz²¹ vom 20. April 2007 auf den demographischen Wandel in Deutschland, indem die Lebensarbeitszeit schrittweise auf 67 Jahre verlängert wurde. Dies zeigt die Problematik der gesetzlichen Rentenversicherung auf, welche in Deutschland vorwiegend umlagefinanziert ist. Da mit einer steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung über einen längeren Zeitraum Renten ausbezahlt werden müssen und zugleich durch lange Ausbildungszeiten vergleichsweise wenige Beitragsjahre als Finanzierung dienen, ist zwangsläufig ein Absinken des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten.²²

Liegt das Sicherungsniveau vor Steuern eines Rentenbeziehers mit 45 Jahren Durchschnittsbeiträgen heute noch bei knapp unter 49%, so wird dies bis 2028 auf ca. 44% weiter absinken.²³ Dieser Trend macht deutlich, dass die gesetzliche Rente bereits nicht mehr ausreicht, um den im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard im Alter beizubehalten. Je nachdem welches Sicherungsniveau der Arbeitnehmer aus allen drei Säulen anstrebt, ergibt sich eine Versorgungslücke, welche durch die private Eigenvorsorge sowie die betriebliche Altersvorsorge geschlossen werden kann.

Bei der privaten Eigenvorsorge (dritte Säule) ergeben sich eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie z.B. Sach- und Finanzinvestitionen, aber auch private Rentenversicherungen. Staatlich geförderte Vorsorgeformen wie etwa die Riester-

²⁰ Vgl. **Statistik der Deutschen Rentenversicherung**: Rentenversicherung in Zahlen 2015, http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/57922/rv_in_zahlen_2015.pdf, Stand: 24.11.2015, hier S. 20.

²¹ Vgl. **RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz** v. 20.04.2007, in: BGBl I 2007, S. 554–575.

²² Vgl. **Brixner, Martin**: Die Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen aus finanzwirtschaftlicher Sicht, Diss. Wiesbaden 2008, hier S. 28f.

²³ Vgl. **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**: Rentenversicherungsbericht 2014, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherung_sbericht-2014-kabinetttvorlage.pdf, Stand: 24.11.2015, hier S. 39.

Förderung²⁴ und die sog. Rürup-Rente²⁵ sollen die Eigenvorsorge darüber hinaus auch steuerlich attraktiv machen.

2.2 Die Geschichte der betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge repräsentiert die zweite Säule im System der Alterssicherung und existierte bereits vor der 1891 von Bismarck eingeführten gesetzlichen Sozialversicherung. Bereits ab 1850 hatten Großunternehmen wie Krupp/F. Henschel, Siemens oder Hoechst eigene Sozialleistungen für ihre Arbeitnehmer eingerichtet, welche jedoch in erster Linie durch das Abhängigkeitsverhältnis des Arbeiters zum Unternehmer geprägt war (Patriarchenverhältnis) und keinen gesetzlichen Regelungen unterlag.²⁶

Erst 1974 wurden mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)²⁷ Mindestanforderungen an eine betrieblich veranlasste Versorgungszusage – wie etwa die Unverfallbarkeit des Anspruchs – arbeitsrechtlich geregelt. Zu einer flächendeckenden Verbreitung betrieblicher Altersversorgungszusagen kam es mit dem 2001 eingeführten Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung,²⁸ sodass in 2003 rund 43% aller Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (Industrie und Handel) über eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung verfügten.²⁹ Heute besitzen mehr als 50% der gesetzlich pflichtversi-

²⁴ Eingeführt durch das **Altersvermögensgesetz - AVmG** v. 26.06.2001, in: BGBl I 2001, S. 1310–1322.

²⁵ Eingeführt durch das **Alterseinkünftegesetz - AltEinkG** v. 05.07.2004, in: BGBl I 2004, S. 1427–1447.

²⁶ Vgl. **Langohr-Plato, Uwe**: Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 1; **Rolfs, Christian**, in: Kommentar zum Betriebsrentengesetz, hrsg. von Wolfgang Blomeyer et al., 5. Auflage, München 2010: Einleitung, Rn. 1; **Cisch, Theodor B./Karst, Michael**, in: Betriebsrentengesetz Kommentar, hrsg. von Wolfgang Förster/Theodor Cisch/Michael Karst, 14. Auflage, München 2014: Einführung, Rn. 1.

²⁷ Vgl. **Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - BetrAVG** v. 19.12.1974, in: BGBl I 1974, S. 3610–3625.

²⁸ Eingeführt mit dem **Altersvermögensgesetz - AVmG** v. 26.06.2001, in: BGBl I 2001, S. 1310–1322. Siehe auch Kapitel 2.3.

²⁹ Vgl. **Kortmann, Klaus**: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2003, in: BetrAV, 58. Jg. (2003), S. 745–772, hier

cherten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung.³⁰

2.3 Der Begriff der betrieblichen Altersversorgung

§ 1 Abs. 1 BetrAVG definiert die betriebliche Altersversorgung als Leistungszusage des Arbeitgebers, die er zwecks Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung dem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses gibt. Basis für sämtliche Ansprüche ist neben dem notwendigen Arbeitsverhältnis und dem Versprechen auf Leistung also auch ein biologisches Ereignis (wie Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod), um eine betriebliche Altersversorgung zu begründen.³¹ Als Versorgung sind sämtliche Leistungen zu verstehen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers bzw. seiner Hinterbliebenen verbessern sollen.³² Fehlt eines der Tatbestandsmerkmale, handelt es sich bei der Zusage um eine andere betriebliche Sozialleistung (wie etwa Sterbegeld oder Krankheitshilfe),³³ welche nicht in den Schutzbereich des BetrAVG fällt.³⁴ Mangels anderweitiger Präzisierung ist die arbeitsrechtliche Legaldefinition der betrieblichen Altersversorgung auch für das Handels- und Steuerrecht anzuwenden.³⁵

S. 746; **Langohr-Plato, Uwe:** Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 2.

³⁰ Vgl. **Cisch, Theodor B./Karst, Michael**, in: Betriebsrentengesetz Kommentar, hrsg. von Wolfgang Förster/Theodor Cisch/Michael Karst, 14. Auflage, München 2014: Einführung, Rn. 1.

³¹ Vgl. **Derbort, Stephan et al.:** Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 26; **Doetsch, Peter A. et al.:** Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 43.

³² Vgl. **BAG-Urteil v. 28.10.2008**, 3 AZR 317/05, in: BAGE 128, S. 199-209, unter B.II.2.a; **BAG-Urteil v. 19.02.2008**, 3 AZR 61/06, in: NZA-RR 2008, S. 597-600, unter B.III.2.b.aa.

³³ Vgl. **BAG-Urteil v. 12.12.2006**, 3 AZR 475/05, in: AiB 2008, S. 114-117, unter B.II.2.b.

³⁴ Vgl. **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013: § 1 BetrAVG, Rn. 41.

³⁵ Vgl. **Langohr-Plato, Uwe:** Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 6; **Gosch, Dietmar**, in: Einkommensteuergesetz Kommentar, hrsg. von Paul Kirchhof, 14. Auflage, Köln 2015: § 6a EStG, Rn. 1; **Dommermuth, Thomas**, in: Einkommenssteuer- und Körperschaftsteuergesetz Kommentar, hrsg. von Carl Herrmann/Gerhard Heuer/Arndt Raupach, 269. Ergänzungslieferung, Köln 2015: § 6a EStG, Rn. 10.

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, seinen Arbeitnehmern betriebliche Versorgungsleistungen zuzusagen, da hierfür keine Rechtspflicht besteht. Der Arbeitnehmer hat gem. § 1a BetrAVG jedoch einen Anspruch auf Entgeltumwandlung, sodass er auf Teile seines künftigen Arbeitslohns verzichtet und im Gegenzug das Recht auf den Erhalt einer betrieblichen Versorgungszusage erhält. Die wirtschaftliche Last wird in diesem Fall also vom Arbeitnehmer getragen. Gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG können jährlich bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung mittels Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge genutzt werden.

Bei der Gewährung der betrieblichen Versorgungszusagen gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit; abgesehen von einigen einschränkenden Regelungen, die der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss zu beachten hat – wie etwa die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gem. § 1b BetrAVG oder das Auszahlungs- und Anrechnungsverbot gem. § 5 BetrAVG – sind lediglich solche Vereinbarungen unzulässig, welche ein gesetzliches Verbot darstellen (§ 134 BGB) oder gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 BGB).³⁶ Wird eine Versorgungszusage erteilt, welche nicht die gebotenen Mindeststandards des BetrAVG enthält, so gelten diese kraft Gesetzes.³⁷

Abhängig von der Verpflichtungserfüllung des Arbeitgebers können zwei Arten der Leistungszusage unterschieden werden: garantierte Leistung (*defined benefit*) und garantierter Beitrag (*defined contribution*).³⁸ Im erstgenannten Fall wird dem Arbeitnehmer eine in der Höhe fixierte spätere Leistung unabhängig vom erforderlichen Versorgungsaufwand zugesagt. Im zweitgenannten Fall wird der zu entrichtende Beitrag des Arbeitgebers festgelegt, während der daraus resultierende Anlageerfolg dem Arbeitnehmer zusteht.³⁹ Zulässig ist die „reine Leistungszusage“ sowie Mischformen i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG (beitragsorientierte

³⁶ Vgl. **Langohr-Plato, Uwe**: Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 7.

³⁷ Vgl. **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 44.

³⁸ Vgl. **Hoffmann, Wolf-Dieter**, in: NWB Kommentar Bilanzierung, hrsg. von Wolf-Dieter Hoffmann/Norbert Lüdenbach, 6. Auflage, Herne 2015: § 253 HGB, Rn. 84.

³⁹ Vgl. **Höfer, Reinhold**: Sind "reine Beitragszusagen" betriebliche Altersversorgung?, in: DB, 66. Jg. (2013), S. 288–290, hier S. 288.

Leistungszusage), bzw. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG (Beitragszusage mit Mindestleistung). Nicht ausdrücklich im Gesetz genannt ist die „reine Beitragszusage“, welche nach Rechtsprechung des BAG auch nicht in den Schutzbereich des BetrAVG fällt.⁴⁰

Des Weiteren steht dem Arbeitgeber die Wahl des Durchführungsweges zu. Generell wird gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG zwischen der unmittelbaren Durchführung, bei welcher der Arbeitgeber selbst die künftigen Versorgungsleistungen erbringt, und der mittelbaren Durchführung unter Einschaltung eines externen Versorgungsträgers unterschieden. Zu beachten ist, dass gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG der Arbeitgeber auch dann für die Versorgungszusagen einsteht, sofern ein externer Versorgungsträger zwischengeschaltet wird (Subsidiärhaftung). Bleiben beispielsweise die Leistungen des externen Versorgungsträgers hinter den zugesagten Leistungen zurück, so entsteht ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf die Differenz zwischen zugesagter und erhaltener Leistung.⁴¹

Im folgenden Kapitel 2.4 werden die einzelnen Durchführungswegen sowie deren steuerliche Behandlung vorgestellt.

2.4 Die fünf Durchführungswegen der Pensionszusage

2.4.1 Direktzusage

Der am weitesten verbreitete Durchführungsweg ist die sog. Direktzusage i.S.v. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG, welche auch als unmittelbare Versorgungs- bzw. Pensionszusage bekannt ist. Wird dieser Weg gewählt, so werden die Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber (unmittelbar) selbst erbracht, indem dem Berechtigten ein Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber eingeräumt wird und dieser selbst als Versorgungsträger agiert. Das Versorgungsverhältnis beschränkt sich somit

⁴⁰ Vgl. **BAG-Urteil** v. 19.06.2012, 3 AZR 408/10, in: BAGE 142, S. 72-86, unter B.II.2.a.aa; **BAG-Urteil** v. 07.09.2004, 3 AZR 550/03, in: BAGE 112, S. 1-12, unter B.I.2.a.

⁴¹ Vgl. **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 34.

auf die direkte Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl im Verpflichtungs- als auch im Erfüllungsgeschäft.⁴² Die Rechtsbeziehung bleibt auch dann unberührt, sofern ein Dritter mit der technischen Abwicklung der Auszahlung vertraut wird.⁴³ Zu beachten ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, Direktzusagen über den Pensionssicherungsverein vor Insolvenz zu schützen, wodurch regelmäßige Beiträge an den PSVaG zu zahlen sind (§ 10 Abs. 1 BetrAVG).⁴⁴

Direktzusagen besitzen im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen einen hohen Freiheitsgrad hinsichtlich der Ausgestaltung des Versorgungsverhältnisses. Aufgrund der Nähe zum Arbeitsverhältnis bietet sich aus rechtlicher Sicht ein konstruktiv einfacher Vertragsabschluss an, ebenso kann der Arbeitgeber die Finanzierung flexibel an seine unternehmensspezifischen Anforderungen anpassen, solange er selbst dafür Sorge trägt, dass im Versorgungsfall die Erbringung der Leistungen sichergestellt ist.⁴⁵

Aufgrund der unmittelbaren Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers stellt die Direktzusage den Hauptanwendungsfall der Bilanzierung einer Pensionsrückstellung dar. Aus steuerlicher Sicht sind die Zuführungen zur Rückstellung während der Anwartschaftsphase noch nicht als lohnsteuerlicher Zufluss beim Arbeitnehmer anzusehen,⁴⁶ erst die späteren Versorgungsleistungen sind als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG einkommensteuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung). Hierbei kann der Versorgungsfreibetrag gem. § 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG geltend gemacht werden, ebenso der Arbeitnehmerpauschbetrag i.S.v. § 9a Satz 1 Nr. 1 EStG. Für den Arbeitge-

⁴² Vgl. **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013: § 1 BetrAVG, Rn. 78; **Rolfs, Christian**, in: Kommentar zum Betriebsrentengesetz, hrsg. von Wolfgang Blomeyer et al., 5. Auflage, München 2010: § 1 BetrAVG, Rn. 202.

⁴³ Vgl. **Langohr-Plato, Uwe**: Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 19.

⁴⁴ Vgl. **Brixner, Martin**: Die Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen aus finanzwirtschaftlicher Sicht, Diss. Wiesbaden 2008, hier S. 31; **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 57.

⁴⁵ Vgl. **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 24; **Langohr-Plato, Uwe**: Rechtshandbuch betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Münster 2004, hier S. 20.

⁴⁶ Vgl. **BFH-Urteil** v. 20.07.2005, VI R 165/01, in: BFHE 209, S. 571-576, unter II.5.a; **BFH-Beschluss** v. 23.07.1999, VI B 116/99, in: BFHE 189, S. 403-408, unter Entscheidungsgründe 2.a.

ber stellen die Zuführungen zur Pensionsrückstellung abzugsfähigen Aufwand dar.⁴⁷

2.4.2 Unterstützungskasse

Wird ein externer Versorgungsträger mit der Aufgabe vertraut, die Altersvorsorgeleistungen zu erbringen, spricht man von einer mittelbaren Pensionszusage. Gewährt die externe, rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen, handelt es sich gem. § 1b Abs. 4 BetrAVG um den Durchführungsweg einer Unterstützungskasse. Dieser fehlende Rechtsanspruch wirkt sich jedoch nicht nachteilig auf den Arbeitnehmer aus, da gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch bei allen mittelbaren Durchführungswegen der Arbeitgeber einstandsverpflichtet ist.⁴⁸ Aufgrund des nicht vorhandenen Rechtsanspruchs unterliegen Unterstützungskassen auch nicht der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), sodass sie ihr Kapital frei anlegen können.⁴⁹ Gem. § 10 Abs. 1 BetrAVG sind auch bei diesem Durchführungsweg regelmäßige Beiträge an den PSV zu zahlen.

Unterstützungskassen werden meistens in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.) oder einer GmbH geführt und können einem oder mehreren Arbeitgebern (Trägerunternehmen) zugeordnet sein. Sie besitzen ein eigenes Sondervermögen, welches durch Zuwendungen des Arbeitgebers entsteht und zur Kapitalanlage genutzt wird. Aus diesem vom Arbeitgeber gesonderten Vermögen werden später die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge an die Arbeitnehmer erbracht. Dem Arbeitgeber obliegt es also, die Unterstützungskasse ausreichend zu dotieren; ansonsten hat er selbst für die zugesagten Leistungen bzw. die Differenz aus der zugesagten und der erhaltenen Leistung aus der Unterstüt-

⁴⁷ Siehe dazu Kapitel 4.4.2.2.2.

⁴⁸ In diesem Falle sieht der BAG eine Gesamtschuldnerschaft bei Arbeitgeber und Unterstützungskasse, siehe **BAG-Urteil** v. 16.02.2010, 3 AZR 216/09, in: BAGE 133, S. 158-180, unter B.II.3.

⁴⁹ Vgl. **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 24; **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 37.

zungskasse einzustehen.⁵⁰ Je nach Kapitalanlage unterscheidet man zwischen pauschaldotierter und rückgedeckter Unterstützungskasse.⁵¹

Die Zuführungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse können steuerlich gem. § 4d EStG als Betriebsausgaben abgezogen werden. Die Unterstützungskasse selbst ist in aller Regel gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG steuerbefreit, sofern sie die Voraussetzungen einer „sozialen Einrichtung“⁵² erfüllt. Beim Arbeitnehmer erfolgt eine nachgelagerte Besteuerung, sodass dieselben Grundsätze wie bei der Direktzusage gelten.⁵³

2.4.3 Direktversicherung

Ein weiterer Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge stellt die sog. Direktversicherung dar. Diese liegt gem. § 1b Abs. 2 BetrAVG vor, sofern vom Arbeitgeber eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen wird und dieser bzw. seine Hinterbliebenen (ganz oder teilweise) bezugsberechtigt sind. Als Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber zur Prämienzahlung an den Versicherer verpflichtet, dieser verpflichtet sich im Gegenzug zur Leistung der Altersversorgung an den Versicherten (Arbeitnehmer). Gem. § 1 Abs. 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) unterliegt der Versicherer der Aufsicht der BaFin.⁵⁴ Beiträge an den PSV sind grundsätzlich nicht zu entrichten, da der Arbeitnehmer als Begünstigter durch den Versicherungsvertrag abgesichert ist.

Zu beachten ist hierbei, dass der Arbeitgeber durch die mittelbare Pensionszusage zur Verschaffung der Versorgungsleistung verpflichtet ist, sodass seine Pflicht

⁵⁰ Vgl. **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 37.

⁵¹ Siehe dazu Kapitel 3.4.2.1.

⁵² Siehe dazu §§ 1-3 KStDV, sowie **Twickel, Degenhard v.**, in: EStG KStG GewStG Kommentar, hrsg. von Walter Blümich, 127. Ergänzungslieferung, München 2015: § 5 KStG, Rn. 37–41.

⁵³ Vgl. **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013: § 1 BetrAVG, Rn. 125.

⁵⁴ Vgl. **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 26.

nicht allein durch die Prämienzahlung erfüllt ist, da dies eine – im Betriebsrentengesetz nicht vorgesehene – reine Beitragszusage wäre.⁵⁵

Aus ertragsteuerlicher Sicht können die Beiträge des Arbeitgebers an die Direktversicherung als Betriebsausgaben behandelt werden (siehe § 4b EStG). Zwar stellen die gezahlten Beiträge für den Arbeitnehmer gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG lohnsteuerlichen Zufluss im Zeitpunkt der Zahlung dar,⁵⁶ jedoch besteht gem. § 3 Nr. 63 EStG während der Anwartschaftsphase eine Steuerfreiheit der Beiträge für nach dem 01.01.2005 abgeschlossene Direktversicherungen, soweit der Betrag 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (zuzüglich eines Freibetrags von 1.800 €)⁵⁷ nicht übersteigt und § 40b Abs. 1 und 2 EStG nicht angewendet wird. Sofern diese Höchstgrenze überschritten wird, ist der Mehrbetrag beim Arbeitnehmer zu versteuern.⁵⁸ Aufgrund der Steuerfreiheit während der Anwartschaftsphase gilt für steuerfrei finanzierte Leistungen während der Leistungsphase die nachgelagerte Besteuerung gem. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG, wobei gem. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG ein Werbungskosten-Pauschbetrag gewährt wird.

2.4.4 Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist gem. § 1b Abs. 3 BetrAVG eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, welche dem Arbeitnehmer, bzw. seinen Hinterbliebenen – im Unterschied zur Unterstützungskasse – einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Nach § 118a VAG handelt es sich bei einer Pensionskasse um ei-

⁵⁵ Vgl. **Rolfs, Christian**, in: Kommentar zum Betriebsrentengesetz, hrsg. von Wolfgang Blomeyer et al., 5. Auflage, München 2010: § 1 BetrAVG, Rn. 89; **BAG-Urteil** v. 07.09.2004, 3 AZR 550/03, in: BAGE 112, S. 1-12, unter B.I.2.a; **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 27.

⁵⁶ Vgl. **BFH-Urteil** v. 05.07.2007, VI R 47/02, in: BFH/NV 2007, S. 1876-1878, unter II.1.b.aa; **BFH-Urteil** v. 20.07.2005, VI R 165/01, in: BFHE 209, S. 571-576, unter II.5.b; **BFH-Beschluss** v. 23.07.1999, VI B 116/99, in: BFHE 189, S. 403-408, unter Entscheidungsgründe: 2.a.

⁵⁷ Siehe dazu **BMF-Schreiben**: IV C 3-S 2222/09/10041 v. 31.03.2010, in: BStBl I 2010, S. 270-318, Rn. 265-271.

⁵⁸ Vgl. **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013: § 1 BetrAVG, Rn. 96.

ne Sonderform eines Versicherungsunternehmens, sodass auch diese der Versicherungsaufsicht durch die BaFin unterstehen. In der Regel werden Pensionskassen in Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) oder einer Aktiengesellschaft (AG) geführt.⁵⁹

Die Funktionsweise unterscheidet sich kaum von der Direktversicherung. Der Arbeitgeber finanziert als Versicherungsnehmer die Pensionskasse über Prämienzahlungen, diese übernimmt als Trägerin der Versorgung die künftigen bAV-Leistungen. Der Arbeitnehmer ist unmittelbarer Bezugsberechtigter.

Auch steuerlich sind die Behandlung der Beitragszahlungen sowie die späteren Leistungen der Pensionskasse mit der Direktversicherung vergleichbar. Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse sind gem. § 4c Abs. 1 Satz 1 EStG Betriebsausgaben und mindern unmittelbar den steuerlichen Gewinn. Auf Ebene des Arbeitnehmers finden § 3 Nr. 63 EStG sowie § 22 Nr. 5 EStG Anwendung und wirken wie in Kapitel 2.4.3 beschrieben.

2.4.5 Pensionsfonds

Der mit dem AVmG⁶⁰ am 1. Januar 2002 eingeführte Pensionsfonds ist der fünfte Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Auch hier handelt es sich gem. § 1b Abs. 3 BetrAVG um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, welche einen Rechtsanspruch auf ihre Versorgungsleistungen gewährt. Weitere einschränkende Regelungen finden sich in §§ 112-118 VAG. So sind z.B. gem. § 113 Abs. 2 Nr. 3 VAG nur die Aktiengesellschaft und der Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit als Rechtsform zugelassen. Ebenso darf ein Pensionsfonds gem. § 112 Abs. 1 Nr. 2 VAG – im Unterschied zur Pensionskasse und Direktversicherung – nicht für sämtliche Leistungen versicherungsförmige Garantien geben. Zwar ist der Pensionsfonds formell kein Versicherungsunternehmen, aber durch

⁵⁹ Vgl. **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 39; **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 28; **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013; § 1 BetrAVG, Rn. 100.

⁶⁰ Vgl. **Altersvermögensgesetz - AVmG** v. 26.06.2001, in: BGBl I 2001, S. 1310–1322.

die einschlägigen Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes wird er weitestgehend als solches behandelt (§ 113 Abs. 1 VAG).⁶¹ Damit unterliegt er ebenso wie die Direktversicherung und die Pensionskasse der Versicherungsaufsicht durch die BaFin (siehe auch § 1 Nr. 2 i.V.m. § 112 Abs. 1 VAG). Auch bei diesem Durchführungsweg sind gem. § 10 Abs. 1 BetrAVG regelmäßige Beiträge an den PSV zu entrichten. Die Beiträge werden jedoch deutlich geringer ausfallen als bei einer Direktzusage bzw. Unterstützungskasse, da die Beitragsbemessungsgrundlage nur 20% des steuerlichen Teilwerts der Pensionsverpflichtung ist (§ 10 Abs. 3 Nr. 4 BetrAVG).

Die Funktionsweise eines Pensionsfonds unterscheidet sich nicht von der einer Direktversicherung oder der Pensionskasse. Der Pensionsfonds ist jedoch hinsichtlich der Vermögensanlage und -ausstattung wesentlich freier als die anderen beiden Durchführungswege. Allerdings scheidet eine allzu riskante Anlagepolitik schon aufgrund des Grundsatzes der dauernden Erfüllbarkeit der Pensionspläne aus.⁶²

Steuerlich werden Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds – im Einklang mit den anderen mittelbaren Durchführungswegen – als Betriebsausgaben behandelt (§ 4e Abs. 1 EStG); auf Ebene des Arbeitnehmers wird die nachgelagerte Besteuerung nach § 3 Nr. 63 i.V.m. § 22 Nr. 5 EStG angewendet.

2.5 Die Motivation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge

Die Betriebsrente ist im System der Alterssicherung zu einer tragenden Säule geworden und zeichnet sich über verschiedene Punkte als deutlich attraktiver im Vergleich zur privaten Vorsorge aus. Wie bereits im vorherigen Kapitel geschil-

⁶¹ Vgl. **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 41.

⁶² Vgl. **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 32, 176; **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 41.

dert, sind während der Anwartschaftsphase die vom Arbeitgeber entrichteten Beiträge bis zu einer gewissen Grenze steuerfrei bzw. gelten bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse noch nicht als lohnsteuerlicher Zufluss. Wirtschaftlich betrachtet wird also aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers die Betriebsrente finanziert, sodass das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers sinkt und unversteuerte Beträge für den Aufbau der betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden können. Zwar hat dies zur Folge, dass in der Leistungsphase die erhaltenen Vorsorgeleistungen gem. § 19 Abs. 1 Nr. 2 bzw. § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern sind, jedoch führt der progressive Steuertarif der Einkommensteuer zu einem niedrigeren Steuersatz und damit zu einer niedrigeren steuerlichen Belastung, da die erhaltenen Leistungen eines Rentners typischerweise deutlich unter dem Gehalt eines Berufstätigen liegen. Hinzu kommt der Zinseszinsseffekt aufgrund der zeitlich verschobenen Steuerzahlungen.

Selbst im Rahmen der staatlich geförderten Riesterrente können gem. § 10a Abs. 1 EStG lediglich 2.100 Euro als Sonderausgaben abgezogen werden, was deutlich unter dem steuerfreien Betrag des § 3 Nr. 63 EStG liegt. Die private Altersvorsorge wird im Allgemeinen jedoch bereits aus dem versteuerten Nettoeinkommen finanziert.

Auch für den Arbeitgeber kann das Einführen einer betrieblichen Altersversorgung lukrativ sein. Als eine der wichtigsten Sozial- und Nebenleistungen⁶³ bietet sie die Möglichkeit, die Betriebstreue der Mitarbeiter zu belohnen und sie damit langfristig an das Unternehmen zu binden.⁶⁴ Beim Gewinnen neuer Mitarbeiter dient sie damit als zusätzlicher Anreiz und führt zu gesteigerter Motivation.

Die unmittelbare Pensionszusage bewirkt während der Anwartschaftsphase einen Liquiditätsvorteil durch die spätere Auszahlung des Arbeitslohns. Selbst wenn die angesammelten Mittel im Unternehmen zweckgebunden sind, handelt

⁶³ Vgl. **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 22.

⁶⁴ Auch das Bundesarbeitsgericht sieht in der betrieblichen Altersvorsorge die Gegenleistung für die Betriebstreue des Mitarbeiters, vgl. **BAG-Urteil** v. 10.03.1972, 3 AZR 278/71, in: BAGE 24, S. 177-198, unter A.II.2.a; **Kemper, Kurt**, in: BetrAVG Kommentar, hrsg. von Kurt Kemper et al., 5. Auflage, Köln 2013: § 1 BetrAVG, Rn. 39; **Derbort, Stephan et al.**: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS, Wiesbaden 2012, hier S. 25.

es sich bei der unmittelbaren Pensionszusage wirtschaftlich betrachtet um einen Kredit der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber, indem diese bewusst auf einen Teil ihres Arbeitsentgelts verzichten und ihn im Unternehmen belassen.⁶⁵

Auch ein steuerlicher Effekt ist durch die Bildung von Pensionsrückstellungen für den Arbeitgeber zu verzeichnen. Jährliche Zuführungen zu den Rückstellungen mindern während der Anwartschaftsphase den steuerlichen Gewinn und führen damit c.p. zu einer gleichzeitigen Minderung von Ertragsteuern. Während der Leistungsphase wird die Rückstellung bis zum Tode des Begünstigten gewinnerhöhend aufgelöst. Die Bildung einer Pensionsrückstellung stellt aus ökonomischer Sicht also eine Steuerstundung über Jahrzehnte dar und bewirkt ebenfalls positive Finanzierungseffekte für den Arbeitgeber.⁶⁶

2.6 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge

Nach einer aktuellen Befragung des Statistischen Bundesamtes zeigte sich eine deutliche Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Bundesrepublik für das Untersuchungsjahr 2012. Demnach verfügten knapp 54% aller Beschäftigten über eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung.⁶⁷ Erkennbar ist ebenfalls eine positive Korrelation zwischen Unternehmensgröße und Verbreitung der bAV: während bei Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern im Schnitt 30,9% der

⁶⁵ Vgl. **Cisch, Theodor B./Karst, Michael**, in: Betriebsrentengesetz Kommentar, hrsg. von Wolfgang Förster/Theodor Cisch/Michael Karst, 14. Auflage, München 2014: Einführung, Rn. 21.

⁶⁶ Vgl. **Ostermayer, Franz**, in: Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, hrsg. von Sebastian Uckermann et al., 1. Auflage, München 2014: Kapitel 18. Bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen, Rn. 8; **Doetsch, Peter A. et al.**: Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, München 2013, hier S. 113.

⁶⁷ Vgl. **Statistisches Bundesamt**: Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/AufwendungenAnwartschaftenBAV5629101129004.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 24.11.2015, hier S. 346.

Angestellten eine Anwartschaft besaßen, lag der Anteil bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern bei 75,9%.⁶⁸

In allen Durchführungswegen betrugen die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung Ende des Jahres 2012 insgesamt 520,8 Mrd. Euro, wobei die Direktzusage mit 271,6 Mrd. Euro Deckungsmitteln den mit Abstand bedeutendsten Durchführungsweg darstellt. Knapp 7,8 Mio. Arbeitnehmer sind durch die unmittelbare Pensionszusage ihres jeweiligen Arbeitgebers begünstigt.⁶⁹

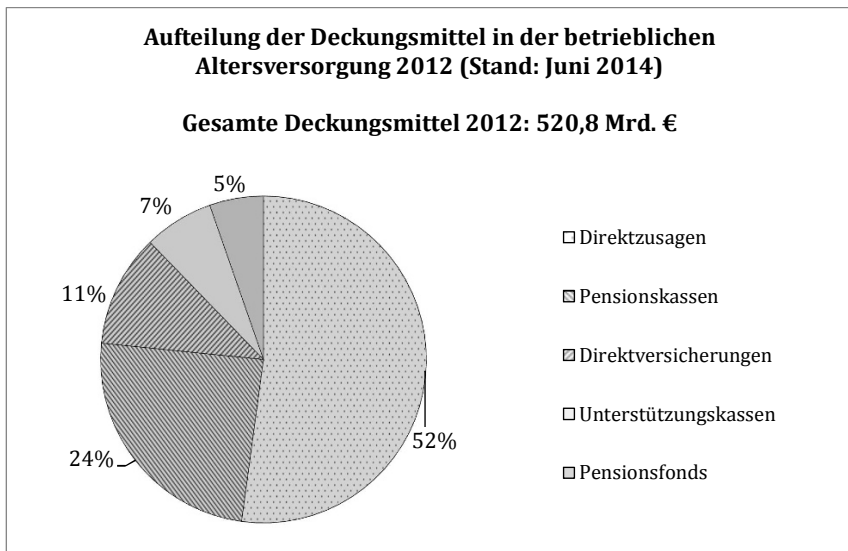


Abbildung 1: Verteilung der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2012⁷⁰

⁶⁸ Vgl. **Statistisches Bundesamt**: Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/AufwendungenAnwartschaftenBAV5629101129004.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 24.11.2015, hier S. 348.

⁶⁹ Vgl. **Schwind, Joachim**: Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2012, in: BetrAV, 69. Jg. (2014), S. 371–373, hier S. 371.

⁷⁰ Eigene Darstellung in Anlehnung an **Schwind, Joachim**: Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2012, in: BetrAV, 69. Jg. (2014), S. 371–373, hier S. 371.

Die bilanzielle Abbildung der Auslagerung von
Pensionsverpflichtungen nach Handels- und
Steuerrecht

Klein, C.

2016, XXIII, 305 S. 16 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-14238-4