

Staatsanleihen outperformen. Ein aktives Management ist hier aber unerlässlich – mit Buy & Hold wird man nicht sehr weit kommen.

Schließlich werden bei steigender Volatilität und anhaltend hohem geopolitischem Konfliktpotenzial auch wieder Wertesicherungsstrategien ins Blickfeld rücken, die in den vergangenen Jahren stark verschmälert worden sind. Solche Strategien kosten zwar Geld, stellen jedoch eine Möglichkeit dar, das Portfolio vor überdurchschnittlichen Verlusten zu schützen.

Fazit: Das Decoupling macht die Vermögensanlage noch komplexer

Die Fragmentierung der Weltwirtschaft schadet dem Wachstum und schiebt die Inflation an. Jährlich hohe einstellige Erträge mit einem klassischen Anleihen- und Aktienportfolio zu erwirtschaften, wird angesichts dessen deutlich schwieriger als in den vergangenen 20 Jahren. Vor allem für den europäischen Investor steigen die Herausforderungen, weil ein weiterer Abstieg Europas nicht ausgeschlossen werden kann. Dem Anleger bleibt nichts anderes übrig, als seine Kapitalanlage noch breiter zu diversifizieren, aktiver zu managen und stärker auf Nischenprodukte wie Hybrids oder Linker zu setzen.

Dr. Daniel Hartmann ist Chefvolkswirt der Bantleon AG in Zürich. Dort verantwortet er die Finanzmarktprognosen (Renditen und Aktienkurse) sowie die Analyse der globalen Konjunktur und Geldpolitik.



*Elisabeth Lapp, Frankfurt am Main /
Dr. Claudia Veh, München /
Benedikt Weiß, Oberursel*

Die Kapitalisierung einer Pensionszusage beim Gesellschafter-Geschäftsführer

Rahmenbedingungen, Effekte und offene Fragen

Die Abfindung von Pensionszusagen bei Gesellschafter-Geschäftsführern hat in der Praxis eine sehr hohe Bedeutung. Es bestehen aber Unsicherheiten hinsichtlich der Abfindungsvoraussetzungen sowie der steuerlich möglichen Abfindungshöhe. Im Folgenden soll den bilanzsteuerlichen Rahmenbedingungen (vgl. unter II.), der Frage der betrieblichen Veranlassung (vgl. unter III.) sowie der Höhe der Abfindung, insbesondere dem anzusetzenden Rechnungszins (vgl. unter IV.), nachgegangen werden. Im abschließenden Fazit werden die Ergebnisse zusammengefasst und ein Vorschlag für eine Regelung aus körperschaftsteuerlicher Sicht unterbreitet.

I. Hintergrund

In der Vergangenheit war die Pensionszusage regelmäßig das Mittel der Wahl zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung für den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft. Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Es sind hohe Zusagen möglich – jenseits der § 40b- bzw. § 3 Nr. 63 EStG-Grenzen,
- die Besteuerung erfolgt beim Gesellschafter-Geschäftsführer erst in der Leistungsphase,
- das Unternehmen genießt bei der Finanzierung der Zusage ein Höchstmaß an Freiheit und zusätzlich
- kommt während der Anwartschaft ein steuermindernder Effekt aus den jährlichen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen hinzu.

Doch eine solche Pensionszusage kann auch schnell zur Last werden. Insbesondere wenn – wie in den vergangenen Jahren – die handelsbilanziellen Rechnungszinsen sinken und die Zuführungen zu den Rückstellungen zinsbedingt stärker steigen, als es wünschenswert ist; zum anderen erscheint mit zeitlicher Nähe zum Pensionsalter die Finanzierbarkeit des Pensionsversprechens problematisch. Aber es gibt auch diverse andere Situationen, in denen eine Beseitigung der Pensionszusage notwendig bzw. betrieblich sinnvoll erscheint. Das ist in der Praxis sehr häufig der Fall, wenn das Unternehmen veräußert bzw. anderweitig eine Nachfolge für den Gesellschafter-Geschäftsführer gefunden werden soll. In diesen Situationen entpuppt sich die Pensionszusage häufig als „Showstopper“, zumindest wenn sie nicht besonders gut ausfinanziert ist. Auch im Fall der Liquidation des Unternehmens, wenn kein Nachfolger zur Verfügung steht, ist das Problem „Pensionszusage“ zu lösen. Dabei scheidet die Lösung des mitunter jahrzehntelangen Aufrechterhaltens der Firma als Rentner-GmbH aus verwaltungstechnischen Grün-

den regelmäßig aus. Für eine Liquidationsversicherung steht häufig nicht das nötige Kapital zur Verfügung.

In all diesen Situationen erscheint eine Kapitalisierung des Pensionsversprechens für das Unternehmen in der Regel als Chance, die Fortführung bzw. Liquidierung des Unternehmens zu ermöglichen. Da sich bei Gesellschafter-Geschäftsführern grundsätzlich eine hohe Kongruenz mit der Interessenlage des Unternehmens feststellen lässt, ist die Kapitalisierung der Zusage ebenfalls im Sinne des Gesellschafter-Geschäftsführers. Doch was der Gesellschaft bzw. dem Gesellschafter-Geschäftsführer sinnvoll erscheint, kann die Finanzverwaltung durchaus kritisch betrachten und der Abfindung die betriebliche Veranlassung versagen. Zudem bestehen offene Fragen über die der Abfindungsberechnung zugrunde zu legenden Rechenparameter.

II. Bilanzsteuerliche Rahmenbedingungen bei einer Abfindungsklausel

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH hat eine rechtliche Sonderstellung, da er sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zugleich ist. Hierdurch besteht die Gefahr, dass sich der Gesellschafter-Geschäftsführer unrechtmäßig Vorteile durch die Erteilung einer Zusage verschaffen könnte. Der Gesetzgeber legt daher bei der Erteilung einer Zusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer strenge Kriterien an. Durch die Finanzverwaltung hat sich ein zweistufiges Prüfungsschema herauskristallisiert, welches den gesetzlichen Anforderungen des § 6a EStG i.V.m. § 8 KStG Rechnung tragen soll und auch im Rahmen einer Abfindung zu berücksichtigen ist. Im Folgenden werden die bilanzsteuerlichen Gesichtspunkte beleuchtet (erste Prüfebene); die spezifischen Aspekte beim Gesellschafter-Geschäftsführer (zweite Prüfebene) werden unter III. erläutert.

1. Steuerschädlicher Vorbehalt und Eindeutigkeitsgebot

Auf der ersten Prüfstufe wird die Zusage an den zivilrechtlichen Wirksamkeitskriterien sowie den steuerrechtlichen Rahmenbedingungen des § 6a EStG gemessen. Erfüllt die Zusage die Voraussetzungen, ist diese steuerlich anzuerkennen und der Betriebsausgabenabzug gewährleistet. Dies gilt auch für die Formulierung einer Abfindungsklausel. Das bedeutet, dass die Abfindungsklausel keine Möglichkeit umfassen darf, die Zusage durch die Abfindung zu entwerten.¹ Denn gemäß § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG dürfen für Pensionszusagen insoweit keine Rückstellungen gebildet werden, als diese Vorbehalte enthalten, nach denen Anwartschaften oder laufende Leistungen gemindert oder entzogen werden können.² So dürfte eine Abfindungsklausel steuerschädlich sein, die der Berechnung des Abfindungsbetrags einen höheren Zinssatz als den steuerlich anerkannten in Höhe von 6% zugrunde legt.

Weiterhin muss das Schriftform- und Klarheitsgebot des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG beachtet werden. Gemäß § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG ist eine Pensionszusage dann rückstellungsfähig, wenn und soweit sie schriftlich erteilt ist. Sie muss eindeutige Angaben zu

- Art,
- Form,
- Voraussetzungen und
- Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen

enthalten. Dies wurde im Schreiben des BMF vom 28.8.2001³ für Pensionszusagen aufgenommen. Die im Gesetz festgeleg-

ten Vorgaben hat das BMF im Schreiben vom 6.4.2005⁴ analog für Abfindungsklauseln und nicht zuletzt für die Ermittlung der Abfindung aufgegriffen. Das Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Höhe der Abfindung muss eindeutig und präzise schriftlich fixiert sein, damit eine Pensionsrückstellung nicht ausscheidet.⁵ Die Rechnungsgrundlagen müssen damit unmissverständlich geregelt sein. Anerkannt werden Rückstellungen, sofern der jeweilige Rechnungszins gemäß § 6a EStG verwendet wird.

Offen kann an dieser Stelle bleiben, ob eine unklare Abfindungsregelung bereits als Problem des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG im Sinne eines schädlichen Vorbehalts gewertet wird⁶ oder als unklare Regelung des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG, die der Auslegung zugänglich ist.⁷ Ein Verstoß kann unabhängig davon zur steuerlichen Versagung der gesamten Zusage führen.

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung ist, dass der mögliche Abfindungsbetrag im Abfindungszeitpunkt dem Wert des gesamten Versorgungsversprechens in Form des vollen, unquotierten Anspruchs entspricht. Gleiches gilt bei Abfindungen für laufende Versorgungsleistungen und bei unverfallbaren Ansprüchen gegenüber ausgeschiedenen Anwärtern (sofern arbeitsrechtlich zulässig), wenn vertraglich als Abfindungsbetrag der Barwert der künftigen Pensionsleistungen gemäß § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG vorgesehen ist.⁸ Eine Abweichung von den Vorgaben des BMF könnte als Minderung der Zusage gesehen werden und damit zu einem steuerschädlichen Vorbehalt i.S. des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG führen, z.B. wenn eine Anwartschaft mit dem Teilwert gem. § 6a Abs. 3 Nr. 1 EStG abgefunden werden kann. Folglich wird in der Praxis die Abfindung häufig nach den Rechnungsgrundlagen des § 6a EStG und dem 6%igen Zins berechnet. Unter dem Gesichtspunkt der Wertgleichheit ist diese Wertung jedoch – insbesondere bei niedrigeren Marktzinsen – nicht zwingend.

Offen bleiben im BMF-Schreiben vom 6.4.2005 die körper-schaftsteuerlichen Voraussetzungen für eine Abfindung, welche auf der zweiten Prüfstufe der Finanzverwaltung bei Verstoß gegen die „betriebliche Veranlassung“ zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) oder verdeckten Einlage (vE) führen können (vergleiche hierzu die folgenden Kapitel).

2. Aufzählung von Gründen

Nicht nur die Berechnungsparameter müssen eindeutig und klar fixiert sein. Es kann auch hilfreich sein, bereits bei Erteilung der Zusage eine beispielhafte Auflistung von Gründen aufzunehmen, in denen eine Abfindung erfolgen könnte. Die Klausel sollte sowohl den Anforderungen des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG genügen als auch unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Veranlassung bestehen können. Eine Auflistung an sich stellt u.E. keinen steuerschädlichen Vorbehalt dar – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, kann aber die Argumentation des Unternehmens unterstützen. Zum einen dient die Aufzählung möglicher Abfindungsgründe lediglich der Klarstellung, welche möglichen Konstellationen schon bei Erteilung der Zusage von den Parteien bedacht wurden; hierdurch soll lediglich eine Konkretisierung erfolgen. Zum anderen soll die Zusage wertgleich abgefunden werden. Die Abfindungsklausel und damit die Aufzählung möglicher Gründe dienen nicht dem ersatzlosen oder minderwertigen Entzug der Zusage.

1 BFH, Urteil vom 23.7.2009 – XI R 48/17 –, BStBl. 2019 II S. 763.

2 BMF, Schreiben vom 6.4.2005, BStBl. 2005 I S. 619.

3 BMF, Schreiben vom 28.8.2001, BStBl. 2001 I S. 594.

4 BMF-Schreiben vom 6.4.2005, BStBl. 2005 I S. 619.

5 BFH, Urteil vom 23.7.2019 – XI R 48/17 –, BStBl. 2019 II S. 763.

6 BFH, Urteil vom 23.7.2019 – XI R 48/17 –, BStBl. 2019 II S. 763.

7 BFH, Urteil vom 10.7.2019 – XI R 47/17 –, BStBl. 2019 II S. 760.

8 BMF, Schreiben vom 6.4.2005, BStBl. 2005 I S. 619.

In der Praxis wird häufig – neben den zeitlichen Komponenten wie unter III. – die Abfindung der Pensionszusage des Gesellschafter-Geschäftsführers gewünscht, wenn unterschiedliche Formen der Strukturveränderung innerhalb eines Unternehmens geplant sind. So kann – wie bereits eingangs erwähnt – z.B. die Liquidation einer GmbH, die Umwandlung der Gesellschaft in eine andere Gesellschaftsform (z.B. eine Personengesellschaft) oder auch der Verkauf der Anteile an der Gesellschaft vorliegen.⁹ All diese Themen dienen dazu, die Forderung des Gesellschafters gegen die Firma bereits im Vorfeld zu eliminieren. Häufig stellt dies eine Voraussetzung für den anstehenden Verkauf der GmbH dar.¹⁰ Die Versorgungsverpflichtung an sich kann einen (negativen) Einfluss auf die Nachfolgeregelung oder die Veräußerung der Gesellschaft haben.¹¹ Auch sanierungsbedingte Abfindungsklauseln sind nicht unüblich¹² und natürlich noch einmal auf den Hintergrund der betrieblichen Veranlassung zu prüfen.

Diskutiert wird in diesem Zusammenhang auch, durch wen (Gesellschaft oder Gesellschafter-Geschäftsführer) die Abfindungsoption ausgeübt werden darf und welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Hierzu finden sich in der Praxis verschiedene Gestaltungsvarianten, die im Folgenden nicht weiter vertieft werden sollen, da sie für die zentralen Fragen im Zusammenhang mit Kapitalisierungsoptionen bei Gesellschafter-Geschäftsführer-Pensionszusagen eine untergeordnete Rolle spielen.

III. Körperschaftsteuerliche Einordnung der Abfindung

Durch eine Abfindung soll mittels der Leistung eines entsprechenden Kapitalbetrags die Pensionszusage vorzeitig beendet werden. Die Folge ist die Auflösung der Pensionsrückstellung und üblicherweise die Ausbuchung des Aktivwerts des Finanzierungsinstruments (z.B. einer Rückdeckungsversicherung), wenn dieses für die Finanzierung der Abfindungszahlung verwendet wird. Beim Gesellschafter-Geschäftsführer stellt die Abfindung bei betrieblicher Veranlassung Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit da, wobei die sog. Fünftelungsregelung des § 34 EStG eine gewisse steuerliche Entlastung bewirken kann.¹³

Der Wunsch bzw. die Notwendigkeit, die Pensionszusage über eine Abfindung vorzeitig zu erfüllen, kann sich während des laufenden Dienstverhältnisses konkretisieren, im Zusammenhang mit einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen, aber auch bei bzw. nach Eintritt eines Versorgungsfalls.

1. Abfindung im laufenden Arbeits-/Dienstverhältnis

Unter körperschaftsteuerlichen Aspekten erscheint die Abfindung der kompletten, d.h. ungekürzten Zusage bei einem aktiven Gesellschafter-Geschäftsführer unter dem Fremdvergleichsmaßstab eher unüblich. Üblicher wäre vielmehr, zunächst auf den Future Service zu verzichten¹⁴ und danach den Past Service abzufinden. Aber unabhängig davon führt die Finanzverwaltung in diesem Zusammenhang regelmäßig an, dass eine Abfindung im laufenden Dienstverhältnis nicht betrieblich veranlasst ist: Denn es werden Leistungen auf Basis der Pensionszusage erbracht, obwohl kein Leistungsfall gemäß Pensionszusage – Tod, Invalidität oder Erreichen der Altersgrenze – eingetreten ist. Folglich kann es sich – so die

Sicht der Finanzverwaltung – bei der Kapitalzahlung nur um eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) handeln, vgl. R 8.7. Satz 5 bis 6 KStR. Die Folge wäre, dass die Abfindungszahlung als vGA außerhalb der Bilanz dem Gewinn wieder zugerechnet wird.¹⁵ Beim Gesellschafter-Geschäftsführer führt die vGA zu Einkünften aus Kapitalvermögen. Auch wenn die vGA generell ein unerwünschter Effekt für das Unternehmen ist, gehen manche diesen Weg. Andere wiederum klären über einen Antrag auf verbindliche Auskunft nach § 89 AO im Vorfeld ab, ob die Finanzverwaltung im konkreten Fall die Abfindung als betrieblich veranlasst einstuft, um diesbezüglich Gewissheit zu haben.

Unseres Erachtens ist die Argumentation der Finanzverwaltung im Hinblick auf eine Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis kritisch zu hinterfragen, denn bei einem „normalen“ Arbeitnehmer könnte eine Pensionszusage im laufenden Arbeitsverhältnis abgefunden werden. Die engen Vorgaben für eine arbeitsrechtliche mögliche Abfindung des § 3 BetrAVG sehen kein Abfindungsverbot im laufenden Arbeitsverhältnis vor. Warum nun bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer, nur weil er am Unternehmen beteiligt ist und damit nicht unter das BetrAVG fällt, die Abfindung für das Unternehmen eine vGA darstellen soll, erschließt sich unter Fremdvergleichsaspekten nicht.

Hingewiesen sei im Zusammenhang mit den arbeitsrechtlichen Regelungen zur Abfindung in § 3 BetrAVG darauf, dass der arbeitsrechtliche Status, also ob das BetrAVG für den Gesellschafter-Geschäftsführer gilt oder nicht, für die Frage der Abfindung aus arbeitsrechtlicher Sicht irrelevant ist. Denn selbst wenn für den Gesellschafter-Geschäftsführer, weil er minderbeteiligt ist, das BetrAVG und damit der § 3 BetrAVG prinzipiell Gültigkeit hat, kann bei Organpersonen wie einem (Gesellschafter-)Geschäftsführer arbeitsrechtlich zulässig von § 3 BetrAVG abgewichen werden. Dies haben das BAG im Urteil vom 21.4.2009¹⁶ und der BGH im Urteil vom 23.5.2017¹⁷ klar bestätigt.

Eine Abfindung im laufenden Dienstverhältnis erscheint z.B. dann nötig, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer seine Anteile veräußert, d.h. dann „nur“ noch als Geschäftsführer oder leitender Angestellter tätig sein wird, und der Erwerber auf der Beseitigung der Pensionszusage besteht. Aber natürlich auch in all den Fällen, in denen die Pensionsrückstellungen und die künftige Finanzierungslast der Zusage das Unternehmen über Gebühr belasten.

2. Abfindung nach vorzeitigem Ausscheiden

Da Gesellschafter-Geschäftsführer häufig im Zusammenhang mit dem Verkauf ihrer Anteile aus dem Unternehmen ausscheiden, ergibt sich die Problematik in der Praxis besonders oft in diesem Zusammenhang. Verständlich, dass die (Mit-)Gesellschafter, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer ausgeschieden ist und nicht mehr am Unternehmen beteiligt ist, die Pensionszusage beenden wollen. Aber auch seitens des Gesellschafter-Geschäftsführers kann der Wunsch bestehen, die Zusage abzufinden, vor allem dann, wenn das Vertrauen in seine Nachfolger nicht sehr groß ist, die Firma erfolgreich weiterzuführen und seine Pensionszusage künftig einmal erfüllen zu können. Grundsätzlich kann das Abfindungsbegehren auch entstehen, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer nach seinem vorzeitigem Ausscheiden weiter als Gesellschafter im Unternehmen verbleibt.

Auch wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet und die unverfallbaren

9 Domermuth/Killat/Linden, Altersversorgung für Unternehmer und Geschäftsführer, Kapitel VI 2 a, S. 464.

10 FG Münster, Urteil vom 23.3.2009, 9 K 319/02 KGF.

11 Wellisch/Mohr/Widspan, StB 2023 S. 291.

12 FG Münster, Urteil vom 26.5.2023, 4 K 3618/18 E, n.rk., Revision anhängig, Az. beim BFH: VIII R 17/23.

13 BMF, Schreiben vom 12.8.2021, BStBl. 2021 I S. 1050, Rz. 147.

14 BMF, Schreiben vom 14.8.2012, BStBl. 2012 I S. 874.

15 BFH, Urteil vom 23.10.2013 – I R 89/12 –, BStBl. 2014 II S. 729.

16 Az.: 3 AZR 285/07.

17 Az.: II ZR 6/16.

Anwartschaften aus seiner Pensionszusage abgefunden werden sollen, hat die Finanzverwaltung mit demselben Argument wie bei der Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis ein kritisches Auge auf diese und nimmt häufig eine vGA an. Schließlich hat sich wiederum kein Leistungsfall aus der Zusage realisiert und es werden dennoch Leistungen auf Basis der Zusage erbracht. Das „vGA-Risiko“ ist hier also ebenfalls besonders hoch.

3. Abfindung bei/nach Eintritt eines Versorgungsfalls

Letztlich zeigt die Praxis, dass sehr häufig auch in zeitlicher Nähe zum altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Eintritt in den Altersruhestand die Pensionszusage kapitalisiert werden soll. Dies liegt naturgemäß darin begründet, dass mit Ausscheiden des Gesellschafter-Geschäftsführers ein Nachfolger ins Unternehmen kommt – familienintern oder -extern –, der als neuer Geschäftsführer agiert und häufig auch die Anteile des Gesellschafter-Geschäftsführers übernimmt. Die Belastung der Firma mit der Erfüllung biometrischer Risiken, wie der Langlebigkeit, wird hier regelmäßig explizit nicht gewünscht. Zudem wird die Belastung mit monatlichen Liquiditätsabflüssen bei bzw. nach Rentenbeginn auch unmittelbar spürbar, was eine andere Brisanz hat als eine Anwartschaft auf Rentenleistungen, die regulär erst in vielen Jahren mit Liquiditätsabflüssen verbunden ist. Der Wunsch nach Kapitalisierung der Zusage ist damit der logische Schluss.

Weiter führen der Heubeck-Barwert mit dem steuerlichen Rechnungszins von 6% (vgl. hierzu unten unter IV.) – der in älteren Zusagen überwiegend geregelte Rechnungszins für die Ermittlung des Kapitalbetrags – für das Unternehmen zu einer eher kostengünstigen Erfüllung des Pensionsversprechens. Der nötige Kapitalbetrag für eine kongruente Versicherungslösung wäre deutlich höher; zum anderen ist die Gesellschaft durch die Leistung des Kapitalbetrags von der Zusage „befreit“ und die Bilanz ist bereinigt.

Bei bzw. nach Eintritt eines Versorgungsfalls ist die Kapitalisierung des Pensionsversprechens im Allgemeinen aus steuerlicher Sicht unkritisch, sofern sie wertgleich ist (vgl. oben unter II.), da die Einmalzahlung lediglich eine alternative Form der Leistungserbringung darstellt. Hingewiesen sei aber auch darauf, dass die Abfindung rechtzeitig vereinbart sein muss, denn eine „spontan“ vereinbarte Abfindung steht im Risiko, eine vGA auszulösen.¹⁸

Festzuhalten bleibt, dass sich der Wunsch nach einer Abfindung der Pensionszusage des Gesellschafter-Geschäftsführers sowohl im laufenden Dienstverhältnis als auch nach vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft sowie auch bei bzw. nach Eintritt eines Versorgungsfalls konkretisieren kann. Was aus Sicht der GmbH und des Gesellschafter-Geschäftsführers sinnvoll erscheint, muss jedoch nicht zwingend seitens der Finanzverwaltung als betrieblich veranlasst gelten.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass es auch Fälle gibt, bei denen die Finanzverwaltung in der vorzeitigen Abfindung einer Pensionszusage eine vGA sieht und gleichzeitig einen Verzicht auf die Pensionsanwartschaft mit den Folgen einer verdeckten Einlage in die GmbH und lohnsteuerlichen Zuflusses in Höhe des Wiederbeschaffungswerts des Verzichts.¹⁹ Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden, wenn – wie es bei einer Abfindung der Fall ist – nicht auf die Zusage verzichtet wird, sondern diese vorzeitig über eine Einmalzahlung erfüllt wird.

18 BFH, Urteil vom 11.9.2013 – I R 28/13 –, BStBl. 2014 II S. 726.

19 BFH, Urteil vom 14.3.2006, R 38/05.

IV. Ermittlung der Abfindungshöhe

Enthält die Versorgungszusage des Gesellschafter-Geschäftsführers eine Abfindungsklausel und entscheidet sich der Gesellschafter-Geschäftsführer bzw. das Unternehmen für eine Abfindung, stellt sich die Frage, welche Bewertungs- und Rechnungsgrundlagen für eine angemessene Höhe der Abfindung heranzuziehen sind. Je nach gewähltem Bewertungsansatz ergibt sich ein unterschiedlicher Abfindungsbetrag. Bei der Wahl der Rechenparameter ist gleichwohl darauf zu achten, dass die Abfindungsklausel die steuerlichen Voraussetzungen nach § 6a EStG erfüllt, um nicht die Rückstellungsbildung zu gefährden, sprich „steuerschädlich“ zu sein (vgl. hierzu die Ausführungen oben unter II.1.).

Bei der Wahl der Abfindungshöhe kommen grundsätzlich die Barwerte nach Heubeck, nach HGB sowie der Versichererbarwert infrage. Die Barwerte werden nachstehend näher erläutert.

1. Barwert nach Heubeck

Die Barwertermittlung auf Basis der Richttafeln von Prof. Dr. Klaus Heubeck und dem steuerlichen Rechnungszinsfuß von 6% stellen eine Wertermittlung auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen dar. So ist nach § 6a Abs. 3 S. 3 EStG für die Berechnung des Teilwertes einer Pensionsverpflichtung, neben den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik, zwingend ein Rechnungszins in Höhe von 6% anzuwenden. Die aktuelle Grundlage bilden die Heubeck-Richttafeln 2018G, welche die Entwicklungen von Wahrscheinlichkeiten zur Sterblichkeit, Invalidisierung, Verheiratung und Fluktuation enthalten.²⁰

Für das BMF spiegelt der Heubeck-Barwert nach unserer Ansicht die Untergrenze einer Kapitalabfindung wider. Denn das Schreiben vom 6.4.2005²¹ sieht eine Abfindung in Höhe des Teilwertes nach § 6a Abs. 3 EStG als steuerschädlich an. Nicht steuerschädlich hingegen ist eine Abfindung für aktive Anwärter, welche sich nach dem Barwert der künftigen Pensionsleistungen gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EStG bemisst, also dem vollen, unquotierten Anspruch.

Auch der BFH verweist in seinem Urteil vom 11.9.2013²² bei der Barwertermittlung auf das BMF-Schreiben vom 6.4.2005 und somit auf die Berechnungsgrundlage des § 6a EStG. Dieser Barwert wurde in der Vergangenheit von den jeweiligen Finanzverwaltungen akzeptiert und als wertgleich empfunden. Aufgrund der lang andauernden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank wurde die Wahl des Abfindungsbarwertes nach Heubeck zunehmend punktuell von der Finanzverwaltung kritisiert und als zu niedrig eingestuft. Dies birgt die Gefahr, dass eine Abfindung mit dem Barwert nach § 6a EStG zu einer vE führt.

2. Barwert nach BilMoG

Die Berechnung mit dem Barwert nach BilMoG orientiert sich am handelsrechtlichen Marktzinssatz nach § 253 HGB. Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr sind abzuzinsen mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz, der sich im Falle von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren ergibt.²³ Als Sterbetafeln werden ebenfalls die Heubeck-Richttafeln herangezogen, welche aber nicht zwingend vorgeschrieben sind, und zusätzlich durch Anwartschafts- und Rententrends ergänzt. Der

20 BMF, Schreiben vom 19.10.2018, BStBl. 2018 I S. 1107.

21 BStBl. 2005 I S. 619.

22 BFH, Urteil vom 11.9.2013 – I R 28/13 –, BStBl. 2014 II S. 726.

23 Vgl. § 253 Abs. 2 S. 1 HGB.

Marktzinssatz wird durch die Deutsche Bundesbank ermittelt und monatlich bekannt gegeben. Die Ermittlung und Veröffentlichung erfolgt anhand der Rückstellungsabzinsungsverordnung (RückAbzinsV). Der derzeitige zehnjährige durchschnittliche Marktzinssatz liegt bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren bei 1,82%.²⁴

Orientiert sich die Abfindungsklausel am Barwert nach HGB, besteht die Gefahr, dass die Höhe der Abfindung aus Sicht der Finanzverwaltung zu hoch gewählt wurde und als vGA gewertet wird.

3. Versichererbarwert

Der Versichererbarwert ist die sicherste Kalkulationsgrundlage für ein Unternehmen, um seine Zusage abzudecken. Dieser bildet den Einmalbeitrag für eine aufgeschobene bzw. sofort beginnende Rentenversicherung ab, den ein Lebensversicherungsunternehmen benötigt, um die zugesagte Versorgungsleistung vollständig auszufinanzieren (kongruente Rückdeckung). Herangezogen werden die aktuellen Rechnungsgrundlagen sowie der Höchstrechnungszins. Dieser wurde in den vergangenen Jahren fortlaufend durch das BMF im Zuge der Änderung der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) gesenkt und beträgt seit Januar 2022 0,25%.²⁵ Abweichend von den vorher genannten Barwerten werden neue und vorsichtigere Sterbetafeln nach DAV 2004R verwendet. Daher liegt der Abfindungswert meist weit über dem Heubeck- und HGB-Barwert und entspricht dem Wert der Rückdeckungsversicherung.

In der Praxis kommt die Wahl der Abfindungshöhe unter Berücksichtigung des Versichererbarwerts in der Regel nur bei kongruent rückgedeckten leistungsorientierten Leistungszusagen zum Tragen. Bilanziell sind diese Versorgungszusagen wie wertpapiergebundene Versorgungszusagen gemäß § 253 Abs. 1 S. 3 HGB zu bewerten. Die Höhe der Kapitalabfindung bestimmt sich nach dem beizulegenden Zeitwert des Rückdeckungsversicherungsanspruchs; dieser sichert damit im Leistungsfall die Zahlung der Versorgungsleistung.²⁶

4. Stichtagsregelung als Lösungsansatz

Objektiv gesehen gibt es derzeit weder durch die höchstgerichtliche Rechtsprechung noch durch die Finanzverwaltung eine klare und festgelegte Regelung, welcher Abfindungswert für die Berechnung der Höhe der Abfindung heranzuziehen ist. Auf der Grundlage des BMF-Schreibens vom 6.4.2005²⁷ spiegelt der Zinsfuß nach § 6a EStG u.E. die Mindesthöhe einer Kapitalabfindung wider. Mit der Einführung durch das BilMoG zum 29.5.2009 gilt für die Rückstellungsbildung in der Handelsbilanz der handelsrechtliche Marktzinssatz nach § 253 HGB. Mithin könnte man das BilMoG – und damit die Reform der handelsbilanziellen Erfassung von Pensionsverpflichtungen – als Zäsur sehen, ab der der steuerliche Zins in Höhe von 6% gemäß § 6a EStG für die Wahl der Abfindungshöhe angezweifelt werden bzw. als nicht mehr angemessen gelten kann.

Liegt die Vereinbarung der Abfindungsoption vor der Einführung des BilMoG, so kann u.E. nur der steuerliche Barwert nach Heubeck in Verbindung mit dem BMF-Schreiben vom 6.4.2005²⁸ für die Ermittlung der Abfindungshöhe nach versicherungsmathematischen Grundsätzen herangezogen werden. Und in der Tat sehen nach unserer Erfahrung Abfindungsklauseln aus der Zeit vor Inkrafttreten des BilMoG in

der Regel auch als Abfindungswert den Barwert nach § 6a EStG vor. Bereits das BGB verankert in § 242 den Grundsatz nach Treu und Glauben, sodass der Versorgungsberechtigte auf die Erfüllung des geschlossenen Vertrags vertrauen kann. Auch gilt es, in solch einem Fall zu berücksichtigen, dass es im zeitlichen Zusammenhang der Abfindungsvereinbarung noch keinen Barwert nach BilMoG gegeben hat. Das heißt, wenn in diesen „alten“ Zusagen als Kapitaloption der § 6a-Barwert geregelt ist, sollte die Abfindung in dieser Höhe auch aus körperschaftsteuerlicher Sicht anerkannt werden. Das scheinbare Argument „der § 6a-Barwert wäre nicht wertgleich“ und würde damit zu einer vE führen, kann nicht überzeugen. Denn es muss unterstellt werden, dass bei einem fremden Dritten als Vertragspartner das Unternehmen stets nur das leisten würde, was vertraglich vereinbart ist.

Das heißt bei Abfindungsklauseln aus der Zeit vor BilMoG, die den § 6a-Barwert als Abfindung regeln, sollte ein Festhalten an dieser Höhe steuerlich nicht zu beanstanden sein. Wäre alternativ ein nachträgliches Ändern von § 6a- auf BilMoG-Barwert ebenfalls unabhängig von Erdienbarkeitsgesichtspunkten steuerlich anzuerkennen, würde die Praxis diese Sicht der Finanzverwaltung sicherlich sehr begrüßen.

Mit dem BilMoG treten u.E. anstelle des Heubeck-Barwertes die Berechnungsgrundlagen nach § 253 HGB unter Berücksichtigung der jeweiligen Heubeck-Richttafeln mit dem zum Zeitpunkt der tatsächlichen Abfindungsvereinbarung geltenden zehnjährigen Durchschnittszinssatz. Der höhere Abfindungsbetrag ist betrieblich veranlasst. Dies ist auch für die Fälle anzunehmen, bei denen eine Abfindungsklausel erst nachträglich, also nach Einführung des BilMoG, vereinbart wurde.

Hinweis: In der Beratungspraxis gilt es hierbei unter Umständen erneut die Erdienbarkeitsfristen für Gesellschafter-Geschäftsführer zu beachten. Wird die Abfindungsvereinbarung kurz vor Inanspruchnahme getroffen, stellt sich zusätzlich die Frage, ob diese gegen das Nachzahlungsverbot verstößt.²⁹ Demnach sollte eine Abfindungsklausel so früh wie möglich geschlossen werden, damit der Gefahr der Beanstandung durch die Finanzverwaltung entgegengewirkt wird.

Wurde nun in der Zeit nach Inkrafttreten des BilMoG in der Zusage noch eine Kapitaloption auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen geregelt, könnte dies steuerlich zu einer vE führen. Natürlich würde die Praxis wiederum eine Billigkeitsregelung, wonach – zumindest in einer gewissen Übergangszeit nach BilMoG – noch der § 6a-Barwert als adäquat gelten würde, als positiv zur Kenntnis nehmen.

Aufgrund der bestehenden Rechtsunsicherheit können bislang Zweifelsfälle nur durch eine Anfrage beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gelöst werden. Eine offizielle Verlautbarung der Finanzverwaltung, etwa in Form eines BMF-Schreibens zu den Rechenparametern bei Abfindungsklauseln in den jeweiligen Konstellationen, wäre mehr als wünschenswert, um in dieser Frage Rechtsklarheit zu erreichen. Die alternative Klärung dieses Sachverhalts über die Rechtsprechung ist natürlich ebenfalls möglich, dürfte sich jedoch langwieriger gestalten.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Abfindung von Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern in der Praxis eine sehr hohe Bedeutung hat. Sie ist häufig Voraussetzung für die Fortführung eines Unternehmens. Die bestehenden Unsicherheiten bzgl. der Voraussetzungen

²⁴ Stand 4.10.2023.

²⁵ 5. VAG-ÄndV vom 22.4.2021, BGBl. 2021 I S. 842, vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 DeckRV.

²⁶ IDW RS HFA 30 n.F., Stand 16.1.2023, Tz. 74.

²⁷ BStBl. 2005 I S. 619.

²⁸ BStBl. 2005 I S. 619.

²⁹ BFH, Urteil vom 11.9.2013 – I R 28/13 –, BStBl. 2014 II S. 726.

für eine Abfindung aus Sicht der Finanzverwaltung sowie bzgl. der steuerlich möglichen Abfindungshöhe sind für die konkrete Umsetzung zahlreicher Fälle hinderlich. Es wäre zu begrüßen, wenn die Finanzverwaltung das Problem erkennt, sich dessen annimmt und einen klaren Rahmen vorgibt. Die Einführung des BilMoG könnte hier eine gewisse Referenz bieten. So wäre eine plausible Möglichkeit, als Grundregel für vor Inkrafttreten des BilMoG vereinbarte Abfindungsklauseln den Barwert auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen zu akzeptieren und bei Abfindungsklauseln ab Inkrafttreten des BilMoG auf den BilMoG-Barwert als steuerlich unschädlich abzustellen.

(NWB 1/2024 S. 30)

Elisabeth Lapp ist Anwältin und Syndikusanwältin bei der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.



Dr. Claudia Veh ist Aktuarin (DAV), Sachverständige IVS und Rentenberaterin. Sie leitet das Team Deal Advisory Pensions bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.



Benedikt Weiß ist bei der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. in der bAV Vertriebsunterstützung tätig.



Dr. Thomas Schanz, Stuttgart

Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung unter geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Mit der Einführung der Riester-Rente reagierte der Gesetzgeber auf das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung bei gleichzeitig zunehmender Notwendigkeit der eigenverantwortlichen Finanzierung der Altersversorgung durch die Mitarbeiter. Steht dabei die lebenslange Rentenzahlung im Vordergrund, so kann dies über eine private Rentenversicherung oder über eine Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung erfolgen. Dabei stellt sich die Frage, welche der beiden Varianten vorzuzugwürdig ist. Der Verfasser hat diese Fragestellung im Jahr 2013 auf Basis der damaligen gesetzlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten untersucht. Seitdem hat sich sowohl das gesetzliche als auch das wirtschaftliche Umfeld – sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht – geändert, sodass sich die Frage stellt, ob die grundsätzliche Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung auch im Jahr 2023 noch gegeben ist.

Inhaltsübersicht

I. Einleitung

II. Bewertungsansatz zur Ermittlung der Vorteilhaftigkeit und Modellprämissen

1. Allgemeine Beschreibung des Bewertungsansatzes
2. Ausgangsdaten des Standardmodells
3. Berechnungsbeispiel
 - a) 1. Berechnungsschritt: Ermittlung des Finanzierungsbeitrags für die private Rentenversicherung
 - b) 2. Berechnungsschritt: Berechnung der Bruttorente
 - c) 3. Berechnungsschritt: Berechnung der gesetzlichen Altersrenten
 - d) 4. Berechnungsschritt: Berechnung der Belastungen in der Rentenphase
 - e) 5. Berechnungsschritt: Vorteilhaftigkeit der Absicherungsalternativen

III. Wirtschaftlicher Vergleich der unterschiedlichen Vorsorgemöglichkeiten

1. Analyse der Ergebnisse für das Standardmodell
 - a) Ermittlung der Nettobelastung
 - b) Ermittlung der Nettoversorgung
2. Analyseergebnisse bei abweichenden Fallkonstellationen
 - a) Persönliche Parameter des Mitarbeiters
 - aa) Höhe des Umwandlungsbetrags
 - (1) Mit Nutzung des Freistellungsbetrags