

Gestaltungsmöglichkeiten bei Leistungen aus Pensionszusagen: Abfindung plus Basisrente

Autor: Steuerberater Ralf Linden, Oberursel

Inhaltsübersicht

- 1 Einführung
- 2 Prüfpunkte
 - 2.1 Ausscheiden aus den Diensten der GmbH
 - 2.2 Beratervertrag
 - 2.3 Kapitalabfindungswahlrecht
- 3 Zusätzliches Optimierungspotenzial
 - 3.1 Verlegung Fälligkeitstermin
 - 3.2 Basisrente
- 4 Fazit

Erst wenn der in der Pensionszusage vereinbarte Altersrentenbeginn und somit meist auch das Ausscheiden aus den Diensten der GmbH vor der Türe steht, beschäftigt sich der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) in der Regel erstmals intensiver mit seiner wohlverdienten Pensionsanspruch. Jedoch sollten schon im Vorfeld die Weichen für eine sinnvolle steuerrechtliche Begleitung gestellt werden, um mögliches Optimierungspotenzial zu erkennen und auszunutzen. Dabei wird vor allem auch auf die bisher weniger genutzte Möglichkeit der Kombination einer Basisrente mit einer Fälligkeitsverlegung der Abfindung zur Senkung der Steuerlast eingegangen.

1 Einführung

In der Vergangenheit, speziell in den siebziger und achtziger Jahren, wurde die Pensionszusage als Steuersparmodell und nicht als Altersvorsorgemodell verstanden. Folge war und ist eine teilweise erhebliche Unterdeckung in der Finanzierung. Zudem wurde die Pensionszusage nicht regelmäßig überprüft und an die geänderte Rechtsprechung bzw. Verwaltungsauffassung angepasst. Neben der grundlegenden Bedeutung einer den aktuellen steuerrechtlichen Vorgaben entsprechenden Pensionszusage sollten rechtzeitig vor dem vereinbarten Altersrentenbeginn bestimmte Teile der Zusage genauer untersucht und deren Änderung und ggf. begleitende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden.

Zunächst werde ich dabei auf wichtige Prüfpunkte eingehen, um dann zwei bisher weniger genutzte Gestaltungsspielräume anzusprechen.

2 Prüfpunkte

2.1 Ausscheiden aus den Diensten der GmbH

Arbeitsrechtliche wie steuerrechtliche Voraussetzung für den Bezug von betrieblichen Altersleistungen (Rente wie Kapital) ist der Eintritt des biometrischen Risikos Alter. Für die betriebliche Altersversorgung gilt hier arbeitsrechtlich (BAG v. 12.11.1985, 3 AZR 606/83) grundsätzlich das 60. Lebensjahr als Untergrenze. Für das Steuerrecht ist nach den Durchführungswegen zu unterscheiden. Während für die Unterstützungskasse grds. das vollendete 60. Lebensjahr Voraussetzung ist (R 4d Abs. 2 Satz 4 EStR 2008), gelten für die Pensionszusage und die versicherungsförmigen Durchführungswege das erreichte 60. Lebensjahr (also 59. Geburtstag + x) als Untergrenze. Ab dem Jahr 2012 erfährt diese Unterscheidung eine praktische Bedeutung, da die steuerrechtlich geförderte Altersversorgung für (Neu-)Zusageerteilungen ab 2012 das 2. Lebensjahr (die Unterstützungskasse das vollendete 62. Le-

bensjahr, die restlichen Durchführungswege das erreichte 62. Lebensjahr) voraussetzt, während arbeitsrechtlich weiterhin nur das 60. Lebensjahr Voraussetzung ist.

Praxistipp

Für die versicherungsförmigen Durchführungswege ist bei (Neu-)Zusagen ab 01.01.2012 für die Inanspruchnahme der Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG die vereinbarte Altersleistung frühestens ab dem Erreichen des 62. Lebensjahres (61 + x) ausreichend. Wird allerdings im Leistungsfall die Kapitalzahlung gewählt und beruht die Leistung (teilweise) auf nicht geförderten Beiträgen (z.B. Eigenbeiträgen, private Fortführung), so ist für die Besteuerung des nur hälftigen Ertrages (§ 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 EStG) das vollendete 62. Lebensjahr Voraussetzung (BMF-Schreiben v. 29.07.2011). Daher sollte der frühestmögliche Altersrentenbeginn auch lt. Zusage das vollendete 62. Lebensjahr voraussetzen.

Strittig war lange, ob das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, genauer aus den Diensten der die Zusage erteilenden GmbH, steuerrechtlich Voraussetzung für den Bezug der Altersleistung einer betrieblichen Altersversorgung sein muss. Hier stehen sich die Grundsätze der Versorgungsbedürftigkeit (Ausscheiden und Wegfall der Aktivbezüge aus der bisherigen Beschäftigung sind Voraussetzung) und des grundsätzlichen Erdienens einer Versorgungszusage (wenn der festgelegte Altersrentenbeginn erreicht ist, ist die Zusage durch die Arbeitsleistung erdient, die Frage des Ausscheidens und weiter bestehender Aktivbezüge spielt keine Rolle) gegenüber. Das BMF-Schreiben vom 17.11.2004 (Rz. 156, IV C4 – S – 2222 – 177/04/IV) heizte diese Diskussion mit der Aussage an, dass die fehlende Beendigung der beruflichen Tätigkeit bei Auszahlung der Versorgungsleistung im 60. Lebensjahr unschädlich sei. Die Nachfolgeschreiben jedoch (BMF-Schreiben v. 05.02.2008, Rz. 185 (IV C8 – S – 2222/07/0003/IVC5 – S – 23333/07/0003), v. 20.01.2009, Rz. 185 (IVC3 – S – 2496/08/10011/IVC5 – S – 23333/07/0003) und v. 31.03.2010, Rz. 249 (IVC3 – S – 2222/09/10041/IVC5 – S – 23333/07/0003)) schränken diese Aussage ein: »Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies in der Regel (insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) unschädlich; die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber bleibt davon unberührt«. Diese geänderte Aussage ließ vermuten, dass der Bezug von Versorgungsleistungen und Aktivbezügen nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege möglich sei, was aufgrund des von vornherein versicherungsvertraglich festgelegten Altersrentenbeginnes und Bezugsrechts folgerichtig erscheint. Offen war jedoch, wie bei Pensionszusagen zu verfahren ist.

Letztlich führte der Bundesfinanzhof (Urteil v. 05.03.2008 (I R 12/07)) die Klärung herbei. Das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis als Bedingung für den Bezug der Altersleistung ist nicht Voraussetzung für eine betriebliche Altersversorgung und deren Körperschaftsteuerrechtliche Anerkennung. Die Pensionsrückstellung ist somit auch ohne die Voraussetzung des Ausscheidens in der Zusage in der Steuerbilanz zu bilden. Jedoch führt der BFH weiter aus, dass im Rahmen der 2. Stufe der Gewinnermittlung, also im Rahmen des Fremdvergleiches, die weiterhin bestehenden Aktivvergütungen aus der Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen sind. Dies hat zur Folge, dass der Versorgungsbezug in der Höhe einer weiterhin bezogenen Aktivvergütung eine verdeckte Gewinnausschüttung darstellt. Dies gilt sowohl für die Auszahlungsform der lebenslangen Altersrente als auch einer (teilweisen) Kapitalabfindung. Im Falle der Rentenauszahlung ist die Anrechnung einfach.

...

Mehr Informationen zum Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung finden Sie bei [Wolters Kluwer](#)