



ÜBERFÜHRUNG VON PENSIONSVERPFLICHTUNGEN

Konzept für Steuerberater und Unternehmen

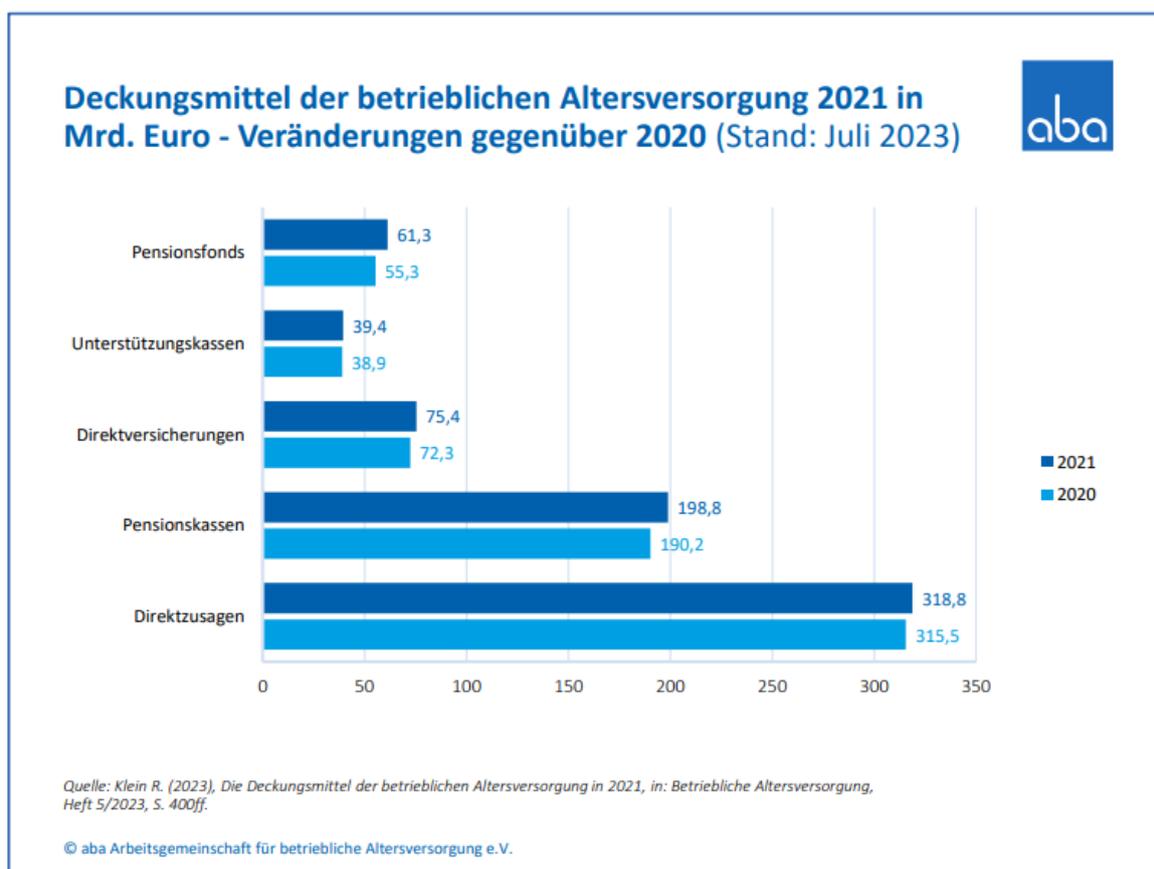
29. APRIL 2024

INVESTMENT & VORSORGE MANIFAKTUR GMBH

Einleitung

Pensionsverpflichtungen in Form von direkten Versorgungszusagen haben mit Abstand die höchste Verbreitung.

In der Vergangenheit wurden die Versorgungswerke der Unternehmen (insbesondere in der Großindustrie) hauptsächlich über diesen Durchführungsweg finanziert.



Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung, also die Vermögenswerte mit denen die Verpflichtungen in der betrieblichen Altersversorgung einmal bedient werden, betragen 693,7 Mrd. Euro Ende des Jahres 2021 und haben damit um rund 3,2% gegenüber dem Vorjahr (672,2 Mrd. Euro) zugenommen. Die Deckungsmittel sind gestiegen bei den:

- Direktzusagen um 1,0% (Anstieg von 315,5 Mrd. auf 318,8 Mrd. Euro),
- Pensionskassen um 4,5% (Anstieg von 190,2 Mrd. auf 198,8 Mrd. Euro),
- Direktversicherungen um 4,3% (Anstieg von 72,3 Mrd. auf 75,4 Mrd. Euro),
- Pensionsfonds um 10,8% (Anstieg von 55,3 Mrd. auf 61,3 Mrd. Euro),
- Unterstützungskassen um 1,3% (Anstieg von 38,9 Mrd. auf 39,4 Mrd. Euro)

Im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen ermöglichte die Nutzung von Pensionsrückstellungen den Unternehmen die Finanzierung der Versorgungszusagen zunächst ohne Liquiditätsbelastung.

Im Gegenteil: Aufgrund der steuerlichen Effekte erhielt das Unternehmen Liquidität, die zum großen Teil im Unternehmen investiert wurde.

In jüngster Vergangenheit werden immer häufiger Versorgungswerke geschlossen, da sich mittlerweile die Nachteile der Pensionsrückstellungen bemerkbar machen.

Neben der Tatsache, dass die Finanzierung durch Pensionsrückstellungen nicht flexibel an die Unternehmensentwicklung angepasst werden kann, ergibt sich aus der Personalentwicklung und aus der Belastung der laufenden Renten Handlungsbedarf für viele Unternehmen.

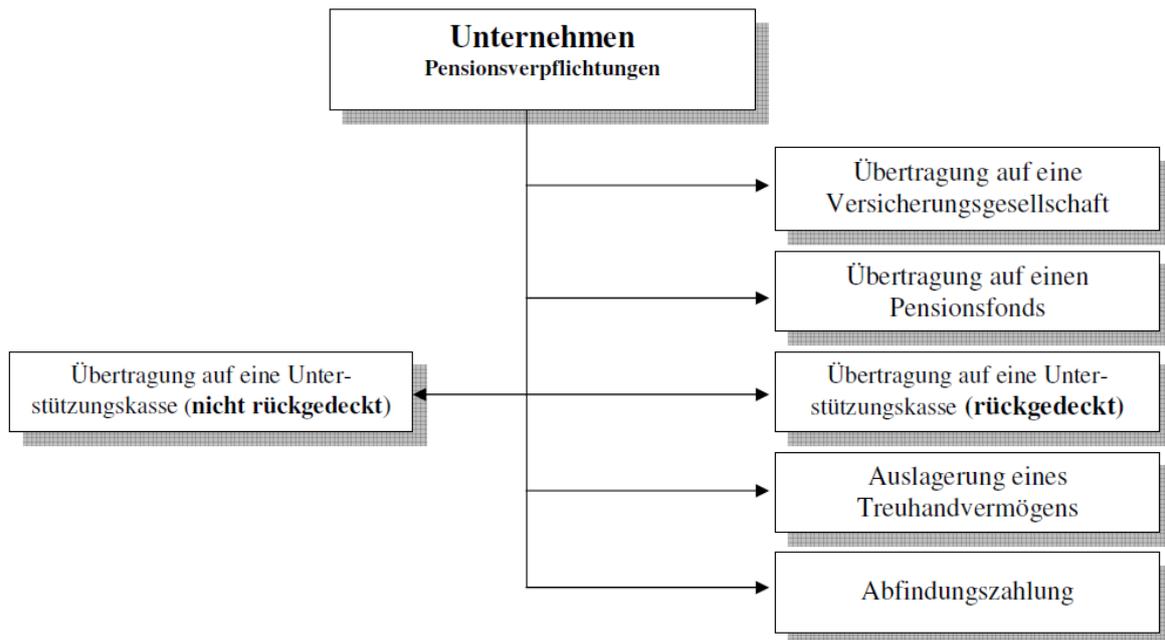
Die Gründe für eine Auslagerung von Pensionsverpflichtungen und der damit einhergehenden Bilanzverkürzung sind vielfältig:

- Verbesserung des Bilanzbildes
- Basel II
- Einfluss der Rating - Agenturen auf die Fremdkapitalkosten
- Verringerung der Liquiditätsbelastung
- Abbau von Verkaufshindernissen – Due Diligence
- etc.

Sowohl das Arbeitsrecht als auch das Steuerrecht ermöglichen verschiedene Lösungen zur Auslagerung von bestehenden Versorgungsverpflichtungen.

Neben den genannten Vorteilen eines Outsourcings sind aber auch evtl. Nachteile, bzw. steuerliche und liquiditätsmäßige Auswirkungen, sowohl für die Leistungsempfänger bzw. -anwärter als auch für das Unternehmen sorgfältig zu prüfen.

Varianten der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen (Auswahl):



Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und Konsequenzen sind teilweise komplex und nicht bei jeder möglichen Vorgehensweise sicher.

Die steuerrechtlichen Auswirkungen auf Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sind bei jeder Lösung unterschiedlich und entsprechen nicht immer den Wünschen beider Parteien gleichermaßen.

Eine Lösung unter Zuhilfenahme einer Unterstützungskasse bedeutet für beide Parteien keinen „Systemwechsel“ hinsichtlich der Versteuerung der Leistung. In den meisten Fällen erweist sich die Liquiditätsbelastung im Rahmen der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen als Hemmschuh für die Umsetzung.

Das nachfolgende Konzept konzentriert sich daher auf die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf eine nicht rückgedeckte UNTERSTÜTZUNGSKASSE.

1. Grundlagen eines betrieblichen Versorgungswerkes

Nachfolgend werden die wichtigsten Regelungen des Betriebsrentengesetzes dargelegt. Hierbei wurden die Änderungen; die aufgrund der Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes am 11.05.2001 durch den Bundesrat wirksam wurden, bereits berücksichtigt.

Soweit nicht anders vermerkt, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Detaillierte Informationen zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung werden auf Wunsch gerne geliefert.

Ein betriebliches Versorgungswerk, unabhängig davon, ob es in Form einer Versorgungsordnung oder durch Einzelzusage eingeführt wurde, unterliegt stets dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

1.1. Arbeitsrechtliche Grundlagen

Eine Zusage auf betriebliche Versorgungsleistungen erfolgt stets durch den Arbeitgeber! Die Art der Finanzierung (arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert) spielt diesbezüglich keine Rolle.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich **frei** in der Entscheidung, **ob** er ein betriebliches Versorgungswerk einrichten will, **welche Leistungen** er hierbei einschließen will und in **welcher Form** er diese zusagt.

Auch bei der **Wahl des Durchführungsweges** (das Bundesarbeitsgericht spricht in der Entscheidung von „Grundformen“) ist er frei, es existiert **kein** erzwingbares **Mitbestimmungsrecht**.

Der Arbeitgeber kann also **frei entscheiden**, ob er die betriebliche Altersversorgung in Form einer *unmittelbaren Versorgungszusage* (Direktzusage) oder mittelbar über eine *Direktversicherung*, eine *Pensionskasse*, einen *Pensionsfond* oder über eine *Unterstützungskasse* durchführen will.

1.2. Steuerrechtliche Grundlagen

Das Einkommenssteuergesetz korrespondiert mit den im Betriebsrentengesetz definierten Durchführungswegen:

unmittelbare Versorgungszusage:

- Passivierung von Pensionsrückstellungen *gem. §249 HGB i. V. m. 6aEStG*

mittelbare Versorgungszusage:

- Direktversicherung *gem. § 4b EStG i. V. m. § 40b EstG*
- Pensionskasse *gem. § 4c EstG*
- Unterstützungskasse *gem. § 4d EstG*
- Pensionsfonds *gem. § 4e EStG (ab dem 01.01.2002)*

Es können grundsätzlich zwei **Finanzierungsphilosophien** unterschieden werden:

Interne Finanzierung (unmittelbare Versorgungszusage mit Passivierung von Pensionsrückstellungen) und

externe Finanzierung (alle übrigen Durchführungswege).

Während bei der internen Finanzierung das zusagende Unternehmen unmittelbar die Versorgungsverpflichtung übernimmt, werden bei der externen Finanzierung juristisch eigenständige Versorgungsträger „zwischengeschaltet“. Je nach Ausgestaltung der externen Finanzierungsvarianten können trotzdem interne Finanzierungseffekte realisiert werden.

Durch den Einsatz verschiedener Durchführungswege zur Finanzierung der Versorgungszusagen kann das Leistungsrisiko minimiert und der Innenfinanzierungseffekt erhöht werden.

Während bei der internen Finanzierung das zusagende Unternehmen unmittelbar die Versorgungsverpflichtung übernimmt, werden bei der externen Finanzierung juristisch eigenständige Versorgungsträger „zwischengeschaltet“. Je nach Ausgestaltung der externen Finanzierungsvarianten können trotzdem interne Finanzierungseffekte realisiert werden.

Durch den Einsatz verschiedener Durchführungswege zur Finanzierung der Versorgungszusagen kann das Leistungsrisiko minimiert und der Innenfinanzierungseffekt erhöht werden.

1.3. Auswirkungen auf die Liquidität des Unternehmens

Ein gut strukturiertes und aktuell verwaltetes betriebliches Versorgungswerk kann dem Unternehmen ein erhebliches Innenfinanzierungspotenzial erschließen. Dieser Finanzierungseffekt ist durchaus politisch erwünscht, wie das nachstehende Zitat anlässlich der Diskussion des Gesetzentwurfes des Deutschen Bundestages zur Einführung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) kurz Betriebsrentengesetz genannt, von 1973 deutlich macht:

Auszug Deutscher Bundestag, Drucksache vom 26.11.1973

Die Entwicklung ...ist in der Vergangenheit vom Steuerrecht stark beeinflusst worden. Die Aufwendungen eines Unternehmens ...sind steuerlich abzugsfähig. Der steuerliche Abzug mindert die Versorgungslast.

Die Entlastung wird noch dadurch verstärkt, dass die Aufwendungen teils schon vor ihrer Verausgabung gewinnmindernd verrechnet werden können (bei Pensionsrückstellungen) oder teils zu Vermögensansammlungen außerhalb des Unternehmens führen, die diesem durch Beleihung nutzbar gemacht werden können (bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Unterstützungskassen).

In der steuerlichen Behandlung der Aufwendungen ...liegt danach ein gewisser Finanzierungseffekt.

Dieser Finanzierungseffekt hat in der Vergangenheit zur Ausbreitung ...wesentlich beigetragen, daß neben den sozialen Beweggründen auch wirtschaftliche Überlegungen mitspielen.

Die Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung ist weiterhin sozialpolitisch erwünscht. Die Bundesregierung hält es danach für gerechtfertigt, die bisherige steuerliche Behandlung der Aufwendungen ...grundsätzlich beizubehalten!

Auch die Deutsche Bundesbank hat im Monatsbericht März 2001 einige bemerkenswerte Feststellungen getroffen:

Auszug vom Monatsbericht der Deutschen Bundesbank, März 2001, Seite 34

Die betriebliche Altersversorgung ...bietet ...den Unternehmen...auch günstige Finanzierungsmöglichkeiten, die in erheblichem Umfang genutzt werden.

Nach der Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank betragen die Pensionsrückstellungen aller erfassten Unternehmen im Jahr 1999 etwa 340 Mrd. DM.

Dies entsprach gut 21 % des den Unternehmen langfristig zur Verfügung stehenden Kapitals.

...auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ist der Beitrag der betrieblichen Altersversorgung zur Geldvermögensbildung und damit mittelbar zur Finanzierung von gewerblichen Investitionen von Bedeutung.

...bis Ende 1999 dürfte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung insgesamt ein Kapitalstock von gut 600 Mrd. DM angesammelt worden sein. Dies entsprach rund 9% des Geldwertes der privaten Haushalte. Zählt man die durch individuelle Lebensversicherungsverträge gebildeten Vermögenswerte und die nicht stark ins Gewicht fallenden Rücklagen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst hinzu, so macht die Alterssicherung in Deutschland etwa 23 % des Geldvermögens bei den privaten Haushalten aus.

2. Überführung von Pensionsverpflichtungen auf eine Unterstützungskasse

2.1. Allgemein

Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers bei der Wahl des Durchführungsweges

Wie bereits in den Grundlagen ausgeführt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei in der Wahl des Durchführungsweges zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistungen.

Auch die Übertragung von Versorgungsverpflichtungen von einem Versorgungsträger auf einen anderen (Wechsel des Durchführungsweges *gem. § 4 Betr.AVG*) ist möglich.

Zumindest aus mitbestimmungsrechtlicher Sicht; die Auswahl des Durchführungsweges fällt in den Bereich der mitbestimmungsfreien Entscheidung; **der Betriebsrat hat insoweit kein Mitbestimmungsrecht.**

Der Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer ist unter Beachtung der genannten Grundsätze verpflichtet, seinem Arbeitgeber die für ihn beste Finanzierung der Versorgungsverpflichtungen zu ermöglichen.

Besteht ein über einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung begründetes Versorgungswerk, so sind beim Wechsel des Durchführungsweges die Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes (TVG) und des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrAVG) zu beachten.

Betriebsrentner werden nicht vom Geltungsbereich einer neuen Betriebsvereinbarung erfasst. Der Betriebsrat ist demnach nicht zur Vertretung der Betriebsrentner legitimiert.

Der Wechsel des Durchführungsweges ohne Veränderung der Leistung kann also einzelvertraglich mit jedem Betriebsrentner vereinbart werden.

2.2. Konsequenzen für den Leistungsempfänger

a) arbeitsrechtlich

Der Leistungsempfänger wird einem Wechsel des Durchführungsweges generell nur zustimmen, sofern die Sicherstellung der Leistung nicht verschlechtert wird.

Die Einbeziehung aller Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung in das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) hat dazu geführt, dass die arbeitsrechtliche Qualität der Versorgungszusagen des Arbeitgebers unabhängig vom gewählten Durchführungsweg ist.

Auch eine Übertragung von einer Direktzusage auf eine Unterstützungskasse scheitert in diesem Zusammenhang nicht am fehlenden Rechtsanspruch der Unterstützungskasse, da der Ursprung der Leistung auf einem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis beruht.

Evtl. Bedenken der Leistungsempfänger aufgrund des fehlenden Rechtsanspruches gegenüber der Unterstützungskasse, kann über eine Sekundärverpflichtung des Arbeitgebers im Sinne einer Ausfallbürgschaft begegnet werden.

b) steuerrechtlich

Insbesondere der Wechsel von einem nichtversicherungsförmigen Durchführungsweg (z.B. Direktzusage) in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg kann zu erheblichen steuerlichen Belastungen führen. Eine höchstrichterliche Entscheidung, inwieweit der Arbeitgeber evtl. eintretende steuerliche Nachteile auszugleichen hat, steht noch aus.

Bei einem Wechsel von einer unmittelbaren Versorgungszusage zu einer Versorgungszusage auf Unterstützungskassenleistung entstehen derartige Probleme nicht.

Beide Durchführungswegen werden gleich besteuert. In der Anwartschaftsphase fallen keine Steuerbelastungen für den Arbeitnehmer an.

In der Leistungsphase werden in beiden Fällen die Leistungen nach §19 Abs. 1 Nr. 2 EStG besteuert. Darüber hinaus werden noch der Versorgungsfreibetrag, der Grundfreibetrag und die Werbungskostenpauschale berücksichtigt. Bezüglich der lohnsteuerlichen Behandlung der Leistungen – siehe Lohnsteuer.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass für den Leistungsempfänger keinerlei Nachteile – weder arbeits- noch steuerrechtlich – entstehen, wenn er einem Wechsel zustimmt.

2.3. Konsequenzen für das Unternehmen

a) arbeitsrechtlich

Wie bereits ausgeführt, berührt ein Wechsel des Durchführungsweges nicht die arbeitsrechtliche Qualität einer Versorgungszusage.

Der Arbeitgeber haftet immer für die Einhaltung der erteilten Versorgungszusage, unabhängig über welchen Durchführungsweg diese finanziert ist.

Anpassung gem. § 16 BetrAVG

Die Pflicht, betriebliche Versorgungsleistungen regelmäßig (alle 3 Jahre) auf eventuell notwendige Anpassung zu überprüfen, bleibt auch nach Übertragung der Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse bestehen.

b) steuerrechtlich

Der Bundesfinanzhof hat die Berechtigung zur Auflösung einer Pensionsrückstellung ohne gleichzeitige Verminderung der Pensionsverpflichtung verneint (Auflösungsverbot).

Beim Wechsel von einer Direktzusage auf eine Unterstützungskasse ist die gebildete Rückstellung aufzulösen (R 41 Abs. 15 EStR).

Mit oder nach Eintritt des Versorgungsfalles kann somit eine unmittelbare Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse übertragen werden. Der dadurch zwingend notwendigen Auflösung der Rückstellung (gewinnerhöhend) steht die gewinnmindernde Zuwendung des Deckungskapitals für laufende Leistungen an die Unterstützungskasse gegenüber.

Der Umstand, dass auf die Leistungen von einer Unterstützungskasse kein Rechtsanspruch besteht, ist steuerlich unschädlich und arbeitsrechtlich irrelevant, rechtlicher Anspruch auf Erfüllung der zugesagten Versorgungsleistungen durch den Arbeitgeber bzw. den früheren Arbeitgeber besteht.

2.4. Steuerliche Auswirkungen im Jahr der Übertragung

Als Folge der Übertragung der Versorgungsverpflichtung muss die **Pensionsrückstellung**, die für den jeweiligen Empfänger von betrieblichen Versorgungsleistungen bilanziert ist, **aufgelöst** werden (wegen Wegfall der unmittelbaren Versorgungsverpflichtung).

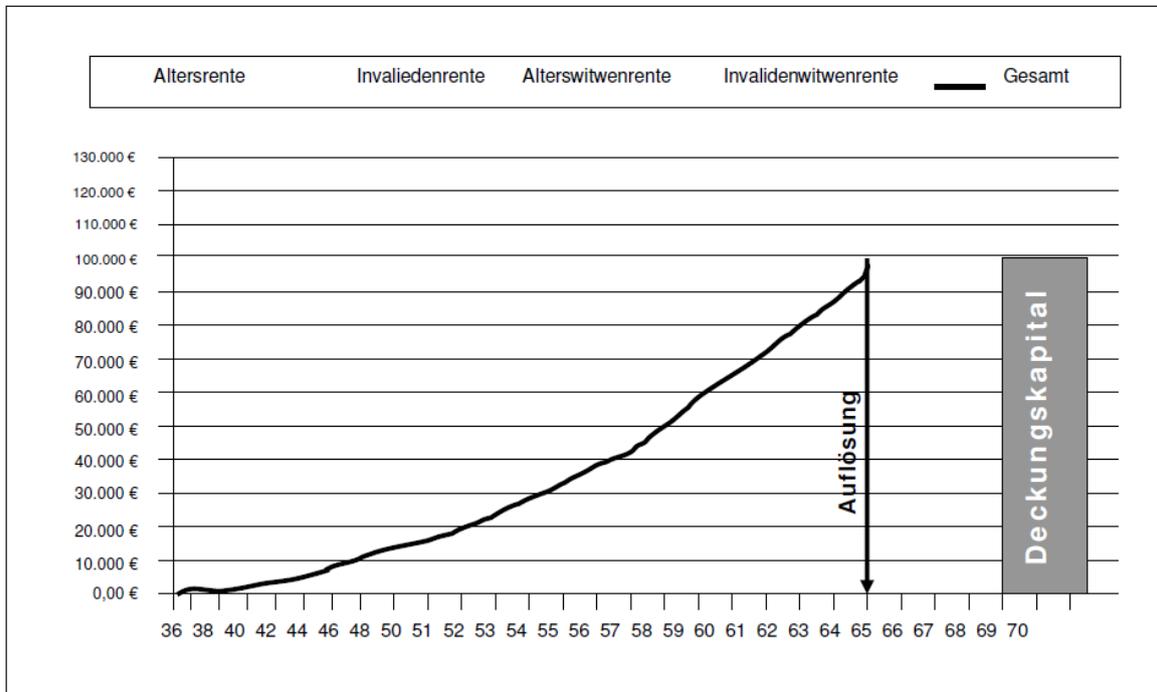
Aufgrund Übernahme der Versorgungsverpflichtung durch die Unterstützungskasse werden nun von dieser die Leistungen an den Rentner gezahlt.

Der Auflösung der Pensionsrückstellung steht nun die mögliche Zuwendung an die Unterstützungskasse im Rahmen des § 4d EStG gegenüber.

Da es sich bei den übernommenen Versorgungsleistungen um laufende Leistungen handelt, kann ergebniswirksam das **Deckungskapital für laufende Leistungen** an die Unterstützungskasse zugewendet werden.

Die Höhe des Deckungskapitals richtet sich nach der im Einkommenssteuergesetz als Anlage 1 beigefügten Tabelle (§4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a EStG)

Abbildung:
 Entwicklung der Teilwerte – Übertragung nach Eintritt des Versorgungsfalls
 27-jähriger Mann: Rentenalter: 65 Lebensjahr
 10.000 € Jahresrente, 100% Invalidenrente, 60% Hinterbliebenenrente
Übertragung der Versorgungszusage zum 65. Lebensjahr
 Vervielfältiger gem. Tabelle: 1:11 ~ Deckungskapital = 10.000 € Jahresrente x 11 = 110.000 €



Diese Zuwendungen dürfen vom Trägerunternehmen, das die Zuwendungen leistet, im Jahr der Zahlung in voller Höhe als Betriebsausgabe abgezogen werden. Die Zuwendung **neutralisiert** somit ganz oder zum Teil die Gewinnerhöhung infolge Auflösung der Pensionsrückstellung.

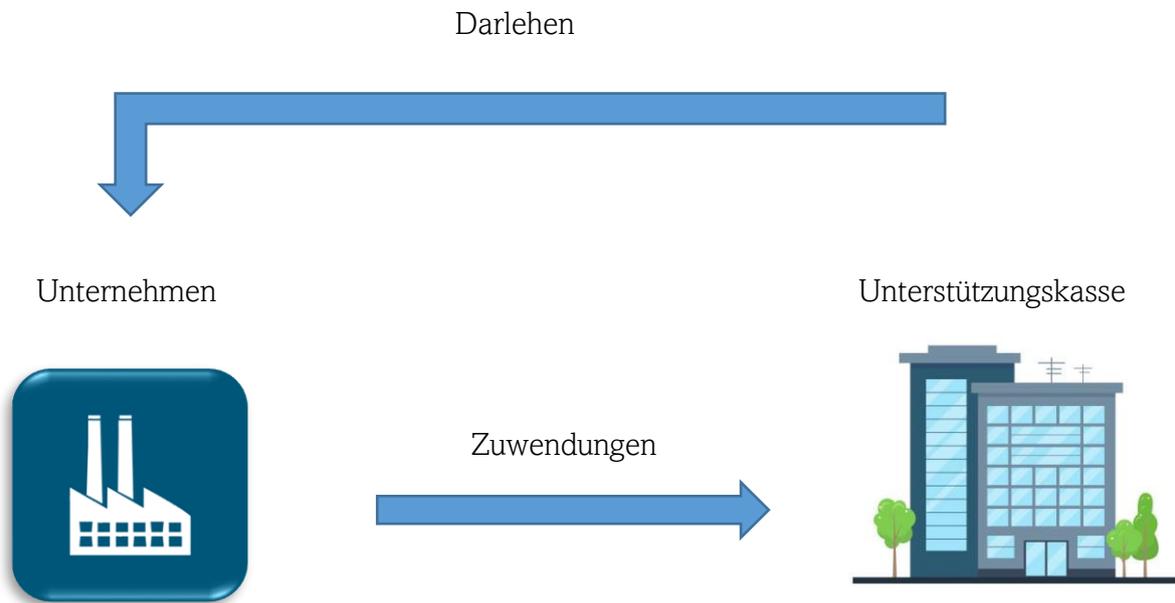
Im vorgenannten Beispiel ergeben sich folgende Zahlen:

Jahresrente:	10.000,00 €
Pensionsrückstellung zum 65. Lebensjahr:	110.000,00 €
Deckungskapital zum 65. Lebensjahr:	10.000,00 € x 11 = 110.000,00 €
	Jahresrente x Vervielfältiger = Deckungskapital

Übertragung der Versorgungsverpflichtung an eine Unterstützungskasse im 65. Lebensjahr:

Auflösung der Pensionsrückstellung	+ 110.000,00 €
Zuwendung an die Unterstützungskasse	- 110.000,00 €
	<hr/>
Steuerliches Ergebnis	0,00 €

Die Unterstützungskasse kann das zugewendete Deckungskapital sofort und in voller Höhe dem Unternehmen als Darlehen wieder zur Verfügung stellen:



Die Übertragung einer Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse hat somit im Idealfall **keinen Einfluss auf die Liquidität** des Unternehmens.

2.6. Auswirkungen auf das Unternehmen in den Folgejahren

Das Unternehmen zahlt für das empfangene Darlehen Zinsen an die Unterstützungskasse. Diese zahlt die Renten an die Leistungsberechtigten.



In welcher Höhe dabei das zugewendete Deckungskapital ebenfalls verzehrt werden muss, hängt von der Höhe der Zinszahlungen des Unternehmens bzw. den von der Unterstützungskasse erwirtschafteten Kapitalerträgen ab. Reichen die Kapitalerträge nicht aus, um daraus die Renten bestreiten zu können, muss in entsprechendem Umfang Vermögen (Deckungskapital) „verzehrt“ werden bzw. muss das ausgereichte Darlehen in entsprechendem Umfang getilgt werden (bei Darlehensgewährung z.B. an das Unternehmen).

Für durchgeführte Anpassungen (Erhöhung der Leistungen) kann der Unterstützungskasse jeweils erneut das Deckungskapital für den Erhöhungsbetrag – im Rahmen des zulässigen Kassenvermögens – zugewendet werden.

Verstirbt ein Rentner und hinterlässt eine leistungsberechtigte Witwe, so kann der Unterstützungskasse auch für die Rente an die Witwe das entsprechende Deckungskapital zugewendet werden, allerdings nur und insoweit, als durch die Zuwendung das zulässige Kassenvermögen nicht überschritten wird.

Je nach der Ertragssituation kann das Trägerunternehmen entscheiden, welche Vorgehensweise, die für das jeweilige Wirtschaftsjahr günstigste ist. Die mit der Zuführung zur Pensionsrückstellung erreichte Steuerstundung kann dadurch der wirtschaftlichen Situation angepasst und um Jahre verlängert werden.

Die Steuerbelastung bzw. die ergebnisrelevante Auswirkung wird damit plan- und kalkulierbar; ein wünschenswerter Zustand für jedes strategisch operierende Unternehmen.

2.7. Verwaltung

Bei direkten Pensionsleistungen durch das Unternehmen ist dieses verpflichtet, die Lohn-, Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag, die auf die Pensionsleistungen entfallen, einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Ebenfalls ist die Krankenversicherung der Rentner zu berechnen, einzubehalten und an die zuständige Krankenkasse abzuführen. Damit verbunden ist ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand.

Ganz anders verhält es sich, wenn die Rentenleistungen von einer Unterstützungskasse erbracht werden. Die Unterstützungskasse müsste dem Arbeitgeber eine Mitteilung über die dem ehemaligen Arbeitnehmer bezahlten Versorgungsleistungen machen; nur dann ist der Arbeitgeber in der Lage, seinen Verpflichtungen gem. § 38 EStG bzgl. Abführung der Lohnsteuer nachzukommen.

Erfolgt diese Mitteilung nicht, kann der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen. Auch für den Fall, dass keine anderen Bezüge gegeben sind, kann der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, die Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen, nicht nachkommen. Es muss in diesen Fällen auch keine Mitteilung der Unterstützungskasse an das Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers erfolgen, sondern der Rentenempfänger ist verpflichtet, im Rahmen seiner EStG-Erklärung die empfangenen Versorgungsleistungen zu erklären.

Anmerkung:

Die Unterstützungskasse ist verpflichtet, die Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner zu berechnen, einzubehalten und an die zuständige Krankenkasse abzuführen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass durch die Umstellung der Rentenzahlung auf die Unterstützungskasse beim Arbeitgeber der Verwaltungsaufwand verringert wird. Für das Unternehmen entfällt –hinsichtlich der Rentner, die ihre Leistungen von der Unterstützungskasse erhalten – die Lohnbuchhaltung. Dies kann mit einer nicht unerheblichen Erleichterung und Kostenreduzierung verbunden sein.

2.8. Pensions-Sicherungs-Verein

Das Unternehmen ist auch nach der Umstellung der Versorgungszusagen auf eine Unterstützungskasse verpflichtet, die laufenden Leistungen beim Pensions-Sicherungs-Verein abzudecken.

Die Bemessungsgrundlage, die der Beitragszahlung zum PSV zugrunde liegt, verändert sich gar nicht oder nur unwesentlich.

2.9. Zusammenfassung

Die ursprünglich mit dem Aufbau der Pensionsrückstellung erzielte Steuerstundung kann durch eine Übertragung der Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse über lange Zeiträume aufrechterhalten werden. Der Innenfinanzierungseffekt aus der Einrichtung eines betrieblichen Versorgungswerkes wird durch diese Maßnahme deutlich vergrößert.

Durch die Übertragung der Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse ergeben sich somit für das Unternehmen auch im Hinblick des Gewinnausweises interessante Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Berechnungen ergeben, dass sich durch die Übertragung der Versorgungsverpflichtungen auf eine Unterstützungskasse erhebliche Vorteile für das Unternehmen ergeben. Diese entstehen aufgrund der wesentlich höheren steuerlich abzugsfähigen Betriebsausgaben gegenüber unmittelbarer Pensionszahlung und der steuerfreien Kapitalerträge in der Unterstützungskasse. Die Liquiditätsbelastung, resultierend aus den Rentenzahlungen und den kompensierend wirkenden Rückstellungsaufösungen, wird deutlich vermindert.

Das Unternehmen kann durch die Übertragung der Versorgungsverpflichtung auf eine Unterstützungskasse die Finanzierung der bestehenden Pensionsverpflichtungen deutlich günstiger „finanzieren“.

Darüber hinaus werden dem Unternehmen Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, auf unternehmensspezifische Verhältnisse und Situationen besser und flexibler reagieren zu

können. Wird ferner berücksichtigt, dass auch der Unternehmer/in und/oder dessen Familienangehörige Leistungen von der Unterstützungskasse erhalten können, wird ein weiterer vorteilhafter Aspekt dieser Vorgehensweise deutlich.

In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden, inwieweit die Einbeziehung bestehender Anwärter in eine Unterstützungskasse zur weiteren Liquiditätsschonung beiträgt.



Investment & Vorsorge Manufaktur GmbH
Springorumallee 10
44795 Bochum

Geschäftsführer: Robin Tuchel
E-Mail: tuchel@ivm-bochum.de

in Kooperation mit



BMV Betriebliches Altersversorgungs-Institut GmbH
Essostr. 16
76187 Karlsruhe