

(V)ERDIENTE ANSPRÜCHE

Wer ein Unternehmen fast sein ganzes Leben lang aufgebaut, weiterentwickelt und geführt hat, verdient natürlich Respekt. Aber von Respekt allein kann keiner leben. Was viele Unternehmer deshalb auch im Zusammenhang mit Überlegungen zum Verkauf ihres Lebenswerkes beschäftigt: Wie wird meine Rente aussehen? Wir haben uns mit dieser Frage beschäftigt ...

Beginnen wir quasi zur Einführung mit einer historischen Einordnung der Ansprüche, die wir heute alle als gegeben erwarten: Wir wollen, dass wir im Alter keine Not leiden müssen. Die Sicherheit des Anspruchs auf eine Rente tut nicht nur gut, sondern ist im Ganzen gesehen sicherlich auch ein Instrument, um eine friedliche Gesellschaft in die Zukunft zu führen. Die Wurzeln dieses Instruments reichen weit zurück. Die wohl früheste Form einer Altersversorgung war das sogenannte „Gnadenbrot“: Der ehrenvolle und gnädige Gutsherr zahlte es an seine abhängigen Bauern und Leibeigenen, wenn diese im Alter ihre Dienste nicht mehr verrichten konnten.

In der späteren Industrialisierung löste sich zudem das soziale Gefüge der Großfamilie und des kleinen Handwerksbetriebs mehr und mehr auf, mit der Folge, dass der hier implizite Generationen-

vertrag der Versorgung im Alter immer weniger funktionierte. Die Beteiligten, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, erkannten das Problem recht bald und sahen sich gezwungen – zunächst auf freiwilliger Grundlage – zumindest für die in Not geratenen Arbeiter Unterstützungseinrichtungen zu gründen. Erste derartige Einrichtungen waren die Knappschaftskassen im Bergbau ab etwa 1850.

Für den Fortgang der Entwicklung erinnern wir uns an den Geschichtsunterricht: Am 17.11.1881 wurde in Deutschland erstmalig durch Reichskanzler Otto von Bismarck die erste staatliche Sozialgesetzgebung mit Gesetzen zum Schutze der Arbeiter für den Fall von Krankheit, Unfall, Invalidität und zur Versorgung im Alter eingeführt. Im Jahr 1889 trat dann das Invaliditäts- und Alterssicherungsgesetz in Kraft. Dies war die Geburtsstunde unserer bis heute wirksamen gesetzlichen Rentenversicherung. Damals erzeugte dieses revolutionäre neue System internationales Interesse. Besucher aus aller Welt, so heißt es, seien gekommen und hätten verwundert festgestellt: „In Deutschland gibt es keine Bettler!“

Es folgten weitere Gesetzesneuerungen und -reformen. Ein grundlegender Meilenstein für die weitere Entwicklung entstand im Jahr 1957: Mit der Rentenreform wurde die Dynamisierung der Renten ins System integriert, d.h. ab diesem Jahr wurde die Höhe der Renten an die Entwicklung der Löhne angepasst. Um gerade in der Phase des Wirtschaftswunders einen gleichbleibenden Lebensstandard im Alter abzusichern, schloss dieses neue System die sich immer weiter öffnende Schere zwischen steigenden Löhnen und konstanten Renten. Allzu schnell drohte bis dahin das wachsende Delta zwischen Lohn und Rente zur Altersarmut zu führen.

Um diese Lücke zu schließen, wurde auch die Finanzierung radikal verändert: Hier wurde durch den damaligen Bundeskanzler Konrad Adenauer eine erste Version des

Umlageverfahrens eingeführt. Es wurde damit kein Kapital mehr für die Renten aufgebaut. Im Rahmen dieses neuen Generationenvertrages sollten die Kosten für die Renten der jeweils älteren Generation fortan von den jeweils werktätigen Generationen mit erwirtschaftet werden.

Über die zunehmend gesicherte staatliche Altersversorgung hinaus avancierte die betriebliche Altersversorgung als Lohnbestandteil mehr und mehr zum Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung. Da sie auch eine Funktion der sozialen Absicherung im Sinne der Gesellschaft einnimmt, wird sie in unterschiedlichen Formen bis heute staatlich gefördert. Betriebswirtschaftlich wurde die Pensionsrückstellung klassisch als Instrument der Innenfinanzierung charakterisiert und als Alternative zur Kreditfinanzierung oder Beteiligungsfinanzierung dargestellt: „Neben den finanziellen Mitteln, die sich der Betrieb von außen durch Beteiligungskapital (Aufnahme neuer Personen oder Kapitalgesellschafter bzw. Erhöhung der Beteiligung bereits beteiligter Gesellschafter oder durch Fremdkapital (Aufnahme von Krediten) beschafft hat, hat er auch die Möglichkeit, sich von innen, d.h. aus dem betrieblichen Umsatzprozess heraus durch Zurückbehalten von Gewinnen (Selbstfinanzierung), durch Bildung von Pensionsrückstellungen, (...) zusätzliche Finanzierungsmittel zu beschaffen.“ (Wöhe, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Verlag Vahlen 17. Auflage 1990). Unternehmerisch wurde in Zeiten des Wirtschaftswunders häufig der Gedankenfehler gemacht, dass das Unternehmen aufgrund anhaltenden Wachstums diese Form der Finanzierung durch den zeitlich verlagerten Zeitpunkt der Auszahlung und den Effekt der Steuerersparnis auf den verbuchten Aufwand aus dem laufenden Cashflow des stetig wachsenden Unternehmens bedienen könne. Eine Rückdeckung der Direktzusagen erfolgte in vielen Fällen nicht und die Auszahlungsverpflichtung hat zahlreiche Unternehmen dann zum Leistungszeitpunkt schmerzlich eingeholt.

ARTEN DER BETRIEBLICHEN ALTERS- VERSORGUNG

Grundsätzlich gibt es in Deutschland heute fünf Möglichkeiten zur Gestaltung einer betrieblichen Altersversorgung:

- Direktzusage
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse

Von der Art des Durchführungsweges unterscheiden sich mittelbare und unmittelbare Arten der Altersversorgung. Bei den

mittelbaren Varianten erfolgt die Erbringung der Versorgungsleistung über einen Dritten (rechtlich selbständig).

Die **unmittelbare / direkte Pensionszusage (Direktzusage)** hingegen begründet die Verpflichtung eines Arbeitgebers, aus eigenen Mitteln dem Arbeitnehmer (oder dessen Hinterbliebenen) im Versorgungsfall eine Einmal- oder Rentenleistung(en) zu gewähren. Für diese Zusage kommen dabei unterschiedliche Ausgestaltungen in Betracht, z.B. Leistungszusage (Festzusage, gehalts- und/oder dienstzeitabhängige Zusage, Gesamtversorgungszusage) oder beitragsorientierte Zusage (Gehaltsumwand-

lung des Arbeitnehmers). Die hierfür vorgesehenen finanziellen Mittel können im Falle der Direktzusage zunächst im Unternehmen verbleiben und dort genutzt werden, was aus Unternehmenssicht vermutlich attraktiv erscheint. Entsprechende Rückdeckungsversicherungen zur Absicherung der Verpflichtungen können und sollten natürlich abgeschlossen werden, sind jedoch nicht verpflichtend. Zur Absicherung des Insolvenzrisikos unverfallbarer Anwartschaften zahlt der Arbeitgeber entsprechende Beiträge an den Pensionssicherungsverein.



DIE GÄNGIGEN MODELLE DER MITTELBAREN ALTERSVERSORGUNG

	<i>Direktversicherung</i>	<i>Pensionskasse</i>	<i>Pensionsfonds</i>	<i>Unterstützungskasse</i>
Leistung Beitrag	Durch Entgeltumwandlung (bis zu einer definierten Grenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei) oder arbeitgeberfinanziert (Betriebsausgabe)	Gehaltsumwandlung (bis zu einer definierten Grenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei) oder arbeitgeberfinanziert (Betriebsausgabe)	Beitragszahlungen durch Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanziert	Gehaltsumwandlung (bis zu einer definierten Grenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei) oder arbeitgeberfinanziert (im Rahmen festgelegter Grenzen Betriebsausgabe)
Träger	Lebensversicherungsgesellschaft	Selbständige Versicherungsunternehmen	Fondsgesellschaft	Rechtsfähige Versorgungseinrichtung
Rückdeckung	Lebensversicherung	Vermögen der Pensionskasse	Kapitaldeckung durch betriebliches Sondervermögen oder rechtlich selbständige Einheit	Kongruente Rückdeckung
Absicherung	Sicherungsfonds für Lebensversicherungen	Subsidiärhaftung durch Arbeitgeber und Pensionssicherungsverein	Nachschusspflicht des Arbeitgebers bei ungenügend hoher Rendite des Fonds, Pensionsversicherungsverein	Subsidiärhaftung durch Arbeitgeber und Pensionssicherungsverein
Leistung	In Einzahlungsphase Versicherungsleistungen, in Rentenphase Renten-/Kapitalleistung, die zu versteuern ist	In Rentenphase Renten-/Kapitalleistung, die zu versteuern ist	In Rentenphase Renten-/Kapitalleistung, die zu versteuern ist	In Rentenphase Renten-/Kapitalleistung, die zu versteuern ist



ALTERSVORSORGE UND BILANZIERUNG: BESONDERHEITEN BEI DER PENSIONS- ZUSAGE UND UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Während die nebenstehend dargestellten vier mittelbaren Formen der betrieblichen Altersversorgung unter feststehenden Bedingungen als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, haben diese keine weiteren Auswirkungen auf die Bilanz des Unternehmens.

Bei der unmittelbaren Direktzusage stellt sich dies anders dar: In der Anwartschaftsphase stellt die Direktzusage eine Verbindlichkeit dar, deren Höhe und / oder Fälligkeit ungewiss ist. Unter der Voraussetzung, dass es sich um einen schriftlich fixierten Rechtsanspruch ohne Vorbehalte handelt, besteht die Verpflichtung zur Bildung einer Rückstellung in der Steuer- und Handelsbilanz (§ 6a EStG, § 249 HGB). Die Bildung dieser Rückstellung erfolgt auf der Grundlage eines jährlich zum Bilanzstichtag zu erstellenden Pensionsgutachtens, das den Barwert der möglichen Verpflichtungen unter Berücksichtigung der einzelnen Anwärter, der individuellen Zusagen, biometrischer Berechnungsgrundlagen und des anzuwendenden Diskontsatzes berechnet.

Soweit Direktzusagen vor dem 1. Januar 1987 erteilt wurden, besteht gem. Art. 28 Abs. 1 EGHGB für das Unternehmen ein Wahlrecht hinsichtlich des Bilanzansatzes. Die Summe der nichtbilanzierten Altzusagen ist im Anhang anzugeben.

„BILMOG“ – ODER DIE AUSWIRKUNGEN DES BILANZRECHTSMODERNISIERUNGS- GESETZES

Sofern ein Unternehmen für die Absicherung der Finanzierung eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat, wird der entsprechende Aktivposten bilanziell seit der Anwendung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) mit den Rück-

stellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen saldiert und ein ggfls. verbleibender Saldo unter den Passiva ausgewiesen.

Seit der Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes ist für Bilanzstichtage, die nach dem 31.12.2009 enden, der nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendige **Erfüllungsbetrag** anzusetzen.

Die bisher gültige einheitliche Bewertung von Pensionsrückstellungen in Steuer- und Handelsbilanz wurde durch das BilMoG aufgehoben.

Davor war der Wert in der Pensionsrückstellung nach dem Teilwertverfahren unter Berücksichtigung der Heubeck-Richtlinien 2005G und einem gesetzlich vorgegebenen Rechnungszins von 6 % zu ermitteln. Aufgrund des Maßgeblichkeitsprinzips bzw. der sogenannten „umgekehrten Maßgeblichkeit“ war der Handelsbilanzansatz identisch mit dem Steuerbilanzwert.

So gilt für die Steuerbilanz nach wie vor das Teilwertverfahren, in der Handelsbilanz kommt es jedoch zu höheren Rückstellungen.

In der Handelsbilanz müssen nach dem BilMoG Anwartschafts- und Rentensteigerungen in die Bewertung einbezogen werden. Zudem ist der Rechnungszins niedriger als der von vielen Unternehmen auch in der Handelsbilanz früher angewandte Zins von 6 %. Eine pauschale Bezifferung ist hier zwar nicht möglich, dennoch ist es hierdurch zu deutlichen Steigerungen der Pensionsrückstellungen gekommen. Dabei galt: Falls es durch die erstmalige Anwendung des BilMoG im Jahr 2009 zu einer Erhöhung der Pensionsrückstellungen kam, konnte der dadurch entstandene Mehraufwand auf 15 Jahre verteilt werden. Eine gleichmäßige Verteilung wurde dabei zwar nicht gefordert – allerdings muss in jedem Jahr mindestens ein Fünftel des ur-

sprünglichen Unterschiedsbetrages angesammelt werden. Führt die BilMoG-Anwendung allerdings zu einer Verminderung der Pensionsrückstellungen, dann war umgekehrt zu prüfen, ob in den folgenden 15 Jahren noch Zuführungen in entsprechender Höhe zu erwarten waren. Falls ja, gab es ein Wahlrecht: Wahlweise konnten die vorhandenen Pensionsrückstellungen aufgelöst und direkt gegen die Gewinnrücklagen gebucht werden oder die mögliche Auflösung konnte eben nicht vorgenommen werden. Waren hier umgekehrt keine Zuführungen zu erwarten, war die Auflösung erfolgswirksam vorzunehmen.

Bemerkenswert bei diesem 2009, also vor mittlerweile 11 Jahren in Gang gesetzten Vorgang ist nicht nur seine Komplexität, sondern auch seine Langlebigkeit: In der Praxis finden sich heute in vielen Unternehmen noch ausstehende positive Unterschiedsbeträge aus der Erstanwendung des BilMoG.

PENSIONSUSAGEN AN GESCHÄFTS- FÜHRENDE GESELLSCHAFTER

Für den Sonderfall von Pensionszusagen an geschäftsführende Gesellschafter gilt, dass Rückstellungen in der Steuerbilanz auf der Passivseite vorgenommen werden können. Allerdings ist hier auch zu beachten, dass solche Pensionsrückstellungen wirksam nur dann gebildet werden dürfen, wenn

- eine zivilrechtlich wirksame Zusage erteilt wurde, die den formellen Voraussetzungen des § 6a EStG entspricht
- die Zusage in einer Gesamtbetrachtung nicht zu einer Überversorgung führt. Eine Überversorgung liegt dann nicht vor, wenn die Altersversorgung des geschäftsführenden Gesellschafters 75 % der letzten Aktivbezüge (= alle arbeitsrechtlich relevanten Einkünfte) zum jeweiligen Bilanzstichtag nicht überschreitet.

Wichtig zu wissen ist hier außerdem, dass:

- Zusagen, die durch Gehaltsumwandlung finanziert wurden bzw. werden, in diesem Zusammenhang unberücksichtigt bleiben und
- darüber hinaus die Finanzverwaltung weitere spezielle Voraussetzungen fordert, damit eine Versorgungszusage an geschäftsführende Gesellschafter nicht am Prinzip der verdeckten Gewinnausschüttung scheitert (z.B. Erdienbarkeit, Finanzierbarkeit, Üblichkeit, Drittvergleich).

SICHTWEISE IM RAHMEN VON UNTERNEHMENSTRANSAKTIONEN

Nun kommen wir zu dem Punkt, der für uns von besonderem Interesse ist: Im Rahmen von Unternehmenstransaktionen stellen Pensionsrückstellungen häufig eine besondere Herausforderung dar. Vom Grundsatz her darf hier wohl gelten: Abrechtsrechtlich müssen bestehende Zusagen gegenüber Mitarbeitern im Regelfall im Zuge der Rechtsnachfolge durch den Käufer übernommen werden. Und um das auch direkt zu erwähnen: Das gilt – ebenso vom Grundsatz her – sowohl bei Anwartschaften der Vergangenheit als auch bei Zusagen für die Zukunft (Future Service).

Allerdings gibt es hier eine Ausnahme: Beim Kauf eines Unternehmens aus der Insolvenz, in dem die durch die Arbeitnehmer erdienten Anwartschaften schon vor dem Erwerb als Forderungen der Begünstigten im Rahmen der Insolvenz (in der Regel durch Leistungsübernahme durch den Pensionssicherungsverein) ausgeglichen wurden.

EINFLUSS VON PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN AUF DIE BESTIMMUNG VON UNTERNEHMENSWERTEN (CASH-AND-DEBT-FREE-ERMITTLUNG)

Ebenfalls wichtig zu wissen und im Regelfall grundsätzlich anzuwenden ist bei Un-

ternehmenstransaktionen auch folgender Punkt: Die Rückstellungen für Pensionen sind im Rahmen einer Überleitung vom Gesamtunternehmenswert (Enterprise Value cash-and-debt-free) zum Kaufpreis als Abzugsposition einzustufen. Entsprechende Guthaben bei Rückdeckungsversicherungen werden dagegen natürlich entsprechend positiv in Ansatz gebracht. Hier sind diejenigen Vertragsbeteiligten im Vorteil, die frühzeitig auf eine Lösung im Konsens setzen. Denn allzu häufig entbrennt gerade über die Bewertung dieser Positionen eine Diskussion.

Eine Analyse des Pensionsgutachtens durch den Käufer, bei der die heute marktüblichen niedrigeren Zinsen in Ansatz gebracht werden, führt in der Regel zu einer signifikant höheren Bewertung der Verbindlichkeit – und damit zu einer über den Bilanzansatz deutlich hinausgehenden Forderung nach einer Kaufpreisschmälerung. Diesen Punkt gilt es nach unserer Erfahrung frühzeitig zu adressieren, um ihn dann wirksam und zielführend zu verhandeln.

SONDERFALL: PENSIONS-ZUSAGEN AN VERKAUFENDE ALTGESELLSCHAFTER

Die Zusagen an die Altgesellschafter bergen meist eine weitere Brisanz. Ein Käufer will i.d.R. mit der Zahlung eines Kaufpreises alle Ansprüche der Verkäufer abgegolten wissen und eine „klare Trennlinie“ ziehen. Pensionsansprüche mit ungewissen Restlaufzeiten stellen keine „klare Trennlinie“ dar. Nach unserer Erfahrung spielt es dabei auch keine Rolle, ob ein Altgesellschafter zum gegebenen Zeitpunkt noch aktiv im Unternehmen ist oder bereits Bezüge aus der Altersvorsorge erhält. Aus der Frage, ob erworbene Pensionszusagen für den Verkäufer noch nötig sind, entsteht fast zwangsläufig eine Diskussion über Maß und Wert – und über die Frage, welche Alternativen es für den Umgang mit diesen Verpflichtungen geben kann.

Fazit

Um im Eingangsbild dieses Artikels zu bleiben: Das „Gnadenbrot“ des Unternehmers – auch des verkaufenden – kann verschiedene Formen annehmen.

Es gibt gangbare Wege, um im Rahmen einer Unternehmenstransaktion die Pensionsansprüche der veräußernden Gesellschafter zu berücksichtigen. Wir sprechen hier mehrheitlich von deutschem Vertrags- und Steuerrecht. Das heißt leider auch: Es gibt verschiedene Lösungsvarianten – und jeder Lösungsansatz entwickelt dabei je nach Situation seine spezifischen Vor- und Nachteile. Es gilt hierbei aus konkreten und meist sehr individuellen Konstellationen gute Lösungen zu destillieren.

Der Weg führt, zwangsweise über die individuelle Analyse und vor allem auch die Klärung von Fragen, wie z.B.: Welche Maßnahmen sind grundsätzlich möglich? Welches sind jeweils die steuerlichen Implikationen? Wie lassen sich mögliche Risiken für Verkäufer, Unternehmen und Käufer ausschließen oder bewerten? Unser Rat: Aufgrund der Komplexität gilt es, dieses Thema frühzeitig und unter Begleitung eines erfahrenen steuerlichen Beraters zu adressieren.]

ALTERNATIVEN ZUM UMGANG MIT VERSORGUNGSZUSAGEN BEI GESELLSCHAFTERN IM RAHMEN DES UNTERNEHMENSVERKAUFS – EIN GESPRÄCH ÜBER DEN UMGANG MIT WERTEN

ALLERT & CO. ist stets auf der Suche nach neuen probaten Wegen zu verhandlungstechnischen Lösungen bzw. Handlungsalternativen für wiederkehrende Aufgabenstellungen. Für die Frage, wie mit betrieblichen Versorgungszusagen gegenüber Gesellschaftern im Rahmen eines Unternehmensverkaufs umgegangen werden kann, konnten wir einen ausgewiesenen Experten für das Thema zu Rate ziehen.

Dr. Sven Helm, LL.M. ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht sowie Steuerberater und Fachberater für Internationales Steuerrecht und hat darüber hinaus Internationales Wirtschaftsrecht an der University of California / Davis in den USA studiert. Mit mehr als 20 Jahren Berufserfahrung, davon ca. 10 Jahre in international tätigen „Big 4“-Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und in der Konzernsteuerabteilung eines ebenfalls international operierenden Industriekonzerns, verfügt er über umfangreiche sowie profunde Kenntnisse und praktische Erfahrungen auch zu unserem Thema. Umso mehr freuten wir uns auf das Gespräch mit ihm.

Mit der Problemstellung der Behandlung von Pensionsrückstellungen bei Unternehmensverkäufen war er nicht nur vielfach befasst, sondern hat hier sehr lösungsorientiert „Wege aus dem Dilemma“ aufgezeigt und umgesetzt. Deshalb beginnen wir mit einer sehr grundsätzlichen Frage...

Herr Dr. Helm, sofern es sich um Versorgungszusagen an die verkaufenden Gesellschafter handelt, gerät man in Transaktionsverhandlungen immer wieder auch an den Punkt des Verzichts. Sollte es bei solchen Verhandlungen zum emotionalen und sachlichen Rüstzeug des Verkäufers gehören, sich mit dieser Möglichkeit zu befassen?

S.H.: Ja, grundsätzlich ist der Verzicht ein durchaus gangbarer Weg. Allerdings muss hier immer der Einzelfall genau analysiert werden. Denn hier ist vor allem eine Frage wichtig: Auf was genau würde der verkaufende Gesellschafter verzichten? Je nachdem, welches Detail man hier betrachtet, können sich sehr unterschiedliche steuerliche Konsequenzen ergeben.

Welche Möglichkeiten gibt es vom Grundsatz her?

S.H.: Eine Möglichkeit ist beispielsweise der Verzicht auf zukünftige Ansprüche, bei dem die verkaufenden Gesellschafter lediglich auf noch nicht erdiente Ansprüche verzichten. Aus steuerlicher Sicht wird dabei nicht angenommen, dass dies zu einer verdeckten Einlage und damit zu einem quasi fiktiven Zufluss von Arbeitslohn führt. Im Gegenzug reduziert sich allerdings die bisher gebildete Rückstellung im zu verkaufenden Unternehmen, was zu einer entsprechenden Steuerbelastung führt: Schon erdiente Altansprüche wären dann seitens des Unternehmens auch in Zukunft nach einem erfolgten Verkauf zu zahlen.

Verhandelbar könnten also nicht nur der komplette Verzicht, sondern auch nur bereits erdiente oder noch nicht erdiente Ansprüche gemacht werden?

S.H.: Die Alternative, dass der verkaufende Gesellschafter insgesamt auf seinen Pensionsanspruch verzichtet, gibt es natürlich auch immer. Allerdings sind hier die steuerlichen Konsequenzen, insbesondere beim verkaufenden Gesellschafter, zu beachten.

Welche Konsequenzen hätte der komplette Verzicht für den verkaufenden Gesellschafter?

S.H.: Zunächst führt der Verzicht des verkaufenden Gesellschafters auf seinen Pensionsanspruch zu einer Auflösung der Rückstellung in Höhe des entsprechenden Betrages. Dieser Ertrag ist allerdings – sofern der Pensionsanspruch werthaltig ist – als verdeckte Einlage steuerfrei. Es kommt also auf dieser Ebene nicht zu einer Versteuerung des Ergebniseffektes durch das Unternehmen. Umgekehrt entfällt die

Reduzierung des Kaufpreises um die Rückstellung, was den Equity Value entsprechend erhöht. Allerdings käme es bei dieser Variante auf Ebene des Gesellschafters zum Zufluss von Arbeitslohn in Höhe des Betrages, auf den verzichtet würde. Daher sollten Vor- und Nachteile dieses Lösungsansatzes sehr sorgfältig gegeneinander abgewogen werden.

In einzelnen Fällen und auch wenn es nicht ausschließlich um die Pensionsansprüche verkaufender Gesellschafter geht, ist uns auch schon das Modell der Auslagerung der Pensionen auf eine sogenannte „Rentner GmbH“ begegnet. In welchen Fällen kann diese eine Lösung sein und was sind die Besonderheiten?

S.H.: Auch in diesem Fall ist es wieder schwierig, eine generelle Aussage zu treffen, in welchen Fällen die „Rentner-GmbH“ eine zutreffende Lösungsmöglichkeit sein kann. Grundgedanke der „Rentner-GmbH“ ist es ja, dass die Pensionszusage im Vorfeld einer geplanten Anteilsveräußerung auf eine separate GmbH, also eine Schwester-GmbH zum zu veräußernden Unternehmen mit identischen Beteiligungsverhältnissen, übertragen wird. Solch eine „Rentner-GmbH“ wird zu einem klaren Zweck gegründet: Sie soll Pensionsverpflichtungen übernehmen, fortführen und die dafür erhaltenen Aktivwerte verwalten. Dies erfordert jedoch eine frühzeitige und intensive Beschäftigung mit dem Thema. Auch steuerlich ist diese Variante vielschichtig. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dabei kein lohnsteuerlicher Zufluss bei den Gesellschaftern stattfindet. Um aber zusätzlich das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung zu vermeiden, ist neben der Übertragung der entsprechenden Passiva und damit zusam-



ZUR PERSON:

Dr. Sven Helm, LL.M. (UC Davis), RA, StB ist Geschäftsführer und Leiter des Teams Internationales Steuerrecht der Moore Treuhand Kurpfalz GmbH in Mannheim.

Dr. Helm verfügt über umfangreiche Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf dem Gebiet des internationalen Steuerrechts und der Verrechnungspreise. Sein Schwerpunkt liegt bei der Beratung von Unterneh-

menskäufen und Umstrukturierungen über die Grenze sowie bei der steuerlichen Gestaltung von Unternehmenskaufverträgen (z.B. Steuerklauseln).

Im Rahmen des Moore Global Netzwerks übt Dr. Helm als Country Coordinator für Deutschland und als Transfer Pricing Steering Group Leader leitende Funktionen aus.

menhängender Vermögenswerte auch ein angemessener Risiko- und Sicherheitszuschlag zur Deckung der zukünftigen Verwaltungskosten der Gesellschaft zu berücksichtigen. Aber auch hier gibt es natürlich Alternativen ...

Welche Alternativen sehen Sie hier?

S.H.: Anstatt der Ausgliederung der Pensionsverpflichtungen kann die Umsetzung alternativ auch im Wege eines Asset Deals erfolgen, bei dem das aktive Geschäft an eine neue „NewCo“-GmbH der Erwerber veräußert wird. So bliebe die gewünschte „Rentner-GmbH“ mit den Pensionsverpflichtungen und den dazugehörigen Assets zurück. Auch hier muss wieder gesehen werden: Beim Verkauf des Geschäfts im Wege des Asset Deals an die Erwerber fallen entsprechend Steuern an, die damit faktisch vom Verkäufer getragen werden. Zugleich hat der Erwerber einen zukünftigen Steuervorteil aufgrund möglicher höherer Abschreibungen, sodass dies kaufpreiserhöhend zu berücksichtigen ist (Tax Shield).

Und gibt es Alternativen, zur Auslagerung auf eine „Rentner GmbH“ als Vehikel?

S.H.: Bisher haben wir über Möglichkeiten gesprochen, bei denen man die grundsätzliche Art der Versorgungsverpflichtung, also z. B. die Direktzusage unangetastet lässt. Gleichzeitig gibt es jedoch Möglichkeiten, von der einen Form der betrieblichen Altersversorgung in einen anderen Versorgungsweg zu wechseln. Alternativen wären hier zum Beispiel die Übertragung der Pensionsverpflichtungen in eine Unterstützungskasse oder alternativ in eine Pensionskasse. Auch hier ergeben sich wieder jeweils unterschiedliche steuerliche

Implikationen auf Ebene der Gesellschaft und des Gesellschafters.

Wenn es Ihnen recht ist, beginnen wir mit den Implikationen bei einer Übertragung von Pensionsverpflichtungen an eine Unterstützungskasse...

S.H.: Bei einer Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf eine Unterstützungskasse werden in die sogenannte „U-Kasse“ sowohl die Verbindlichkeiten als auch zeitgleich die entsprechende Liquidität zur Erfüllung der Verbindlichkeiten übertragen. Auf der Ebene der Gesellschaft wären die Rückstellungen ertragswirksam aufzulösen und die Zahlung an die „U-Kasse“ wäre grundsätzlich auch steuerlich abzugsfähiger Aufwand. Aufgrund von Sonderregelungen ist diese Abzugsfähigkeit jedoch eingeschränkt bzw. nur über einen langen Zeitraum zu erreichen.

Welches ist der Vorteil der Lösung über eine „U-Kasse“?

S.H.: Ein Vorteil dieser Variante ist sicherlich, dass sich keine lohnsteuerlichen Konsequenzen für den Gesellschafter ergeben. Allerdings handelt es sich um eine „teure Lösung“, da der Gesellschaft eine entsprechende Liquidität mitgegeben werden muss.

Das ist sehr interessant – und wie sieht es nun mit der alternativen Lösung einer Übertragung an einen Pensionsfonds aus?

S.H.: Von der Durchführung ähnelt die Übertragung an einen Pensionsfonds der geschilderten Übertragung an eine „U-Kasse“: Die gebildeten Pensionsrückstellungen wären ergebniswirksam auszubuchen. Die Zahlung an den Pensionsfonds wäre grundsätzlich steuerlich ab-

zugsfähiger Aufwand. Wichtig und zu beachten ist dabei, dass eine lohnsteuerliche Steuerfreistellung auf Ebene der Gesellschaft allerdings nur erfolgt, wenn der über die Rückstellung hinausgehende Aufwand bei der GmbH auf zehn Jahre verteilt wird! Auch hierbei handelt es sich um eine „teure Lösung“, da sich die Pensionsfonds die Übernahme der Verpflichtung regelmäßig teuer bezahlen lassen.

Das klingt insgesamt so, als wären die einzelnen Lösungsansätze jeweils nur sehr individuell zu bewerten und steuerlich zu prüfen. Dies erscheint komplex und durchaus zeitaufwändig. Gibt es weitere „einfache“ Alternativen?

S.H.: Nein, leider gibt es über diese genannten grundlegenden Szenarien für die Lösung der Pensionsrückstellungen keine einfachen Lösungen „aus der Schublade“. Jeder Fall ist unterschiedlich gelagert. Und durch die verschiedenen Konsequenzen auf Ebene der Gesellschaft und der Gesellschaft entstehen oft Zielkonflikte, die ausführlich gegeneinander abgewogen werden müssen. Zusätzlich ist die Frage der Sicherung der Altersversorgung gerade für den bisherigen Inhaber eine Schlüsselfrage im Rahmen des Verkaufsprozesses. Allein schon deshalb ist eine intensive und in Alternativen denkende Beschäftigung mit dieser Fragestellung extrem hilfreich und angeraten.

Sehr geehrter Herr Dr. Helm, haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen.