

Stellungnahme

Arbeitsrechtliche und steuerliche Fragen

zur Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn

Vertragsentwurf von RA Miller

Rechtsstand: April 2018¹

Wesentliche Grundlagen der Zusage:

- Es handelt sich um eine Entgeltumwandlung.
- Die Einzahlungen erfolgen in eine vorab vereinbarte Kapitalanlage (flexible Versicherung).
- Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer.
- Der Arbeitgeber ist allein bezugsberechtigt.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Ablaufleistung der Versicherung in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln.

Option:

Die Rechte aus der Versicherung werden an einen Treuhänder abgetreten; der Versicherungsschein wird beim Treuhänder hinterlegt.

Rechtsanwalt Erwin K. Miller
Fachanwalt für Steuerrecht
Wendalinusstr. 8
66606 St. Wendel
www.rechtsanwalt-miller.de

¹ Sollte der Rechtsstand Ihres Exemplares älter als 3 Monate sein, bitte eine aktuelle Stellungnahme anfordern!

Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber hat sich in der Vereinbarung verpflichtet, bestimmte Gehaltsbestandteile nicht an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Stattdessen werden die Gehaltsbestandteile im Vermögen des Arbeitgebers angelegt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Eintritt des definierten Versorgungsfalles aus dem angesammelten Geld eine betriebliche Altersversorgung zu generieren. Bei Tod des Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalles steht das Kapital den Erben zu.

Die Vereinbarung stellt keine Zusage des Arbeitgebers auf eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) dar.

- Die Vererbbarkeit des angesparten Kapitals vor Eintritt des Versorgungsfalles schließt eine betriebliche Altersversorgung generell aus, BMF Schreiben vom 31.03.2010 Randziffer 252.
- Die Vereinbarung stellt keine unmittelbare Pensionszusage (Direktzusage/Leistungszusage) gemäß § 1 (1) BetrAVG dar, da keine bestimmte Leistung zugesagt wird. Die Höhe der Altersrente ist noch nicht bestimmbar.
- Bei der Vereinbarung handelt es sich nicht um eine beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 (2) Ziff.1 BetrAVG. Auch die beitragsorientierte Leistungszusage erfordert eine bestimmte (Mindest-)Zusage.
- Bei der Zusage handelt es sich nicht um eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gemäß § 1 (2) Ziff. 2 BetrAVG, denn der Arbeitnehmer hat keine eigenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag
- Somit erfolgt die Zusage nicht in einem der fünf Durchführungswege des § 1 BetrAVG.

Zwischenergebnis (1):

Die Verschiebung der Auszahlung von Lohn ist arbeitsrechtlich zulässig und kann rechtsverbindlich vereinbart werden.

Es handelt sich allerdings nicht um eine Zusage nach dem Recht der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des BetrAVG.

Der Arbeitgeber verspricht keine künftige Versorgungsleistung, sondern die Einzahlung der Gehaltsumwandlung in eine Versicherung, um damit bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgung zu finanzieren.

Steuerrecht, Lohnsteuer

Behält der Arbeitgeber einen Beitrag vom Arbeitslohn ein und führt ihn einer Versorgungsrückstellung zu, fließt dem Arbeitnehmer (noch) kein Arbeitslohn zu, Leitsatz 2 des Urteils BFH vom 20.07.2005 – VI R 165/01.

Der Zufluss von Arbeitslohn wird bei einer nicht als Lohnverwendung zu qualifizierenden Entgeltumwandlung zugunsten einer später zu erbringenden Versorgungsleistung auch dann auf den Zeitpunkt der Versorgungsleistungen hinausgeschoben, wenn keine (steuerlich anzuerkennende) betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG vorliegt, Leitsatz 2 des Urteils FG Düsseldorf vom 15.04.2008 - 10 K 3840/04 (rechtskräftig).

Der Arbeitnehmer muss seinen Lohn erst dann versteuern, wenn ihm dieser zufließt, §§ 25 i.V.m. 38 EStG.

Zahlt ein Arbeitgeber einen vereinbarten Lohn nicht aus, sondern zahlt diesen gemäß Vereinbarung zum Aufbau eines Versorgungskapitals als Beitrag in eine Rückdeckungsversicherung gemäß LStR R 40 b 1, so führt diese Gutschrift nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer.
- Der Arbeitgeber ist allein bezugsberechtigt.

Der Lohn fließt dem Arbeitnehmer nicht zu. Der Arbeitnehmer kann weder tatsächlich noch fiktiv über das Geld verfügen.

Zwischenergebnis (2):

Die Entgeltumwandlung führt nicht zum Zufluss von Arbeitslohn.

Die Lohnsteuerpflicht tritt erst bei Auszahlung im Versorgungsfall ein.

Steuerrecht, Bilanz

Gemäß § 5 (1) S. 1 EStG gilt der Grundsatz der Maßgeblichkeit der Handelsbilanz. Ausnahmen gelten dort, wo das Steuerrecht Spezialregelungen vorsieht.

Es ist also zunächst zu prüfen, ob die Spezialregelung des § 6a EStG „Pensionsrückstellung“ greift.

Die Vereinbarung zur Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn stellt keine Direktzusage dar.

Es liegt also keine Pensionszusage vor mit der Folge, dass eine Pensionsrückstellung gemäß § 6a EStG (Heubeck) nicht zulässig ist.

Zwischenergebnis (3):

Die Bildung einer Pensionsrückstellung gemäß § 6 a EStG ist nicht zulässig.

Bei dem Versorgungskapital handelt es sich um rückständigen Lohn. Der Arbeitgeber hat eine Schuld in Höhe des nicht ausgezahlten Lohnes.

Rückständiger Lohn ist zwingend als Erfüllungsrückstand zu passivieren.

Der Rückkaufswert der Versicherung am Bilanzstichtag, der aus der Entgeltumwandlung angespart wurde, stellt für den Arbeitgeber eine Verbindlichkeit aus rückständigem Lohn dar.

Der Arbeitgeber hat für diese Verbindlichkeit gemäß § 249 HGB i.V.m. EStR 5.7 (8) zu § 5 EStG eine „Rückstellung für Erfüllungsrückstand“ zu bilden.

Zu bewerten sind die Rückstellungen nach ihren Verhältnissen am Bilanzstichtag.

Dies ist der zum Bilanzstichtag bestehende Rückkaufswert der Versicherung.

Die künftige Verzinsung der Werte in der Lebensversicherung führt dazu, dass in der Steuerbilanz eine Diskontierung der Rückstellung für Erfüllungsrückstand nicht vorzunehmen ist.

Der Rückkaufswert der Versicherung ist zu aktivieren.

Zwischenergebnis (4):

Für die Verpflichtung aus dieser Vereinbarung ist eine Rückstellung für Erfüllungsrückstand in Höhe der am Bilanzstichtag vorhandenen Werte der Versicherung zu passivieren.

Der Rückkaufswert der Versicherung ist zum Bilanzstichtag zu aktivieren.

Ergebnis

- Die Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn ist arbeitsrechtlich zulässig.
- Die Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn unterfällt nicht dem Recht der betrieblichen Altersversorgung gemäß BetrAVG.
- Die Entgeltumwandlung in einen Beitrag zur Rückdeckungsversicherung führt nicht zum Zufluss von Lohn.
- Eine Pensionsrückstellung gemäß § 6a EStG ist nicht zulässig.
- In Höhe des Rückkaufswertes der Rückdeckungsversicherung zum Bilanzstichtag ist eine Rückstellung für Erfüllungsrückstand zu passivieren.
- Der Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung ist zu aktivieren.

Vereinbarung zur Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn (aufgeschobene Leistungszusage)

Zwischen

der Firma

-Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau

-Arbeitnehmer-

wird in Ergänzung des Arbeitsvertrages folgendes vereinbart.

Präambel

Die Parteien vereinbaren den Aufbau einer atypischen, kapitalgedeckten Altersvorsorge für den Arbeitnehmer.

Der Aufbau und die Umsetzung der Altersvorsorge erfolgen in drei Komponenten. In der Ansparphase verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Barlohn; mit den nicht ausgezahlten Gehaltsbestandteilen wird ein Versorgungskapital aufgebaut (A). Bei Eintritt des Versorgungsfalles überführt der Arbeitgeber das Versorgungskapital in eine betriebliche Altersversorgung (B). In der Auszahlungsphase bezieht der Arbeitnehmer einen Versorgungslohn (C).

A. Ansparphase

1. Entgeltumwandlung

Das dem Arbeitnehmer gewährte Gehalt wird gekürzt, um damit im Wege der Entgeltumwandlung Versorgungskapital für eine später zu erbringende Versorgungsleistung anzusparen.

Der Arbeitnehmer kann sowohl das laufende Gehalt, wie auch Sonderzahlungen umwandeln.

Das laufende Gehalt darf maximal zu 50 % umgewandelt werden.

2. Unverfallbarkeit

Das Versorgungskapital ist bereits verdienter Lohn, dessen Auszahlung zu Gunsten einer späteren Versorgungsleistung verschoben wird.

3. Kapitalanlage

Das umgewandelte Gehalt wird vom Arbeitgeber zum Aufbau des Versorgungskapitals als Beitrag in eine Versicherung eingezahlt.

Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und allein bezugsberechtigt.

Der Arbeitnehmer ist versicherte Person.

Dem Arbeitnehmer wird kein Bezugsrecht oder eine sonstige Verfügungsbefugnis an der Versicherung eingeräumt.

4. Insolvenzschutz

Zur Sicherung der Ansprüche des Arbeitnehmers und der Ansprüche der Angehörigen aus dieser Vereinbarung verpfändet der Arbeitgeber alle Rechte und Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer erwirbt mit der Verpfändung das Recht, bei Pfandreife die Versicherungsleistung insoweit für sich in Anspruch zu nehmen, wie dies zur vollen Erfüllung der Zusage erforderlich ist. Die Verpfändung erfolgt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Anzeige an die Versicherungsgesellschaft.

5. Versteuerung

Der Einbehalt des Gehaltes und die Zuführung zum Versorgungskapital führen nicht zum Zufluss von Lohn, so dass in der Ansparphase keine Lohnsteuer anfällt².

Die Versteuerung erfolgt bei Auszahlung des Versorgungslohnes, siehe unten Punkt C. Ziffer 2.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

Endet der Arbeitsvertrag vorzeitig durch Kündigung, so wird der Arbeitgeber einer Übertragung dieser Vereinbarung mit allen Rechten und Pflichten auf einen neuen Arbeitgeber zustimmen.

Ist eine Übertragung dieser Vereinbarung nicht möglich oder gewollt, so wird der Arbeitgeber die Versicherung kündigen und den Rückkaufswert an den Arbeitnehmer auszahlen.

Der Arbeitnehmer kann stattdessen die Übertragung der Versicherung auf sich verlangen.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass sowohl die Auszahlung wie auch die Übertragung der Lebensversicherung als Lohnzufluss zu versteuern ist.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass bei vorzeitiger Kündigung des Versicherungsvertrages der Rückkaufswert niedriger sein kann, als die Summe der eingezahlten Beiträge. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Erstattung des Differenzbetrages.

² BFH vom 20.07.2005 – VI R 165/01 und FG Düsseldorf vom 15.04.2008 – 10 K 3840/04

7. Rechtliche Qualifizierung

Den Parteien ist bekannt, dass in der Ansparphase keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vorliegt.

B. Umwandlung des Versorgungskapitals

1. Eintritt in den Ruhestand

Liegen die Voraussetzungen zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand oder Vorruhestand vor und endet das Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber verpflichtet, aus dem zu diesem Zeitpunkt vorhanden Versorgungskapital (mindestens in Höhe der eingezahlten Beträge) eine betriebliche Altersversorgung in Form einer lebenslangen Rente zu gewähren.

Der Arbeitgeber kann diese Verpflichtung wahlweise umsetzen:

a. Direktzusage

Der Arbeitgeber kann mit dem Versorgungskapital durch eine Einmalzahlung in eine Rentenversicherung eine Altersrente für den Arbeitnehmer nebst einer Witwenrente in Höhe von 60% der Altersrente einkaufen und in Höhe der Versicherungsleistung eine Direktzusage erteilen. Der Arbeitgeber wird die Rentenversicherung an den Arbeitnehmer verpfänden.

b. Unterstützungskasse

Der Arbeitgeber kann die Verpflichtung zur Rentenzahlung im Sinne von B. 1. a. auch auf eine Unterstützungskasse auslagern.

c. Alternative

Der Arbeitgeber kann eine weitere Alternative wählen, wenn gewährleistet ist, dass die Umsetzung eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG ist und nachgelagert versteuert wird.

Der Arbeitnehmer hat die Option, bei Eintritt des Versorgungsfalles die Auszahlung des Versorgungskapitals als einmalige Zahlung zu verlangen.

Einvernehmlich steht es den Parteien frei, eine andere Form der Auszahlung des Versorgungskapitals, zum Beispiel als zeitlich befristete Rente zu vereinbaren.

2. Tod des Arbeitnehmers vor Ruhestand

Verstirbt der Arbeitnehmer vor Eintritt in den Ruhestand, wird das Versorgungskapital den Erben als einmalige Zahlung ausgezahlt. Da es sich bei der Leistung des Arbeitgebers um die Auszahlung

rückständigen Lohnes handelt, ist die Auszahlung entsprechend als Lohnzufluss von den Erben zu versteuern.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit

Endet das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit, wird das Versorgungskapital dem Arbeitnehmer als einmalige Zahlung ausbezahlt. Der Anspruch gemäß B. 1 entfällt in diesem Fall.

Einvernehmlich können die Parteien statt dessen vereinbaren, dass aus dem Versorgungskapital eine lebenslange Rente oder eine befristete Rente bis zum Eintritt in den Ruhestand gezahlt wird.

C. Auszahlungsphase

1. Betriebliche Altersversorgung

In der Auszahlungsphase gelten die Bestimmungen des BetrAVG in Verbindung mit den Regelungen des gewählten Versorgungsweges.

2. Versteuerung

Die Leistungen sind bei Auszahlung als Versorgungslohn in voller Höhe zu versteuern.

Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Abrechnung seine Lohnsteuerkarte vorlegen.

D. Allgemeines

1. Der Arbeitgeber trägt die bei dem Rechtsanwalt anfallenden Kosten.
2. Der Arbeitnehmer trägt die mit dem Abschluss der Versicherung anfallenden Kosten.
3. Der Vertrag beginnt mit dem Datum der Unterzeichnung und läuft zunächst auf die Dauer von 5 Jahren.
4. Danach haben beide Parteien das Recht, den Vertrag jeweils zum Ende eines vollen Jahres mit einer Frist von 6 Wochen zu kündigen. Nach Eintritt der Kündigung endet das Recht des Arbeitnehmers zu weiteren Entgeltumwandlungen. Die Vereinbarung im übrigen bleibt bestehen.
5. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder unwirksam werden, sollen die übrigen Bestimmungen dennoch wirksam bleiben. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, eine dem beabsichtigten wirtschaftlichen Zweck entsprechende Zusatzvereinbarung zu treffen. Dasselbe gilt für die Ausfüllung etwaiger Vertragslücken. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages, einschließlich dieser Schriftform, bedürfen der Schriftform.

Auftrag zur Entgeltumwandlung

Name:

Vorname:

Entsprechend der Vereinbarung zur Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn bitte ich um nachfolgende Veranlassung:

- Ab der nächsten Entgeltauszahlung des laufenden Gehaltes soll monatlich bis auf weiteres ein regelmäßig ein Betrag in Höhe von brutto: _____ in Versorgungslohn umgewandelt werden.
- Bei der nächsten Entgeltauszahlung soll einmalig ein Betrag in Höhe von brutto: _____ in Versorgungslohn umgewandelt werden.
- Aus nachfolgendem Einmalanspruch wegen _____ soll einmalig ein Betrag in Höhe von brutto: _____ in Versorgungslohn umgewandelt werden.