

IHK WirtschaftsForum

Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain

www.frankfurt-main.ihk.de A 4836

FACHKRÄFTE- SICHERUNG

8-27

RECRUITING – ARBEITSWELT IM WANDEL –
DIGITALISIERUNG – ERFOLGSFAKTOR FAMILIE



STANDORTPOLITIK

We do digital Award:
Digitalisierung mit
Gesicht

35

AUSBILDUNG

Duale Ausbildung:
Kein Deutsch, keine
Perspektive

44

INTERNATIONAL

USA-Geschäftsrei-
sen: Sensible Daten
schützen

50

STEUERN

Pensionszusagen:
Brand in den Ge-
schäftsbilanzen

52

BRAND IN DEN BILANZEN

Die andauernde Niedrigzinsphase lässt in vielen Unternehmen die vorgeschriebenen Bilanzrückstellungen für Pensionszusagen explodieren. Als Alternative bietet sich die Auslagerung der Zusagen an.



STEUERFÄLLIGKEITEN IM MÄRZ 2018

Staatssteuern

Am 12. März 2018 werden fällig: Vorauszahlung auf die Körperschaftsteuer sowie die Einkommensteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer der Veranlagten für das erste Quartal 2018.

Umsatzsteuer- / Mehrwertsteuer-Vorauszahlung für den Monat Februar 2018 der Monatszahler. Monatszahler ist jeder Unternehmer, dessen Umsatzsteuer im Kalenderjahr 2017 mehr als 7 500 Euro betragen hat; Monatszahler sind auch solche Un-

ternehmer, die ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit im Jahr 2017 oder 2018 aufgenommen haben (Existenzgründer). Im Februar 2018 einbehaltene Lohn- und Kirchensteuer sowie einbehaltener Solidaritätszuschlag, wenn die für das Kalenderjahr 2017 abzuführende Lohnsteuer mehr als 5 000 Euro betragen hat.

Im Februar 2018 einbehaltene Bauabzugsteuer (Abführung an das für den beauftragten Bauunternehmer zuständige Finanzamt; weitere Infos online unter www.finanzamt.de).

Mit dem BilMoG, dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, wurden Unternehmen 2010 zur Neubewertung – meist einer deutlichen Erhöhung – ihrer Pensionsrückstellungen verpflichtet. Aufgrund der geringen Kapitalmarktrenditen fließen aus dem Rückstellungsvermögen geringere Erträge, als anfänglich geplant. Die Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz werden in den nächsten Jahren daher nochmals zusätzlich zu den normalen Zuführungen deutlich steigen.

Die Höhe der erforderlichen Rückstellungen errechnet sich aus einem gesetzlichen Zinssatz: In der Steuerbilanz sind dies sechs Prozent pro Jahr. In der Handelsbilanz ist ein Durchschnittszinssatz anzuwenden, der von der Bundesbank vorgegeben wird. Beide Werte entsprechen nicht dem aktuellen tatsächlichen Zinsniveau und beschönigen daher die Situation.

Der sechsprozentige Rechnungszins in der Steuerbilanz überzeichnet die Ertragsmöglichkeiten aus Kapitalanlagen inzwischen unbestreitbar in erheblichem Maße. Der DIHK, die Spitzenorganisation der deutschen Industrie- und Handelskammern, hat ausgerechnet, dass allein die mittelständischen Unternehmen dadurch rund 700 Millionen Euro an Steuern für Gewinne zahlten, die sie in Wirklichkeit nicht erzielten. Allein schon diese ungerechte Steuerlast sollte Grund genug sein, die Bilanz von Pensionszusagen zu befreien.

Aber auch für die Handelsbilanz sind die Vorgaben für den Rechnungszins optimistisch. Durch eine verlängerte Durchschnittsberechnung (Durchschnitt über die letzten zehn anstelle der vergangenen sieben Jahre) hat der Gesetzgeber 2016 den HGB-Rechnungszins nach oben korrigiert und den Unternehmen

damit einen geringen Spielraum bei der Bilanzierung verschafft. Allerdings wurden die ersparten Rückstellungen mit einem Ausschüttungsverbot belegt.

Viele Unternehmen haben Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, um für die künftige Erfüllbarkeit ihrer Pensionszusagen vorzusorgen. Versicherungsförmige Rückdeckungskonzepte sind von der aktuellen Zinsentwicklung jedoch besonders stark betroffen, denn Versicherungen unterliegen in ihrer Kapitalanlagepolitik bestimmten Beschränkungen.

Um ohne Abstriche bei der Sicherheit des Vermögens höhere Renditen aus der Kapitalanlage zu erzielen, bietet sich die Befreiung der Unternehmensbilanz durch die Auslagerung der Pensionszusagen und des Rückdeckungsvermögens auf externe Versorgungsträger an: Unterstützungskassen oder Pensionsfonds.

In Bezug auf Pensionsfonds ist zu beachten, dass es sie in zwei verschiedenen Ausprägungen gibt: Die versicherungsähnliche Form bietet ein Rundum-sorglos-Paket mit einer gesicherten Rentenzahlung bis zum 115. Lebensjahr und beinhaltet eine – wenn auch inzwischen geringe – Garantieverzinsung. Das ist für die meisten Mittelständler zu teuer. Empfehlenswert sind hingegen Pensionsfonds mit einem realistischen Ansatz für die Lebenserwartung und mit kostengünstiger kollektiver Absicherung des Langlebigkeitsrisikos.

Die nichtversicherungs förmigen Pensionsfonds sind in der Anlagestrategie flexibel. Die Renditen liegen meist ein bis zwei Prozent höher als die von Rückdeckungsversicherungen erzielten Erträge, nicht zuletzt durch günstigere Kostenstrukturen. Für die im Fonds erwirtschafteten Zinsen fällt keine Kapital-

ertragsteuer an. Anders als bei Versicherungen fließt das bei Tod des Begünstigten unverbrauchte Pensionsvermögen an das Unternehmen zurück. Und schließlich beendet eine Auslagerung die ungerechte fiktive Besteuerung von Vermögenserträgen in der Steuerbilanz.

Auch unter den flexiblen Pensionsfonds bestehen allerdings einige Unterschiede. Bei den für kleine und mittelständische Unternehmen empfehlenswerten Pensionsfonds ist daher eine sorgfältige Auswahl angezeigt. Spezialisierte Beratungsunternehmen unterziehen die verschiedenen Anbieter in regelmäßigen Abständen einem detaillierten Vergleichstest. Dabei lohnt zu wissen: Die Preise differieren von 100 bis 180 Prozent bei gleicher Leistung. Das verwaltete Volumen schwankt von wenigen Millionen bis über eine

Milliarde Euro. Dies beeinflusst die Bonität des Fonds.

Unternehmen haben bei Übertragung der Pensionsverpflichtung auf einen externen Versorgungsträger die Option, den kalkulatorischen Rechnungszins in einer bestimmten Bandbreite je nach Versorgungsträger selbst festzulegen. Zum Stand Ende Oktober betrug die Spanne 0,9 bis fünf Prozent. Realistisch sind in der aktuellen Marktlage Renditen zwischen zwei und 3,5 Prozent.

Gleichwohl konnten vertrauenswürdige Versorgungsträger in der Vergangenheit selbst in Krisensituationen gute Ergebnisse (circa drei bis fünf Prozent pro Jahr) mit geringen Schwankungsbreiten (maximal 3,5 bis sechs Prozent) vorweisen. Hohe Kalkulationszinssätze vermindern natürlich den Dotierungsaufwand, können aber zu Nachschussverpflichtungen führen. Diese sind

entweder einmalig sofort zu leisten oder über einen Sanierungsplan auf bis fünf Jahre zu verteilen.

Wesentliches Manko der meisten Pensionsfonds ist in diesem Zusammenhang, dass sie zwangsweise in einen versicherungsförmigen Tarif umstellen, falls eventuell nötige Nachschusszahlungen von der GmbH nicht beglichen werden. Dies ist etwa denkbar, wenn die GmbH an einen neuen Eigner verkauft wurde und das Nachschussrisiko im Kaufpreis nicht berücksichtigt wurde. Damit erhält der Pensionär nur noch 50 bis 60 Prozent der Ursprungsrente. Gute Versorgungsträger kürzen quotal.

Hinsichtlich des Langlebkeitsrisikos bieten manche Anbieter individuelle Garantien, etwa dass bis zum Lebensalter von 90 Jahren keine Nachschüsse fällig werden. Andere bilden

große Kollektive, in denen die früher Sterbenden die länger Lebenden „subventionieren“. Schließlich bieten nicht alle Pensionsfonds die Möglichkeit, anstelle ratierlicher Rentenzahlung zu einem späteren Zeitpunkt auch die einmalige Kapitalabfindung zu wählen. Wird darüber hinaus in Erwägung gezogen, dass auch die künftigen, noch nicht erdienten Ansprüche in einem Auslagerungskonzept zu berücksichtigen sind, so wird deutlich, dass es bei Pensionslösungen stets um individuelle Maßarbeit geht. |



AUTOR
THORSTEN
KIRCHEIS
Vorstand, diz
Deutsches Institut
für Zeitwertkonten
und Pensionszu-
sagen, Berlin
info@diz.ag

Rechts- und Steuertipps

✓ Grenzen für Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Verletzt ein Arbeitgeber bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Aufklärungs- oder Hinweispflichten, kann daraus ein Schadensersatzanspruch resultieren. Dabei dürfen die Anforderungen an Schutz- oder Fürsorgepflichten aber nicht überspannt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Ar-

beitnehmerin entschieden, deren Arbeitsverhältnis im Alter von 50 Jahren durch Aufhebungsvertrag beendet wurde. Als sie zwölf Jahre später den Antrag auf betriebliche Altersversorgung stellte, erfuhr sie, dass ihr Leistungen auch bereits drei Jahre früher auf Antrag zugestanden hätten. Die versäumten Leistungen in Höhe von 20 605 Euro forderte sie als Schadensersatz. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass

Arbeitgeber aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten sind, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehenden Interessen von Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben zu wahren. Grundsätzlich habe allerdings jede Vertragspartei für ihre Interessen selbst zu sorgen und sich hierüber Klarheit zu verschaffen. Gesteigerte Hinweispflichten für den Arbeitgeber

könnten entstehen, wenn eine Aufhebung auf seine Initiative erfolge. Vertragliche Fürsorgepflichten dürften nicht überspannt werden. Vorliegend habe keine Verpflichtung des Arbeitgebers bestanden, unaufgefordert über die Auswirkungen der Vertragsbeendigung für die spätere betriebliche Altersversorgung zu unterrichten. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. August 2017) |



JÜRGEN R. MÜLLER

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Waidmannstraße 45, 60596 Frankfurt a.M.

☎ +49(0)69 - 69 59 71 988 ☎ +49(0)69 - 69 59 71 966

www.jrm-legal.de

Steuerrecht
Steuerstrafrecht
Wirtschaftsstrafrecht