

UMWANDLUNG VON TANTIEMEN UND SONDERZAHLUNG IN EINE KONGRUENT AUSFINANZIERTER UNTERSTÜTZUNGSKASSENZUSAGE

Altersversorgung für Führungskräfte und besserverdienende Angestellte



Führungskräfte und besserverdienende Angestellte haben meist eine deutlich höhere Versorgungslücke als „Normalverdiener“. Dies liegt an der oftmals längeren Ausbildungszeit und einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG).

Tantiemen und Sonderzahlungen unterliegen deshalb in den meisten Fällen einem sehr hohen Steuersatz und werden zum Teil oder sogar gänzlich nicht für den Lebensunterhalt und Konsum benötigt.

Eine steuerlich sehr interessante und flexible Möglichkeit die Versorgungslücke zu schließen, ist die Umwandlung dieser Gehaltsbestandteile in eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) über das Tantiemen-Modell der Deutschen Unterstützungskasse (DUK) kombiniert mit dem Treuhandkonzept des Instituts für Wirtschaftsmathe-

matik und betriebliche Versorgungssysteme (IWW).

Vorgehensweise

Statt der Tantieme bzw. Sonderzahlung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Versorgungszusage über die DUK, welche bis zum Rentenbeginn mit gleichbleibenden Beiträgen ausfinanziert wird.

Umsetzung

- Schritt 1: Über die Entgeltumwandlungsvereinbarung der DUK wird der Betrag definiert, der bis zum Rentenbeginn dotiert werden soll.
- Schritt 2: Das Unternehmen zahlt die Summe aller Jahresbeiträge komplett auf das Treuhandkonto.
- Schritt 3: Die DUK zieht von dem Treuhandkonto die Beiträge zur Ausfinanzierung der Zusage ein.

Funktionsweise



Vorteile der BOLZ über das Tantiemen-Modell der DUK kombiniert mit IWW-Treuhandkonto

- Vollständige Ausfinanzierung der Zusage durch den unmittelbaren Bezug auf die Rückdeckungsversicherung
- Kein Nachfinanzierungsrisiko für den Arbeitgeber
- Neutralität in Steuer- und Handelsbilanz:
 - „automatischer Nullausweis“ im Handelsbilanz-Anhang
 - Steuerbilanz wird gar nicht in Form von Rückstellungen tangiert
- Hohe Flexibilität durch Erteilung beliebig vieler Zusagen und Aufstockung der Rückdeckung
- Jährliche Entscheidungsmöglichkeit zur Verwendung der Tantiemenauszahlung
- Zahlung auf das Treuhandkonto in voller Höhe als Betriebsausgabe ansetzbar
- Steuer- und liquiditätsoptimierte Versorgung
- Keine Belastung bei Unternehmensnachfolge oder -verkauf
- Insolvenzsicherung durch Treuhandkonto und Verpfändung der Rückdeckungsversicherung

Auswirkungen beim Arbeitnehmer

Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die in der Anwartschaftsphase an die Unterstützungskasse gezahlte Gelder stellen **steuerlich keinen „Arbeitslohn“** dar und bleiben daher **komplett unberücksichtigt**. Die steuerliche Betrachtung findet erst bei Bezug der Leistung statt.

Die **Leistungen** aus der Unterstützungskassenzusage unterliegen der Besteuerung als **„Einkünfte aus nicht-selbstständiger Tätigkeit“** (§ 19 EStG). Steuerbegünstigend kann bei Kapitalzahlungen die sogenannte „Fünftelregelung“ nach § 34 EStG angewendet werden.*

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Entgeltumwandlungen sind **innerhalb 4 %** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung **sozialversicherungsfrei** (§ 14 SGB IV). Die **Leistungen** unterliegen gemäß § 229 SGB V der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung.

* Für die Inanspruchnahme der „Fünftelregelung“ sind mehrmalige (mindestens zwei) Tantiemenumwandlungen über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten erforderlich (BFH Urteil vom 23.04.2021 - IX R 3/20).

UMWANDLUNG VON TANTIEMEN UND SONDERZAHLUNG IN EINE KONGRUENT AUSFINANZIERTER UNTERSTÜTZUNGSKASSENZUSAGE

Steuerliche Effekte für die Altersversorgung nutzen

Beispielrechnung

Tantieme wird ausbezahlt	
Jahreseinkommen	100.000 €
+ Tantieme/Bonus	20.000 €
Umwandlung	0 €
Zu versteuerndes Einkommen	= 120.000 €
Einkommenssteuer	30.694 €
Jahresnettoeinkommen	89.306 €

Auf die Tantieme/Bonuszahlung fallen ca. 41 % Steuern an.

Tantieme wird umgewandelt	
Jahreseinkommen	100.000 €
+ Tantieme/Bonus	20.000 €
Umwandlung	-20.000 €
Zu versteuerndes Einkommen	= 100.000 €
Einkommenssteuer	22.483 €
Förderung durch Steuerentlastung	8.210 €
Jahresnettoeinkommen	77.517 €



Ergebnis für die Altersversorgung

Kapitalleistung vor Steuern zum Rentenbeginn

- Mögliche Bruttoleistung bei 6 % Nettowertentwicklung:
ca. 83.793 €

Kapitalleistung nach Abzug von Steuern zum Rentenbeginn

- Besteuerung unter Anwendung der „Fünftelregelung“:
ca. 26.508 €
- Mögliche Nettoleistung bei 6 % Wertentwicklung und nach Abzug von Steuern: ca. 57.285 €

Mit 11.790 € Nettoaufwand (Umwandlungsbetrag 20.000 € abzüglich Förderung durch Steuerentlastung in Höhe von 8.210 €) ergibt sich eine Nettokapitalauszahlung von ca. 57.285 €.

Dies entspricht einer Nettorendite von ca. 6,53 %.

Berechnungsgrundlage: GGF SV-frei; Steuerklasse III/0; Kirchensteuer 8 %; private Krankenversicherung mit abzugsfähigem Jahresbeitrag von 3.840 €; Umwandlungszeitpunkt: 01.03.2023; wertpapierorientierter Tarif, Wertentwicklung 6 % netto; Aufschubzeit 25 Jahre; Familienbruttoeinkommen im Jahr des Rentenbeginns = 40.000 €

Quelle: interne Berechnung, Stand: 01/2023

Ablauf

- Die Tantieme bzw. Sonderzahlung verbleibt im Unternehmen.
- Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält stattdessen eine Versorgungszusage über die DUK.
- Die erteilte Versorgungszusage wird bis zum Rentenbeginn mit gleichbleibenden Beiträgen ausfinanziert.
- Die Summe der Beiträge entspricht der umgewandelten Tantieme bzw. Sonderzahlung.
- Die Höhe der Zusage entspricht mindestens den Garantie-Werten der Rückdeckungsversicherung.
- Die zugesagte Betriebsrente steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von deren beruflichen Werdegang in voller Höhe zu – optimale Bindungswirkung für das Personalmanagement.
- Kombination mit Treuhandkonto rundet das Konzept ab, Stichwort: „Betriebsausgabe“.



Fazit



Über das Tantiemen-Modell der DUK kombiniert mit IWW-Treuhandkonto im Rahmen der BOLZ bietet sich dem Arbeitnehmer ein wirkungsvolles und flexibles Instrument zur Schließung der bestehenden Versorgungslücke. Der Arbeitgeber geht dabei kein Finanzierungsrisiko ein, da die zugesagten Leistungen den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung entsprechen.