compertis spezial
Neue Fachthemen bAV auf einen Blick

04/2025

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland – Auswirkung auch auf latente Steuern z.B. bei Pensionszusagen

Am 11.07.2025 hat der Bundesrat dem „Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ zugestimmt. Darin wurde u. a. beschlossen, den Körperschaftsteuersatz ab dem Veranlagungszeitraum 2028 von 15 Prozent in fünf jährlichen Schritten um jeweils einen Prozentpunkt bis zum Veranlagungszeitraum 2032 auf ab dann geltende 10 Prozent zu senken. Ab 2032 beträgt die Gesamtsteuerbelastung für Körperschaften (einschließlich Gewerbesteuer und Solidaritätszuschlag) dann ca. 25 Prozent, statt wie bisher ca. 30 Prozent. Das Gesetz, das zum 19.07.2025 in Kraft getreten ist (BGBl. v. 18.07.2025, Teil I, Nr. 161), gilt seit der Zustimmung durch den Bundesrat als „substantively enacted“. Dies bedeutet, dass eine Gesetzesänderung (z. B. eine Steuersatzänderung) nach dem aktuellen Stand der Dinge nicht mehr durch zukünftige Ereignisse verhindert werden kann und somit praktisch bereits wirksam ist, auch wenn der formale Inkraftsetzungstermin noch in der Zukunft liegt.

Die geplante Steuersenkung hat damit direkte Auswirkungen auf die Bewertung latenter Steuerpositionen nach HGB und IFRS. Nach § 274 Abs. 2 S. 1 HGB sowie nach IAS 12.47 sind latente Steueransprüche und -schulden mit dem Steuersatz desjenigen Veranlagungszeitraums zu bewerten, in dem die Differenzen voraussichtlich abgebaut werden bzw. die Vorträge genutzt werden. Diese Regelung stellt sicher, dass die Bewertung latenter Steuern die zukünftige steuerliche Realität widerspiegelt.

Auch Pensionsverpflichtungen und ähnliche langfristige Verbindlichkeiten wie Jubiläums- oder ATZ Verpflichtungen sowie etwaiges Deckungsvermögen bzw. Plan Assets haben einen Einfluss auf die Steuerlatenzen. Die beschlossene Senkung des Körperschaftsteuersatzes wirkt sich deshalb schon heute sowohl auf die Höhe der Bilanzpositionen aktive latente Steuern und passive latente Steuern als auch auf das Ergebnis bzw. Eigenkapital aus.

BAG verfestigt seine Rechtsprechung zum Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses bei Entgeltumwandlungen durch vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetztes geschlossene Tarifverträge

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, dass ältere Tarifverträge den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ausschließen können. Mit einer aktuellen Entscheidung bekräftigt es diese Rechtsprechung. Urteile des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage, ob ein Tarifvertrag, der aus einer Zeit vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetztes und damit des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) stammt, den Zuschuss wirksam abbedingen kann, gibt es mittlerweile mehrere. Das neue Urteil des BAG vom 26.08.2025 (3 AZR 298/24) kommt bei der Bewertung des Tarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft wenig überraschend zum gleichen Ergebnis.

Nach der Rechtsprechung genügt also, dass der Tarifvertrag eigenständig einen Anspruch auf Entgeltumwandlung ohne Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bzw. Erwähnung eines solchen Zuschusses regelt. Es bedarf weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zuschussanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG noch einer darauf bezogenen oder sonstigen Kompensation.

Die Tariföffnungsklausel des § 19 Abs. 1 BetrAVG erfasst auch bereits vor dem 01.01.2018 geschlossene Tarifverträge. Es ist deshalb nicht von Bedeutung, dass der Tarifvertrag bereits im August 2017 neu gefasst wurde. Der Wortlaut von § 19 Abs. 1 BetrAVG, die Systematik sowie der gesetzgeberische Wille und der sich daraus ergebende Sinn und Zweck der Norm lassen nur den Schluss zu, dass auch bereits vor dem 01.01.2018 geschlossene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung von § 1a BetrAVG, einschließlich des mit § 1a Abs. 1a BetrAVG neu geschaffenen Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss, abweichen können.

Die Gestaltung einer effektiven Benefits Strategie im Unternehmen

In Zeiten des Fachkräftemangels setzen Unternehmen verstärkt auf betriebliche Benefits um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Die richtige Auswahl der Benefits für die eigenen Mitarbeitenden ist in vielen Unternehmen eine Herausforderung. Häufig werden die Benefits von den Mitarbeitenden nicht ausreichend wahrgenommen oder es besteht eine Diskrepanz zwischen dem Angebot des Arbeitgebers und den Wünschen der Mitarbeitenden. Passen Benefits nicht zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, verpuffen sie und die eigentlichen Ziele wie Mitarbeitenden-bindung, -zufriedenheit und -motivation werden nicht erreicht.

86 % der deutschen Arbeitnehmenden werden Benefits angeboten. Wirklich zufrieden ist aber nur etwa die Hälfte (48 %) damit.
Mitarbeitende kennen vielfach nicht alle Benefits, die angeboten werden.
In nur etwa einem Drittel (36 %) der Unternehmen wird abgefragt, wie zufrieden Mitarbeitende mit angebotenen Benefits sind.
Jede und jeder zehnte deutsche Arbeitnehmende nutzt angebotene Benefits nicht, weil sie nicht zu den Lebensumständen passen.

**Quellen: Circula GmbH: Benefits Report 2023/24*

Um Benefits erfolgreich als Personalinstrument einzusetzen und Fachkräfte zu begeistern ist es wichtig zunächst den individuellen Bedarf im Unternehmen zu analysieren und im Nachgang die richtigen Lösungen umzusetzen. Hierbei kann die Unterstützung von externen Unternehmen zielführend sein.

Unser compertis-BenefitsSurvey begleitet Unternehmen mit nachfolgendem Konzept:
Eine professionelle Online-Befragung identifiziert die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und sorgt für Klarheit. Die übersichtliche Präsentation der Ergebnisse ermöglicht es, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Benefit-Landschaft gezielt zu optimieren. Hierbei steht nicht die Budgeterweiterung für zusätzliche betriebliche Benefits im Vordergrund. Oftmals ist eine Umverteilung (ReAllokation) vorhandener Budgets zielführend. Der Focus wird auf die Benefits gerichtet, die von den Mitarbeitenden wertgeschätzt werden und Wirkung entfalten.

compertis steuert den gesamten Prozess und unterstützt das Unternehmen bei der Anpassung und Neuerstellung arbeitsrechtlicher Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen). Entscheidend für den Erfolg einer neuen Benefit-Landschaft ist die Entwicklung eines maßgeschneiderten Kommunikationskonzepts zur Vermarktung und Information der Mitarbeitenden.

Nach einem Zeitraum von ca. 18 Monaten empfiehlt sich ein Review der Benefits-Strategie. Nutzungsquoten und Durchdringung werden analysiert und bei Bedarf erfolgt eine Nachjustierung.

Unsere Consultants begleiten Unternehmen gerne auch bei diesem Thema und stellen Ihnen weitere Informationen zur Verfügung.

Wenn es in Ihrem persönlichen Umfeld weitere Interessierte gibt, können Sie den QR-Code oder den Link:
https://www.ruv-event.de/compertis_Newsletter
zur Einwilligung gerne weiterleiten.

Redaktion:

Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:
compertis

Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de

Wenn Sie unser „compertis spezial“ nicht mehr empfangen möchten, senden Sie uns bitte eine Nachricht mit Ihrem Namen und Ihrer E-Mail-Adresse an:
info@compertis.de .
Wir werden Ihre E-Mailadresse dann umgehend aus dem Verteiler löschen.