

# Allgemeine Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

## Besonderheiten bei Gesellschafter-Geschäftsführern für Pensionszusagen und Zusagen auf Unterstützungskassenleistungen

Die Besonderheiten gelten grundsätzlich auch für dem Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) nahestehende Personen sowie unter gewissen Voraussetzungen für Vorstände einer Aktiengesellschaft (mit Mehrheitsaktienbesitz) und deren Angehörigen (nähere Einzelheiten siehe FVB--0290Z0 und FVB--0299Z0).

### Angemessenheit

Eine Pensionszusage oder eine Zusage auf Unterstützungskassenleistungen ist bei der Angemessenheitsprüfung mit der fiktiven Jahresnettoprämie anzusetzen.

Die Finanzverwaltung sieht eine Invalidenrente von mehr als 100 % der Altersrente und eine Hinterbliebenenrente von mehr als 60 % der Altersrente ggf. als nicht üblich und damit als nicht angemessen an.

### Gesellschafterbeschluss

(Einzelheiten siehe Merkblatt FVB--0280Z0)

Ein Gesellschafterbeschluss oder der Gesellschaftsvertrag muss die Erteilung einer Zusage und die Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung vorsehen.

### Insolvenzschutz

(Einzelheiten siehe Merkblatt FVB--0274Z0)

Die Versorgungsanwartschaften von beherrschenden GGF sind über das Betriebsrentengesetz nicht insolvenzgeschützt. In diesen Fällen sollte daher unbedingt eine privatrechtliche Insolvenzsicherung durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung vereinbart werden.

### Kürzung des Sonderausgaben-Höchstbetrags

Nach dem Jahressteuergesetz 2008 hat eine Kürzung des Höchstbetrages für tatsächlich aufgewendete Basisaufwendungen immer dann zu erfolgen, wenn ein (nicht rentenversicherungspflichtiger) GGF eine Zusage auf Altersversorgung erhält bzw. erhalten hat.

Auf den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung oder das Einhalten einer bestimmten Quote zwischen Aufwand und Beteiligung kommt es dabei nicht an. Die bisherige quotenmäßige Betrachtung zur Ermittlung, ob die betriebliche Altersversorgung durch eigene Beitragsleistung finanziert wird, ist allerdings im Rahmen der Günstigerprüfung bis längstens 2019 noch weiter durchzuführen.

### Mindestzusagedauer/Erdienbarkeit (Einzelheiten siehe Merkblatt FVB--0290Z0)

Bei einem beherrschenden GGF ist erforderlich, dass zwischen der Erteilung der Zusage und der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersleistung ein Zeitraum von mindestens 10 Jahren liegt.

Bei einem nicht beherrschenden GGF reicht alternativ hierzu aus, dass dieser Zeitraum 3 Jahre beträgt, wenn das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des vorgesehenen Ausscheidens 12 Jahre bestehen wird.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres wird die Erteilung einer Versorgungszusage an den GGF steuerlich nicht mehr anerkannt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) vertritt die Auffassung, dass die Erdienbarkeitsfrist grundsätzlich eingehalten werden muss. Wir empfehlen daher mit dem Steuerberater eventuelle steuerliche Konsequenzen zu besprechen, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf der Erdienbarkeitsfrist beendet werden soll.

Während den genannten Zeiträumen ist eine Erhöhung der Versorgungsleistungen aufgrund der fehlenden Erdienbarkeit steuerlich nicht zulässig. Durch die rechtzeitige Vereinbarung der Bezugnahme auf die Rückdeckungsversicherung im Leistungsplan ist jedoch eine Erhöhung sowohl vor als auch nach Rentenbeginn möglich.

Der BFH hält die Erdienbarkeitsfrist dann für entbehrlich, wenn die Entgeltumwandlung eine echte Barlohnnumwandlung ist. Dies liegt vor, wenn ein Teil des bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs in Beiträge für eine bAV-Maßnahme umgewandelt und das Arbeitsverhältnis im Übrigen unverändert bleibt. Denn in diesen Fällen finanziert wirtschaftlich betrachtet nicht die GmbH, sondern der GGF die betriebliche Altersversorgung. Folglich gilt in diesen Fällen die Einschränkung auf das 60. Lebensjahr nicht.

## Pensionierungsalter

Arbeitsrechtlich kann für beherrschende GGF eine Altersgrenze bis zum 70. Lebensjahr vereinbart werden.

Wird an einen **steuerrechtlich beherrschenden GGF** eine Pensionszusage nach dem 09.12.2016 erteilt oder wesentliche Änderungen einer vor dem 10.12.2016 bestehenden Pensionszusage an einen steuerrechtlich beherrschenden GGF vorgenommen, muss das vertragliche Endalter mindestens 67 Jahre betragen, um eine verdeckte Gewinnausschüttung zu vermeiden (bei Pensionszusagen an steuerrechtlich beherrschende GGF vor dem 09.12.2016 muss das vertragliche Endalter im Übrigen mindestens 65 Jahre betragen).

Eine unter den angegebenen Mindestaltern liegende Altersgrenze kann nur dann zugrunde gelegt werden, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

Bei einer Unterstützungskassenversorgung ist als Finanzierungsendalter der Ablauf der Rückdeckungsversicherung anzusetzen. Für beherrschende GGF kann eine neue Unterstützungskassenzusage nur noch mit dem 67. Lebensjahr als frühestes Pensionierungsalter eingerichtet werden.

## Probezeit

(Einzelheiten siehe Merkblatt FVB--0290Z0)

Beim GGF ist eine Zusage unmittelbar nach der Anstellung und ohne die unter Fremden übliche Wartezeit in der Regel nicht betrieblich veranlasst. Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hält in einer bereits bestehenden GmbH eine Probezeit von zwei bis drei Jahren für ausreichend. Ist die Kapitalgesellschaft neu gegründet worden, bedarf es eines Zeitraums von fünf Jahren.

Bei entsprechenden Vortätigkeiten ist eine Probezeit nicht in jedem Fall erforderlich, so z. B. bei Betriebsaufspaltungen oder einer Umwandlung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft, wenn der bisherige – bereits erprobte – Geschäftsführer des Einzelunternehmens als beherrschender GGF der Kapitalgesellschaft das Unternehmen fortführt.

## Renten Anpassung

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Die Rentenanpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, laufende Renten jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen.

Die Überschussbeteiligung der Rückdeckungsversicherung erhöht laufende Rentenleistungen unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers.

Die jährlichen Rentensteigerungen der Überschussverwendungsart „Zusatzrente“ haben in der Vergangenheit einen über die Geldwertentwicklung hinausgehenden Ausgleich erbracht. Die Überschussbeteiligung ist für die Zukunft nicht garantiert.

Auf Zusagen an arbeitsrechtlich beherrschende GGF findet das BetrAVG keine Anwendung. Für diese Personen kann eine individuelle Anpassungsregelung getroffen werden.

## Übersversorgung

(Einzelheiten siehe Merkblatt FVB--0284Z0 und FVB--0290Z0)

Die Altersversorgung (Pensionszusage, Unterstützungskasse oder versicherungsförmige Durchführungswege) darf zum jeweiligen Bilanzstichtag zusammen mit der gesetzlichen Rente insgesamt 75 % der Aktivenbezüge des Versorgungsberechtigten nicht übersteigen.

Bei einer Zusage aus Entgeltumwandlung werden die Beiträge von der Bemessungsgrundlage abgezogen. Die daraus resultierenden Versorgungsleistungen werden im Gegenzug nicht berücksichtigt.

Eine gehaltsabhängige Zusage („x % der Bruttobezüge“), eine beitragsorientierte Leistungszusage oder eine Zusage aus Entgeltumwandlung wird nicht geprüft.

Eine „Nur-Pension“ – darunter versteht man das Fehlen eines Gehaltes bzw. die Beschränkung des Gehaltes auf die Versorgungszusage – ist nicht möglich.

Sind einmalige Kapitalleistungen vorgesehen, so gelten 10 % der Kapitalleistung als jährlicher Rentenbeitrag.

## Vorzeitiges Ausscheiden

Bei Zusagen an beherrschende GGF ist eine sofort unverfallbare rätierliche Anwartschaft nach dem Verhältnis der Zeitdauer ab Erteilung der Zusage bis zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis einerseits und bis zum Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze andererseits zu bemessen.

Die unverfallbaren rätierlichen Anwartschaften von nicht beherrschenden GGF können dagegen nach der Zeitdauer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart sein (übliches rätierliches Verfahren).

Wird die Zusage für einen GGF als beitragsorientierte Leistungszusage eingerichtet oder durch Entgeltumwandlung finanziert, so wird es steuerlich nicht beanstandet, wenn die vom Zeitpunkt der Zusage bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen aufrechterhalten bleibt (Unverfallbarkeit nach § 2 Abs. 5a BetrAVG).