



Betriebsrente - Gesellschafter- Geschäftsführer

7 fatale Fehler in Pensionszusagen



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Pensionszusagen als viel gepriesene Rentenform für Gesellschafter-Geschäftsführer/innen

Die **betriebliche Altersversorgung** ist nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Gesellschafter-Geschäftsführer/innen von GmbH interessant.

Vielleicht sollte man besser sagen: Sie war für Gesellschafter-Geschäftsführer interessant.

Mit diesem kleinen Exkurs soll das Konstrukt der Pensionszusage nicht im Detail erklärt werden. Dafür gibt es hinlänglich viel Literatur.

Vielmehr soll aus der Praxis heraus auf einige Knackpunkte hingewiesen werden, aus denen erkennbar ist, dass Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern - im weiteren abgekürzt mit GGF - kleiner und mittelständischer Unternehmen vielfach falsch verstanden wird und sich zu einem nicht zu unterschätzenden Risiko auszuwachsen droht.

1. Das Grundproblem

Als in der Nachkriegszeit Deutschland in Schutt und Asche lag, sollten all Jene belohnt werden, die schnell dabei helfen, die Infrastruktur zur



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Normalisierung des Leben wieder aufzubauen. Angesprochen waren die Unternehmer. Die Steuersätze von Kapitalgesellschaften betrugen damals noch sage und schreibe 70 %. Der Staat brauchte tatkräftige Unternehmer(innen), um das öffentliche Leben wieder in Gang zu bringen und Administrationsstrukturen aufzubauen.

In dieser Situation schuf man den hohen, wie effektvollen **Steueranreiz** durch die Gewährung von Pensionszusagen.

Heute liegen Hunderte Milliarden Euro Rückstellungsvolumina in den Bilanzen von Kapitalgesellschaften, die der Erfüllung von Pensionsleistungen dienen. Die Steuerlandschaft ist hingegen eine völlig andere. Dem Staat sind diese "Steuermodelle" inzwischen ein "Dorn im Auge" und so unternimmt der Gesetzgeber seit vielen Jahren immer wieder reglementierende Maßnahmen und gibt Neureglungen für die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen vor. Der Anreiz von damals hat sich nahezu in ein Dilemma verwandelt.

Dies wird von den Unternehmen im Allgemeinen nicht erkannt. Eine turnusmäßige Überprüfung der rechtlichen Haltbarkeit vorhandener Zusagen findet nur in seltenen Fällen statt.

Versicherungsgesellschaften und deren Vertreter warben unermüdlich für das Konstrukt der Pensionszusage als Steuersparmodell und trafen dabei massenhaft auf offene Ohren. Die deutsche Wiedervereinigung bot ihnen dafür ein zusätzliches



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Eldorado. Da es vor allem Versicherer waren und sind, die ihre Komplettlösungen präsentieren, entstand der Eindruck, dass es sich um eine reine **Versicherungsangelegenheit** handelt. Dabei war und ist Niemand gezwungen, die Pensionszusage seines Unternehmens mit einer Rückdeckungsversicherung abzusichern.

Versicherer haben ihre Berechnungen zur Ermittlung des Rentenbedarfs seinerzeit auf ein respektables **Zinsniveau von 7 % bis 8 %** abgestellt und dieses in die Beitragskalkulation gleich eingerechnet.

Die erzielbaren Garantiewerte waren damit - aus heutiger Sicht - viel zu gering angesetzt. Der Barwert der Altersrente wurde zudem lediglich in Höhe des steuerlichen anzusetzenden Wertes definiert, der nie eine reale Grundlage für die GGf-Rente darstellt.

Viele GGf wünschten sich lieber Heute, als Morgen, aus diesen Zusagen herauszukommen, aber sie sind in ihnen gefangen.

Inzwischen "kämpfen" sie mit Beitragslasten, die nur schwer oder gar nicht mehr zu leisten sind, mit Pensionsrückstellungen, die Ihren Bilanzen vielfach nichts mehr nützen. Hinzu kommt die Tatsache, dass Pensionszusagen dazu führen, **per Lohnsteuerkarte ein Leben lang** mit dem Unternehmen verbunden sein zu müssen, wenn man im Wege von Abfindungen nicht harte Einschnitte hinnehmen will. Denn die Leistung aus einer Pensionszusage wird einkommenssteuer-rechtlich dem "nachträglich gezahlten Arbeitslohn" (§ 19 EStG) und nicht der Altersrente (§ 22 EStG) zugeordnet.



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Man stelle sich diese Situation angesichts eines [Unternehmensverkaufs](#) vor:

Welch potenzieller Nachfolger kauft eine Firma, bei der davon auszugehen ist, dem ausgeschiedenen GGF ein Leben lang eine Rente zahlen zu müssen?

Und welcher GGF möchte im Gegenzug in aller Zukunft mit dem Schicksal seines früheren Unternehmens verbunden sein?

Der Verkäufer nimmt bei der Preisverhandlung eine denkbar schlechte Position ein. Für manchen Käufer hingegen kann sich dies als [Schnäppchen](#) erweisen.

Das Schlimmste ist, dass die meisten GGF sich der [Komplexität](#) ihrer damaligen Entscheidungen [nicht bewusst](#) sind und oft nicht wissen, was sie da in ihren Schreibtischen liegen haben.

2. Beherrschender oder nicht beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer

In meiner Jahrzehnte langen beruflichen Praxis, die inzwischen nur noch darin besteht, vorhandene Pensionszusagen zu "sanieren", entdeckte ich regelmäßig, dass als arbeitsrechtliche Grundlage von Zusagen das [Betriebsrentengesetz](#) (BetrAVG) zur Anwendung gebracht kommt. Egal, ob es sich dabei um einen beherrschenden oder einen nicht beherrschenden GGF handelt.



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Hieraus ergibt sich bereits ein **Eingangsproblem**, das leider auch von vielen **Steuerberatern nicht erkannt** wird:

Der lukrativste Steuereffekt einer Pensionszusage ergibt sich aus der buchmäßig gewinnmindernden Bildung der Erstrückstellung.

Für einen "normalen" Arbeitnehmer und einen nicht beherrschenden GGF gilt hier die sog. **betriebliche Veranlassung**. Sie berechnet sich ab dem Zeitpunkt des Dienst Eintritts.

Liegen also zwischen Dienst Eintritt und dem Zeitpunkt der Pensionszusage bereits 5, 10 oder mehr Jahre zurück, sorgt die Erstrückstellung in der Unternehmensbilanz steuerlich für ein ggf. erhebliches Einsparpotenzial. Voraussetzung ist natürlich, dass sich das Unternehmen in einer komfortablen Gewinnsituation befindet.

Anders stellt es sich für einen **beherrschenden GGF** dar. Hier gilt die gesellschaftsrechtliche Veranlassung und damit der Zeitpunkt der Zusageerteilung als für die Ermittlung der Erstrückstellung maßgeblich. Der Rückstellungseffekt fällt damit in der Bilanz vergleichbar geringer aus.

Wenn infolge von Betriebsprüfungen Steuervorteile allein wegen dieses Berechnungsfehlers wieder aberkannt werden, ist die Entrüstung groß. Ein Versicherungsvermittler, der auf diese falsche Fährte geführt hatte, ist dann oft nicht mehr da. Und selbst wenn



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

3. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) - Insolvenzschutz und Abfindung, Unverfallbarkeit

Das Betriebsrentengesetz zieht sich in vielen Fällen wie ein roter Faden durch Pensionszusageinhalte.

Vom Ursprung her handelt es sich beim Betrag) um ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer.

Einem beherrschenden GGF kann das BetrAVG naturgemäß keinen Schutz bieten. Etwa den gesetzlichen [Insolvenzschutz](#), wie er für schutzbedürftige Arbeitnehmer gilt. Hier sind privatrechtliche Lösungen gefordert, wie die [Verpfändung](#) der Rückdeckungsinstrumente (Rückdeckungsversicherungen u.a.). Selbst wenn derartige Verpfändungserklärungen vorliegen, scheitert deren Wirksamkeit jedoch oft an formellen Fehlern: Die Nummer der Rückdeckungsversicherung ist auf der Erklärung nicht enthalten. Die Erklärung wurde nie an den Versicherer übersandt. Dem Unternehmen liegt keine Bestätigung der Vorlage einer solchen Erklärung seitens des Versicherten vor usw..

Ferner wird mitunter auch für Abfindungsregelungen das BetrAVG zugrunde gelegt. Ein [Abfindungsverbot](#) trifft dann auch den beherrschenden GGF, obwohl er hier viel freier in seiner Entscheidung ist. Bei vollständiger Kapitalabfindung für einen beherrschenden GGF ist jedoch darauf zu achten, dass die Abfindungsmöglichkeit im



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Vorfeld in der Pensionszusage klar geregelt ist. Dabei genügt es nicht, eine Abfindung dem Grunde nach zu gewähren, sondern auch die genaue Berechnungsgrundlage für die Berechnung der Höhe nach zu dokumentieren.

Problematisch wird es, wenn der GGF zwar aus Gründen der Erreichung der in der Zusage definierten Altersgrenze die zuvor klar geregelte Abfindung beansprucht, nicht aber gleichzeitig aus dem Unternehmen "aussteigt". Viele Unternehmer wollen oder müssen über das Rentenalter hinaus weiterarbeiten und bekommen einen Schock, wenn dann für den Abfindungsbetrag eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) konstatiert wird. Mehr dazu im Punkt 5.

Ein weiterer Punkt betrifft die **Unverfallbarkeit der Zusage**. Natürlich liegt es im Interesse des GGF, dass das Unverfallbarkeitsrecht für Anwartschaftsleistungen aus der Zusage **sofort und vollständig** gilt. Nur muss man wissen, dass dies ebenfalls eine **vGA** für den beherrschenden GGF auslöst. In der Zusage darf dieses Recht deshalb nur als **ratierliches Anrecht** ausgewiesen sein.

Auch hier weisen viele Zusagen Fehler auf.

Sprengstoff kann sich zudem ergeben, wenn die **Unverfallbarkeit der Höhe nach** bei Dienstaustritt des beherrschenden GGF mit den Zeiten ab Diensteintritt ermittelt wird. In diesem Fall kommt es ebenfalls zu einer **vGA**.



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

4. Die Höhe der zugesagten Rente

Ich möchte an dieser Stelle nicht auf die Fragen der Angemessenheit und des Fremdvergleichs vom Grunde her eingehen.

Viele Pensionszusagen weisen eine **gehaltsabhängige Rentenzusage** aus. Kommt es später einmal zu einer **Gehaltsreduzierung**, wäre die Pensionszusage der Höhe nach nicht mehr angemessen und der Rückstellungsverlauf in der Bilanz bekäme einen "Knick" (Bilanzsprung). Eine Reduzierung der Pensionszusage infolge einer Gehaltsreduzierung käme einem **Teilverzicht** gleich. Teil-Rückstellungen wären aufzulösen und damit eingesparte Steuern zu zahlen.

Ferner tätigt der beherrschende GGF mit einem Teilverzicht eine **nachträgliche Einlage** durch den Verzicht auf eine werthaltige Forderung aus seinem Pensionsvertrag. Unterstellt wird hier eine sog. **verdeckte Gewinneinlage (vGE)**.

Eine der Pensionszusagen, die mir einmal vorgelegt wurden, beinhaltete **kurioser Weise**, dass sich der Rentenanspruch nach den Regelungen der **Beamtenbesoldung** richtet. Stellt sich die Frage, warum? Nehmen wir den fast nicht denkbaren Fall doch einmal an, dass Beamtenbesoldungen einmal reduziert werden, hätten wir es plötzlich und **ohne Not** mit einem Teilverzicht zu tun ...



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

5. Unternehmensverkauf

Die Überlegungen vieler GGF gehen dahin, zum Rentenbeginn ihre Unternehmen zu verkaufen. Um die Verpflichtung einer laufenden, lebenslangen Rentenleistung nicht auf einen Nachfolger übertragen zu müssen, erwägen viele die Inanspruchnahme einer **Abfindung** ihrer Pensionszusagen. Und dies ist dann das **weitaus größte Problem**. Nach einem Urteil des BFH von 1998 muss der Geschäftsführer nicht das Kapital, das er bei einer Abfindung erhält versteuern, sondern den so genannten **Wiederbeschaffungswert**. Dies ist z.B. der theoretische Einmalbeitrag in eine Rentenversicherung um die Zusage zu erfüllen. Dies kann im Extremfall dazu führen, dass das Trägerunternehmen nur soviel Liquidität zur Verfügung stellen kann, dass der Pensionsberechtigte aus den Rückflussbeträgen gerade die Steuerzahlungen auf den durch den BFH festgelegten "fiktiven Zufluss leisten" kann.

6. Das Berufsunfähigkeitsrisiko

Enthält die Pensionszusage eine Invaliditätsleistung, sollte zur Vermeidung des er "**Bilanzsprungrisikos**" diese immer mit einer Versicherung rückgedeckt werden. Meist ist dies auch der Fall. Was jedoch vielfach fehlt, ist die sehr wichtige Übereinstimmung der Definition "Berufsunfähigkeit" der Zusage mit der des Versicherungs-



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

produktes. Sind Beide unterschiedlich definiert, so kann es dazu kommen, dass Berufsunfähigkeit im Sinne der Zusage zwar vorliegt, der Versicherer dies aber für seine Bedingungen verneint und eine Leistung ablehnt.

Die Folge kann für das Unternehmen **existenzvernichtend** sein. Denn in einem Leistungsfall ist der gesamte, mögliche, d.h., kumulierte Betrag der Berufsunfähigkeitsrenten als Verbindlichkeit in die Unternehmensbilanz einzustellen.

Weitere Anfälligkeit:

Häufig werden die Berufsunfähigkeits- und die Altersrente in unterschiedlicher Höhe festgelegt. Geregelt werden sollte in diesem Fall, wie zu verfahren ist, wenn die Berufsunfähigkeit bis zum Erreichen des Pensionsalters anhält: Soll die Berufsunfähigkeitsrente weiter gezahlt werden oder soll sie enden?

Grundsätzlich stellt sich auch die Frage, wie es sich mit zwischenzeitlich in der Berufsunfähigkeitsrente vorgenommenen Rentenerhöhungen verhält. Soll die Altersrente um den Prozentsatz erhöht werden, um welchen die Berufsunfähigkeitsrente angepasst wurde?



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

7. Hinterbliebenenleistungen

In vielen Fällen soll der Ehepartner für den Fall des Todes des GGF abgesichert werden.

Der Rentenbarwert dafür ermittelt sich nach dem Geburtsjahr des Ehepartners. I.d.R. wird zur Absicherung eine Risiko-Lebensversicherung abgeschlossen. Das ist auch empfehlenswert (beachte: Bilanzsprungrisiko)

Es soll vorkommen, dass sich ein GGF von seinem Ehepartner trennt und z.B. neu heiratet. Hier kommt ein **oft vernachlässigtes Problem** ins Spiel: Ist der **neue Ehepartner** jünger, als der Ex-Partner, würde sich der erforderliche Barwert für diese Versorgung erhöhen. Wird nichts unternommen, kann es zu einem erheblichen Finanzierungsrisiko im Todesfall kommen.

Ggf. sollte man mit einer sog. "**Wiederverheiraturungsklausel**" regeln, dass die Witwenrente nur bis zur Wiederverheiratung gezahlt wird.

Generell sollte auch geregelt sein, dass die Witwenrente mit einer rechtskräftigen **Scheidung** erlischt. Denn trotz Ehescheidung kann der Anspruch auf Hinterbliebenenrente für den geschiedenen Ehepartner durchaus bestehen bleiben.

Man erkennt hieran, dass es sich bei einer Pensionszusage um ein sehr komplexes Thema handelt. Ähnlich, wie ineinandergreifende Zahnräder. Bewegt man an eine Stellschraube, bewegen sich weitere Stellschrauben mit.



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

8. Was sollte man tun?

Mit meinen Schilderungen zur Problematik "Pensionszusage" erhebe ich nicht den Anspruch einer umfassenden Beleuchtung des Themas. Ziel ist es, zu sensibilisieren.

Schauen Sie in Ihre Pensionszusage und überprüfen Sie einfach einmal folgende Fragestellungen (nicht vollständig):

Erfüllt meine Zusage dem Schriftformerfordernis?

Wurde ein Gesellschafterbeschluss gefasst?

Wurde das Rückdeckungsmodell (z.B. eine Versicherung) wirksam verpfändet? D.h., enthält die Verpfändungsanzeige alle Daten und Angaben vollständig, wurde Sie dem Versicherer angezeigt und von dort bestätigt?

Ist die Zusage erdienbar? D.h., lagen zwischen der Zusageerteilung und dem definierten Rentenbeginn mindestens 10 Jahre?

Enthält die Zusage das rechtlich vorgeschriebene Rentenbeginnalter? Aufpassen: Hier gab es Änderungen!



Pensionszusagen - Plötzlich war es das mit der Rente ...

Welche Regelungen gelten für die Bildung von Rückstellungen? Gilt der Datum des Diensteintritts oder das der Zusageerteilung?

Hält Ihre Zusage einer Angemessenheitsprüfung Stand?
Und auch einer Überprüfung der Finanzierbarkeit ?

Für den Fall, dass Ihre Zusage eine Invalidenrente enthält:

Stimmt die Definition "Invalidität" mit der Definition "Invalidität" bzw. "Berufsunfähigkeit" des Versicherers überein?

Wurden Regelungen für den Fall des Übergangs von der Berufsunfähigkeit zur Altersrente getroffen?

Für den Fall, dass Ihre Zusage eine Hinterbliebenenrente enthält:

Ist der Witwenrentenbarwert korrekt auf das Alter des Ehepartners angestellt und abgesichert?

Sind Regelungen für den Fall einer Ehescheidung/
Wiederverheiratung getroffen worden?

Jetzt einfach, sicher und richtig handeln.

Schreiben Sie mir eine E-Mail
mit Ihren Fragen...



... oder rufen Sie mich an. Wir besprechen das.

Gern auch gemeinsam mit Ihrem Steuerberater.

Ich berate ausschließlich die Arbeitgeberseite.



Susanne Richter

030/ 20 96 26 90
