

Mandanten-Info

Pensionszusagen
für Gesellschafter-
Geschäftsführer

Pensionszusagen für Gesellschafter- Geschäftsführer und -Geschäftsführerinnen

Welche modernen Konzepte bieten attraktive Möglichkeiten
im Rahmen volatiler externer Einflussfaktoren?



Mandanten-Info

Pensionszusagen für Gesellschafter- Geschäftsführer und -Geschäftsführerinnen

Inhalt

1. Einführung	1
2. Welche Möglichkeiten zur Altersversorgung für GGF gibt es – Vergleichsmatrix	2
3. Rechtliche Stellung von Gesellschafter-Geschäftsführern	6
4. Pensionszusagen an (b)GGF – 1. Steuerliche Prüfebene... 11	11
5. Pensionszusagen an (b)GGF – 2. Steuerliche Prüfebene... 12	12
6. Pensionszusagen in der Steuer- und Handelsbilanz	13
6.1 Pensionszusage ohne Rückdeckung	14
6.2 Pensionszusage mit Rückdeckung.....	15
7. Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen.....	18
7.1 Rückdeckungsvermögen	19
7.2 Unternehmensinteresse Sicherheit und Kalkulierbarkeit	21
8. Moderne Pensionszusagen attraktiver als ihr aktueller Ruf.....	27

1. Einführung

In Deutschland leben wir nun seit mehr als 10 Jahren mit einem anhaltenden Niedrigzinsniveau und allen damit verbundenen Vor- und Nachteilen. Diese betreffen in logischer Konsequenz auch jegliche Art von Versorgungsmodellen, die auf eine langfristige Altersversorgung ausgerichtet sind. Die Folgen der Zinssituation in Deutschland zeigen sich nun ab Januar 2022 deutlich in der gesetzlich vorgegebenen Reduzierung des Höchstrechnungszinses. Dieser wird von einem Niveau von 0,9 % in 2021 auf 0,25 % ab Januar 2022 gesenkt. Damit stehen die gesamte Versicherungswirtschaft und damit auch viele Bereiche der typischen Versorgungslösungen über Versicherungsprodukte vor einer großen Herausforderung. Neben der wahrgenommenen Reduzierung der Garantien müssen diesbezüglich auch die Folgen für die Haftung der Unternehmen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Zusagen beachtet werden. Neben den Auswirkungen von Zinsentwicklung und der arbeitsrechtlichen Gestaltung der Zusagen stellt auch die Veränderung bzw. Anpassung der Rechtsprechung im Bereich des Steuerrechts einen wichtigen Faktor dar.

Gerade Gesellschafter-Geschäftsführer¹ (GGF) befinden sich in einer besonderen Situation. Bei Ihnen fällt die Versorgungslücke zwischen den gewohnten Bezügen und den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung im Ruhestand besonders groß aus – sofern überhaupt ein Anspruch besteht.

Im Regelfall höhere Einkommen in Kombination mit einer niedrigen oder gar nicht vorhandenen gesetzlichen Vorsorge führen zu einem „muss“ für die Absicherung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Die Altersversorgung für GGF ist dabei ein besonders komplexes Thema.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern sich dabei fast jährlich. Dabei macht es die Tatsache, dass in der GGF-Versorgung über die betriebliche Altersversorgung (bAV) verschiedenste Rechtsgebiete eine wichtige Rolle spielen nicht einfacher. Es muss also zum Teil ganz bewusst auch mit Kompromissen agiert werden, die im Rahmen der gegebenen Situation das persönliche Optimum der Handlungsoptionen darstellen, auch wenn damit einzelne Nachteile verbunden sind.

2. Welche Möglichkeiten zur Altersversorgung für GGF gibt es – Vergleichsmatrix

Nachfolgend sollen die verschiedenen Möglichkeiten der Versorgung im Rahmen der betrieblichen Gestaltung kurz erläutert und dargestellt werden. Selbstredend gibt es dabei nicht den einen perfekten Weg, der allen anderen gänzlich überlegen ist. Auch eine ergänzende private Vorsorge mittels verschiedenster Assets und Anlagen sollte bei einer ausgewogenen Vorsorgestrategie nicht außer Acht gelassen werden. Die privaten Gestaltungsformen werden in den weiteren Ausführungen allerdings ganz bewusst nicht näher betrachtet.

Die verschiedenen möglichen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich grundlegend sowohl in den Auswirkungen auf das Unternehmen sowie seinen Kennzahlen, als auch in den Voraussetzungen für die Implementierung der jeweiligen betrieblichen Versorgungsstrategie im gewählten Durchführungswege. Die nachfolgende Aufstellung der grundlegenden Wege mit Vor- und Nachteilen ist nicht als abschließend zu verstehen, sondern lediglich als erster Überblick beim Einstieg in das weite Feld der beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer ((b) GGF).

Mögliche betriebliche Versorgungslösungen für (b)GGF	Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)	Unterstützungskasse (§ 4d EStG)	Direktzusage – rückgedeckt
Vorteile	Einfache Einführung, kaum steuerliche Vorgaben, in der Gründungsphase nutzbar	Fünftelregelung, ² kaum Begrenzung der möglichen Zuwendungen	Fünftelregelung, umfangreiche Absicherung möglich
Nachteile	Begrenzter steuerlicher Rahmen (2022: 564 Euro mtl. Beitrag)	Sehr geringe Flexibilität	Großer Aufwand bei Zusageerteilung
Durchführung	Mittelbar	Mittelbar	Unmittelbar
Kurzfaszit	Geeignet als kleiner Teil der Versorgung	Gut geeignet, falls keine Rückstellungen gewünscht sind. Wenig Flexibilität vorhanden	Flexibel, steuerlich interessant, freie Gestaltung möglich

Tabelle 1: Matrix betriebliche Versorgungsmöglichkeiten (b)GGF

Generell ist von fünf Durchführungsweegen in der betrieblichen Altersversorgung die Rede. Dabei handelt es sich um die drei Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Die Unterstützungskasse nach § 4d EStG sowie die Direktzusage, häufig auch Pensionszusage genannt.

² Die Fünftelregelung nach § 34 Abs. 1 EStG ist eine steuerliche Sonderregel für außerordentliche Einkünfte die aus einer mehrjährigen Tätigkeit stammen (viele Sonderfälle zu beachten). Zum Beispiel aus Abfindungen, aber auch für Kapitalleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungsweegen Pensionszusage und Unterstützungskasse. Bei der Ermittlung der darauf zu entrichtenden Einkommensteuer wird ein Fünftel des Auszahlungsbetrages dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet. Dann wird die Differenz der zu zahlenden Einkommensteuer vor und nach Berücksichtigung des Fünftels ermittelt. Der so ermittelte Steuerbetrag wird anschließend mit 5 multipliziert und ergibt die Gesamtsteuer auf die außerordentlichen Einkünfte.

Zunächst findet sich in der Darstellung auch die für jeden Mitarbeiter im ersten Dienstverhältnis nutzbare Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG sind auch die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds nutzbar. Auf diese möglichen Varianten im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird auf Grund der für den (b)GGF am einfachsten nutzbaren Direktversicherung nicht weiter eingegangen. Auch auf besondere Ausnahmen in Bezug auf Tarifverträge ohne Öffnungsklausel für die Gehaltsumwandlung in der bAV oder spezielle Tariflösungen wird nicht näher eingegangen, da diese Sonderfälle darstellen und für (b)GGF aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Stellung keine Geltung haben.

Ansonsten ist die betriebliche Altersversorgung für normale Mitarbeiter und Angestellte im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) geregelt. Dazu zählen auch die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds, die alle ebenfalls für die Gehaltsumwandlung nutzbar sind. Seit 2002 haben Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf die Gehaltsumwandlung und seit 2005 greifen auch die Regelungen des § 3 Nr. 63 EStG für die nachgelagerte Besteuerung. Die nachgelagerte Besteuerung bedeutet im Gegensatz zu den Direktversicherungen nach § 40b EStG bis 31.12.2004 die Steuerfreiheit der Beiträge bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West (564 Euro monatlich, Stand 2022) während der Ansparphase. Die Versteuerung erfolgt dann im Leistungsbezug in vollem Umfang. Gleiches gilt für die Sozialversicherungsfreiheit die bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze Rente West greift (282 Euro monatlich, Stand 2022). Hier erfolgt die Beitragszahlung ebenfalls im Leistungsbezug in voller Höhe der jeweiligen Krankenversicherungs- und Pflegebeiträge.

Die Unterstützungskasse bietet die Vorteile einer kaum begrenzten Höhe der möglichen Zuwendungen sowie die steuerliche Begünstigung der Fünftelregelung. Im Gegensatz zur Direktversicherung ist diese in der Portabilität³ deutlich eingeschränkt. Dies stellt für den GGF jedoch i. d. R. keinen wirklichen Nachteil dar. Gegenüber der Direktzusage bietet sich der Vorteil, dass keine Bilanzberührung in Form von Rückstellungen erfolgt.

Die Direktzusage hingegen ist der mit Abstand flexibelste Weg der Gestaltung und kann individuell auf die Belange des Versorgungsberechtigten abgestimmt werden. Der Aufwand der Einrichtung sowie der fachliche Anspruch der dauerhaften Verwaltung sind allerdings mit Abstand am größten.

Wie bereits beschrieben wären alle diese Durchführungswege ebenfalls für (b)GGF nutzbar, auch wenn das BetrAVG nicht für die Personengruppe der (b)GGF gilt. Dennoch wäre die Gestaltung der Versorgung eines GGF sowohl in einer vom Unternehmen finanzierten, als auch einer auf Gehaltsumwandlung basierten Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds möglich. Die steuerlichen Voraussetzungen werden hier bewusst nicht näher beschrieben, obwohl sie sehr wichtig sind, da dies in den Folgekapiteln erfolgt. Zur Versorgung nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG lässt sich allerdings anmerken, dass deren zulässiger Umfang in den allermeisten Fällen nicht ausreichend ist, um eine adäquate Versorgung des GGF sicherzustellen.

Hinweis

Haben Sie Fragen hierzu? Bitte sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

³ Portabilität bezeichnet die Möglichkeit, Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung von einem Arbeitgeber (bei Arbeitgeberwechsel) bzw. Versorgungsträger auf einen anderen zu übertragen.

3. Rechtliche Stellung von Gesellschafter-Geschäftsführern

Für verschiedene Bereiche wird die beherrschende Stellung eines GGF zu einem der zentralen Elemente. Dies gilt für die unterschiedlichen Rechtsgebiete von Sozialversicherungs-, Arbeits- und in unserem Kontext vor allem für das Steuerrecht. Dabei spielen sowohl die Kapitalbeteiligung, als auch die Stimmrechte eine entscheidende Rolle. Eine (vereinfachte) Übersicht zu den möglichen Konstellationen liefert die nachfolgende Abbildung, wobei besondere Umstände, die eine Beherrschung des GGF begründen können aus Acht gelassen werden.

Stellung im Unternehmen	Steuerrecht	Arbeitsrecht	Sozialversicherungsrecht
GF ohne Kapitalbeteiligung	Nicht beherrschend	AN	Grundsätzlich SV-pflichtig
GGF mit Kapitalbeteiligung < 50 %	Nicht beherrschend	AN	Abhängig von konkreter Situation (Weisungsgebundenheit)
GGF mit Kapitalbeteiligung = 50 %	Nicht beherrschend	Unternehmer	SV-frei
GGF mit Kapitalbeteiligung > 50 %	Beherrschend	Unternehmer	SV-frei
Mehrere GGF mit zusammen $\leq 50\%$	Nicht beherrschend	AN, aber sachlicher Geltungsbereich des BetrAVG zu prüfen	Abhängig von konkreter Situation (Weisungsgebundenheit)

Stellung im Unternehmen	Steuerrecht	Arbeitsrecht	Sozialversicherungsrecht
Mehrere GGF mit zusammen > 50%, kein GGF mit > 50% Anteile	Beherrschend, wenn gleichgerichtete Interessen	Unternehmer	Abhängig von konkreter Situation (Weisungsgebundenheit)
Einzelne GGF mit < 10% Anteile	Nicht beherrschend	AN, aber sachlicher Geltungsbereich des BetrAVG zu prüfen	Abhängig von konkreter Situation (Weisungsgebundenheit)

Tabelle 2: Status des GGF⁴

Der Status des GGF ist entscheidend für die Beantwortung der Frage, ob der GGF und seine Kapitalgesellschaft das Betriebsrentengesetz beachten müssen (was sich dann auch in der steuerlichen Beurteilung durch das zuständige Finanzamt auswirken kann), ob verschärfte Vorschriften zur verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) anzuwenden sind und ob der GGF sozialversicherungspflichtig ist.

Bei Geschäftsführern wird dabei in 3 Stufen unterschieden:

- Geschäftsführer ohne Beteiligung (Nur-Geschäftsführer)
- Geschäftsführer mit Beteiligung ohne Beherrschung (GGF)
- Beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer ((b)GGF)

Die nachfolgende Übersicht zeigt die ganz klassischen Anforderungen an die Klassifizierung eines GGF mit beherrschender Stellung für die genannten Rechtsgebiete. Für die in der Abbildung genannten Aspekte wurde angenommen, dass die Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung mit einfacher Mehrheit erfolgt.

⁴ In Anlehnung an Dr. Meissner, H.; Dr. Veh, C.: Leitfaden bAV: Die GGF-Versorgung Kompaktwissen für die Praxis, 5. Auflage 2018, S. 33

betr. Rechts- gebiet	hauptsächliches Kriterium	Folge	Wie erfolgt die Prüfung?
Sozialversiche- rungsrecht	Anteil der Stimm- rechte mindestens 50%	Mögliche Befreiung aus der Sozialversi- cherungspflicht inklusive gesetz- licher Renten- versicherung	Mittels Status- feststellungs- verfahren durch den DRV Bund
Arbeitsrecht	Anteil der Stimm- rechte mindestens 50%	Weil BetrAVG nicht gilt sind verschiedenste Regelungen notwendig (u. a. Abfindung, Insol- venzversicherung, Rentenanpassung, Verjährungsfristen etc.)	Rechtsanwalt unter Berück- sichtigung BAG Rechtsprechung, ggf. auch durch Rentenberater
Steuerrecht	Anteil der Stimmrechte mehr als 50 %	Fokus auf der vGA und den Folgen (§ 8 Abs. 3 KStG, R 8.5 KStR)	Steuerberater un- ter Verwendung des Gesellschaf- tervertrages

Tabelle 3: Übersicht beherrschende Stellung des GGF

Diese Abbildung berücksichtigt aber nicht jegliche Möglichkeit mit welcher ein GGF als beherrschend gelten kann. Hierzu gibt es verschiedenste Sonderregelungen mit welchen die Stellung eines auf den ersten Blick nicht beherrschenden GGF dennoch als beherrschend zu bewerten ist. Primär sind dabei die Regelungen zur Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung für die Beurteilung maßgeblich.

Arbeitsrechtliche Beherrschung

Notwendig für die arbeitsrechtliche Beherrschung beim GGF ist die Möglichkeit die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich zu beeinflussen. Die Beurteilung erfolgt über die prozentuale Kapitalbetei-

ligung am Unternehmen und berücksichtigt zusätzlich die Verteilung der Stimmrechte in der jeweils betroffenen Satzung. Sofern bei einem GGF eine arbeitsrechtlich beherrschende Stellung festgestellt wird, führt dies zur Annahme eines Unternehmerstatus. Als Folge dessen entfällt der Schutz des Betriebsrentengesetzes. Die Bestandteile, die dort für andere Arbeitnehmer geregelt sind, sollten als logische Konsequenz beim (b)GGF auf vertraglicher Basis geregelt werden. Die einzige Ausnahme dessen bildet der Insolvenzschutz (§§ 7 ff. BetrAVG). Dieser kann bei einem (b)GGF in der Zusage nicht vertraglich geregelt werden und sollte deshalb über einen privatrechtlichen Insolvenzschutz abgedeckt werden.

Dass sich die Kriterien für eine beherrschende Stellung in steuerlicher, arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht unterscheiden, wurde bereits aus der tabellarischen Übersicht klar.

Sozialversicherungsrechtliche Beherrschung

Für die sozialversicherungsrechtliche Stellung gilt der Arbeitnehmerbegriff nach § 7 SGB IV. Wichtig für die Beurteilung ist also, ob die zu beurteilende Person in seiner Tätigkeit weisungsgebunden ist. Als primäres Prüfkriterium gilt hier zunächst auch die Kapitalbeteiligung der jeweiligen Person. Bei einer Beteiligung an der Gesellschaft von mindestens 50 % geht man auch hier von einer beherrschenden Stellung aus. Damit ist der GGF ab Beginn nicht versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Bei weniger als 50 % Beteiligung gilt es weitere Kriterien zu prüfen. Diese sollen uns an dieser Stelle nicht weiter aufhalten und sind von der jeweiligen Fallkonstellation abhängig. Eine interessante ergänzende Information ist, dass Finanzämter an die Entscheidung der Sozialversicherungsträger gebunden sind, außer diese war klar erkennbar rechtswidrig.

Steuerliche Beherrschung

Für eine steuerlich beherrschende Stellung muss der GGF mehr als 50 % der Stimmrechte haben. Geht man von einer gleichen Verteilung von Anteilen und Stimmrechten aus, heißt dies, dass bei genau 50 % Beteiligung noch keine steuerlich beherrschende Stellung anzunehmen ist. Grund hierfür ist, dass der GGF nur mit der Mehrheit der Stimmrechte alleine auf der Gesellschafterversammlung den entscheidenden Einfluss ausüben und somit alleine Entscheidungen durchdrücken kann.

Unter besonderen Umständen wäre auch mit einem Gesellschafts- bzw. Stimmrechtsanteil von 50 % oder weniger eine steuerlich beherrschende Stellung möglich. Dies wird dann erfüllt, wenn mehrere Gesellschafter mit gleichgerichteten Interessen zusammenwirken, um mit der gemeinsamen Stimmrechtsmehrheit eine den eigenen Interessen entsprechende Willensbildung herbeizuführen. Um Sicherheit zu erlangen, empfiehlt es sich eine verbindliche Auskunft beim Finanzamt zu stellen, um die steuerliche Anerkennung einer neu einzurichtenden Pensionszusage im Vorfeld sicherzustellen.

Hinweis

Haben Sie Fragen hierzu? Bitte sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

Als Folge der steuerlich beherrschenden Stellung werden die Hürden für die steuerliche Anerkennung einer Versorgungszusage an den (b)GGF höher. Nur wenn diese erfüllt sind, hat die Zusage neben der Versorgungsleistung die gewünschten steuerlichen Auswirkungen.

Der wesentliche Grund für die Prüfung einer steuerlich beherrschenden Stellung des GGF liegt in der Angst vor einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) beim Gesellschafter-Geschäftsführer. Begründet wird dies durch die gesellschaftsrechtliche Sonderstel-

lung des (b)GGF, der sich ggf. aus eigenem Vermögensinteresse eine entsprechende Zusage erteilt, die dann eben nicht betrieblich veranlasst wäre. Dies würde in Folge dessen im ersten Schritt zu Lasten der GmbH erfolgen.

Es steht also auf körperschaftsteuerlicher Ebene immer die zentrale Frage im Raum, ob ein gewissenhafter Geschäftsführer einem fremden Dritten ebenso diese Zusage erteilt hätte (sog. Fremdvergleich). Maßgeblich für die Beurteilung ist dabei die gängige Rechtsprechung, auch wenn diese nicht unbedingt den realen Verhältnissen entspricht.

4. Pensionszusagen an (b)GGF – 1. Steuerliche Prüfebene

Es gibt zahlreiche Voraussetzungen für die steuerlich zulässige und wirksame Einrichtung oder Anpassung einer Direktzusage von Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen. Diese Voraussetzungen hängen vor allem auch von der bereits beschriebenen steuerlichen Stellung des GGF ab. Somit unterscheiden sich die Folgen abhängig davon, ob dieser steuerlich als beherrschend gilt oder nicht. In den nachfolgenden Ausführungen wird primär der steuerlich beherrschende GGF berücksichtigt. Hierzu ist es **jeweils vor Beginn sämtlicher Maßnahmen für die Gestaltung oder Veränderung einer Direktzusage nicht nur ratsam, sondern im eigenen Interesse des GGF und der Gesellschaft sehr wichtig frühzeitig einen Steuerberater einzubinden**. So wird sichergestellt, dass die eigenen Wünsche soweit als möglich berücksichtigt werden können und gleichzeitig die Erfüllung der notwendigen steuerlichen und rechtlichen Voraussetzungen im Fokus der Gestaltung steht.

Generell gilt es im Hinblick auf den steuerlichen Ansatz von Pensionsrückstellungen insgesamt die nachfolgend genannten 5 Voraussetzungen zu erfüllen, die in der praktischen Umsetzung an vielen Stellen detailliert betrachtet werden müssen:

1. Rechtsanspruch auf einmalige oder laufende Pensionsleistung
2. Keine steuerschädlichen Vorbehalte
3. Schriftformerfordernis
4. Einhaltung von Altersgrenzen bei der Zusage
5. Nachholverbot

5. Pensionszusagen an (b)GGF – 2. Steuerliche Prüfebene

Auch für die zweite steuerliche Prüfebene gibt es feststehende Elemente von deren Einhaltung die bilanzwirksame Bildung von Pensionsrückstellungen abhängig ist. Bei bestehenden Zusagen kommt es durch Fehler oder Versäumnisse sehr häufig zu einer nachträglichen Aberkennung der Rückstellung in der Steuerbilanz. Dies ist dann verbunden mit der Entstehung einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA).

Die nachfolgenden Prüfkriterien sind:

1. Ernsthaftigkeit
2. Probezeit
3. Erdienbarkeit
4. Nachzahlungsverbot (Sonderfall der Erdienbarkeit beim (b)GGF)
5. Finanzierbarkeit
6. Angemessenheit

Da es im Hinblick auf die Vielfältigkeit der Zusage und der Situation des oder der GGF etliche Variablen gibt, wäre es nur ratsam, auch im Hinblick auf diese Prüfkriterien Steuerberater und sachkundige Experten zu Rate zu ziehen.

6. Pensionszusagen in der Steuer- und Handelsbilanz

Im Rahmen dieses Kapitels soll ein ganz kurzer Überblick über die bilanzielle Wirkung von Versorgungszusagen erreicht werden. Dabei gibt es zwischen der Steuer- und der Handelsbilanz eklatante Unterschiede, die es sowohl vor Erteilung einer Zusage, als auch bei deren Bewertung umfassend zu beachten gilt. Neben den direkten Auswirkungen in den Bilanzen werden folgerichtig auch die Kennzahlen eines Unternehmens je nach Ausgestaltung der Zusage beeinflusst.

Für das nachfolgende Beispiel wurde angenommen, dass statt einer monatlichen Rente von 5.000 Euro alternativ eine einmalige Kapitalleistung in Höhe von 1.000.000 Euro zugesagt wurde. Das entspricht 200.000 Euro Kapital pro 1.000 Euro Altersrente. Dass dieser Kapitalwert je 1.000 Euro Rente problemlos auch höher angesetzt werden könnte, lassen wir hier außen vor. Es soll durch die Darstellung lediglich der Effekt der unterschiedlichen Zusage deutlich werden.

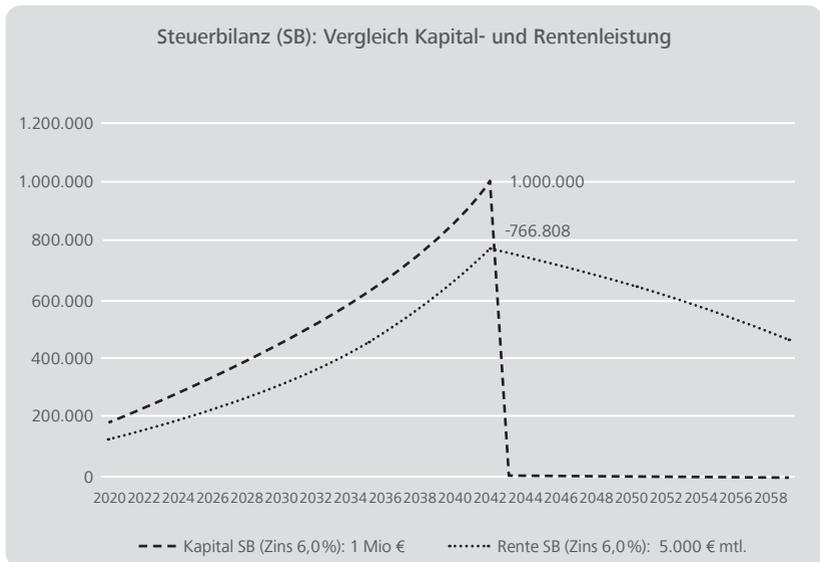


Abbildung 1: Rückstellungsverlauf Steuerbilanz Kapital- und Rentenzusage

In unserem Fall wollen wir die Pensionszusage als unmittelbaren Durchführungsweg näher beleuchten. Die Erteilung einer Pensionszusage führt je nach Umfang, Höhe und Art der Ausfinanzierung zu deutlichen Veränderungen in den Kennzahlen eines Unternehmens. Deshalb ist es wichtig, **sich auch diesem Thema im Vorfeld zu widmen**. Denn manche Unternehmen kommen sonst unwesentlich in die Situation, dass sich externe Ratings oder Bewertungen sehr zum Nachteil verändern können. Das kann für die nächste Finanzierung oder kurzfristige Liquiditätsspritze das Gespräch mit den Banken oder den Investoren deutlich verschlechtern.

6.1 Pensionszusage ohne Rückdeckung

Der wohl offensichtlichste Vorteil einer Pensionszusage ohne Ansparung von Rückdeckungsmitteln ist der Liquiditätsgewinn durch Steueraufschiebungseffekte beim Unternehmen. Dadurch, dass die Pensionsverpflichtung zwar für eine gewinnmindernde Bildung von Rückstellungen sorgt, aber keinerlei Beiträge für eine externe Versorgung oder an den GGF selbst abgeführt werden, führt das (durch die Steueraufschiebung aus nicht abzuführenden Unternehmensteuern) zu einer Erhöhung der Liquidität im Unternehmen. Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass die Pensionszusage nach den Vorschriften des § 6a Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG erteilt wurde und die Zusage auch steuerlich anerkannt wird. Somit wird die Rückstellung am Ende des Wirtschaftsjahres maximal mit dem jeweiligen erreichten Teilwert angesetzt. Dabei gilt nach wie vor ein Rechnungszins von 6 %, der weit weg von einem auch nur halbwegs realistischen Marktzins ist. Auch deshalb hat aktuell das Bundesverfassungsgericht in laufenden Verfahren über die Rechtmäßigkeit des Zinses in dieser Höhe zu entscheiden. Bei der Berechnung des Teilwertes sind die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik (vgl. § 6a Abs. 3 S. 3 EStG) anzuwenden. Maßgeblich für die Berechnung ist dann der Dienst Eintritt des jeweiligen GGF (auch für beherrschende GGF).

Neben den Zusagen auf Altersrente gibt es auch Zusagen für den Todes- und oder Invaliditätsfall an den jeweiligen GGF. An dieser Stelle sollte deshalb auch die Besonderheit des immensen Bilanzsprungrisikos bei diesen beiden Arten von Versorgungsleistungen thematisiert werden. Die Besonderheit liegt im Gegensatz zur Pensionszusage in der Unkenntnis des eventuellen Leistungszeitpunkts. Das Risiko besteht somit in der Auffüllung der finanziellen Verpflichtung im Leistungszeitpunkt. Die hierzu notwendige Liquidität muss in diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Im Regelfall sind die Einzelbeträge der Zuführungen zu den Rückstellungen im Verlauf sinkend, die Entwicklung hängt von der Restlaufzeit und der Leistungshöhe ab. Die Zuführung kann aber insgesamt eher als niedrig eingestuft werden.

6.2 Pensionszusage mit Rückdeckung

Da die Bildung des Kapitalstocks im Unternehmen häufig nicht gewünscht ist, wurde und wird als Folge häufig eine Rückdeckungsversicherung für die erteilte Zusage abgeschlossen, die das erforderliche Kapital zum Leistungszeitpunkt auszahlen soll. Neben einer klassischen Versicherungsleistung sind alternativ auch viele andere Assets für die Bildung des Rückdeckungsvermögens⁵ denkbar. Dabei sollten auch die Kostenaspekte nicht außer Acht gelassen werden. Denn mittelbare Durchführungswege über externe Versorgungsträger (Versicherer) sind im Verhältnis relativ teuer, da die Versicherer das jeweilige Risiko, den Vertrieb sowie die Vorschriften der Kapitalanlage entsprechend einpreisen müssen.

Wichtig bei der Auswahl und der Zusammenstellung von Rückdeckungsvermögen sind auch die Veräußerbarkeit, die Wertstabilität und die mögliche Wertentwicklung. Denn diese beeinflussen sowohl die Saldierung in der Handelsbilanz, als auch die durch die Rückdeckung abgedeckte finanzielle Verpflichtung aus der Zusage.

⁵ Für die Rückdeckung von Altersleistungen eignen sich alle Vermögensgegenstände die langfristig werthaltig sind und Wertsteigerungspotential besitzen.

In der Steuerbilanz gilt gem. § 5 Abs. 1a Satz 1 EStG ein Saldierungsverbot für Rückdeckungsvermögen und Verpflichtungen aus einer Versorgungszusage. Folglich werden sowohl das Rückdeckungsvermögen wie auch die Rückstellungen in der Höhe ihres Zeitwertes auf der Aktiv- und Passivseite der Steuerbilanz ausgewiesen. Es entsteht somit eine Bilanzverlängerung durch eine Versorgungszusage.

In der Handelsbilanz gibt es seit der Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) ein Saldierungsgebot (§ 246 Abs. 2 Satz 2 HGB) für unmittelbare Pensionszusagen, sofern die zugeordneten Vermögensgegenstände dem Zugriff aller Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung der Pensionsverpflichtungen dienen. Es muss Zweckexklusivität vorliegen und die Verpfändung muss zivilrechtlich wirksam sein.

Im Falle der Verwendung einer Rückdeckungsversicherung sollte auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie die Solvabilität des gewählten Versicherers geachtet werden. Da der versorgungsberechtigte GGF den Direktanspruch immer gegen das Unternehmen hat, tritt der Versicherer nur als Absicherung des Unternehmens im Hintergrund auf. Sollte also der Versicherer ausfallen, müsste das Unternehmen die Zusage dennoch ganz normal erfüllen.

Auswirkungen bestehender Versorgungszusagen

Für bestehende Versorgungszusagen sind die Auswirkungen der Entwicklung an den Kapitalmärkten in Kombination mit der Veränderung der Lebenserwartung besonders dramatisch. Hier macht sich der doppelte Effekt aus fallenden Zinsen und steigender Lebenserwartung bemerkbar und vor allem die Handelsbilanz ist von diesen Veränderungen stark betroffen. In vielen Fällen ist es heute so, dass Unternehmen mit bereits bestehenden Pensionszusagen unter den Folgen der historischen Zusagen leiden. Primäre Ursache dessen ist die Höhe und die Art der zugesagten Leistungen – zumeist in der Vergangenheit als Leistungszusagen gestaltet – in

Verbindung mit dem deutlich gesunkenen Zinsniveau. Diese Kombination sorgt für die explodierenden Rückstellungen in der Handelsbilanz.

Dabei wirkt sich auch der deutliche Unterschied der Rechnungsgrundlagen zwischen der Handelsbilanz und der Steuerbilanz entsprechend stark aus. Bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung gemäß § 6a EStG für die Steuerbilanz sind der Rechnungszinsfuß von 6 % und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden (§ 6a Abs. 3 Satz 3 EStG). Der Zinssatz von 6 % gilt für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.1981 enden. Dass dies nicht mehr zeitgemäß ist, hat auch der 10. Senat des Finanzgerichts Köln so beurteilt und deshalb 2017 das Klageverfahren ausgesetzt, um eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen. Diese Entscheidung steht derzeit noch aus.

Da in der Steuerbilanz der bereits erläuterte Zinsfuß von 6 % nach wie vor Gültigkeit hat, macht sich hier die Veränderung des durchschnittlichen Zinses der letzten 7 bzw. 10 Jahre nicht bemerkbar. Im Gegensatz dazu steigen die Rückstellungen in der Handelsbilanz massiv an und es kommt zu Verschlechterungen der Unternehmenskennzahlen und in Extremfällen zur Insolvenz. Bestehende Pensionszusagen sollten daher regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Es gibt dabei verschiedene Lösungsansätze mit denen auch bestehende Pensionszusagen mit durchaus positiver Wirkung verändert oder angepasst werden können.

Die Details der jeweiligen Aspekte würden an dieser Stelle zu weit führen, da diese (steuer-)rechtlich hochkomplex sind und nicht ohne fachkundige Berater durchgeführt werden können, ohne dass erhebliche Nachteile entstehen können.

Schwierigkeiten bei bereits bestehenden Zusagen treten häufig auch im Rahmen einer Sonderbetriebsprüfung auf, wenn es um die rückblickende Bewertung der steuerlichen Kriterien zur Anerkennung der erteilten Zusage geht. Wichtig hierbei ist auch, ob in dem erstellten Prüfungsbericht (auch von normalen Betriebsprüfungen)

die Pensionszusage explizit anerkannt wurde oder ob diese ausgenommen und damit in der Prüfung nicht erfasst ist. Damit besteht für die gebildeten steuerlichen Rückstellungen nach wie vor keine Sicherheit.

7. Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen

Als Rückdeckung wird im gängigen Sprachgebrauch das für die Zusage in unmittelbaren Durchführungswegen notwendige Sparkapital zur Erfüllung der Zusage bezeichnet. Unmittelbar deshalb, da der Arbeitgeber direkt für die Zusage einsteht und die Durchführung über ihn erfolgt. Der Arbeitgeber ist dann auch der Versorgungsträger.

Generell ist der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet in der Anwartschaftsphase Rückdeckung zu betreiben. Will er die zusätzliche Liquidität, die aus der Steuerreduzierung durch die nach § 6a EStG gebildeten Pensionsrückstellungen entsteht, lieber für seine Unternehmenszwecke verwenden, steht ihm das frei. Häufig stand hier die Gestaltung eines „Steuersparmodells“ im Vordergrund der Überlegungen und nicht der Versorgungsgedanke für den GGF.

Ein Grund für die Rückdeckung der Pensionszusage liegt in der gewünschten Kalkulierbarkeit der zu leistenden Verpflichtungen und der dazu notwendigen Liquidität. Auch die Möglichkeit der Saldierung von Aktiv- und Passivwerten zur Bilanzverkürzung – bei Verpfändung an den Versorgungsberechtigten – und der damit verbundenen gleichzeitigen Absicherung der Deckungsmittel für den (b)GGF sind häufig ein Argument.

Bereits die Ausgestaltung der Zusage sollte die persönliche Lebens- und Finanzsituation des GGF berücksichtigen. Denn es spielt eine eminent wichtige Rolle, ob der Versorgungsgedanke hinsichtlich der Alters- und Invaliditätsversorgung des Geschäftsführers sowie die Hinterbliebenenversorgung von Ehegatten und Kindern im Vordergrund steht oder nicht. Auch die Auswahl der gewünschten Versorgungsbereiche und die Entscheidung diese über die Privatsphäre des GGF oder über die Pensionszusage abzusichern, verän-

dert die Notwendigkeiten sowie die Gestaltung der Rückdeckung maßgeblich. Es ist daher unerlässlich eine Analyse der Ist-Situation vorzunehmen und die Motivationen für die geplante Zusage zu besprechen und zu integrieren. Auch der verbleibende Zeithorizont beeinflusst die Herangehensweise erheblich. Denn Zeit spielt bei der Ansammlung von Deckungsmitteln und der Auswahl von geeigneten Assetklassen eine sehr wichtige Rolle wenn das Unternehmen und/oder der GGF auf den Zufluss zum Leistungszeitpunkt angewiesen sind.

Generell ist eine vorausschauende Planung und Zielsetzung notwendig, um unliebsame Überraschungen durch Veränderungen in der Zukunft kalkulierbar und lösbar zu gestalten. Beispiele dazu sind Krisenphasen im Unternehmen, Gesellschafterwechsel oder der Verkauf des Unternehmens, vorzeitige Leistungsfälle oder schlicht eine Scheidung. Je flexibler und kongruenter (periodengerechter) die Rückdeckung erfolgt oder in Hochphasen zusätzliche Rücklagen gebildet wurden, umso leichter lassen sich die Unwägbarkeiten in den Griff bekommen. Zudem hilft eine klare und genaue Zusage in Textform in Verbindung mit einer Teilungsordnung für den Fall der Ehescheidung.

Auch die Frage, ob das Unternehmen voraussichtlich in Familienhand bleiben wird oder verkauft werden soll, beeinflusst die generelle Vorgehensweise sowie die Höhe der regelmäßigen, jährlichen oder einmaligen Zuführungen zu den Assets.

7.1 Rückdeckungsvermögen

Für die Rückdeckung von Altersleistungen eignen sich alle Vermögensgegenstände, die langfristig werthaltig sind und Wertsteigerungspotential besitzen. Auch die spätere Veräußerbarkeit ist ein wichtiges Kriterium. Grundsätzlich einsetzbar sind Bankanlagen wie Tages- und Festgelder, Kapitallebens- und Rentenversicherungen, festverzinsliche Wertpapiere, ETFs, Aktien, Investmentfonds aller Art, Immobilien im In- und Ausland, Zertifikate, Rohstoffe wie Gold und Silber in Barrenform, Diamanten, Whisky, Kunstgegen-

stände, Kryptoanlagen etc.

Es gibt hier grundsätzlich im Bereich der Ausfinanzierung von Pensionszusagen an (b)GGF keinerlei Einschränkungen. Hier entscheiden der Geschäftsführer respektive das Unternehmen über die gewünschte Zusammensetzung. Die prinzipielle Eignung einzelner Assetklassen für die Ansparung der Finanzmittel ist abhängig vom Einzelfall. Da es sich vorrangig um die Ausfinanzierung von Altersversorgungsleistungen handelt, ist es empfehlenswert bei der Auswahl der Anlageformen langfristig zu agieren und unnötige Spekulationsrisiken zu vermeiden

Wenn die Ansparung der notwendigen Rückdeckungsmittel über jährliche Zuführungen zum Kapitalstock erfolgen soll, ist es entscheidend von welchem notwendigen Versorgungskapital ausgegangen und mit welcher Nettorendite gerechnet wird. Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht das sehr gut. Die nachfolgende Berechnung basiert auf der Annahme das ab Alter 67 monatlich die Altersrente von 5.000 Euro aus einem Kapitaltopf entnommen wird und dieses Kapitalkonto zum 90. Lebensjahr null Euro beträgt.

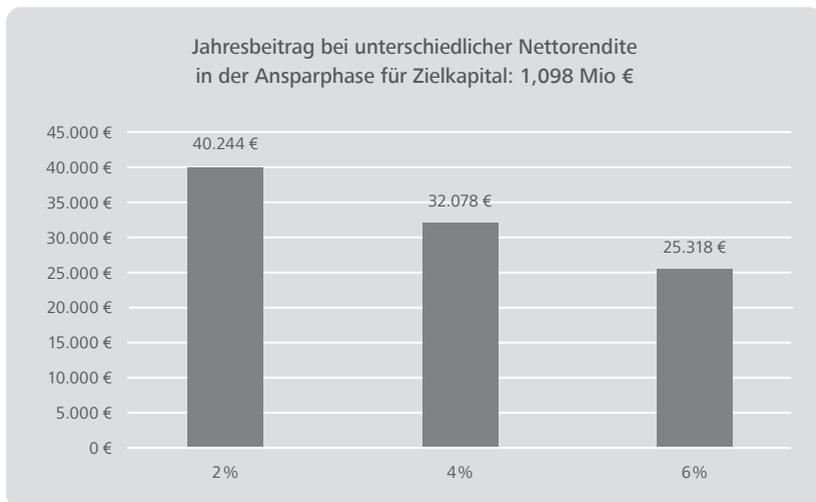


Abbildung 2: Notwendige Jahresbeiträge bei unterschiedlicher Rendite

Der notwendige Jahresbeitrag für einen 45-jährigen (b)GGF liegt in der Range von 25.000 Euro bis rund 40.000 Euro je nach kalkulierter Nettorendite. Daraus lässt sich ableiten, dass sowohl der Auswahl der Kapitalanlagen als auch der Versteuerung der Erträge eine wichtige Rolle zukommt.

Bei Berücksichtigung von 2 % Inflation steigen die erforderlichen Sparbeträge pro Jahr um fast 60 % an. Es sind nun 39.000 Euro Jahresbeitrag bei Kalkulation mit 6 % Nettorendite und 62.000 Euro jährlich bei Kalkulation mit 2 % Nettorendite notwendig.

7.2 Unternehmensinteresse Sicherheit und Kalkulierbarkeit

Gerade bei Pensionszusagen an (b)GGF müssen die unterschiedlichen Interessenlagen des (b)GGF als Versorgungsberechtigtem einerseits und als Vertreter der Unternehmensinteressen andererseits berücksichtigt werden. Die Zeitschiene, in der eine Pensionszusage Auswirkungen auf das Unternehmen hat, beträgt im Regelfall 30 bis 50 Jahre, nicht selten auch 60 Jahre bei Rentenzahlungen. In dieser Zeit ist es normal, dass Veränderungen sowohl im Unternehmen wie auch in der Gesellschafterstruktur erfolgen.

Auch die persönlichen Interessen des Geschäftsführers hinsichtlich der gewährten Leistungen und Ihrer Abwicklung ändern sich in diesem Zeitraum. Die beteiligten Berater und der Geschäftsführer sollten die Rolle eines neutralen Sachverständigen oder Mediators einnehmen, um beiden Vertragsparteien gerecht zu werden. Die Ideallösung gibt es nicht für beide Seiten, Kompromisse sind nicht nur nicht vermeidbar, sondern sehr zielführend in der Sache.

Besonders wichtig für das Unternehmen ist es, betriebsfremde Risiken wie die Absicherung von biometrischen Risiken auf externe Träger zu übertragen, um bilanzielle Risiken zur Unzeit zu vermeiden. Denn die Folgen können vielschichtig sein. Als erfahrener Kaufmann kennen Sie die möglichen Auswirkungen und die daraus entstehenden Probleme. Natürlich hängen die Folgen sehr

stark von der generellen Finanzausstattung und Gewinnsituation des jeweiligen Unternehmens ab. Bedingt durch die sprunghaft ansteigenden Pensionsrückstellungen im Bilanzjahr in dem der Leistungsfall eingetreten ist, erhöhen sich die Verbindlichkeiten massiv. Steigerungen von 1 Million Euro und mehr sind keine Seltenheit. Damit verschwindet bei einer mittelständischen GmbH häufig nicht nur das erwartete Jahresergebnis, sondern bei finanziell schwächeren Unternehmen kann dieser Anstieg der Verbindlichkeiten unter Umständen sogar eine Überschuldung auslösen.

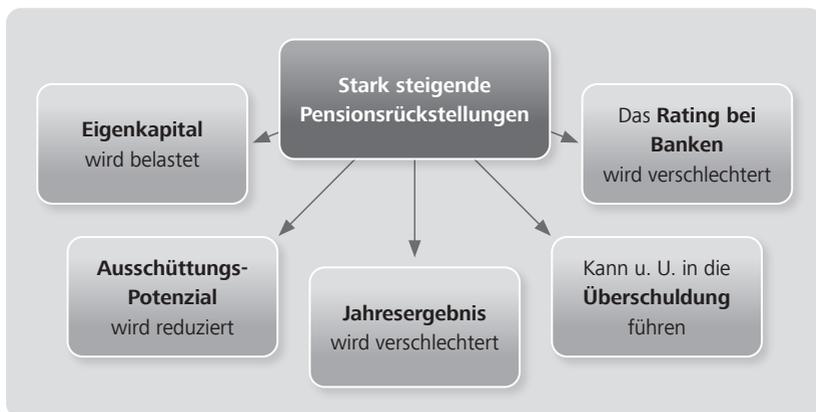


Abbildung 3: Auswirkungen steigender Pensionsrückstellungen

In jedem Fall führt der massive Anstieg der Verbindlichkeiten aber zu einem sinkendem Eigenkapital und einem damit verbundenen schlechteren Rating bei Banken. In der betrieblichen Altersversorgung geht es um die langfristige Ansparung von Finanzmitteln unterschiedlicher Art um die zugesagten Altersleistungen verlässlich erfüllen zu können.



Abbildung 4: Der Investmentprozess

Wenn es also darum geht den richtigen Mix in der Kapitalanlage festzulegen sind die Hauptparameter die Laufzeit und die persönliche Präferenz von Anlageklassen sowie die dazu notwendige Risikobereitschaft. Es ist also sehr wichtig die Grundsatzentscheidung darüber zu treffen wo und mit welcher Aufteilung investiert werden soll. Damit diese Entscheidung von Ihnen zielführend getroffen werden kann, ist es wichtig, sich mit dem Investmentprozess zu beschäftigen. Denn jeder einzelne Fall ist anders zu beurteilen.

Die Bereitschaft begrenzte Risiken einzugehen und aktienorientierter anzulegen, wurde in der Vergangenheit fast immer mit höheren Renditen belohnt. Es bleibt trotzdem eine individuelle Entscheidung die den erforderlichen Kapitalaufwand stark beeinflusst. Deshalb ist es wichtig die einzelnen Punkte des Investmentprozesses für sich zu definieren und eine dazu passende Depotstruktur zu Beginn

festzulegen. Auch die Entscheidung, ob die Verwaltung inhouse oder durch einen externen Anbieter erfolgen soll, ist zu treffen. Im Verlauf sollte dann ein regelmäßiges Controlling und Rebalancing erfolgen.

Portfoliozusammensetzung

Die Anzahl der Angebote im Kapitalmarkt ist nahezu unendlich. Deshalb ist es wichtig sich darüber klar zu werden, welche Assetklassen grundsätzlich in Betracht gezogen werden. Die am häufigsten verwendeten sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

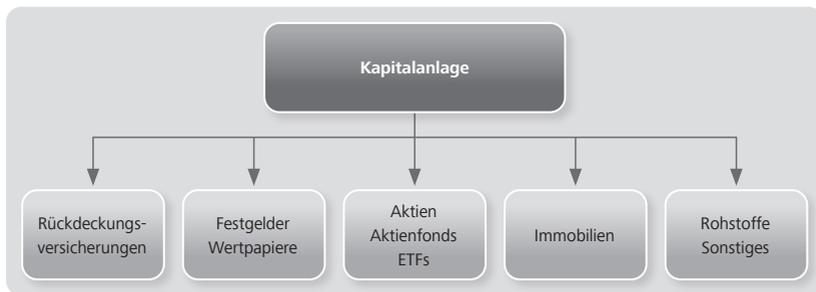


Abbildung 5: Übliche Assetklassen

Der Anteil der Rückdeckungsversicherungen ist mit weitem Abstand der Größte im Bereich (b)GGF in kleineren Unternehmen und im Mittelstand. Das liegt an der „gefühlten“ Sicherheit durch Garantien, einfacherer Abwicklung für Unternehmen und steuerliche Berater und der Gewohnheit der Beteiligten.

Aufgrund des Zinsverfalls in den letzten 10 Jahren findet aktuell ein Umdenken bei Vielen statt. Das ist auch nicht weiter verwunderlich, wenn die Gesamtrenditeerwartung bei klassischen Policen aus der Vergangenheit bei unter 3 % vor Steuern liegt. Bei zusätzlichem Mittelbedarf, der Erhöhung bestehender Zusagen oder Gestaltung von Neuzusagen beschäftigen sich erfreulicherweise inzwischen viele Geschäftsführer und Steuerberater mit alternativen Lösungsansätzen für die erforderliche Kapitalanlage.

Deshalb ist es wichtig sich mit den allgemeinen Risiken in Verbindung mit der Kapitalanlage auseinander zu setzen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Risiken:

1. Marktrisiken
2. Bonitätsrisiken
3. Liquiditätsrisiken
4. Politische Risiken

Die genannten Risiken detailliert und ausführlich zu beleuchten, sprengt den Rahmen dieser Broschüre. Deshalb erfolgt nur eine kurze Beschreibung und Erläuterung zu den einzelnen Risiken.

1. Marktrisiko:

Zu den Marktrisiken zählen insbesondere die Kursrisiken, die Zinsänderungsrisiken sowie die Währungsrisiken. Auch Wiederanlagerisiken werden darunter subsumiert.

Es geht also hauptsächlich um die normalen Auslöser von generellen Marktbewegungen. Hier ist ein wichtiger Punkt so genannte Klumpen Risiken hinsichtlich Branchen, Währungen oder Assetklassen – gerade für Krisenzeiten oder extrem fallende Märkte – zu vermeiden. Zur Kontrolle und für das Risikocontrolling gibt es verschiedene Systeme und verwendbare Risikokennzahlen.

2. Bonitätsrisiken:

Hierbei geht es vorrangig um die Bewertung finanzieller Stärke bzw. Schwäche der ausgebenden Unternehmen (für Unternehmensanleihen) und/oder einzelnen Ländern (Staatsanleihen). Diese werden Emittenten genannt.

Die Prüfung erfolgt im Regelfall vor der Investition sowie im Rahmen des regelmäßigen Controllings. Hier werden die Einschätzungen der internationalen Ratingagenturen verwendet.

3. Liquiditätsrisiken

Es geht im Besonderen um die Einhaltung fälliger Zahlungsverpflichtungen, im vorliegenden Fall um die monatlichen Altersrenten bzw. Beträge gemäß Auszahlplan. Da diese erst ab Eintritt des Leistungsfalls entstehen, spielt das für die Kapitalanlage in der Ansparzeit eine absolut untergeordnete Rolle. Lediglich für den Fall der vereinbarten Kapitalabfindung zum vereinbarten Rentenalter muss sichergestellt werden, dass die vorhandenen Assets termingerecht veräußert werden können.

4. Politische Risiken

Die letzten Jahrzehnte waren überwiegend geprägt durch Wachstum und vor allem Stabilität. Durch die Pandemieauswirkungen und die verfehlte Haushaltspolitik der letzten 15 Jahre in vielen Staaten hat sich die Verschuldung wichtiger Volkswirtschaften extrem erhöht. Zusätzlich belasten die Zins- und Energiepolitik die Märkte in zunehmendem Maß. Auch die ungewohnt hohe Inflation – die durch die Verwendung des statistischen Warenkorb weit niedriger dargestellt wird als es die Realität zeigt, beeinflusst die Märkte und löst vor allem emotionale Reaktionen aus.

Es ist also gerade in der jetzigen Zeit wichtig, sich mit den aktuellen Gegebenheiten und Tendenzen zu beschäftigen, um eine langfristige Anlageentscheidung zu treffen. Vor allem die Zusammensetzung des Portfolios spielt eine sehr wichtige Rolle. Denn mit zunehmender Inflation erhöht sich das notwendige Versorgungskapital signifikant.

Die prozentualen Anteile in Geld- und Sachwerten sollten sich stärker zu Gunsten der Sachwerte wie Aktien, Immobilien etc. verschieben.

Es wird auch zunehmend wichtiger, sich mit den Vorteilen verschiedener Rechtsräume zur Diversifizierung und Stabilisierung des Vermögens zu beschäftigen.

8. Moderne Pensionszusagen attraktiver als ihr aktueller Ruf

Aufgrund der bereits beschriebenen Effekte und der erläuterten Sachverhalte kommt es bei der Bewertung des Nutzens einer Pensionszusage immens auf die persönliche Situation des (b)GGF, die langfristige Planung hinsichtlich des Unternehmens und der Anteile sowie vor allem die Ausgestaltung der jeweiligen Zusage an. Vor allem durch die richtige Wahl der Zusageart werden gravierende Änderungsrisiken in der Zukunft minimiert. Früher waren reine Leistungszusagen üblich, was bei steigenden Lebenserwartungen zu einem massiven Anstieg des erforderlichen Kapitals zu Rentenbeginn geführt hat. Sowohl bilanziell durch die verpflichtenden Rückstellungen wie auch reell für die Ausfinanzierung der Rentenzahlungen. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) wird, wie der Name schon impliziert, auf den Beitrag abgestellt, der zugesagt ist. Das bedeutet bei steigenden Lebenserwartungen ein sinkendes Rentenniveau, aber es besteht keine Verpflichtung des Unternehmens den Beitrag zu erhöhen. Ein wesentlicher Vorteil in der Kalkulation.

Einer der spannenden Aspekte der Pensionszusage ist die maximale Flexibilität der Anlagegestaltung. Dabei sollten auch die Kostenaspekte nicht außer Acht gelassen werden. Denn mittelbare Durchführungswege über externe Versorgungsträger (Versicherer) sind im Verhältnis relativ teuer, da die Versicherer das jeweilige Risiko, den Vertrieb sowie die Vorschriften der Kapitalanlage entsprechend einpreisen müssen. Im Gegensatz dazu lassen sich über intelligent gestaltete Pensionszusagen, die mit einem individualisierten Anlagedepot versehen sind, sowohl die Kosten zu Beginn, als auch die laufenden Kosten deutlich reduzieren. Dies verschafft den Pensionszusagen mit eigener Kapitalanlage elementare Vorteile (z. B. Assetklassen-Wechsel) gegenüber den über externe Versorgungsträger abgewickelten Lösungen.

Nachfolgend soll ein kurzer Überblick eine einfache Beurteilung der Vor- und Nachteile der jeweiligen Zusageart ermöglichen. Dabei ist es wichtig sowohl den Blickwinkel des (b)GGF als Versorgungsberechtigtem, als auch die Vor- und Nachteile für das Unternehmen (siehe nachfolgende Abbildung) zu berücksichtigen. In beiden Fällen liegen die Vorteile der Kapitalzusage klar auf der Hand.

Aspekt	Rentenzusage	Kapitalzusage
Finanzielles Volumen der Auszahlung	Dauer und Höhe der gesamten Zahlung völlig ungewiss	klar begrenzt auf die Kapitalsumme
Auswirkung Handelsbilanz	dauerhafte Belastung	Entlastung der Bilanzkennzahlen
Bonität des Unternehmens	wird dauerhaft durch die Auswirkungen der Zusage negativ beeinflusst	positiver Einfluss durch die Bilanzeffekte langfristig gegeben
Verwaltung der Zusage	solange der (b)GGF oder Hinterbliebene leben	mit Kapitalauszahlung abgeschlossen
Liquidität der GmbH ab Rentenbeginn	langsamer Abfluss durch die monatliche Rentenzahlung	einmaliger Abfluss mit der Kapitalzahlung
Liquidation der GmbH	nicht möglich bis Verpflichtungen ausgelagert sind	deutlich einfacher gestaltbar

■ Vorteile ■ Nachteile

Tabelle 4: Auswirkungen Kapital- und Rentenzusage auf das Unternehmen

Wie hier auch erkennbar ist, sprechen die meisten Aspekte aus Sicht des Unternehmens für die Erteilung einer Zusage in Form der Kapitalzusage. Ob dies auch für den Blickwinkel des (b)GGF gilt, soll die nachfolgende Aufstellung zeigen.

Aspekt	Rentenzusage	Kapitalzusage
Verkauf von Firmenanteilen	kann deutlich erschwert sein	i. d. R. nicht beeinflusst
Liquidität beim GF	begrenzt auf monatliche Zahlungen	Volle Leistung mit Renteneintritt verfügbar
Flexibilität der Kapitalanlage	Kapital verbleibt im Unternehmen und wird monatlich ausbezahlt	Freie Anlage ab dem Zeitpunkt der Auszahlung durch GGF möglich
Langfristige Planbarkeit der Leistungen	lebenslange Absicherung besteht durch die lebenslangen Rentenzahlungen	Verantwortung zur Einteilung der Leistungen liegt beim GGF
Beitragspflicht PKV	nicht relevant	nicht relevant
Beitragspflicht GKV	lebenslang, solange die Rente fließt	1/120 der Kapitalzahlung pro Monat über 10 Jahre zu verbeitragen
Steuerbelastung	i. d. R. etwas geringer, abhängig von den übrigen Einkünften	fast immer Spitzensteuersatz durch Einmalzahlung

■ Vorteile ■ Nachteile

Tabelle 5: Auswirkungen Kapital- und Rentenzusage auf den (b)GGF

Logischerweise ist es in der kurzen Darstellung nicht möglich alle Eventualitäten und Besonderheiten abzubilden. Deshalb sind die beiden Tabellen auch nur als einfache Orientierungshilfe gedacht, da die jeweilige Situation beim (b)GGF und im Unternehmen von vielen individuellen Faktoren abhängig ist. Diese sollten immer individuell bewertet werden. Es kann aber klar festgestellt werden, dass die Kapitalzusage sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch für den Versorgungsberechtigten einige Vorzüge bietet. Vor allem die langfristige Entlastung des Unternehmens sowie die Möglichkeiten zur Anteilsveräußerung und der Gestaltung einer Nachfolgeregelung stehen bei der Kapitalzusage ganz klar im Fokus. Die indivi-

duelle Bewertung kann dadurch jedoch nicht ersetzt werden und sollte immer in Verbindung mit einer ausführlichen Analyse der konkreten Situation geschehen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2022 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © NDABCREATIVITY/www.stock.adobe.com

Stand: April 2022

DATEV-Artikelnummer: 12339

E-Mail: literatur@service.datev.de