

Peter A. Doetsch | Arne E. Lenz

Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände

Steuerliche Anerkennung – Insolvenzsicherung –
Gestaltung – Mustertexte

10. Auflage

Peter A. Doetsch | Arne E. Lenz

Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände

Steuerliche Anerkennung – Insolvenzversicherung – Gestaltung – Mustertexte

Peter A. Doetsch | Arne E. Lenz

Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände

Steuerliche Anerkennung – Insolvenzversicherung –
Gestaltung – Mustertexte

10. Auflage

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2017 VVW GmbH Karlsruhe

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urhebergesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung der VVW GmbH, Karlsruhe. Jegliche unzulässige Nutzung des Werkes berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer. Bei jeder autorisierten Nutzung des Werkes ist die folgende Quellenangabe an branchenüblicher Stelle vorzunehmen:

© 2017 VVW GmbH Karlsruhe

Jegliche Nutzung ohne die Quellenangabe in der vorstehenden Form berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.

Beachten Sie bitte stets unseren Aktualisierungsservice auf unserer Homepage unter vww.de → **Service** → **Ergänzungen/Aktualisierungen**. Dort halten wir für Sie wichtige und relevante Änderungen und Ergänzungen zum Download bereit.



Gleichstellungshinweis

Zur besseren Lesbarkeit wird auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet.

ISBN 978-3-89952-958-6

Vorwort

Die große Mehrheit der Geschäftsführer und Vorstände von Kapitalgesellschaften wünscht für sich eine steuerlich anerkannte und insolvenz sichere Versorgungszusage vom Unternehmen. Eine betriebliche Altersversorgung ist für diese Personengruppe wichtiger als für andere in der Privatwirtschaft beschäftigte Personen, da für Sie die gesetzliche Rente nur wenig Relevanz für die Lebensstandardsicherung im Alter hat.

Die nun schon 10. Auflage unseres Fachbuches gibt an der Gesellschaft beteiligten Geschäftsleitern und den für sie tätigen Versorgungsträgern, Vermittlern und Beratern eine Anleitung für die rechtssichere Gestaltung solcher Versorgungszusagen, gleich ob sie als unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage), Direktversicherung oder als Zusage auf Unterstützungskassen-, Pensionskassen- bzw. Pensionsfondsleistungen ausgestaltet sind. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt dabei auf der Umschiffung der steuerlichen Untiefen bezogen auf die steuerliche Behandlung der Versorgungszusagen bei der Gesellschaft (insbesondere Vermeidung einer „verdeckten Gewinnausschüttung“) und beim Geschäftsführer bzw. Vorstand.

Unser Fachbuch berücksichtigt die Rechtsprechung des BFH und die BMF-Schreiben bis Mai 2017. Besonders praxisrelevante Fragestellungen wie Abfindung, Verzicht, Übertragung von Zusagen, Weiterarbeit des GGF nach Erreichen der Altersgrenze, Rechtsformwechsel, (Zeit-)Wertkontenvereinbarungen für Geschäftsleiter oder Liquidation des Unternehmens werden separat dargestellt. Am Ende des Buches befindet sich zudem ein aktualisierter Anhang mit Mustertexten, BMF-Schreiben und anderen für die Praxis wichtigen Rechtsdokumenten sowie ein gegenüber den Voraufgaben wesentlich erweitertes Stichwortverzeichnis.

Wir bedanken uns bei allen, die zum Zustandekommen dieser Neuauflage beigetragen haben; besonderer Dank gilt Herrn Dr. Matthias Dernberger für seinen fachlichen Input und die gründliche Durchsicht unseres Manuskripts. Zuletzt danken wir unseren Familien für das Verständnis und die Unterstützung, mit der sie unsere Arbeit und die damit verbundene zeitliche Beanspruchung mitgetragen haben.

Da das Buch ein Praxisbuch sein soll, bitten wir weiterhin um Hinweise, sofern aus Sicht des Lesers Änderungs- oder Ergänzungswünsche bestehen. Wir werden deren Realisierung für eine 11. Auflage sorgsam prüfen. Abschließend möchten wir noch auf einen zusätzlichen Service aufmerksam machen, welchen wir kurz nach dem Erscheinen der Voraufgabe für unsere Leser geschaffen haben: Auf der Website des Verlags Versicherungswirtschaft finden Sie einen Internet-Link auf eine Aktualisierungsseite, mit der wir diese Auflage auch nach Druck weiter aktuell halten möchten. Die Seite können Sie auch durch Scan des QR-Codes im Impressum aufrufen.

Wiesbaden, im Mai 2017

Peter A. Doetsch und Arne E. Lenz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
I. Ausgangslage bei der Altersversorgung von Geschäftsführern und Vorständen	1
1. Bestimmung der Versorgungslücke	1
2. Vergleich der Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Säulen der Altersvorsorge	3
3. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei GmbH-Geschäftsführern und AG-Vorständen	8
4. Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung und ihre Verbreitung	8
a) Unmittelbare Versorgungszusagen	9
b) Direktversicherung	10
c) Unterstützungskassen	11
d) Pensionskassen	13
e) Pensionsfonds	13
II. Gestaltung von Versorgungszusagen zugunsten von Geschäftsführern und Vorständen	15
1. Versorgungszusagen an Fremdgeschäftsführer bzw. nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer/-Vorstände	15
2. Versorgungszusagen an beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer und Gesellschafter-Vorstände	19
a) Geltung des Betriebsrentengesetzes / Voraussetzungen für Beherr- schung im Sinne des Arbeitsrechts	19
b) Erforderliche Regelungsbereiche für arbeitsrechtlich beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer und Gesellschafter-Vorstände	21
c) Abgrenzung: Beherrschung im Sinne des Sozialrechts	24
3. Insolvenzschutz bei Versorgungszusagen	25
a) Allgemeines zum Insolvenzschutz	25
b) Privatrechtlicher Insolvenzschutz mittels „Verpfändungsmodell“	26
c) Aussonderungsrecht im Fall der Insolvenz der Gesellschaft	31
d) Keine Gefährdung der Sicherung durch Widerrufsvorbehalte	33
e) Pfändungsschutz von Renten und Renten-Rückdeckungs- versicherungen beim Geschäftsführer/Vorstand	36

III. Steuerliche Behandlung von unmittelbaren Versorgungszusagen bei der Gesellschaft	37
1. Anforderungen an die steuerliche Anerkennung von Versorgungsaufwand der Gesellschaft für einen Geschäftsführer/Vorstand bei allen Durchführungswegen	37
a) Vorbemerkungen	37
b) Dreistufige Prüfung der steuerlichen Anerkennung von Versorgungsaufwand auf zwei Prüfungsebenen	38
2. Allgemeine Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Pensionsrückstellungen (1. und 2. Prüfungsstufe – erste Ebene)	39
a) Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz	39
b) Überblick über die zwingenden steuerlichen Bewertungsvorschriften, die von den BilMoG-Anforderungen abweichen	40
c) Voraussetzungen der Bildung von Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz im Einzelnen	44
aa) Rechtsanspruch / Zivilrechtlich wirksame Zusage (§ 6a Abs. 1 Nr. 1 EStG)	44
bb) Schriftliche und eindeutige Zusage (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG) ..	46
cc) Keine steuerschädlichen Widerrufsvorbehalte (§ 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG)	47
dd) Keine Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen (§ 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG)	48
ee) Keine Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen = Keine Überversorgung = Einhaltung der 75%-Grenze (§ 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 4 EStG)	48
(1) Versorgungszusagen mit fester Anwartschaftsdynamik . . .	48
(2) Versorgungszusagen mit Gehaltsdynamik	49
(3) Überhöhte Versorgungszusagen / Versorgungszusagen, die die 75%-Grenze in der Anwartschaftsphase überschreiten.	50
(4) Nur-Pensionszusage	53
(5) Gehaltsabsenkungen	54

3.	Besondere Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von unmittelbaren Versorgungszusagen an beteiligte Geschäftsführer / Vorstände (3. Prüfungsstufe – zweite Ebene)	55
a)	Betriebliche Veranlassung und verdeckte Gewinnausschüttung	55
b)	Unterscheidung zwischen steuerlich beherrschenden und nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern	57
c)	Unterscheidung zwischen Zusagen, die die gesetzliche Altersversorgung ersetzen, und solchen, die sie ergänzen	58
d)	Einzelne Anforderungen an die betriebliche Veranlassung von Direktzusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer/-vorstände	62
aa)	Im Voraus geschlossene, klare und eindeutige Zusage / Rückwirkungs- und Nachzahlungsverbot	62
	(1) Notwendigkeit einer umfassenden und eindeutigen Regelung	62
	(2) Anwendungsfälle des Rückwirkungs- und Nachzahlungsverbots	63
bb)	Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit	64
	(1) Ernsthaftigkeit und Verzicht	65
	(2) Ernsthaftigkeit, realistisches Pensionsalter, Rückstellungsbildung	65
	(3) Umsetzung der neuen Anforderungen aus dem BMF-Schreiben vom 9.12.2016.	67
	(4) Finanzierbarkeit.	71
cc)	Probezeit = frühestmöglicher Zeitpunkt der Zusageerteilung.	73
	(1) Anforderungen an die Erprobung (personenbezogene Probezeit).	74
	(2) Gesicherte Gewinnerwartung der GmbH bei Zusageerteilung (unternehmensbezogene Probezeit)	76
	(3) Kritik an der Probezeit-Rechtsprechung aus dem Aspekt des Fremdvergleichs	78
dd)	Erdienbarkeit = spätestmögliche Zusageerteilung	79
	(1) Erdienbarkeitsfrist	80
	(2) Höchstalter bei Zusageerteilung	81
	(3) Ausnahmefall Entgeltumwandlung	82

	(4) Erhöhung der Zusage	83
	(5) Anwendung auf nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer.	85
ee)	Sonstiger Fremdvergleich / Prüfung der Üblichkeit	85
	(1) Innerbetrieblicher vs. externer Fremdvergleich	86
	(2) Keine entgegenstehenden sonstigen betrieblichen Besonderheiten	87
	(3) Gestaltung der Versorgungszusage: Warte- und Unverfallbarkeitsfristen	87
	(4) Gestaltung der Versorgungszusage: Zusagen an Lebensgefährten (100 % Witwen-/Witwerpension)	92
	(5) „Erweiterter Fremdvergleich“	93
ff)	Angemessenheit der Versorgungszusage der Höhe nach	95
gg)	Angemessenheit der Gesamtbezüge	95
	(1) Berücksichtigung der „fiktiven Jahresnettoprämie“ bei Versorgungszusagen.	96
	(2) Ermittlung der „angemessenen“ Gesamtbezüge.	97
	(3) Zusammenrechnung der Vergütung bei Tätigkeit für mehrere GmbHs.	100
4.	Folgen einer Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis	100
a)	Keine Anerkennung (100%ige vGA)	100
b)	Temporäre vollständige Nichtanerkennung (temporäre vGA)	101
c)	Teilweise Anerkennung (teilweise vGA bzw. erforderliche Bilanzberichtigung)	102
d)	Aufteilung bei Überversorgung	103
e)	Behandlung einer vGA bei der Gesellschaft und dem Gesellschafter	104
5.	„Heilung“ einer verdeckten Gewinnausschüttung.	105
6.	Zusammenfassung.	106

IV.	Steuerliche Behandlung von mittelbaren Versorgungszusagen (Direktversicherungs-, Unterstützungskassen-, Pensionskassen- und Pensionsfondszusagen) bei der Gesellschaft	107
1.	Vorbemerkungen	107
2.	Steuerliche Anerkennung von Beiträgen für eine Direktversicherung des (Gesellschafter-)Geschäftsführers.	108
a)	Zivilrechtlich wirksame, klare und im Voraus geschlossene Direktversicherungszusage.	108

b)	Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit	109
c)	Erdienbarkeit	110
d)	Sonstige Üblichkeit	110
e)	Angemessenheit der Gesamtvergütung	111
3.	Steuerliche Anerkennung von Zuwendungen für den (Gesellschafter-)Geschäftsführer an eine Unterstützungskasse.	112
a)	Zivilrechtlich wirksame, klare und im Voraus geschlossene Zusage	112
b)	Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit	113
c)	Erdienbarkeit	114
d)	Sonstige Üblichkeit der Versorgungszusage.	114
e)	Angemessenheit der Gesamtvergütung	115
4.	Steuerliche Anerkennung von Beiträgen für den (Gesellschafter-)Geschäftsführer an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds	115
5.	Steuerliche Anerkennung von Beiträgen und Zuwendungen für den (Gesellschafter-)Vorstand bei mittelbaren Versorgungszusagen	115
6.	Steuerfreiheit von Pensions- und Unterstützungskassen im Hinblick auf die Versorgung von beteiligten Geschäftsführern bzw. Vorständen	116
V.	Steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung beim Geschäftsführer bzw. Vorstand.	119
1.	Einkommensteuerliche Behandlung des Geschäftsführers / Vorstands bei unmittelbaren Versorgungszusagen und der Versorgung über eine Unterstützungskasse	119
a)	Besteuerung während der aktiven Dienstzeit	119
b)	Kürzung von Sonderausgabenabzügen bei Vorsorgeaufwendungen.	121
aa)	Altes Recht bis zum 31.12.2004	122
bb)	Neues Recht ab dem 1.1.2005	124
cc)	Allgemeine Gestaltungsüberlegungen wegen der Auswirkungen	126
c)	Besteuerung bei Erhalt von Versorgungsleistungen	127
2.	Einkommen- und lohnsteuerliche Behandlung des Geschäftsführers/Vorstands bei Pensionsfonds und bei Pensionskassen und mit Zusageerteilung ab 1.1.2005	129
a)	Besteuerung während der aktiven Dienstzeit	129
b)	Besteuerung bei Erhalt von Versorgungsleistungen	131

3.	Einkommen- und lohnsteuerliche Behandlung des Geschäftsführers/Vorstands bei Direktversicherungen oder Pensionskassen mit pauschal oder voll versteuerten Beiträgen (Altzusagen mit Zusageerteilung vor dem 1.1.2005 bzw. dem 1.1.2002).	132
a)	Besteuerung während der aktiven Dienstzeit	132
b)	Umwandlung einer Rückdeckungsversicherung in eine Direktversicherung und Abschluss einer Direktversicherung beim Ausscheiden	136
c)	Besteuerung bei Leistungsbezug	137
4.	Vermögensteuerliche Behandlung der Versorgungszusage	138
5.	Erbschaftsteuerliche Behandlung von Hinterbliebenenleistungen	139
VI.	Besondere Fragestellungen	141
1.	Befreiung der Gesellschaft von der Versorgungsverbindlichkeit	141
a)	Abfindung	142
aa)	Betriebsrentenrechtliche Voraussetzungen.	142
bb)	Bilanzsteuerliche Anerkennung und betriebliche Veranlassung.	144
	(1) Erforderlichkeit einer Abfindungsklausel in der Zusage?	144
	(2) Inhaltliche Anforderungen an anzuerkennende Abfindungsklauseln	146
	(3) Bilanzsteuerliche Anerkennung	147
	(4) Steuerlich zulässiger Abfindungsbetrag bei Gesellschafter-Geschäftsführern.	149
cc)	Steuerliche Behandlung beim Geschäftsführer/Vorstand	150
b)	Verzicht	151
aa)	Zivilrechtliche Voraussetzungen	151
bb)	Betriebliche oder gesellschaftliche Veranlassung des Verzichts	152
cc)	Folgen des gesellschaftlich veranlassten Verzichts	153
	(1) Sonderfall: Festschreiben der Zusage bzw. Verzicht auf den „Future Service“	155
	(2) Sonderfall: Umstrukturierender Verzicht	156
dd)	Folgen des betrieblich veranlassten Verzichts bzw. Teilverzicht.	158

ee)	Verzicht gegen Besserungsschein	158
ff)	Verzicht und Bewertungsverfahren	159
c)	Auslagerung der Verbindlichkeit auf einen anderen Versorgungsträger.	159
d)	Übertragung auf einen Folgearbeitgeber	162
aa)	Lohnsteuerliche Behandlung des Übertragungswertes beim Geschäftsführer/Vorstand.	162
bb)	Betriebliche Veranlassung.	163
cc)	Rechtsfolgen für das übertragende Unternehmen	163
dd)	Rechtsfolgen für den Geschäftsführer als Gesellschafter.	163
(1)	Angemessener Übertragungswert.	164
(2)	Steuerliche Behandlung beim Folgearbeitgeber, an dem der Geschäftsführer/Vorstand wiederum maßgeblich beteiligt ist	165
ee)	Passivierung angeschaffter Pensionsrückstellungen	167
e)	Liquidation(sversicherung)	168
aa)	Abschluss ohne Zustimmung des Geschäftsführers/Vorstands	169
bb)	Betriebliche Veranlassung bei Liquidationsversicherungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer	172
2.	Betriebsrentenrechtlicher Statuswechsel	173
3.	Rechtsformwechsel des Unternehmens.	174
4.	Weitere Tätigkeit des Geschäftsführers nach Erreichen des vertraglichen Pensionsalters	178
5.	Besondere Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen an Gesellschafter-Vorstände von Aktiengesellschaften.	180
a)	Unterschiede zur Situation von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern.	180
b)	Anwendbarkeit der für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer entwickelten Prüfkriterien in besonderen Fällen	181
c)	Fazit	182
6.	Nicht-Anerkennung von Wertkontenvereinbarungen bei Organmitgliedern und bei Beherrschung	182

7.	Versorgungsausgleich bei GmbH-Geschäftsführern	183
a)	Anwendbarkeit des VersAusglG	183
b)	Allgemeines zur Durchführung des Zugewinnausgleichs	184
c)	Durchführung der Teilung	185
d)	Besonderheiten bei der Teilung von Pensionszusagen an (Gesellschafter-)Geschäftsführer/-Vorstände	187
aa)	Unterfinanzierte Versorgungszusagen	187
bb)	Endgehaltsabhängige Versorgungszusagen	188
cc)	Teilung bei Bestehen von Rückdeckungsversicherungen ..	188
VII.	Hinweise zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG)	189
1.	Vorbemerkung	189
2.	Wesentliche Anforderungen des BilMoG an die Bewertung von unmittelbaren Versorgungszusagen	190
3.	Auswirkungen des BilMoG auf die Bewertung von mittelbaren Versorgungszusagen	193
VIII.	Schlussbemerkungen	195
Anhang	197
I.	Checkliste zur Gewährleistung der steuerlichen Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung	201
II.	Muster-Pensionszusagen für einen beherrschenden Gesellschafter- Geschäftsführer/-Vorstand	205
III.	Muster-Verpfändungsvereinbarung	218
IV.	Muster-Gesellschafterbeschluss	220
V.	Matrix zur unterschiedlichen Behandlung von beherrschenden / nicht beherrschenden Geschäftsführern sowie Arbeitnehmern	222
VI.	Matrix zur Statusfeststellung (GmbH)	225
VII.	Wichtige Rechtsvorschriften	226
Literaturverzeichnis	329
Stichwortverzeichnis	337

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
a. A.	anderer Ansicht
a. E.	am Ende
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Anm.	Anmerkung
AR	Aufsichtsrat
AVmG	Altersvermögensgesetz
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung (Mitteilungsblatt der aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.)
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung („Betriebsrentengesetz“)
BewG	Bewertungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BFHE	Sammlung der Entscheidungen des BFH
BFH/NV	Sammlung der Entscheidungen des Bundesfinanzhofs mit allen amtlich veröffentlichten und den nicht amtlich veröffentlichten Entscheidungen
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BStBl	Bundessteuerblatt
Buchst.	Buchstabe
DB	Der Betrieb
DStR	Deutsches Steuerrecht
DStZ	Deutsche Steuer-Zeitung
DW	Durchführungsweg
DZ	Direktzusage

EBetrAV	Entscheidungssammlung zur betrieblichen Altersversorgung
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
EK	Eigenkapital
ErbStG	Erbschaftsteuergesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuerrichtlinien
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
FG	Finanzgericht
FN	Fußnote
GewSt	Gewerbsteuer
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHR	GmbH-Rundschau
gRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HGB	Handelsgesetzbuch
h. M.	herrschende Meinung
INF	Die Information über Steuer und Wirtschaft
InsO	Insolvenzordnung
KG	Kommanditgesellschaft
KStDV	Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KStR	Körperschaftsteuerrichtlinien
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
m. w. Nachw.	mit weiteren Nachweisen
NWB	Neue Wirtschafts-Briefe
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OFD	Oberfinanzdirektion
oHG	offene Handelsgesellschaft
PSVaG	Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit
R	Richtlinie
rkr.	rechtskräftig
Rn	Randnummer
Rz	Randziffer
S.	Seite
SolZ	Solidaritätszuschlag
Stbg	Die Steuerberatung
STC	SteuerConsultant = Nachfolgezeitschrift der INF
StEK	Steuererlasse in Karteiform

UG	Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)
UK	Unterstützungskasse
uvA	unverfallbare Anwartschaft
vEK	verwendbares Eigenkapital
vGA	verdeckte Gewinnausschüttung
vgl.	vergleiche
VSt	Vermögensteuer
VW	Versicherungswirtschaft
WPg	Die Wirtschaftsprüfung
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenz- praxis

I. Ausgangslage bei der Altersversorgung von Geschäftsführern und Vorständen

1. Bestimmung der Versorgungslücke

Für Geschäftsführer und Vorstände stellt sich in besonderem Maße die Frage, wie im Alter, bei Invalidität oder beim vorzeitigen Tod eine ausreichende Absicherung erreicht werden kann. Sie verfügen über hohe, zum Teil sogar sehr hohe Aktivenbezüge¹, erhalten jedoch aus der gesetzlichen Rentenversicherung keine oder allenfalls sehr geringe Leistungen.

Welches Ersatzeinkommen der Geschäftsführer/Vorstand bzw. seine Hinterbliebenen im Alter, im Invaliditätsfalle oder bei einem Ableben benötigen, lässt sich nicht generell beantworten. Abgesehen davon, dass der Versorgungsbedarf keine objektiv messbare Größe ist², hängt er ganz entscheidend von den persönlichen Lebensumständen und der Lebensplanung eines Geschäftsführers/Vorstands ab. Nur mittels einer gezielten Analyse von individuell erwartetem Bedarf und derzeitigem Vorsorgestatus kann daher ermittelt werden, welche Vorsorgemaßnahmen erforderlich sind.

Eine gewisse Orientierungsgröße für den Bedarf kann – ohne eine detaillierte Vorsorgeanalyse – jedoch das verfügbare Nettoeinkommen des Geschäftsführers oder sein Bruttoeinkommen darstellen. Will er bzw. wollen seine Hinterbliebenen bei Eintritt eines Versorgungsfalles keine deutliche Absenkung des zuletzt erreichten Lebensstandards hinnehmen, dann sollte das verfügbare Nettoeinkommen nach Eintritt des Versorgungsfalles – als Faustformel – etwa 80 bis 90 % des verfügbaren Nettoeinkommens während der Aktivitätszeit des Geschäftsführers/Vorstands bzw. zwei Drittel der Bruttoeinkünfte vor Versorgungsbeginn erreichen.

Welches Nettojahreseinkommen sich unter Berücksichtigung der Abzüge für Steuern und ggf. Sozialversicherung für einen Geschäftsführer/Vorstand in Abhängigkeit von seinem Bruttojahreseinkommen ergibt, kann am Beispiel eines verheirateten Geschäftsführers ohne Kinder der weiter unten folgenden Grafik entnommen werden.

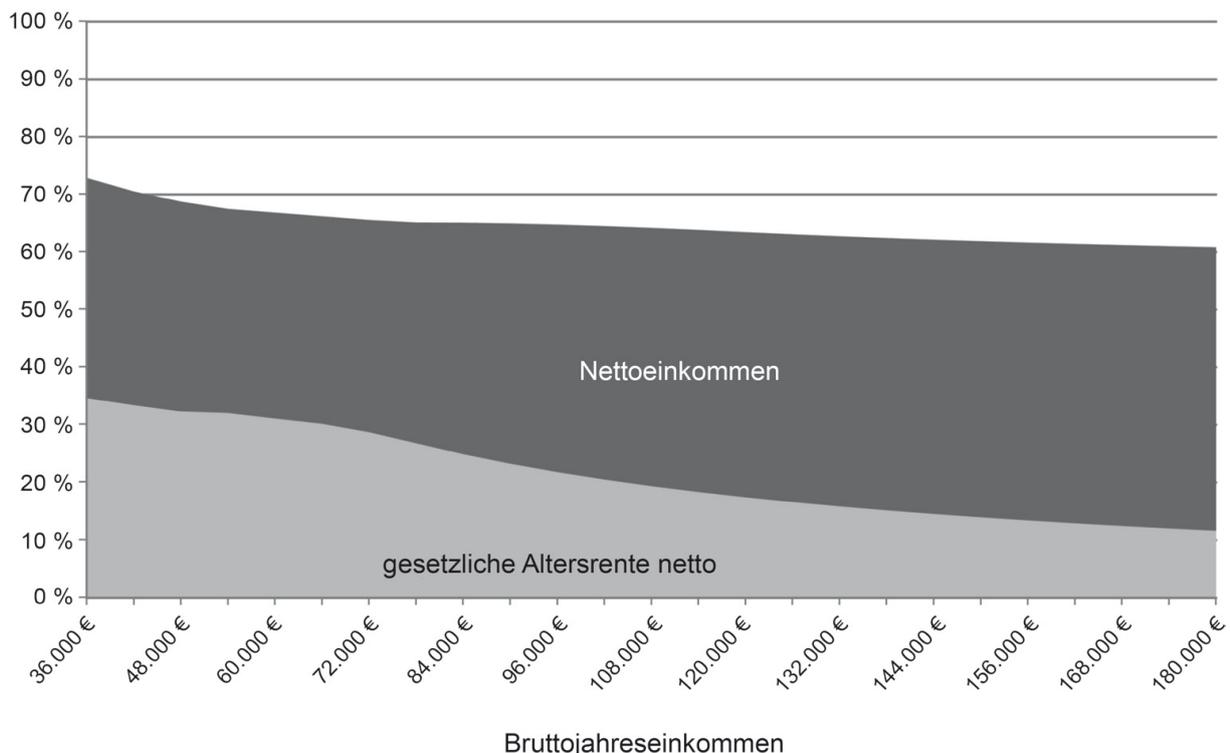
Für die Schließung der Versorgungslücke stehen dem Geschäftsführer/Vorstand wie jedem Arbeitnehmer grundsätzlich drei Wege („Säulen der Alterssicherung“) zur Verfügung: Die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge³.

1 Die diversen Untersuchungen wiesen für GmbH-Geschäftsführer für 2016 Jahres-Grundbezüge aus, die – abhängig von der Unternehmensgröße und der Branche – in der großen Mehrheit der Fälle zwischen 100.000 € und 250.000 € betragen. Die Spanne reicht dabei von 50.000 € bis 2 Mio. €. Siehe auch die schon ältere Zusammenstellung der OFD Karlsruhe unter III. 3. d) gg) (2).

2 So ausdrücklich Förster/Heger, DStR 1994, S. 510; ähnlich Weinmann, S. 25.

3 Siehe zu den Möglichkeiten der betrieblichen und privaten Vorsorge und ihrer steuerlichen Behandlung bei Managern Doetsch, Altersvorsorge für Manager – Wirksame Vorsorge für Alter, Berufsunfähigkeit, Tod, Neuwied 1998; Weinmann, Vorsorge der Führungskräfte, Karlsruhe 2002.

GmbH-Geschäftsführer und AG-Vorstände, die rentenversicherungspflichtig sind bzw. freiwillig Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zahlen, können im Alter eine Versorgungsleistung erwarten, die bei vollen 45 Versicherungsjahren und jeweils Einkommen nicht über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der letzten Rentenreform bis 2030 etwa 40 bis 45 % der letzten Brutto- bzw. 67 bis 68 % der Nettobezüge erreicht. Aufgrund des Umstands, dass die Bruttobezüge nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitrags- und damit auch rentenfähig sind, sinkt der Versorgungsgrad aufgrund von Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung allerdings mit zunehmendem Einkommen. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht diese Entwicklung.



Quelle: compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH, Wiesbaden
Grafik 1 Nettoeinkommen und gesetzliche Altersrente in % vom Bruttoeinkommen
(Steuerklasse III/0)

Diese Versorgungslücke zu schließen, ist Aufgabe der betrieblichen und privaten Vorsorge. Beide Versorgungssäulen konkurrieren miteinander und ergänzen sich gleichermaßen. Sie konkurrieren, soweit es um die aus Sicht des Geschäftsführers größtmögliche Effektivität der Vorsorgemaßnahme geht. Vielfach ergänzen sie sich gegenseitig, beispielsweise wenn eine ausschließliche Versorgung über betriebliche Altersversorgung an steuerlichen Hindernissen scheitert oder aus anderen Gründen – z. B. wegen der fehlenden Vererbbarkeit – als nicht wünschenswert angesehen wird.

2. Vergleich der Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Säulen der Altersvorsorge

Die Vorteilhaftigkeit bzw. „Rendite“ der verschiedenen Formen der Altersvorsorge ist sehr unterschiedlich. Ein exakter Vergleich ist, worauf zu Beginn gleich hingewiesen werden muss, wegen eines unterschiedlichen Leistungsspektrums bzw. wegen der Abhängigkeit der im Versorgungsfall gezahlten Leistungen von unterschiedlichen, variablen und zum Teil erst in der Rentenphase feststehenden Parametern (z. B. dem individuellen Steuersatz bei Bezug der Versorgungsleistung) im Voraus nicht möglich.

Soweit die Vorteilhaftigkeit der Mitgliedschaft in der **gesetzlichen Rentenversicherung** infrage steht, hängt diese in sehr starkem Umfang von den persönlichen Lebensumständen des Geschäftsführers/Vorstands ab. Von daher kann kein allgemein verlässlicher Rat gegeben werden, ob es sinnvoll ist, durch entsprechende Gestaltung des Dienstvertrages die Versicherungsfreiheit zu erreichen bzw. bei grundsätzlicher Versicherungsfreiheit freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung zu werden. Zu den persönlichen Lebensumständen zählt insbesondere der Familienstand des Geschäftsführers/Vorstands. Je größer seine Familie ist, umso interessanter ist die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung, da diese eine Absicherung für sämtliche Hinterbliebenen ohne Schmälerung des Altersrentenanspruchs des Geschäftsführers vorsieht. Bei einem alleinstehenden Geschäftsführer/Vorstand ist die Situation naturgemäß anders.

Zu den persönlichen Umständen, die die Vorteilhaftigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung beeinflussen, gehört auch der Gesundheitszustand des Geschäftsführers/Vorstands. Anders als ein Lebensversicherer nimmt die gesetzliche Rentenversicherung keine Risikoprüfung vor. Bei Vorerkrankungen erfolgen damit weder Leistungsausschlüsse noch werden Risikozuschläge bzw. Leistungsreduktionen vorgesehen.

Einen ganz wesentlichen Einfluss auf die erwartete „Rendite“ von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung hat auch die Erwartung künftiger Steigerungen des Rentenwertes. Nach der Rentenreform 2001 haben allerdings nur noch die Veränderungen bei den Rentenversicherungsbeiträgen sowie der Aufwand für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge bei der Anpassung eine Bedeutung (modifizierte Bruttoanpassung).

Vergleichbar ist dagegen die „Rendite“ betrieblicher und privater Vorsorgemaßnahmen. Dies wird am deutlichsten bei einer privat und einer betrieblich abgeschlossenen Lebensversicherung mit dem gleichen Versicherungstarif. Vergleichbar ist auch eine von der Gesellschaft dem Geschäftsführer/Vorstand erteilte Versorgungszusage mit einer aus versteuertem Einkommen von ihm selbst abgeschlossenen privaten Lebensversicherung.

Renditeunterschiede ergeben sich in den zuvor genannten Fällen vor allem aus steuerlichen Gesichtspunkten. In aller Regel führt ein solcher Vergleich dazu, dass eine betriebliche Altersvorsorge für den Geschäftsführer – ggf. trotz Beiträgen zur Krankenversicherung der Rentner und zur Pflegeversicherung während der Rentenbezugszeit – günstiger ist als die private Lebensversicherung. Die Jahressteuergesetze 2007 und

2008 haben jedoch dazu beigetragen, dass eine sog. Basisrente attraktiver wurde (siehe Näheres hierzu weiter unten). Allerdings ist aufgrund der Begrenzung der steuerlich zu berücksichtigenden Vorsorgeaufwendungen [2017 = 23.362 € für Ledige, verdoppelt bei zusammenveranlagten Ehegatten, siehe dazu Abschn. V. 1. b)] für Geschäftsführer mit höherem Einkommen keine Vollversorgung mittels einer Basisrente möglich.

Ein Beispiel für die sich ergebenden Renditeunterschiede zeigt die Tabelle 1.

- **Grenzsteuersatz 42 % + SolZ**
- **zu versteuerndes Einkommen Rentner: 50.000 €**
- **Alter 40, Steuerklasse III/0, Steuertarif 2017**
- **Zins für Kapitalanlage 3,0 %**

Einmaliger Beitrag zur Altersvorsorge	Steuerpflichtige Privatvorsorge	Basisrente 84 % Steuereffekt	Deferred Compensation
Gehaltsteil	10.000	10.000	10.000
Barauszahlung	5.569	5.569	–
Mittel für Altersvers.	5.569	8.871	10.000
Bruttokapital Alter 65	9.616	18.573	20.938
Nettokapital Alter 65	9.616	12.484	14.489
Wirkungsgrad	100 %	130 %	150 %

Quelle: *compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH, Wiesbaden*

Tabelle 1 Rendite unterschiedlicher Vorsorgeformen

Für sozialversicherungspflichtige Geschäftsführer besteht zusätzlich die Möglichkeit der sog. Riester-Rente. Hier kann über die für zertifizierte private Vorsorgevorgänge mögliche Zulageförderung in bestimmten Fällen ein Steuerabzug erreicht werden, der die Steuerfreistellung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung übersteigt. Namentlich wird dies seit 2002 bei Geschäftsführern mit niedrigem Verdienst und/oder mit einer sehr hohen Kinderzahl der Fall sein.⁴

Im Einzelfall kann die betriebliche Altersversorgung auch dadurch gegenüber einer privaten Vorsorge günstiger sein, dass der Arbeitgeber die Versorgungsleistung am Markt preiswerter einkaufen kann als der einzelne Versorgungsberechtigte selbst. So wird von Versicherern in der Regel bei einer Mindestversichertenzahl von 10 Personen ein Gruppensonder-/Kollektivtarif gewährt, der gegenüber einem unrabattierten Einzeltarif Preis- und ggf. auch Konditionenvorteile beinhaltet.

Die mit dem Jahressteuergesetz 2008 eingeführte, veränderte Gesetzeslage bei Vorsorgeaufwendungen [vgl. Abschn. V. 1. b)], hat zur Konsequenz, dass jegliche aus der Berufstätigkeit resultierende Anwartschaft auf Altersversorgung den Sonderausgaben-

⁴ Vgl. Grabner/Bode/Stein, DB 2001, S. 1893, 1898 f.

Höchstbetrag der Basisversorgung mindert. Dies hat zur Folge, dass der parallele Aufbau von betrieblicher Versorgung und Basisrente unattraktiver wird, wodurch die Versorgung der ersten und zweiten Schicht gewissermaßen in Konkurrenz miteinander treten.

Den Einfluss auf zukünftige Versorgungskonzepte für Gesellschafter-Geschäftsführer stellt die nachfolgende Übersicht dar. Zu beachten ist, dass bei den dargestellten Parametern nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Aspekte entscheidend sein können.

Zukünftige Versorgungskonzepte für GGF

Rentenversicherungspflichtige GGFs bzw. GGFs, die **kein Interesse an einer Rürup-Rente** haben (qualitative Aspekte)

→ Einsatz von bAV wie bisher

Bei **allen anderen GGFs** sind folgende Aspekte wichtig:

- Welcher Höchstbetrag für die Basisversorgung steht (bei eventueller Kürzung) zur Verfügung?
- Welche Leistungshöhe wird angepeilt bzw. welcher Gesamtaufwand für die Altersversorgung ist angemessen und tragbar?
- Wie soll die Versorgung des Ehegatten aussehen?
- Sollen (teilweise) Kapitaleistungen möglich sein?
- Wann (Kalenderjahr) wird die Altersleistung fällig?

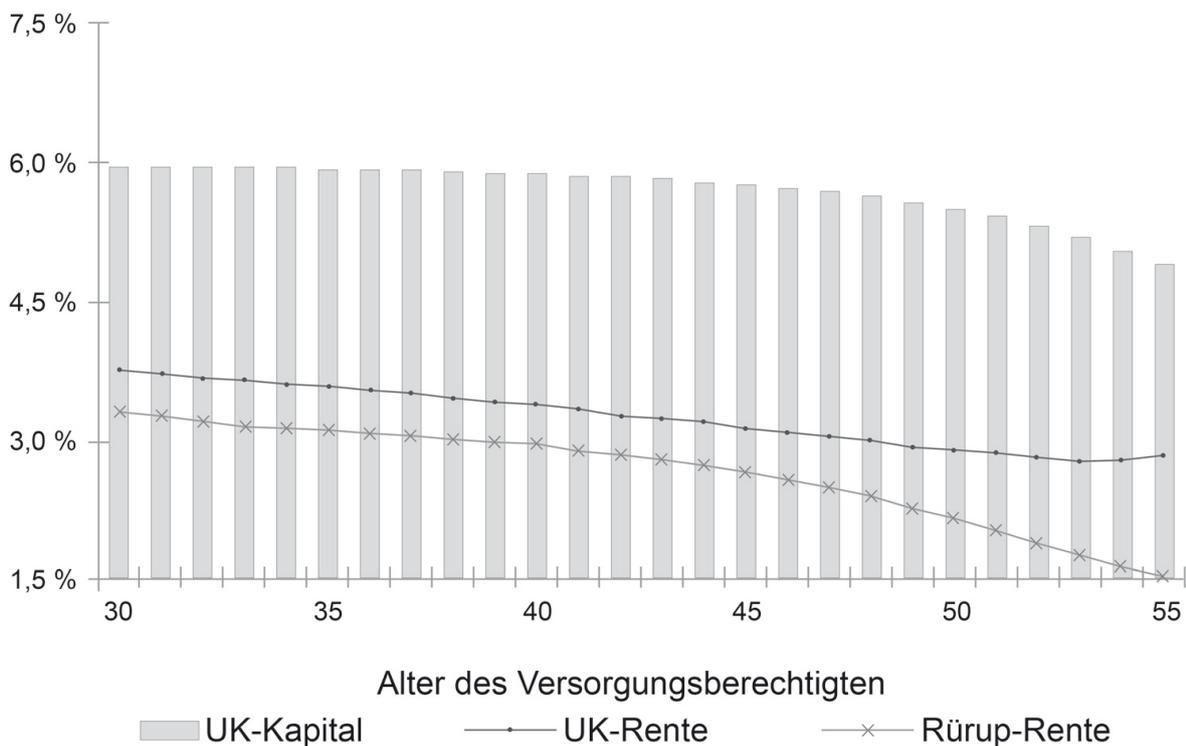
Quelle: compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH, Wiesbaden

Ein **qualitativer Vergleich von Basisrente und betrieblicher Altersversorgung** zeigt folgende Unterschiede: hinsichtlich der frühestmöglichen Inanspruchnahme sind die Möglichkeiten ähnlich; jedoch kann nur die betriebliche Altersversorgung, alternativ zur lebenslangen Rente, die Kapitalisierung bieten. Wogegen bei der Basisrente mindestens 50 % der Beiträge für die Altersrente aufgewendet werden müssen, sind bei der betrieblichen Altersversorgung beliebige Kombinationen möglich. Neu ist, dass die Möglichkeit, sich gegen das Risiko der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit abzusichern, steuerlich stärker gefördert wird⁵. Aufwendungen für einen zertifizierten Absicherungsvertrag können seit 2014 im Rahmen des Abzugsvolumens der Basisversorgung im Alter geltend gemacht werden. Ein solcher Vertrag muss im Versicherungsfall die Zahlung einer lebenslangen Rente vorsehen. Eine „Vererbbarkeit“ können beide Vorsorgeformen nicht bieten; allerdings ermöglicht die betriebliche Altersversorgung alternativ zu den bei der Basisrente versorgungsfähigen Ehegatten auch die Versorgung von Lebensgefährten.

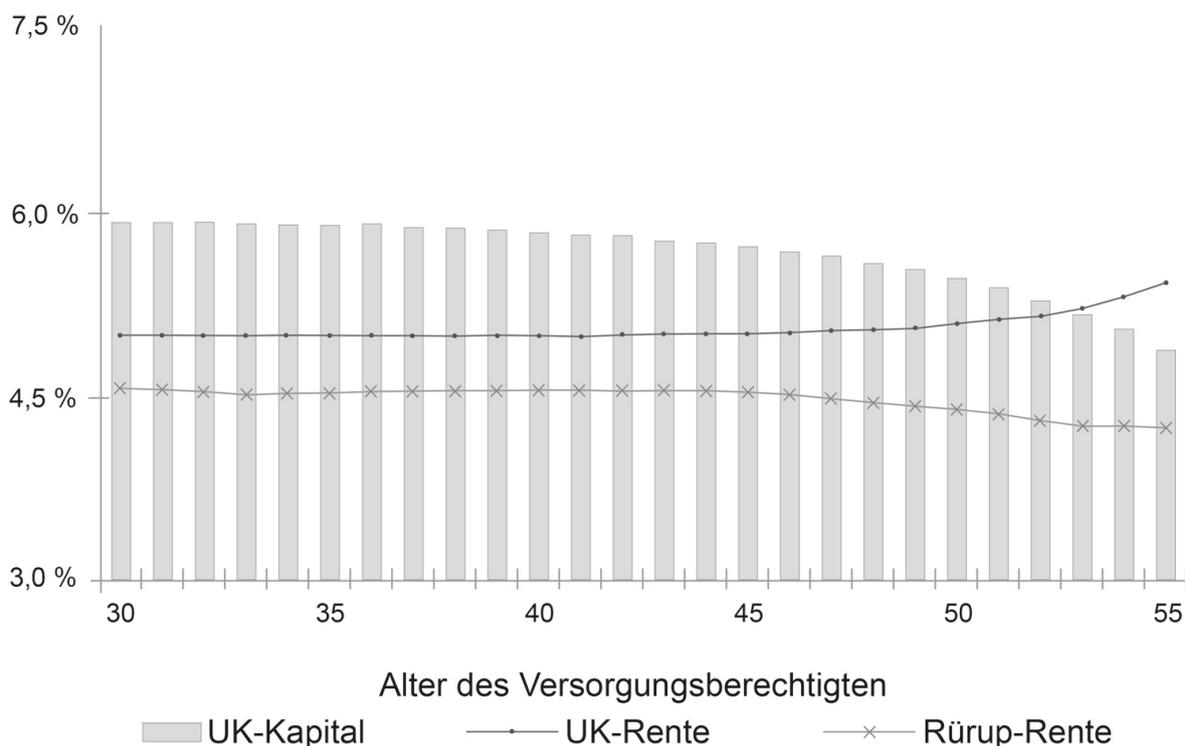
⁵ Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz – AltvVerbG, in Kraft getreten am 28.6.2013 (BGBl. 2013, Teil I Nr. 31, S. 1667); siehe dazu Spieker, Update zur einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen, DB 2014, S. 683 ff.

Die betriebliche Altersversorgung ist also hinsichtlich der Gestaltung der Versorgung variabler. Dem steht gegenüber, dass derjenige, der auf die Basisrente setzt, die in diesem Buch dargestellten, komplexen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern nicht zu beachten hat – auch das ist ein qualitativer Aspekt.

Einen **quantitativen Vergleich von Basisrente und betrieblicher Altersversorgung** in der Form der rückgedeckten Unterstützungskasse anhand der Bruttoanlagerendite zeigen die nachfolgenden Grafiken, wobei folgende Annahmen gelten: identischer Bruttobeitrag, reine Altersrente ab 65 (gleiche Bruttoleistungen bei Gruppenkonditionen), Steuersatz in der Anspar- und Rentenphase 42 %, Nettoliquiditätsbelastung wird alternativ in eine private Kapitalanlage investiert, aus der später die Nettorenten wieder entnommen werden, Abgeltungssteuer bei privater Kapitalanlage 25 %, feste Rentenzahlungsdauern bzw. alternativ Nutzung eines Kapitalwahlrechts bei der rückgedeckten Unterstützungskasse.



Quelle: compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH, Wiesbaden
 Grafik 2 Alternative Bruttoanlagerendite – 15 Jahre



Quelle: compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH, Wiesbaden
 Grafik 3 Alternative Bruttoanlagerendite – 25 Jahre

Hinsichtlich der steuerlichen Effizienz übertrifft die betriebliche Altersversorgung also weiterhin die Basisrente. Dies trifft umso mehr zu, je älter der Gesellschafter-Geschäftsführer ist.

Daraus folgt, dass, bevor die Rahmenbedingungen für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung [als „ergänzende“ Zusage, siehe dazu Abschn. III. 3. c)] erfüllt sind, der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung nur dann sinnvoll ist, wenn eine hieraus resultierende Kürzung des Sonderausgaben-Höchstbetrages der Basisrente für den Gesellschafter-Geschäftsführer – nach Abwägung – keine Bedeutung hat. Soll überhaupt eine Basisrente bespart werden, ist es zweckmäßig, in dem oben genannten Zeitraum den maximalen Höchstbetrag auszunutzen und erst danach auf eine Unterstützungskassenversorgung (oder Direktzusage) überzugehen.

In jedem Falle gilt: naturgemäß wächst die Rentabilität einer Rentenleistung gegenüber einer Kapitaleistung mit längerer Bezugsdauer.

3. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei GmbH-Geschäftsführern und AG-Vorständen

Neben dem Dienstwagen, über den nahezu alle Geschäftsführer und Vorstände verfügen, ist die betriebliche Altersversorgung die am stärksten verbreitete Sozial- und Nebenleistung. Ihre Wertigkeit ist nicht selten höher als der Wert aller anderen Sozial- und Nebenleistungen zusammen.

Die Verbreitung von betrieblichen Versorgungszusagen bei Geschäftsführern von Kapitalgesellschaften hängt weniger von der Branche als von der Größe der Gesellschaft ab. Nach den Schätzungen bzw. Befragungen von Mercer Deutschland und Kienbaum in den letzten Jahren dürften rund 80 % aller GmbH-Geschäftsführer von ihrer Gesellschaft eine betriebliche Altersversorgungszusage erhalten. Dabei ist der Verbreitungsgrad bei großen GmbHs höher als bei kleinen. Bei Vorständen von Aktiengesellschaften dürfte die Verbreitung nach den verschiedenen vorliegenden Schätzungen sowie den eigenen umfangreichen Erfahrungen der Autoren 90 % übersteigen.

Berücksichtigt man, dass heute in Deutschland rund 600.000 GmbHs existieren und mehr als 15.000 Aktiengesellschaften, so ist davon auszugehen, dass heute mehr als eine Million GmbH-Geschäftsführer und AG-Vorstände eine betriebliche Versorgungszusage besitzen!

4. Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung und ihre Verbreitung

Für die Durchführung einer betrieblich organisierten Altersversorgung – gleich, ob es sich um eine Vollversorgung für einen sozialversicherungsfreien Geschäftsführer oder Vorstand handelt oder eine ergänzende Versorgung zur gesetzlichen Rentenversicherung – bieten sich in der Praxis fünf Wege der Durchführung an. Die Versorgung kann zunächst unmittelbar durch die Gesellschaft erfolgen (unmittelbare Versorgungszusage, Direktzusage oder Pensionszusage genannt). Die Versorgung kann von einer Unterstützungskasse, insbesondere einer rückgedeckten Firmen-Unterstützungskasse oder überbetrieblichen Unterstützungskasse erbracht werden und/oder sie kann mittels einer sog. Direktversicherung erfolgen. Die Versorgung über eine Pensionskasse hatte dagegen bei Geschäftsführern und Vorständen u. a. wegen der Begrenzung der steuerbegünstigten Beiträge bislang keine große Bedeutung; seit 2002 nimmt die Bedeutung aber aufgrund neuer Fördertatbestände zu. Der Pensionsfonds ist ebenfalls bislang wenig verbreitet.

Weitaus am stärksten verbreitet sind bisher unmittelbare Versorgungszusagen (siehe Tabelle 2). Daneben spielen bei neuen Zusagen auch Unterstützungskassenzusagen noch eine erhebliche Rolle. Die Dominanz von Direktzusagen und Unterstützungskassenversorgungen hat ihren Grund darin, dass bei beiden Durchführungswegen mit steuerlicher Wirkung sehr hohe Zusagen möglich sind. Keine große Verbreitung bei der Versorgung

von Geschäftsführern und Vorständen haben in jüngerer Zeit Direktversicherungen. Eine „Vollversorgung“ über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds ist aus steuerlichen Gründen nicht zweckmäßig.

Unmittelbare Versorgungszusagen	80 %
Unterstützungskasse	15 %
Direktversicherung	< 10 %
Pensionskasse	< 10 %
Pensionsfonds	< 10 %

* Bei 2008–2010 neu erteilten Zusagen. In einigen Fällen kommen mehrere Durchführungswege zum Einsatz.

Quelle: Mercer Deutschland

Tabelle 2 Durchführungswege der GF-Versorgung*

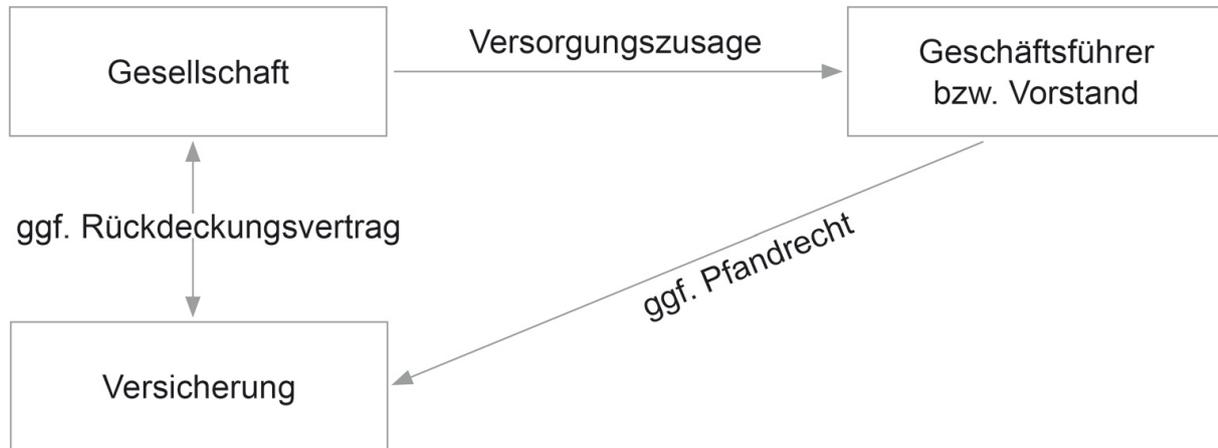
a) Unmittelbare Versorgungszusagen

Bei den in der Praxis dominierenden unmittelbaren Versorgungszusagen, die nachfolgend im Vordergrund der Untersuchung stehen, sagt die Gesellschaft dem Geschäftsführer/Vorstand zu, selbst Leistungen an ihn bzw. seine Hinterbliebenen zu erbringen. Finanziert werden diese Leistungen unternehmensintern über Rückstellungen sowie ggf. über Rückdeckungsversicherungen und sehr selten Investmentfonds oder anderen Kapitalanlagen. Besteht eine Rückdeckungsversicherung (d. h. die Gesellschaft ist Versicherungsnehmerin und Bezugsberechtigte), so fällt diese in das Firmenvermögen. Da der Gesellschaft das Bezugsrecht bezogen auf die Leistungen aus der Versicherung zusteht, ist sie von dieser bilanziell zu „aktivieren“.⁶ Sofern die Leistungen des Versicherers jedoch an den Geschäftsführer/Vorstand zur Sicherung seines Versorgungsanspruchs im Falle einer Insolvenz der GmbH bzw. AG verpfändet wurden, kann sich später im Sicherungsfall (Insolvenz) eine unmittelbare Leistungsverpflichtung des Versicherers gegenüber dem Geschäftsführer/Vorstand ergeben.

In der HGB-Bilanz wurden ab dem Jahre 2010 durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) sog. **Bewertungseinheiten**⁷ (umgesetzt in § 253 Abs. 1 S. 3 HGB) geschaffen. Hierdurch kann es im Ergebnis zu einer gesamtheitlichen Betrachtung kommen, die dem deutschen Bilanzrecht bislang fremd war, weil Vermögenswerte (Rückdeckung) und Schulden (Verpflichtung) zuvor zwingend getrennt ausgewiesen werden mussten.

6 Siehe hierzu Urteil des BFH vom 9.8.2006 - I R 11/06, DStRE 2006, S. 1401: auch der Hinterbliebenenschutz ist davon umfasst.

7 Siehe vertiefend: Höfer, Sind rückgedeckte Versorgungszusagen handelsrechtlich und steuerbilanziell eine Bewertungseinheit? DB 2010, S. 2076 ff.



Grafik 4 Rechtsbeziehungen bei der unmittelbaren Versorgungszusage

Das deutsche Handelsrecht sieht nunmehr – ähnlich wie die internationale Bilanzierung – vor, dass Vermögensgegenstände, die ausschließlich zur Erfüllung der Pensionsverpflichtungen dienen und insolvenz sicher dem Zugriff der übrigen Gläubiger entzogen sind, mit den Versorgungsverpflichtungen zu verrechnen sind (§ 246 Abs. 2 HGB). Insbesondere Rückdeckungsversicherungen oder Fondsvermögen, die mittels Sicherungsverpfändung an die Versorgungsberechtigten oder durch Einbringen in ein Treuhandvermögen (Contractual Trust Arrangement – CTA) zweckbestimmt der Sicherung von Pensionsverpflichtungen dienen, führen zur Saldierung mit den Pensionsverpflichtungen und – wenn sie deren Höhe erreichen oder übersteigen – zum Wegfall einer Pensionsverpflichtung in der Bilanz selbst. Bei Direktzusagen, deren Höhe sich nach dem beizulegenden Zeitwert bestimmter Wertpapiere richtet, kann der Ansatz der Pensionsverpflichtung mit dem Zeitwert erfolgen.

„Schein“gewinne oder Verluste, die aus Bewertungsansätzen resultieren, werden hierdurch in der Handelsbilanz eliminiert. Das neue Bilanzrecht hat (kongruenten) Rückdeckungen der Altersversorgung verbunden mit Sicherungsabreden dadurch zusätzliche Attraktivität verschafft.

Bei Arbeitgebern welche ihre Gewinne durch **Einnahme-Überschussrechnung** (§ 4 Abs. 3 EStG) ermitteln, haben Rückdeckungen, mangels Betriebsausgabenabzugsfähigkeit⁸, jedoch keine Verbreitung.

b) Direktversicherung

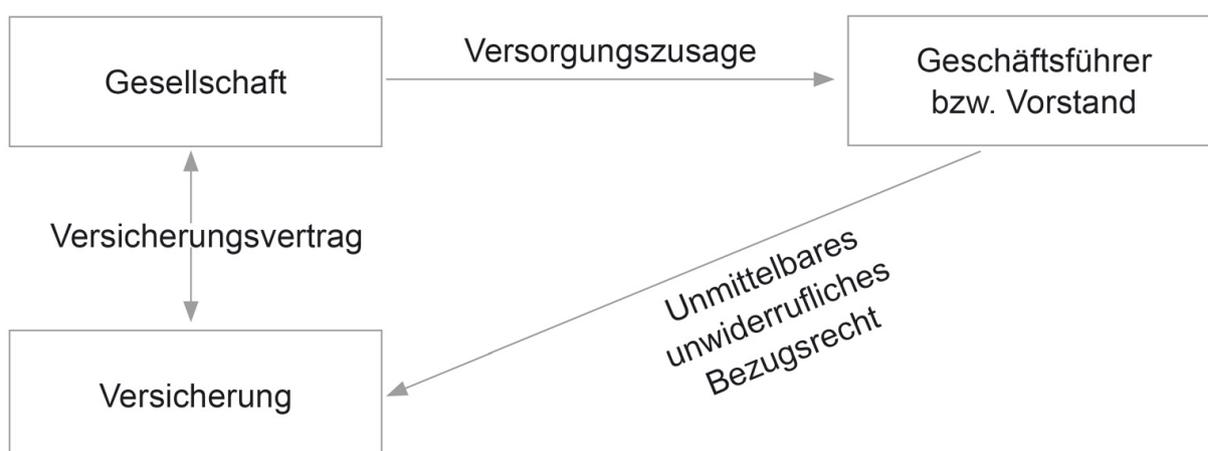
Als Alternative, vor allem aber als Ergänzung zu einer Versorgungszusage, kommt für den Geschäftsführer/Vorstand der Abschluss einer sog. Direktversicherung in Betracht.

⁸ a. A. FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.1.2014 (6 K 2294/11) mit der Auffassung, dass die Beiträge zu einer Rückdeckungsversicherung sofort als Betriebsausgabe abzugsfähig seien – Rev. ist beim BFH anhängig (VIII R 9/14). Falls dies bestätigt würde, wären neben rückgedeckten Pensionszusagen, auch rückgedeckte LAZ-Modelle für Mitarbeiter solcher Arbeitgeber steuerlich berücksichtigungsfähig.

Eine Direktversicherung ist eine von der Gesellschaft (Versicherungsnehmerin) auf das Leben ihres Geschäftsführers/Vorstands (versicherte Person) abgeschlossene Lebensversicherung. Das Recht zum Bezug der im Versicherungsfall erbrachten Leistungen steht hier – anders als bei einer Rückdeckungsversicherung – dem Geschäftsführer/Vorstand bzw. seinen Hinterbliebenen (Bezugsberechtigte) zu.

Die Gesellschaft zahlt als Versicherungsnehmerin die vorgesehenen Versicherungsbeiträge.

Keine Direktversicherung in dem genannten Sinn stellt eine Unfall- bzw. Gruppenunfallversicherung dar, die häufig ebenfalls für den Geschäftsführer/Vorstand und andere leitende Mitarbeiter abgeschlossen wird. Sie sichert nur bei Tod oder Verlust wichtiger Körperglieder durch Unfall ab und stellt damit keine Form der betrieblichen Altersversorgung dar. Ebenfalls keine (betriebliche) Altersversorgung stellen Pflegeversicherungen dar. So hat das Bundesarbeitsgericht explizit geurteilt, dass Krankheits- oder Geburtsbeihilfen nicht zu den zulässigen Leistungsarten einer betrieblichen Altersversorgung zählen.⁹



Grafik 5 Rechtsbeziehungen bei der Versorgung mittels Direktversicherung

c) Unterstützungskassen

Bei großen und mittelständischen Gesellschaften wird der (beteiligte) Geschäftsführer/Vorstand in einigen Fällen über eine vorhandene pauschaldotierte Unterstützungskasse versorgt. Bei kleinen und jungen Unternehmen sind pauschaldotierte Unterstützungskassen seltener anzutreffen. Seit einigen Jahren im Vordringen ist die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung – auch für den Geschäftsführer bzw. Vorstand – über rückgedeckte überbetriebliche Unterstützungskassen.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung der Gesellschaft (Einzel- bzw. Firmen-Unterstützungskasse) bzw. einer Gruppe von Unternehmen (Gruppen- bzw. Konzern-Unterstützungskasse), über die die Versorgung

9 BAG, Urteil vom 10.2.2009 - 3 AZR 653/07 (Rn. 19), DB 2009, S. 1303.