



- Inhalt:
- **Wir möchten mit Ihnen ins Gespräch kommen**

 - **Was kostet betriebliche Altersversorgung?**

 - **Diskussionspapier zur Reform der IAS 19 für Leistungszusagen (Defined Benefit Plans)**

 - **Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften - Unverfallbarkeitsfristen und Erdienungszeitraum -**

Das aktuelle Thema

■ **Wir möchten mit Ihnen ins Gespräch kommen**



In den Beratungsgesprächen sprechen uns die Mandanten zunehmend darauf an, über unsere Newsletter hinaus Möglichkeiten des direkten Meinungsaustauschs im Umfeld der betrieblichen Altersversorgung zu schaffen. Wir haben volles Verständnis dafür, dass die zu den Quartalsterminen erscheinenden Funk Böhm News und die 14-tägigen bAVNews nicht den Gesprächsbedarf abdecken, den das Tagesgeschäft laufend aufwirft. Zu vielschichtig sind die sich oft überraschend stellenden Probleme.

Das Gebiet der betrieblichen Altersversorgung bietet immer Ansätze zum Erstaunen, sei es nun in arbeits- oder steuerrechtlicher Hinsicht oder einfach in den administrativen Prozessen, die in zunehmender Präzision zu gestalten sind. Aus diesem Grund planen wir regionale Veranstaltungen, die am späten Nachmittag stattfinden werden. Damit wird die normale Arbeitszeit nicht zu sehr belastet.

Wir möchten Ihnen in einem überschaubaren Kreis kurze Referate über aktuelle Probleme anbieten mit Raum zur zwanglosen Diskussion. Im anschließenden Get-together wird dann Gelegenheit sein, individuelle Problemstellungen anzusprechen. Vielleicht kann sich auch das eine oder andere Problem auf diese Weise schon erledigen. Wir werden selbstverständlich auch für das leibliche Wohl der Teilnehmer sorgen. Mit der heutigen Ankündigung ist der Start für diese Veranstaltungsreihe vorgegeben. Die genauen Daten und Locations werden wir rechtzeitig in den bAVNews mitteilen. Wir sind gespannt, wie diese Möglichkeit des Kontakts aufgenommen wird und freuen uns auf Ihre Teilnahme.

» A.Klink@funk-boehm.de



■ Was kostet betriebliche Altersversorgung?

Die Unternehmen möchten gerne Kostentransparenz erreichen, um für die Zukunft besser kalkulieren zu können. Die Kosten der betrieblichen Altersversorgung gehören dazu als Lohnnebenkosten. Sie sind allerdings nur in wenigen Fällen direkt von der Lohn- und Gehaltssumme abhängig. Wie wir weiter unten zeigen, bestimmt die Art der Versorgungszusage in Verbindung mit der Zusammensetzung der begünstigten Belegschaft die entscheidende Rolle. Die Versorgungskosten einer dienstjungen und nicht rentennahen Mitarbeiterschaft verhalten sich in der Regel unauffällig. Manche Kosten unterliegen durch ihre Struktur in einer progressiven Weise der Inflation. Sie verändern sich nicht mit der Höhe der Inflation, sondern stärker. Dies soll im Folgenden etwas näher betrachtet werden, da bekanntermaßen Unternehmen keine Überraschungen mögen.

Direkt kalkulierbare Zusagen

Zusagen auf betriebliche Altersversorgung gibt es in verschiedenen Ausprägungen. Wir betrachten zunächst die beitragsorientierten Zusagen. Die einfachste Art bieten die versicherungsförmigen Durchführungswege wie Direktversicherung, Pensionskassenversicherung oder Pensionsfonds. Das Unternehmen sagt einem Mitarbeiter zu, einen festen Euro-Betrag für ihn jährlich aufzuwenden. Dabei handelt es sich um absolut fixierte Kosten, die relativ zur Inflation fallen.

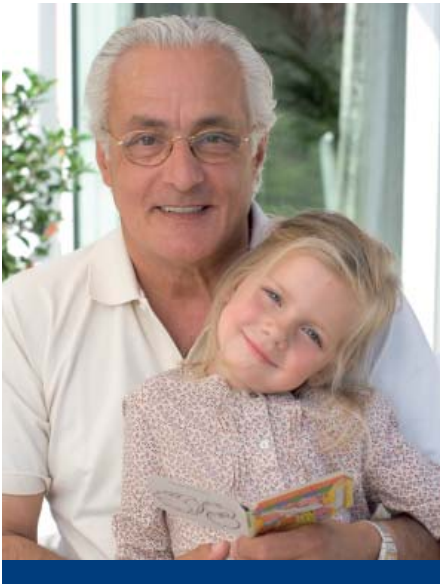
In der nächsten Stufe mag man diesen Euro-Betrag auch in Prozent des Jahresgehaltes festlegen. Dann werden die Kosten relativ zur Lohn- und Gehaltssumme gleich bleiben, in absoluten Zahlen allerdings steigen. Dabei unterstellen wir, dass die Gehaltsentwicklung in Höhe der Inflation nachzeichnet.

Macht der Mitarbeiter Karriere im Unternehmen, werden seine Bezüge stärker steigen, was sich direkt auf die Kosten auswirkt. In dieser Entwicklung wird sich dann schnell herausstellen, dass die Höchstgrenzen der steuerlichen Begünstigung überschritten werden und ein weiterer Durchführungsweg hinzugenommen werden muss. Das Unternehmen ist sicher gut beraten, von Anfang an einen geeigneten Durchführungsweg in Form der Direkt- oder der Unterstützungskassen-Zusage zu wählen. Das hat den Nebeneffekt, dass die genannten versicherungsförmigen Durchführungswege für die Entgeltumwandlung genutzt werden können.

Auch Leistungszusagen sind kalkulierbar

Es sei der Deutlichkeit halber voran gestellt, dass wir hier „kalkulierbar“ im Sinne von berechenbar verstehen. „Kalkulierbare“ Kosten einer Versorgung deuten nicht darauf hin, dass die Versorgung günstig oder sogar billig ist. Es kommt auf den Ansatz der Trends an und schließlich darauf, ob die Zukunft die angesetzten Trends als realistisch bestätigen wird. Für Leistungsträger und Führungskräfte wird oft die Leistungszusage gewählt, die im Grunde dem Versorgungsbedarf am ehesten gerecht wird. Dazu gibt es historisch eine allen sehr gut bekannte Variante: die Beamtenversorgung. Ein Beamter hat Aussicht auf eine Altersrente in Höhe von 1,79375% pro Dienstjahr, maximal 71,75%, seiner letzten Bezüge. Dies ist eine klassische Endgehalt abhängige Leistungszusage ohne Wenn und Aber.





In der freien Wirtschaft trifft man oft auf sogenannte Endgehalt abhängige Leistungszusagen mit gespaltener Rentenformel. Dabei ermittelt man die Altersrente z.B. mit Hilfe von zwei Prozentsätzen p_1 und p_2 , wobei p_1 auf den Gehaltsteil G_1 bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird, p_2 dagegen auf den darüber liegenden Anteil G_2 . Mit den erreichbaren Dienstjahren DJ ergibt sich die Leistung aus der Formel

$$\text{Altersrente} = (p_1 \text{ mal } G_1 + p_2 \text{ mal } G_2) \text{ mal } DJ.$$

Wir wollen im folgenden zeigen, auf welche Weise Kalkulierbarkeit hergestellt werden kann.

Was sind die Kosten für eine solche Versorgung?

Es gibt dazu verschiedene Betrachtungsweisen. Wir schicken voraus, dass wir die dazu erforderlichen versicherungsmathematischen Berechnungen mit einem Rechnungszins von 4,5% ansetzen. Wir schätzen die Gehaltsentwicklung auf 2% pro Jahr. Daneben lassen wir die BBG um 1% pro Jahr steigen. Nehmen wir ein Rechenbeispiel eines Mitarbeiters von 30 Jahren. Er mag 35 Dienstjahre bis zum Alter 65 zurücklegen. Damit sein Gehalt einen Anteil über der BBG hat, soll er ein Jahresgehalt von EUR 70.000 verdienen. Dies mag in diesem Lebensalter nicht die Regel sein, ist aber für ein Beispiel sinnvoll. Bleibt noch die Größen p_1 und p_2 anzusetzen. Wir wählen $p_1 = 0,5\%$ und $p_2 = 1\%$. Der in Aussicht genommene Rentenanspruch entwickelt sich wie folgt:

Alter	Jahresgehalt	Altersrente mtl.
30	70.000	1.096,67
31	71.400	1.128,05
32	72.828	1.160,16
33	74.285	1.193,00
34	75.770	1.226,59
35	77.286	1.260,96
	*	
	*	
	*	
60	126.795	2.424,48
61	129.331	2.485,71
62	131.918	2.548,28
63	134.556	2.612,24
64	137.247	2.677,61
65	139.992	2.744,42

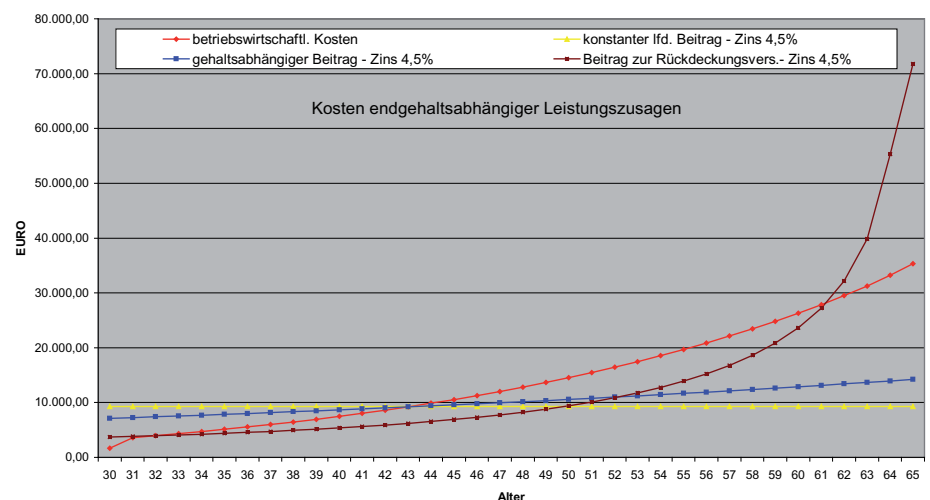
Man kann nun versicherungsmathematisch errechnen, welcher in Euro gleichbleibende Beitrag erforderlich wäre, um den Anspruch im Alter 65 zu finanzieren. Dies erfordert Berechnungen,



wie sie ein Versicherungsunternehmen anstellt. Es ergeben sich gut 13% bezogen auf das Gehalt im Alter 30 von EUR 70.000. Durch das steigende Gehalt reduziert der konstante Beitrag seinen Prozentanteil am Gehalt im Lauf der Zeit. Er beträgt im Alter 55 noch etwas über 8%.

Ist es das Ziel, einen gehaltsabhängigen festen Prozentsatz für diesen Fall anzusetzen, so ergeben sich rund 10% an Beitrag auf das jeweils aktuelle Gehalt.

Weiter kann man die zugesagte Leistung jeweils versichern. Das ist ein üblicher Weg. Den entsprechenden Beitrag mag man als Kosten des jeweiligen Jahres betrachten. Wie aus der braunen Kurve des Diagramms ersichtlich ist, steigt dieser Beitrag zum Rentenbeginn hin unerwartet rasant. Schließlich mag man für jedes Dienstjahr die Kosten aus betriebswirtschaftlicher Sicht bestimmen. Die Anfangsrente stelle man sich auf alle Dienstjahre gleichmäßig mit 1/35 verteilt vor. In jedem Jahr kommt eine Steigerung der Rente hinzu. Das Ganze ergibt unter



versicherungsmathematischer Betrachtung die rote Kurve des vorstehenden Diagramms.

Konsequenzen für die Praxis

Zunächst wird deutlich, welche Lasten unser Land durch die Beamtenversorgung zu schultern hat. In der Bilanz der Bundesrepublik Deutschland sind diese Kosten nicht sichtbar. Sie sind völlig unfinanziert.

In einem Unternehmen wird man dafür Rücklagen bilden und die Versorgungszusage so gestalten, dass keine Überraschungen entstehen. Es bieten sich verschiedene Möglichkeiten einer Neuordnung unter Berücksichtigung der erwarteten wirtschaftlichen Situation und der Möglichkeiten des Unternehmens. Im Hinblick auf die gefürchtete Steigerung der Inflationsraten und die damit verknüpfte Gehaltsentwicklung ist es im Sinne jeder Geschäftsleitung, die Kosten zu beobachten. Dann wird zu entscheiden sein, ob eine Veränderung eingeleitet werden soll. Allein die auf das Alter 67 angehobenen Regelaltersgrenzen geben darauf einen Hinweis.



■ Diskussionspapier zur Reform der IAS 19 für Leistungszusagen (Defined Benefit Plans)



Die Grundsätze der internationalen Rechnungslegung - International Financial Reporting Standards (IFRS) - werden vom International Accounting Standards Board (IASB) auf den Weg gebracht und nach einer Anhörungsphase als bindend erlassen. Das IASB ist mit 15 ausgewiesenen Experten aus Wissenschaft und Praxis besetzt.

Am 29.4.2010 hat der IASB den Entwurf zur Änderung der Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsplänen (Defined Benefit Plans) veröffentlicht. Die Reform hat zum Ziel, die Rechnungslegung zu vereinfachen und die Vergleichbarkeit zwischen Jahresabschlüssen zu erhöhen. Insbesondere wird die Darstellung der Pensionsrückstellungen in Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung geändert und Bilanzierungswahlrechte (z. B. die Korridormethode zur Amortisation von versicherungsmathematischen Gewinnen- und Verlusten) beseitigt. Die Anhangsangaben werden ergänzt. Bis 06.09.2010 können Kommentare und Veränderungsvorschläge beim IASB eingereicht werden. Die neuen Bilanzierungsvorschriften werden voraussichtlich Mitte 2011 veröffentlicht und sind somit voraussichtlich für ab dem 01.01.2013 beginnende Wirtschaftsjahre verpflichtend.

Neuregelungen der Darstellung in Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung

In Zukunft soll immer der tatsächliche Verpflichtungsumfang dargestellt werden. Eine zeitlich verzögerte Erfassung von Veränderungen der Pensionsverpflichtungen ist nicht mehr zulässig. Aus diesem Grund werden bestehende Wahlrechte abgeschafft. Insbesondere entfällt die Korridormethode, nach der versicherungsmathematische Gewinne und Verluste aufgeschoben erfolgswirksam erfasst werden. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste werden laut Entwurf des IASB im Jahr ihres Entstehens erfolgsneutral als Other Comprehensive Income (OCI) im Eigenkapital erfasst. Dies entspricht der gegenwärtigen „dritten Option“, die erst 2004 durch das IASB eingeführt wurde.

In der Bilanz wird zukünftig der Saldo des Wertes der leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligation) und des Planvermögens (Plan Assets) als Defined Benefit Liability (DBL) oder Defined Benefit Asset (DBA) ausgewiesen. Dabei sind die Regelungen zur Begrenzung des Vermögenswertes im Falle einer Überdeckung (Asset Ceiling) zu berücksichtigen.

Die jährliche Entwicklung der DBL oder DBA wird in folgende drei Komponenten zerlegt:

- **Dienstzeitaufwand (Service Cost)** - Dieser setzt sich aus dem Dienstzeitaufwand (Current Service Cost), dem nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Cost) und allen Kosten und Erträgen aus Plankürzungen (Curtailments) zusammen. Es ist zu beachten, dass gegenüber der bisherigen Regelung die Past Service Cost unmittelbar erfolgs- und bilanzwirksam zu erfassen sind. Eine Verteilung auf folgende Wirtschaftsjahre ist nicht mehr vorgesehen. Der Dienstzeitaufwand wird erfolgswirksam im operativen Ergebnis der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.
- **Finanzaufwand** - Der Nettozinsaufwand ermittelt sich durch Multiplikation des Rechnungszinses mit der bilanziellen Rückstellung (DBL) beziehungsweise des bilanziellen Aktivwertes (DBA). Das bedeutet, dass für das Planvermögen nunmehr einheitlich von einem



Musterertrag in Höhe des Rechnungszinses ausgegangen wird. Die subjektive Festsetzung des erwarteten Ertrages entfällt. Der Finanzaufwand wird erfolgswirksam im Finanzergebnis der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst. Mehr- oder Mindererträge, die im Vergleich zum Musterertrag mit dem Planvermögen erwirtschaftet werden, werden erfolgsneutral im OCI gebucht.

- Anpassungen (Remeasurement Components) - Unter diesem Punkt werden die versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste aufgrund von Bestandsänderungen (Experience Gains/Losses) oder von Annahmeänderungen (Assumption Gains/Losses) und die Mehr- oder Mindererträge aus dem Planvermögen zusammengefasst. Zusätzlich werden Effekte aus der Begrenzung von Vermögenswerten (Asset Ceiling) und Effekte aus Planabgeltungen (Settlements) erfasst. Die Anpassungen werden erfolgsneutral als OCI im Eigenkapital gezeigt.



Ergänzung der Anhangsangaben

Das IASB hat in seinem Entwurf weitgehende Offenlegungspflichten für Pensionspläne vorgeschlagen. Die neuen Angaben sollen dem Leser der Bilanz bessere Informationen zu den Risiken der Pensionsverpflichtungen und deren Finanzierung geben. Unter anderem sind folgende Angaben vorgesehen:

- Beschreibung der Pensionspläne (inkl. einer Beschreibung der Planänderungen, -Kürzungen und - Abgeltungen)
- Beschreibung der Finanzierung der Pensionspläne (inkl. Einteilung des Planvermögens in Risiko- und Anlageklassen)
- Erklärung, wie die demografischen Bewertungsannahmen gewonnen wurden
- Wert der Pensionsverpflichtungen ohne Berücksichtigung von Anwartschaftstrends (Accumulated Benefit Obligation)
- Sensitivitätsanalysen zur Darstellung der Auswirkungen von Annahmeänderungen auf den Verpflichtungsumfang und den Dienstzeitaufwand
- Darstellung, wie künftige Rentenzahlungen und Anlagestrategien aufeinander abgestimmt sind (asset-liability matching)
- Beschreibung, warum Beiträge an das Planvermögen in den nächsten fünf Jahren wesentlich von dem Dienstzeitaufwand abweichen können

Außerdem werden zusätzliche Anhangsangaben für Pläne, die durch mehrere Arbeitgeber gemeinschaftlich finanziert werden, gefordert.



■ Versorgungszusagen an Gesellschafter- Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften

- Unverfallbarkeitsfristen und
Erdienungszeitraum -



Klassifikation anderer langfristiger Verpflichtungen

In Zukunft sollen andere langfristige Verpflichtungen (z.B. Jubiläumsverpflichtungen oder der Erfüllungsrückstand bei Altersteilzeitverpflichtungen) den Pensionsverpflichtungen gleichgestellt werden. Für die Bewertung dieser Verpflichtungen wird sich somit der Aufwand deutlich erhöhen.

» S.Pulpit@funk-boehm.de

Bei vielen mittelständischen eigentümergeführten GmbHs war und ist die Erteilung einer Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) eine häufig gewählte Form der Versorgung und Vergütung. Der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer hat mangels Sozialversicherungspflicht i.d.R. keine Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so dass die private und betriebliche Altersversorgung als zentrale Bausteine einer adäquaten Altersvorsorge anzusehen sind.

Die ordnungsgemäße und wirksame Vereinbarung einer solchen betrieblichen Altersversorgung ist nicht nur für den beherrschenden GGF von besonderer Bedeutung. Auch für die Gesellschaft geht es um die steuerliche Anerkennung des Versorgungsaufwandes und somit um die Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung. Damit die zu bildende steuerliche Pensionsrückstellung und die zur Finanzierung der Pensionszusage aufgewendeten Beiträge als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, müssen einige von der Finanzverwaltung aufgestellten Kriterien erfüllt werden. Es geht dabei unter anderem um die Unterscheidung zwischen betrieblicher und gesellschaftsrechtlicher Veranlassung. Eine Pensionszusage an einen beherrschenden GGF muss klar, eindeutig, ernsthaft und angemessen sein.

Aber nicht nur steuerrechtliche Vorschriften, sondern auch zivilrechtliche Besonderheiten sind bei der Erteilung einer Pensionszusage zu beachten. Fremd-Geschäftsführer und Gesellschafter-Geschäftsführer mit Minderheitsbeteiligung werden nach dem Betriebsrentengesetz den Arbeitnehmern in der Regel gleichgestellt (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Ein beherrschender GGF und vor allem der Allein-Gesellschafter-Geschäftsführer werden grundsätzlich als Unternehmer behandelt, die für das eigene Unternehmen tätig sind. Sie unterliegen also nicht den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

Aus diesem Grund sind vergleichbare vertragliche Regelungen mit beherrschenden GGF umso wichtiger. Nachfolgend einige der wichtigsten Regelungsbereiche:

- Unverfallbarkeit der Versorgungszusage
- Höhe der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft
- Werterhaltung des Versorgungsanspruchs
- Anpassung laufender Leistungen



- Inanspruchnahme vorzeitiger Versorgungsleistungen
- Insolvenzsicherung

Auffassung der Finanzverwaltung

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat in seinem Schreiben vom 09.12.2002 zu den Themen Unverfallbarkeit bei Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften und zum Erdienungszeitraum von Versorgungsansprüchen Stellung genommen.

Es geht dabei um folgende Fragestellung: Wie darf eine Unverfallbarkeit ausgestaltet sein und über welchen Zeitraum müssen Versorgungsansprüche erdient werden, um die Folgen einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) zu vermeiden?

Welche Besonderheiten sind bei der "sofortigen Unverfallbarkeit" zu beachten?

Das BMF stellt in seinem Schreiben vom 09.12.2002 klar, dass die Vereinbarung einer sofortigen vertraglichen Unverfallbarkeit steuerlich unbedenklich ist. Allerdings ist hierbei ein wichtiges Detail zu beachten. Es muss sich um eine sofortige ratierliche Unverfallbarkeit, berechnet ab Zusagebeginn, handeln. Hintergrund ist folgender: Die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden analog der gesetzlichen Regelung zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft in § 2 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) stellt beim beherrschenden GGF einen Verstoß gegen das steuerliche Nachzahlungsverbot dar. Bei diesem Personenkreis darf sich die ratierliche Unverfallbarkeit folglich nur auf den Zeitraum seit Erteilung der Pensionszusage und nicht seit Diensteintritt beziehen.

Die Finanzverwaltung hat (ebenfalls im Schreiben vom 09.12.2002) erklärt, dass sie im Falle einer mittels Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusage eine Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaften entsprechend § 2 Abs. 5a BetrAVG nicht beanstandet und somit steuerlich anerkennt.

Welche Auswirkungen ergeben sich für die Praxis?

Wird z.B. beim vorzeitigem Ausscheiden oder im Zusammenhang mit der Thematik Auslagerung von Pensionsverpflichtungen bei der Berechnung der unverfallbaren Ansprüche der falsche Stichtag zugrunde gelegt, so stellt der übersteigende Teil für die Gesellschaft eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) dar. Als Folge muss das Einkommen der Gesellschaft außerbilanziell erhöht werden, so dass sich die Körperschaftsteuer und die Gewerbesteuer erhöhen. Für den Versorgungsberechtigten ergeben sich keine unmittelbaren Auswirkungen. Erst beim späteren Zufluss der Versorgungsleistungen kommt es zu einer abweichenden Steuerbelastung. Der Teil der Leistung, der eine verdeckte Gewinnausschüttung darstellt, ist nach dem sog. Halbeinkünfteverfahren zur Hälfte als Einnahmen aus Kapitalvermögen zu versteuern (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 EStG i.V.m. § 3 Nr. 40 Satz 1 d EStG). Der restliche Teil der Versorgungsleistungen unterliegt der nachgelagerten Besteuerung als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG).



Aber auch ohne vorzeitiges Ausscheiden kann es z.B. bei Versorgungszusagen mit reinen Alters- und Hinterbliebenenleistungen zu einer höheren Rückstellungsbewertung als steuerrechtlich zulässig kommen. Das liegt daran, dass bei der Teilwertberechnung auch die Wahrscheinlichkeit für ein vorzeitiges Ausscheiden durch Invalidität berücksichtigt wird und dabei der unverfallbare Anspruch der Höhe nach auch eine Rolle spielt.

Welche Besonderheiten sind beim sog. "Erdienungszeitraum" zu beachten?

Nach den bisherigen Regelungen des BMF zum Thema Erdienungszeitraum (BMF-Schreiben vom 01.08.1996 und BMF-Schreiben vom 07.03.1997) lehnten sich diese Fristen, innerhalb derer sich ein beherrschender GGF seine Ansprüche aus einer Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verdienen kann, an die Unverfallbarkeitsfristen des Betriebsrentengesetzes.

Durch die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen im Zusammenhang mit dem Altersvermögensbildungsgesetz im Jahr 2001 war einige Zeit lang unklar, ob sich dies auch auf den Erdienungszeitraum auswirken würde. Eine (vermeintliche) Klarstellung erfolgte mit dem BMF-Schreiben vom 09.12.2002. Darin heißt es, dass die genannten Fristen weiterhin zu beachten sind. Die Aussage des BMF ist allerdings vorsichtig formuliert. Ein Unterschreiten dieser Fristen wird als ein Indiz (= Verdachtsmoment) dafür angesehen, dass die Zusage ihre Ursache im Gesellschaftsverhältnis hat (Folge: verdeckte Gewinnausschüttung).

Ob bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusage auch ein Erdienungszeitraum von 10 Jahren zu beachten ist, wird nicht näher ausgeführt. Da es im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung vorrangig um die angemessene Versorgungsleistung und weniger um die Erdienbarkeit der Ansprüche geht, ist das Erfordernis der Erdienbarkeit bei einer Pensionszusage aus Entgeltumwandlung an einen beherrschenden GGF nach Auffassung der Berater von Funk Böhmer Consultants und anderer Experten nicht zu beachten.

Welcher Anpassungs- und Handlungsbedarf besteht?

Da unserer Erfahrung nach ältere Pensionszusagen oftmals bei vorzeitigem Ausscheiden eine Aufrechterhaltung der Anwartschaften mit Verweis auf entsprechende gesetzliche Regelungen des Betriebsrentengesetzes unter Berücksichtigung des Dienst Eintrittes vorsehen, besteht an dieser Stelle Anpassungs- und Handlungsbedarf. Um mögliche steuerliche Nachteile zumindest für die Zukunft zu vermeiden, ist nicht selten die Pensionszusage mittels Nachtrag zu ändern.

Die Zulässigkeit einer sofortigen rätierlichen Unverfallbarkeit (gem. § 2 Abs. 5 a BetrAVG) und die Möglichkeit der Unterschreitung eines Erdienungszeitraumes bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungszusage sind wichtige Punkte, die sowohl bei der Erteilung von Neuzusagen als auch bei Erhöhungen von bestehenden Zusagen in der Gestaltung der Versorgung individuell zu prüfen und ggf. zu berücksichtigen sind.

» W.Nonn@funk-boehm.de

IMPRESSUM

Verantwortlich:
Anim M. Klink

Funk Böhmer Consultants GmbH
Max-Planck-Str. 16 - 63303 Dreieich
fon +49 6103 7065-0
a.klink(at)funk-boehm.de

Layout und Satz:
Funk Gruppe, Kommunikationsmarketing

Herausgeber:
Funk Böhmer Consultants GmbH
Ein Unternehmen der Funk Gruppe
Valentinskamp 20 - 20354 Hamburg
fon +49 40 35914-0

Über Anregungen, Hinweise oder den Wunsch nach weiteren Informationen freuen wir uns. Bitte schreiben Sie an:
[info\(at\)funk-boehm.de](mailto:info(at)funk-boehm.de)

Hinweis:

Die in diesem Infoletter dargestellten Zusammenhänge basieren auf Trendaussagen und rechtlichen insbesondere steuerrechtlichen Einschätzungen der Funk Böhmer Consultants GmbH zum jetzigen Zeitpunkt. Die Aussagen sind damit nicht geeignet, eine Beurteilung im Einzelfall abzuleiten oder sie zur Grundlage vertraglicher Regelungen zu machen. Durch den Versand des Infoletter wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger oder Dritten nicht begründet.