

Versorgung von Führungskräften

Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) haben keine oder sehr geringe Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Daher ist es für diesen Personenkreis notwendig, die Versorgungslücke über eine private oder betriebliche Altersversorgung (bAV) zu schließen. Allerdings machen die steuerlichen Rahmenbedingungen die bAV von GGF zu einer komplexen Angelegenheit. Häufig ist die Betriebsrente daher ein beliebter Angriffspunkt in der Betriebsprüfung.

1. Zeitliche Grenzen

Bei der erstmaligen Erteilung oder der Verbesserung einer bereits bestehenden Versorgungszusage ist zu beachten, dass die Zusage nicht zu früh, aber auch nicht zu spät erteilt oder verbessert werden darf. Darüber hinaus verlangen der Bundesfinanzhof (BFH) und auch die Finanzverwaltung eine ausreichend lange Wartezeit. Währenddessen soll einerseits festgestellt werden, ob das Unternehmen eine gesicherte Gewinnerwartung hat und in der Lage sein wird, die Lasten der Pensionszusage zu tragen (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 14.12.2012, IV C 2 – S 2742/10/10001). Neben dieser unternehmensbezogenen Wartezeit von mindestens fünf Jahren wird auch eine persönliche Probezeit ver-

langt, die eine zwei- bis dreijährige Tätigkeit für das zuzugende Unternehmen vor Erteilung der Zusage bedingt und in der die Eignung und Leistung des Geschäftsführers beurteilt werden soll (siehe Abbildung 1). Eine unter Verstoß gegen die Probezeiten erteilte Zusage bleibt dauerhaft steuerlich unzulässig und wird – auch nach Ablauf der Fristen – nicht zu einer zulässigen Zusage (BFH-Urteil vom 28.04.2010 – I R 78/08).

Die Zusage darf aber auch nicht zu spät erteilt werden, denn der vom BFH als Maßstab für eine verdeckte Gewinnausschüttung gebildete Fremdvergleich ergibt eine sogenannte Erdienbarkeitsfrist von zehn Jahren bis zum Bezug der Altersleistung. Dabei ist wichtig, dass diese Frist nicht nur bis zur regulären Altersgrenze theoretisch erfüllbar ist. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist deshalb nur möglich, wenn bis zu diesem Zeitpunkt bereits zehn Jahre seit Erteilung der Zusage vergangen sind.

Eine aktuelle Entscheidung des BFH: Erdienbarkeitsfrist beachten!

Dies hat der BFH in einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 25.06.2014 – I R 76/13) noch einmal deutlich gemacht: Einem GGF wurde mit 58 Jahren eine Pen-

sionszusage mit einer Altersgrenze von 68 Jahren erteilt. Mit 63 Jahren veräußerte er seine Gesellschaftsanteile vollständig an seinen Sohn und schied aus dem Unternehmen aus. Obwohl die Altersrente erst nach dem 68. Lebensjahr ausgezahlt wurde, stimmte der BFH dem Finanzamt in der Einschätzung zu, dass die Erdienbarkeitsfrist nicht beachtet wurde. Die tatsächliche Durchführung der Zusage entspreche nicht der vertraglichen Festlegung, die Pensionsrückstellung sei daher aufzulösen. Anders seien nur Fälle zu beurteilen, in denen für die verkürzte Laufzeit plausible betriebliche Gründe erkennbar seien.

2. Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze

Möchte ein GGF mit einer bAV seine Tätigkeit für das Unternehmen fortsetzen, obwohl er die vertragliche Altersgrenze für den Bezug der Altersrente bereits erreicht hat, können sich hieraus – je nach vertraglicher Gestaltung – unterschiedliche steuerliche Konsequenzen ergeben. Häufig enthalten die Pensionszusagen eine Regelung, dass die Altersleistung nur nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bezogen werden kann. Bei Arbeitnehmern ist das anders: Fehlt so eine Regelung bei einem nicht an der Gesellschaft beteiligten Arbeitnehmer, so kann er zusätzlich zum Gehalt seine Altersrente beziehen. Für GGF gilt das nicht.

Einkommen einer Weiterbeschäftigung auf Versorgungsleistung anrechnen

Der BFH (Urteil vom 05.03.2008 – I R 12/07) hält zwar eine Weiterbeschäftigung des GGF über das Pensionsalter hinaus für zulässig und akzeptiert auch, dass die Zahlung der Altersversorgung nicht vom Ausscheiden aus dem Dienst-

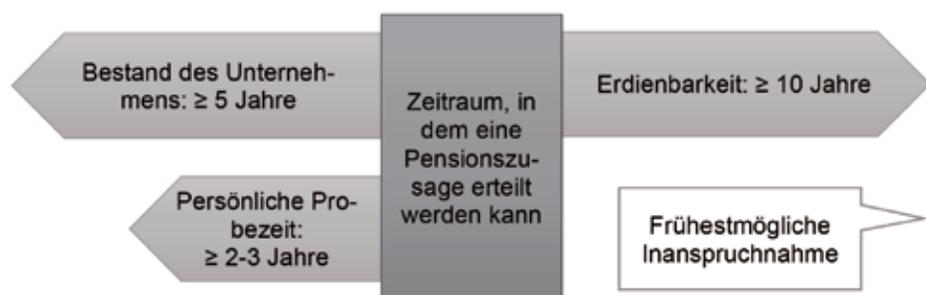


Abbildung 1: Zeitliche Grenzen bei der Erteilung der Pensionszusage

verhältnis abhängig gemacht wird. In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter nach Ansicht des BFH allerdings verlangen, dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird. Werden Pension und Gehalt stattdessen nebeneinander gezahlt, folgt daraus eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkennt auch der BFH den Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen an. Die Altersleistung ist aber nicht nur eine nachträgliche Vergütung für schon erbrachte Leistungen. Sie soll auch den Versorgungsbedarf decken, der durch den Wegfall der Bezüge aus dem aktiven Arbeitsverhältnis entsteht. Daher, so der BFH, schlossen sich uneingeschränkte Pensionszahlungen einerseits und Geschäftsführergehälter andererseits aus. Das heißt: Problematisch dabei ist nicht die erdiente Altersversorgung, sondern die – zumindest im Pensionsvertrag nicht vorgesehene – entgeltliche Weiterbeschäftigung.

Umgang mit reduzierter Tätigkeit

Die neue Rechtsprechung hat nun die bislang noch offene Frage beantwortet, wie mit einer reduzierten (gegebenenfalls sogar geringfügigen) Tätigkeit umzugehen ist. Das Finanzgericht Köln (Urteil vom 26.03.2015 – 10 K 1949/12) hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem neben der vollen Pensionszusage ein deutlich reduziertes Aktivgehalt gezahlt wurde. Auch bei einem reduzierten Tätigkeitsumfang greifen die Bedenken zum gleichzeitigen Bezug. Nach Ansicht des FG Köln lässt sich außerdem eine „Teilzeittätigkeit“ mit dem Aufgabenbild eines GmbH-Geschäftsführers nur schwer vereinbaren (mit Verweis auf das BFH-Urteil vom 23.10.2013 – I R 60/12). Der Geschäftsführer sei schließlich auch nicht daran gehindert, während des Rentenbezuges zu arbeiten – er muss jedoch gegebenenfalls die Nachteile der verdeckten Gewinnausschüttung in Kauf nehmen. Gegen die Entscheidung des FG Köln wurde Revision eingelegt (BFH – I R 32/15).

Als letzte, noch nicht gerichtlich geklärte Option bleibt daher vorerst noch der Abschluss eines Beratervertrages, mit dem zumindest auch das formelle Kriterium des Ausscheidens erfüllt werden kann.

3. Kombination von „Rürup-Rente“ und betrieblicher Altersversorgung

Auch die Kombination von betrieblicher und privater Altersversorgung kann zu unerwünschten Ergebnissen führen: Beiträge zu einer sogenannten „Rürup-Rente“ können als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Dies betrifft auch beherrschende GGF, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen. Jedoch sind die steuerlich absetzbaren Beiträge zur „Rürup-Rente“ um einen fiktiven Beitrag zur Rentenversicherung zu kürzen, wenn der GGF im Rahmen der Anstellung eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung erworben hat. Dabei spielt es für die Kürzung keine Rolle, ob die Anwartschaft vom Arbeitgeber oder durch Entgeltumwandlung finanziert wurde. Die Kürzungsregelung greift also auch beim Durchführungsweg der Direktversicherung, bei dem der von der GmbH erbrachte Beitrag als (pauschal versteuerter) steuerpflichtiger Arbeitslohn zugerechnet wird.

BFH-Urteil zu „Rürup-Rente“ und Direktversicherung

Im Streitfall vor dem BFH (Urteil vom 15.07.2014 – X R 35/12) hatte ein beherrschender GGF eine „Rürup-Rente“ zur eigenen Altersversorgung abgeschlossen, für die er im Streitjahr 2008 Beiträge in Höhe von 22.050 Euro zahlte. Die GmbH hatte bereits im Jahre 1992 eine Direktversicherung zu seinen Gunsten abgeschlossen. Die Versicherungsbeiträge wurden im Wege einer Gehaltsumwandlung erbracht und gemäß § 40b EStG a. F. (Einkommensteuergesetz alte Fassung) pauschal der Lohnsteuer unterworfen. Der Kläger machte Sonderausgaben für die „Rürup-Rente“ im Rahmen der Höchstbeträge des § 10 EStG geltend, von denen das Finanzamt aber lediglich 6.108 Euro anerkannte. Denn die abziehbaren Beträge seien wegen der Direktver-

sicherung um den fiktiven Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung zu kürzen. Dieses Vorgehen des Finanzamts hat der BFH bestätigt. Obwohl der Geschäftsführer seine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung aufgebaut hat, sind die abziehbaren Beiträge zu seiner privaten „Rürup-Rente“ um den fiktiven Gesamtbeitrag zur allgemeinen Rentenversicherung zu kürzen. Dies gilt selbst dann uneingeschränkt, wenn der Beitrag zur Direktversicherung viel geringer ist als die dadurch ausgelöste Kürzung des Höchstbetrags für den Abzug anderweitiger Altersvorsorgeaufwendungen.

Betriebsrente für GGF erfordert individuelle Beratung

Um die Versorgungslücke im Alter oder bei Invalidität zu schließen, muss ein beherrschender GGF vorsorgen. Dabei bietet sich eine betriebliche Altersversorgung an. Allerdings müssen GGF und Arbeitgeber dabei einige Voraussetzungen beachten, um spätere Schwierigkeiten bei der Zuteilung der bAV zu vermeiden. Daher sollten sich Unternehmen und GGF bei Abschluss einer bAV ausführlich beraten lassen.

GORDON TECKENTRUP
Referent im Bereich Recht | Steuern,
Longial

