

Sehr geehrte Damen und Herren,

das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** bietet neue Möglichkeiten für die Stärkung der bAV. Auch **Gesellschafter-Geschäftsführer** können und sollten einige davon für ihre Altersversorgung nutzen. Aber attraktiv ist für sie weiterhin die „alte“ bAV-Welt und nicht die neue Welt der reinen Beitragszusage. Welche Schritte für den optimalen Aufbau einer bAV besonders geeignet sind und welche Kriterien Unternehmen bei der Gestaltung der Pensionszusage beachten müssen, fasst Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH, zusammen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Longial Presseteam

---

## Presseinformation der Longial GmbH

Düsseldorf, 23. Mai 2018



[300dpi](#)

Quelle: Longial

### **GGF-Versorgung in Zeiten des BRSG**

**Worauf Unternehmen bei Pensionszusagen für Gesellschafter-Geschäftsführer achten müssen und wie die Möglichkeiten des BRSG dafür genutzt werden können**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) bestimmt seit Monaten die Diskussion um die bAV. Doch trotz aller neuer Fördermöglichkeiten: **Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) profitieren davon nur sehr eingeschränkt. Zugegeben – diese Personengruppe hatte der Gesetzgeber auch nicht im Fokus, als das BRSG entwickelt und beraten wurde. Was aber nichts an der Tatsache ändert, dass bei ihnen eine zusätzliche Vorsorge ein Muss ist. Denn aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) können sie kaum oder gar keine Leistungen erwarten. Für eine adäquate Versorgung im Alter ist daher die bAV eine sinnvolle, steuerlich interessante und sehr flexible Option – insbesondere in Form der Direktzusage. Welche Möglichkeiten bietet das BRSG dennoch für GGF? Wie können diese sinnvoll in den Aufbau einer Altersversorgung integriert werden? Und worauf sollten Unternehmen achten, damit die Versorgungszusage für den GGF auch zu einer vernünftigen Altersversorgung führt? Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH, fasst die wichtigsten Punkte zusammen.**

### **Auswirkungen des BRSG auf die GGF-Versorgung**

„Seit Monaten bestimmt das BRSG die Diskussion um die bAV und hier im Wesentlichen das Sozialpartnermodell mit der Möglichkeit der reinen Beitragszusage. Bei der Diskussion geht aber häufig unter, dass zahlreiche Arbeitnehmer von den Sozialpartnern gar nicht vertreten und erreicht werden, so eben auch der GGF. Daher muss die Diskussion weg vom Sozialpartnermodell hin zur alten bAV-Welt gelenkt werden, unter Einbeziehung der neuen Fördermöglichkeiten“, so der Kommentar des Longial Geschäftsführers.

### **Erster Schritt: § 3 Nr. 63 EstG ausschöpfen**

Grundsätzlich stehen für die GGF-Versorgung alle fünf Durchführungswege offen, die das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) kennt. Jeder dieser Wege ist sinnvoll, jeder Weg hat aber seine individuellen Vor- und auch Nachteile. So bieten die externen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds etwa den Vorteil, dass der Versorgungsanspruch direkt gegen den Versorgungsträger besteht. Im Falle einer Insolvenz des Unternehmens ist das angesparte Vermögen somit sicher. Der Nachteil: Aus steuerlichen Gründen gibt es einen Höchstbeitrag, der an den Versorgungsträger gezahlt werden darf. Durch das BRSVG wurde dieser Höchstbetrag von bislang 4 Prozent auf nunmehr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gRV (2018: 6.240 Euro jährlich) erhöht. „Der erste Schritt der bAV für GGF sollte sein, diese neue Grenze voll auszuschöpfen. Für einen jüngeren GGF im Alter von beispielsweise 30 Jahren kann damit bereits ein signifikanter Teil der Altersversorgung aufgebaut werden. Für den älteren GGF zum Beispiel von 50 Jahren kann damit immerhin eine sinnvolle Ergänzung der Altersversorgung vorgenommen werden.“

### **Zweiter Schritt: Direktzusage oder Unterstützungskasse**

Da der GGF sehr häufig keinen oder nur einen geringfügigen Anspruch in der gRV aufbaut, reicht aber auch diese neue beziehungsweise erweiterte Möglichkeit oft nicht aus. Daher ist darüber hinaus meist ein zweiter Schritt der bAV erforderlich, bei dem eine Finanzierung der Altersversorgung in unbegrenzter Höhe steuerlich zulässig ist. Das ist bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse der Fall. Bei der Direktzusage, auch unmittelbare Versorgungszusage genannt, erteilt die Firma die Zusage ohne Einschaltung eines externen Versorgungsträgers. Das Unternehmen muss also die Finanzierung der in Aussicht gestellten Leistungen intern vornehmen. Das heißt: Für die eingegangene Verpflichtung ist eine Pensionsrückstellung zu bilden. Bei einer Unterstützungskasse erfolgt die Versorgung hingegen durch einen externen Versorgungsträger. Dieser wird von der Firma durch die Entrichtung von Zuwendungen finanziert. „Erst in der Auszahlungsphase besteht Lohnsteuerpflicht für die Leistungen. Der frühere GGF kann dann häufig mit einem niedrigeren Steuersatz gegenüber seiner aktiven Dienstzeit rechnen. Darüber hinaus ist die Zuführung zur Pensionsrückstellung beziehungsweise die Zuwendung zur Unterstützungskasse eine steuerlich abzugsfähige Betriebsausgabe und reduziert somit schon in der aktiven Zeit des GGF die Steuerlast des Unternehmens“, ergänzt Michael Hoppstädter. „Und die viel gescholtene Pensionsrückstellung bei der Direktzusage ist kein Problem, wenn die Versorgungszusage richtig ausgestaltet und regelmäßig überprüft wird. In der Praxis gibt es jedoch häufig Zusagen, die zehn und mehr Jahre nicht mehr angesehen oder gar angepasst wurden. Dann können sie zu einem Problem werden“, warnt Hoppstädter.

### **Knackpunkt: steuerliche Anerkennung**

Finanzbehörden haben einen kritischen Blick auf die Gestaltung von GGF-Versorgungen, insbesondere wenn es sich um beherrschende GGF handelt. Das gilt vor allem für Direktzusagen oder Zusagen über eine Unterstützungskasse. „Daher muss bei der Gestaltung einer GGF-Versorgung neben den Anforderungen des GGF und des Unternehmens ein besonderes Augenmerk auf den steuerlichen Anforderungen liegen“, so der Longial Geschäftsführer. „Damit die Zusagen steuerlich anerkannt werden, müssen diverse Bedingungen eingehalten werden, beispielsweise Probezeit, Erdienbarkeit oder Angemessenheit.“

### **Hinweise des BFH zur steuerlichen Anerkennung einer GGF-Zusage**

Die Notwendigkeit, die steuerlichen Besonderheiten besonders sorgfältig zu behandeln, spiegeln auch die zahlreichen Verfahren beim Bundesfinanzhof (BFH) zur Anerkennung einer GGF-Zusage wider (unter anderem [I R 89/15](#) und [I R 76/13](#)). Bei einer bAV, die einem GGF in Form einer Direktzusage in Aussicht gestellt wird, sind zum Beispiel nicht nur die Voraussetzungen maßgeblich, welche nach § 6a Einkommensteuergesetz für eine

ertragsteuerliche Rückstellungsbildung erforderlich sind. So ist beispielsweise im Zusammenhang mit der steuerlichen Anerkennung auch darauf zu achten, dass das reguläre Pensionsalter nicht zu niedrig gewählt wird. Bei dem ab 9. Dezember 2016 neu erteilten Versorgungszusagen darf für beherrschende GGF 67 Jahre beziehungsweise 62 Jahre für nicht-beherrschende GGF nicht unterschritten werden. Zudem muss zwischen Erteilung der Zusage und Versorgungsbeginn ein ausreichender Zeitraum, in der Regel zehn Jahre, für die Erdienung der bAV verbleiben. Das gilt auch für nachträgliche Erhöhungen der Versorgungszusage oder sonstigen Wertverbesserungen wie zum Beispiel der Vereinbarung einer regelmäßigen Rentenerhöhung zum Inflationsausgleich nach Rentenbeginn. Aber auch bei einem Wechsel des Durchführungsweges beginnt die Frist für die Erdienung der Versorgungszusage gegebenenfalls neu (siehe auch BFH vom 20. Juli 2016 – I R 33/15).

### **Komplex – aber sinnvoll**

„So komplex und anspruchsvoll die bAV auch zu sein scheint, so notwendig ist sie doch für den GGF“, betont Michael Hoppstädter. „Das BRSG bietet auch für diese neue Möglichkeiten, die es zu nutzen gilt. Berücksichtigen Unternehmen und Berater die rechtlichen Besonderheiten und überprüfen ihre Pensionszusagen regelmäßig, dann steht einer sichereren Versorgung, die optimal auf die individuellen Bedürfnisse des GGF und des Unternehmens abgestimmt ist, nichts im Wege.“

Anzahl der Anschläge (inkl. Leerzeichen): 7.082

---

Diese und weitere Themen finden Sie auf [www.longial.de](http://www.longial.de), [XING](#), [twitter](#), [Google+](#) und [LinkedIn](#).

Umfangreiche Hintergrundinformationen zur bAV aus den Bereichen Recht, Praxis, Steuern und Finanzen finden Sie unter [www.longial.de/aktuelles](http://www.longial.de/aktuelles) und in unserem Newsletter [„Weitblick“](#).

Möchten Sie zukünftig keine Pressemitteilungen der Longial mehr erhalten, klicken Sie bitte [hier](#).

Bei Veröffentlichung freuen wir uns über Ihr kurzes Signal oder einen Beleg – vielen Dank!



[300dpi](#)



[300dpi](#)

---

### **Weitere Informationen:**

HARTZKOM  
Strategische Kommunikation  
Katja Rheude  
Tel. 089 998 461-24  
Fax 089 998 461-20  
[longial@hartzkom.de](mailto:longial@hartzkom.de)

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der spezialisierte Dienstleister für Lösungen rund um die Altersversorgung von Unternehmen und Versorgungseinrichtungen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz, höchster Kundenorientierung und langjähriger Erfahrung. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Restrukturierung der betrieblichen Altersversorgung über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur vollständigen Abwicklung aller administrativen Prozesse, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 85 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe. Weitere Informationen: [www.longial.de](http://www.longial.de)