



Betriebliche Altersversorgung für den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

Sonderstellung

Der Gesellschafter-Geschäftsführer oder die Gesellschafter-Geschäftsführerin einer GmbH (nachfolgend: GGF) wird lohnsteuerrechtlich als Arbeitnehmer anerkannt. Die Aufwendungen für die eigene betriebliche Altersversorgung bei der GmbH stellen daher steuerlich abzugsfähige Betriebsausgaben dar.

Häufig erwerben GGF bei der gesetzlichen Rentenversicherung geringe oder gar keine Rentenansprüche. Die betriebliche Altersvorsorge gewinnt dadurch für sie an Bedeutung.

Als kapitalmäßig beteiligte „Arbeitnehmer“ haben GGF den entscheidenden Vorteil, dass sie direkten Einfluss auf die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung nehmen können. Rechtsprechung und Finanzverwaltung stellen jedoch strenge Anforderungen an die diesbezüglichen Vereinbarungen der GGF. Bei dem GGF „nahestehenden Personen“ werden diese Anforderungen analog angewandt.

Möglichkeiten nutzen

Grundsätzlich sollte bei der Auswahl auch auf die (steuerliche) Eignung des Durchführungsweges geachtet werden.

Betriebliche Vorsorgemaßnahmen sind meist deutlich steuereffizienter, d.h. es ergeben sich bei gleichem Aufwand höhere Leistungen als im Privatbereich.

Folgende Durchführungs-/Finanzierungswege sind möglich:

- Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG
- Direktzusage („Pensionszusage“) oder
- Unterstützungskasse

Eignung der Finanzierungswege

Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG

- als **Grundversorgung** geeignet, die Dotierungsgrenze liegt bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV)(2025: 3.864 € jährlich). Seit dem 01.01.2018 kann für alle im

Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG entrichteten Beiträge zusätzlich ein (dynamischer) Aufstockungsbetrag von weiteren 4 % der BBG der gRV genutzt werden, welcher an die Stelle des früheren festen Aufstockungsbetrags tritt. Insgesamt steuerfrei sind dann 8% der BBG. Der dynamische Aufstockungsbetrag reduziert sich um die tatsächlich nach § 40b EStG (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) pauschal versteuerten Beiträge. Beiträge, welche 4 % der BBG der gRV übersteigen, sind weiterhin grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

Direktzusage („Pensionszusage“)

- als alleinige oder als Ergänzungsversorgung geeignet, da hier keine steuerrechtlichen Beitrags- oder Leistungsgrenzen vorliegen.
Achtung: Angemessenheit muss beachtet werden!

Unterstützungskasse

- als alleinige oder als Ergänzungsversorgung geeignet, da eine unbegrenzte Zuwendung möglich ist.
Achtung: Leistungshöchstgrenzen aus den Körperschaftsteuerrichtlinien müssen beachtet werden!

Auswirkungen auf Vorsorgeaufwendungen

Nach dem seit 2020 geltenden Recht wird bei den Vorsorgeaufwendungen unterschieden zwischen Altersvorsorgeaufwendungen/ Schicht I-Vorsorgeaufwendungen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 EStG = Beiträge zur gRV, gleichgestellten berufsständischen Versorgungswerken sowie zu Basisrentenverträgen) und sonstigen Vorsorgeaufwendungen (§ 10 Abs. 4 EStG).

Besteht für nicht rentenversicherungspflichtige Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen (GF) eine unmittelbare Versorgungszusage oder eine andere Form der betrieblichen Altersversorgung, so wird der steuerliche Höchstbetrag für Altersvorsorgeaufwendungen, in Höhe des Höchstbeitrags zur knappschaftlichen Rentenversicherung, um einen fiktiven Gesamtbeitrag zur gRV (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beitrag) auf Basis der steuerpflichtigen Einnahmen aus der Tätigkeit als Geschäftsführer gekürzt.

Diese Kürzung erfolgt unabhängig von der Höhe der betrieblichen Altersversorgung und dem gewählten Durchführungsweg. Sie erfolgt auch, soweit die betriebliche Altersversorgung durch den Geschäftsführer selbst durch Entgeltumwandlung finanziert wurde.

Pensionszusage

Die Pensionszusage ist das verbindliche Versprechen der GmbH, den GGF bzw. deren Hinterbliebenen für den Ruhestand oder einen vorzeitigen Versorgungsfall (Tod, Invalidität) aus eigenen Mitteln eine Versorgungsleistung zu gewähren. Träger der Versorgung ist die GmbH, die auch die Finanzierung der Versorgungsleistung übernimmt. Die Leistungshöhe kann, als „reine“ Leistungszusage, willkürlich festgelegt werden; sie kann sich aber auch als „beitragsorientierte“ Leistungszusage aus einem Wertpapier (etwa einer Versicherungsrückdeckung oder einem Fondsvermögen) errechnen.

Aufgrund des hohen Einflusses, den die GGF bei der Festlegung der eigenen Versorgung haben, unterliegen die Zusagen strengen Anforderungen.

Steuerliche Anforderungen

Pensionsrückstellungen dürfen gebildet werden, soweit die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sind und die Pensionszusage betrieblich veranlasst ist.

Merkmale der Pensionszusage an den GF

- Schriftform
- Ernsthaftigkeit und Pensionsalter
- Üblichkeit
- Erdienbarkeit
- Angemessenheit
- Finanzierbarkeit

Schriftform

Die Pensionszusage muss eindeutig und schriftlich erteilt sein. Zur Wirksamkeit der Versorgungszusage ist zuvor grundsätzlich der Beschluss der Gesellschafterversammlung erforderlich (sofern die Satzung nichts Abweichendes vorsieht, z. B. Zuständigkeit eines Aufsichtsrates). In diesem Zusammenhang ist eine Freistellung vom Selbstkontrahierungsverbot (§ 181 BGB) zu prüfen.

Bei den (im steuerlichen Sinne) beherrschenden GGF muss sich die Zusage grundsätzlich auf die noch ausstehende Dienstzeit in der Zukunft beziehen (Nachzahlungsverbot).

Ernsthaftigkeit und Pensionsalter

Eine Pensionszusage wird von der Finanzbehörde nur anerkannt, wenn die Zusage ernsthaft gewollt und deren Erfüllung auch realistisch ist.

Das Pensionsalter sollte nach Auffassung der Finanzverwaltung (siehe Schreiben des BMF vom 9.12.2016 – IV C6 – S2176) bei GFs – bei ab dem 9.12.2016 erteilten Zusagen – das vollendete 62. Lebensjahr nicht unterschreiten (zuvor: 60. LJ.) und im Falle der steuerlichen Beherrschung im Regelfall, bei ab dem 9.12.2016 erteilten Zusagen, mindestens 67 betragen (zuvor erteilte Zusagen: 65. LJ.). Anderenfalls droht im ersten Falle eine vGA dem Grunde nach bzw. im zweiten eine vGA der Höhe nach.

Üblichkeit

Folgende zeitbezogene Kriterien müssen bei GGF vor der Erteilung der Zusage grundsätzlich erfüllt sein:

- 2 – 3 Jahre Bestand des Dienstverhältnisses (Eignung der GFs)
- 5 Jahre Bestand des Unternehmens (gesicherte Gewinnerwartung)

Erdienbarkeit

Die Erteilung der Versorgungszusage muss vor Vollendung des 60. Lebensjahres liegen. Der Zeitraum zwischen der Zusage und der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersleistung muss mindestens 10 Jahre betragen. Beim nicht beherrschenden GGF kann der Zeitraum alternativ 3 Jahre betragen, wenn gleichzeitig eine mindestens 12-jährige Betriebszugehörigkeit erfüllt ist.

Angemessenheit

Die Bezüge der GGF werden auf ihre Angemessenheit geprüft. Bei allen nicht lediglich geringfügig beteiligten GGF ist eine Überversorgung i. S. d. „75 %-Grenze“ zu überprüfen; übersteigt die Beteiligung 25 %, wird auch die Angemessenheit der Gesamtbezüge geprüft. Als Vergleichsmaßstab dienen andere Unternehmen der Branche und nicht an der Gesellschaft beteiligte GF.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- Angemessenheit der Gesamtbezüge: Die Pensionszusage wird mit der „fiktiven Jahresnettoprämie“ bewertet.
- Angemessenheit der Versorgungsbezüge: Überversorgung, falls mehr als 75 % der letzten Aktivbezüge (Arbeitslohn i.S.v. § 2 LStDV).

Finanzierbarkeit

Die Finanzbehörde prüft bei der Erfüllung des Merkmals Ernsthaftigkeit auch, ob die Pensionszusage von der GmbH finanziert werden kann. Dies ist nicht der Fall, wenn die Passivierung des Anwartschaftsbarwertes zu einer Überschuldung im insolvenzrechtlichen Sinne führt. Bei der Prüfung werden alle Wirtschaftsgüter der GmbH betrachtet. Zweckmäßig ist jedoch eine Rückdeckung der Pensionszusage. Neben der Auslagerung der vorzeitigen Risiken auf eine Versicherung empfiehlt sich stets auch die Ausfinanzierung der Altersleistung

durch die Rückdeckung mittels Fondsanteilen oder kapitalbildenden Lebens- bzw. Rentenversicherungen (im Falle kongruenter versicherungsmäßiger Rückdeckung beschränkt sich die Prüfung auf die Finanzierbarkeit der Prämien). Durch die Verpfändung der Rückdeckung kann ein privatrechtlicher Insolvenzschutz erreicht werden.

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Das BetrAVG gilt nur für „betriebsrentenrechtliche“ Arbeitnehmer und nicht für Unternehmer („beherrschende“ GF). Es sind insofern besondere vertragliche Regelungen erforderlich.

Vertragliche Regelungen:

- flexible Altersgrenze
- Anspruch bei vorzeitigem Ausscheiden
- Anpassung der laufenden Rente
- Abfindungsmöglichkeit
- (privatrechtlicher) Insolvenzschutz