

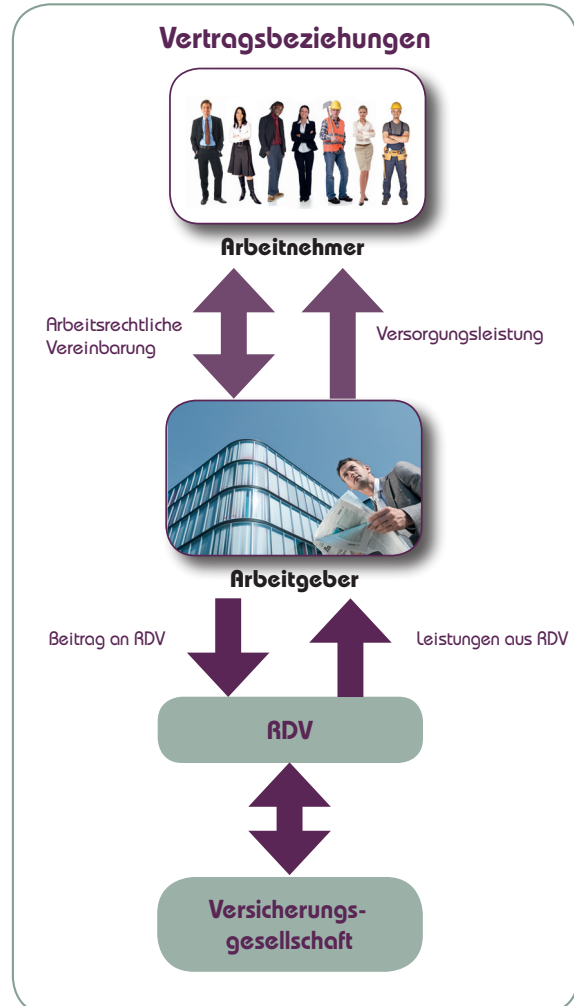
## Die rückgedeckte Pensionszusage

Bei einer Pensionszusage ist der Arbeitgeber selbst Träger der Versorgung. Die Pensionsverpflichtung ist durch die Bildung von Pensionsrückstellungen bilanziell auszuweisen. Die Bildung von Rückstellungen mindert den Gewinn und damit die Ertragsteuerbelastung des Unternehmens. Die für das Unternehmen daraus resultierende Steuerstundung führt zu einem Liquiditätsvorteil, der dem Unternehmen frei zur Verfügung steht. Bei Eintritt des Versorgungsfalles sind die Pensionsrückstellungen aufzulösen. Um finanzielle Risiken für das Unternehmen, die durch einen frühzeitigen Versorgungsfall wie z. B. durch den Tod des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers oder dessen Invalidität eintreten können, auszuschließen, empfiehlt sich der Abschluss von Rückdeckungsversicherungen. Diese stellen dem Arbeitgeber bei Eintritt des Versorgungsfalles die erforderliche Liquidität zur Erbringung der Versorgungsleistungen zur Verfügung.

### Die Vorteile für den Arbeitgeber

**Faktisch unbegrenzte Versorgungsleistungen ermöglichen es, dem hohen Versorgungsbedarf von Führungskräften und Gesellschafter-Geschäftsführern Rechnung zu tragen.**

Mit der rückgedeckten Pensionszusage können grundsätzlich Leistungen in nahezu unbegrenzter Höhe zugesagt werden. Die Versorgungszusage und die Zahlung der Beiträge in die Rückdeckungsversicherung stellen für die begünstigte Person keinen Lohnzufluss dar und sind für diese deshalb in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Dadurch ist es möglich, den Top-Verdienern des Unternehmens Versorgungsleistungen zuzusagen, die mit anderen Durchführungswegen aufgrund ihrer begrenzten Dotierbarkeit nicht zu erzielen sind. So gelingt es mit der Pensionszusage, gerade die Leistungsträger im Unternehmen zu halten und



zusätzlich zu motivieren.

Die Aufwendungen für die rückgedeckte Pensionszusage, also die Zuführung zur Pensionsrückstellung und die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung, stellen für das Unternehmen damit steuermindernde Betriebsausgaben dar.

### Besonderheiten bei Gesellschaftern-Geschäftsführern einer GmbH

ZEin Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer GmbH nimmt quasi eine „Zwitterstellung“ ein: Einerseits ist er Arbeitnehmer und bezieht laufendes Gehalt, andererseits ist er in der Re-

gel anteilmäßig am Gewinn der GmbH beteiligt bzw. hat Einfluss auf die Unternehmenspolitik. Aufgrund dieser Sonderfunktion und der mit der Pensionszusage verbundenen Gewinn- und somit Ertragsteuerminderung des Unternehmens unterzieht die Finanzverwaltung Versorgungszusagen gegenüber GGF einer strengen Prüfung. Ob eine GGF-Versorgung steuerlich anerkannt werden kann, ist im Vorfeld der Zusage in jedem Einzelfall sorgfältig unter Einbeziehung des Steuerberaters zu prüfen.

## Die Vorteile für den Arbeitnehmer

**Versorgungslücken schließen und Besteuerung in eine Lebensphase legen, die im Allgemeinen mit einer deutlich niedrigeren Steuerbelastung einhergeht.**

Private Vorsorge ist sinnvoll, aber teuer. Denn private Vorsorge ist grundsätzlich aus dem „Nettoeinkommen“, d. h. aus dem Gehalt nach Abzug von Steuern und ggf. Sozialbeiträgen, aufzubringen. Als effiziente Alternative bietet sich die betriebliche Altersversorgung an, bei der aus dem „Brutto“ gespart werden kann. Allerdings ist in zahlreichen Durchführungswegen der Spielraum für steuerbegünstigte Vorsorge so sehr begrenzt, dass dem Versorgungsbedarf von Top- Verdienern damit allein nicht entsprochen werden kann. Deshalb bietet sich für diesen Personenkreis die rückgedeckte Pensionszusage an, mit der ohne beitragsmäßige Begrenzung sowohl für das Alter als auch für die Hinterbliebenen und die Berufsunfähigkeit vorgesorgt werden kann.

Werden Entgeltbestandteile, wie z. B. auch Tantiemen, für die Altersversorgung verwendet, resultiert hieraus für die begünstigte Person eine deutliche Steuerersparnis während des aktiven Erwerbslebens. Denn die für die betriebliche Altersversorgung verwendeten Einkommensanteile werden aus der hohen Grenzsteuerbelastung herausgenommen. Steuern sind erst in der Phase des Leistungsbezugs zu zahlen. In dieser Lebensphase ist das steuerpflichtige Einkommen jedoch in aller Regel deutlich niedriger als in der „Aktivenzeit“, wodurch sich per Saldo eine erhebliche Steuerersparnis des Arbeitnehmers bzw. Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) ergibt. Ob eine GGF-Versorgung steuerlich anerkannt werden kann, ist im Vorfeld in jedem Einzelfall sorgfältig unter Einbeziehung des Steuerberaters zu prüfen.

## Weitere Hinweise

### Insolvenzsicherungspflicht

Die Insolvenzsicherung dient dem Schutz von Arbeitnehmern, indem die Zahlung der Versorgungsleistungen auch für den Fall sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann. Der Durchführungsweg „Pensionszusage“ unterliegt der gesetzlichen Insolvenzsicherungspflicht. Der Arbeitgeber muss hierfür Beiträge zur Insolvenzsicherung an den Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) entrichten.

Für beherrschende GGF greift die Insolvenzsicherungspflicht nicht. Dem Sicherungsinteresse dieses Personenkreises kann deshalb durch die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den versorgungsberechtigten GGF weitestgehend Rechnung getragen werden.

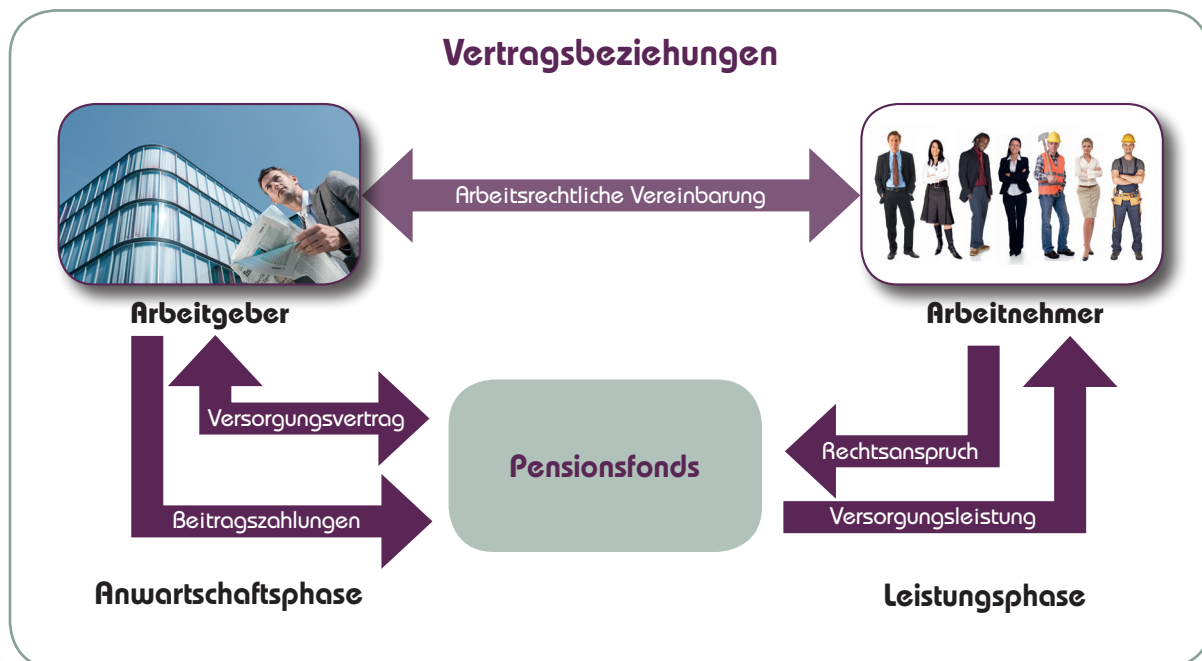
### Bilanzausweis

Für die Versorgungsverpflichtungen sind Pensionsrückstellungen in der Bilanz zu bilden. Die hierfür erforderlichen versicherungsmathematischen Gutachten erhält der Arbeitgeber i. d. R. alljährlich vom Versicherer. Der Wert der Rückdeckungsversicherung ist in der Bilanz zu aktivieren. Dieser Aktivwert wird dem Arbeitgeber i. d. R. jedes Jahr unaufgefordert vom Versicherer mitgeteilt.

# Der Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist eine Versorgungseinrichtung, die den Arbeitnehmern ihrer Trägerunternehmen Versorgungsleistungen mit Rechtsanspruch gewährt. Zur Kapitalanlage und zur Absicherung der Risiken Tod, Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung kann der Pensionsfonds fondsgebundene Rentenversicherungen, so genannte Rückdeckungsversicherungen,

abschließen. Der Pensionsfonds unterliegt wie ein Lebensversicherungsunternehmen der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Verschiedene Pensionsfonds bieten auch klassische Vorsorgemöglichkeiten. Das Tarifangebot und die Form der Kapitalanlage und -verwaltung unterscheiden sich je nach Anbieter.



## Die Vorteile für den Arbeitgeber

**Umsetzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung schafft Rechtssicherheit und vermeidet Haftungsrisiken.**

Mit dem Angebot an die Belegschaft, eine Versorgung über den Pensionsfonds abschließen zu können, wird dem gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nachgekommen. Damit wird ein diesbezügliches Haftungsrisiko aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ausgeschlossen.

**Reduktion von Lohnnebenkosten verbessert das Betriebsergebnis und eröffnet Spielraum für Zuwendungen ohne Mehraufwand für den Betrieb.**

Zahlungen an den Pensionsfonds sind bei Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberfinanzierung bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) sozialversicherungsfrei – dies gilt natürlich nur für Einkommensteile bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Weil auch der Ar-

beitgeber die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge spart, wird ihm so ein Spielraum eröffnet, dem Mitarbeiter zusätzliche Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung zukommen zu lassen, ohne die Aufwendungen für den Betrieb insgesamt zu erhöhen. Dies schafft einen zusätzlichen Leistungsanreiz für Mitarbeiter ohne finanziellen Aufwand für das Unternehmen.

**Übertragungsmöglichkeit auf den Mitarbeiter beim Ausscheiden aus dem Betrieb entbindet Arbeitgeber von allen weiteren Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung.**

Der Pensionsfonds bietet die Möglichkeit, den Versorgungsvertrag auf den ausscheidenden Mitarbeiter zu übertragen, sodass der Betrieb von allen weiteren Verwaltungsaufgaben und Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung befreit ist. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit der privaten Fortführung oder Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber. So kann er nach dem Ausscheiden am Aufbau seiner Altersversorgung festhalten.

## Die Vorteile für den Arbeitnehmer

### **Lohnsteuerfreiheit der Beiträge führt zu höchst effizienter Vorsorge und reduziert den Vorsorgebedarf aus dem verbleibenden Nettoeinkommen deutlich.**

Beiträge zum Pensionsfonds sind bis zu einem Beitrag von 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2011: 2.640 €, § 3 Nr. 63 EStG) für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei. Zusätzlich sind die Beiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung in der gleichen Höhe sozialversicherungsfrei. So kann quasi aus dem „Bruttoeinkommen“ vorgesorgt und die Rentnlücke im Alter erheblich gemindert werden. Seit dem 01.01.2005 kann der Arbeitnehmer zusätzlich den Erhöhungsbetrag von 1.800 € jährlich (§ 3 Nr. 63 EStG) nutzen, soweit keine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. in Anspruch genommen wird. Der Erhöhungsbetrag ist sozialversicherungspflichtig und steuerfrei.

## Weitere Hinweise

### **Beitragszusage**

Über den Pensionsfonds erteilt der Arbeitgeber überwiegend so genannte Beitragszusagen mit Mindestleistung. Dabei muss der Arbeitgeber nach dem Betriebsrentengesetz nur dafür einstehen, dass zum Rentenbeginn des Arbeitnehmers mindestens die Summe der für die Altersvorsorge eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht. Diese „Beitragserhaltungsgarantie“ übernimmt der Pensionsfonds für den Arbeitgeber

### **Insolvenzsicherungspflicht**

Die Insolvenzsicherung dient dem Schutz der Arbeitnehmer, indem die Zahlung der Versorgungsleistungen auch für den Fall sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann. Der Durchführungsweg „Pensionsfonds“ unterliegt der gesetzlichen Insolvenzsicherungspflicht. Der Arbeitgeber muss hierfür Beiträge zur Insolvenzsicherung an den Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) entrichten. Da der Pensionsfonds der strengen Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegt, ist ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Deshalb sind die PSVaG-Beiträge beim Pensionsfonds deutlich niedriger als für eine vergleichbare Versorgungszusage in anderen sicherungspflichtigen Durchführungswegen.

Zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Meldepflichten liefert der Pensionsfonds i. d. R. dem Arbeitgeber unaufgefordert alle erforderlichen Informationen.

### **Minimaler Aufwand**

Keine Bilanzberührung sowie einfache und kostengünstige Verwaltung ermöglichen die Nutzung der Vorteile der betrieblichen Altersversorgung bei minimalem Aufwand.

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über den Pensionsfonds sind keine Pensionsrückstellungen zu bilden oder Aktivwerte in der Bilanz auszuweisen. Nur die Beitragszahlungen sind in der Lohnbuchhaltung zu berücksichtigen. Die Beiträge sind als Betriebsausgaben abzugsfähig und mindern somit die Steuerbelastung des Unternehmens.