

► GGF-Info

Folge 105
25.09.2017
SLPM Veh

Fortführung des Dienstvertrags nach Vollendung des Pensionsalters bei einer Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse

Die rückgedeckte Unterstützungskasse erfreut sich als Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung (bAV) von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) zunehmender Beliebtheit. Inzwischen gehören zum Kreis der Versorgungsberechtigten auch viele rentennahe Personen, bei denen im Zusammenhang mit dem nahenden Pensionsalter oftmals – ähnlich wie bei der Pensionszusage – spezifische Fragen auftreten. Dies insbesondere dann, wenn die berufliche Tätigkeit nicht punktgenau mit der im Leistungsplan der Unterstützungskasse festgelegten Altersgrenze beendet werden soll.

Keine Versorgungsleistungen ohne Ausscheiden aus dem Unternehmen

Da die Finanzverwaltung bei Direktzusagen und Unterstützungskassenversicherungen bisher das Beenden des Arbeits-/Dienstverhältnisses für den Bezug der Altersversorgung gefordert hat,¹ scheidet bislang der gleichzeitige Bezug von Leistungen der bAV und Gehalt aus. Regelmäßig knüpft der Leistungsplan der Unterstützungskasse das Fälligwerden von Leistungen aus diesem Grund auch an zwei Bedingungen: Erreichen der Altersgrenze und Ausscheiden aus dem Unternehmen. Solange eine der beiden Bedingungen nicht erfüllt ist, wird keine Leistung fällig.

Zwar kann in der Praxis ein Beenden der Tätigkeit als Geschäftsführer und das Tätigwerden auf anderer vertraglicher Basis, etwa auf Basis eines Beratervertrags, eine Möglichkeit für den Bezug der Leistungen darstellen, doch die Anforderungen der Finanzverwaltung an die Fremdüblichkeit und die praktische Umsetzung eines solchen Vertrags sind hoch. Zudem entspricht es häufig in solchen Situationen nicht dem Wunsch des GGF, einen anderen Geschäftsführer einzustellen, sondern er möchte selbst genau in dieser Funktion weiteragieren.

Jüngere Zusagen sehen häufig eine Regelung für den Fall vor, dass der GGF über das Pensionsalter hinaus aktiv für das Unternehmen tätig ist, z.B. dass die Höhe der Altersversorgung bei Ausscheiden nach Erreichen der Altersgrenze den Leistungen der Rückdeckungsversicherung der Unterstützungskasse auf Basis weiterer Zuwendungen bis zum Ausscheiden entspricht. Ältere Zusagen beinhalten allerdings für gewöhnlich keine solche Regelung.

Beispiel

Für einen GGF besteht eine bAV in einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse. Der Leistungsplan sieht eine lebenslange Rentenzahlung ab vollendetem 65. Lebensjahr, alternativ eine einmalige Kapitalzahlung, vor. Der Fall, dass der GGF über das Pensionsalter hinaus in der Firma tätig ist, ist im Leistungsplan nicht explizit geregelt. Der GGF vollendet nun das 65. Lebensjahr, scheidet aber noch nicht aus dem Unternehmen aus, sondern plant, bis Alter 67 weiter zu arbeiten. Bei der Rückdeckungsversicherung der Unterstützungskasse handelt es sich um einen Kapitaltarif mit Rentenoption mit Schlussalter 65.

Hinausschieben des Pensionsalters

Häufig besteht der Wunsch, die aktive Phase der Versorgung mit weiteren Zuwendungen bis zum voraussichtlichen Eintritt in den Altersruhestand zu verlängern. Dann wird – sofern dies aktuariell möglich ist - die Rückdeckungsversicherung beitragspflichtig um 2 Jahre verlängert oder es wird ein neuer Versicherungsvertrag abgeschlossen. Dies erscheint einleuchtend, denn der GGF arbeitet ja auch zwei Jahre länger für die Firma. Natürlich muss diese Änderung gegenüber dem ur-

¹ vgl. BMF-Schreiben vom 13.01.2014 - IV C 3 - S 2015/11/10002; IV C 5 - S 2333/09/10005, Rz. 286; Jüngst hat das Bundesfinanzministerium das Ausscheiden aus dem Arbeits-/Dienstverhältnis nicht mehr als unabdingbare Voraussetzung für das Vorliegen von bAV definiert (vgl. BMF-Schreiben vom 18.09.2017 – IV C 6 - S 2176/07/10006), wobei sich die Situation bei GGF nicht geändert hat, vgl. Rz. 10 des BMF-Schreibens.

sprünglichen Leistungsplan in einem Nachtrag dokumentiert und von der Gesellschafterversammlung beschlossen werden.

Beitragspflichtige Fortführung der Versorgung führt zu nicht mehr erdienbarer Zusageverbesserung

Wenn im ursprünglichen Leistungsplan z.B. eine monatliche Altersrente von 1.000 EUR ab altersbedingtem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu Alter 65 zugesagt war, führt die beitragspflichtige Weiterführung der Versorgung dazu, dass zu Alter 67 eine höhere Leistung resultiert, z.B. 1.200 EUR. Damit liegt eine Verbesserung gegenüber dem ursprünglichen Leistungsplan vor, denn ohne die Änderung des Leistungsplans und die Verlängerung der Dotierungsphase würden dem GGF bei Ausscheiden zu Alter 67 nur 1.000 EUR monatliche Altersrente zustehen. Diese Zusageverbesserung zu einem Zeitpunkt, an dem der GGF das 60. Lebensjahr bereits vollendet hat und keine 10 Jahre (bzw. 3 Jahre beim nicht-beherrschenden GGF) mehr zwischen Zusageerhöhung und Pensionsalter liegen, stellt einen Verstoß gegen das Erdienbarkeitskriterium dar. Damit wären die Zuwendungen nach Vollendung des 65. Lebensjahrs eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) für das Trägerunternehmen und außerbilanziell dem Gewinn wieder hinzuzurechnen.

Alternativ: Beitragsfreie Weiterführung der Versorgung

Um das Problem zu umgehen, kann ggf. die Versorgung beitragsfrei weitergeführt werden (wiederrum sofern actuariell darstellbar). Das heißt, dass das Pensionsalter über einen Nachtrag zum Leistungsplan um 2 Jahre auf Alter 67 hinausgeschoben wird, jedoch während dieser Zeit keine weiteren Zuwendungen mehr seitens des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse geleistet werden. Dies führt dazu, dass die Leistung nur im Umfang der Überschusszuteilung während der Verlängerungsphase erhöht wird. Damit wird der Leistungsplan zwar ebenfalls verbessert, aber in deutlich geringerem Ausmaß als bei einer beitragspflichtigen Fortführung der Versorgung. Ob die Finanzverwaltung hier in der Erhöhung ggf. auf Basis einer Billigkeitsbetrachtung keine vGA sieht, da keine weiteren Zuwendungen mehr getätigt werden, ist offen; offen ist auch, wie in diesem Fall die konkrete Handhabung einer etwaigen vGA aussieht.

Zusammenfassung

- 1. Gerade bei GGF lässt sich der Eintritt in den Altersruhestand häufig nicht genau auf einen konkreten Termin festlegen. Wenn der GGF mit einer rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung das Pensionsalter erreicht, jedoch nicht aus dem Unternehmen ausscheidet, besteht im Allgemeinen der Wunsch, die Altersgrenze in der Versorgung auf das voraussichtliche („neue“) Pensionsalter anzupassen. Dies gilt immer dann, wenn der Leistungsplan keine Verlängerungsoption beinhaltet. Eine solche könnte z.B. regeln, dass bei einer Fortsetzung der aktiven Tätigkeit über das Pensionsalter hinaus die Höhe der zugesagten Leistungen entsprechend der Entwicklung der Rückdeckungsversicherung der Unterstützungskasse mit bzw. ohne weitere Zuwendungen während dieser Phase erhöht wird. Alte Leistungspläne beinhalten allerdings häufig keine solche Regelung für eine über das Pensionsalter hinausgehende aktive Tätigkeit.**
- 2. Wenn – entgegen dem ursprünglichen Leistungsplan – die Versorgung mit weiteren Zuwendungen bis zum „neuen“ Pensionsalter fortgeführt wird, führt dies zu einer Erhöhung der Leistungen. Diese Zusageverbesserung ist in Anbetracht des Alters des GGF nicht mehr erdienbar. Die Zuwendungen sind folglich mit einem sehr hohen Risiko behaftet, eine vGA darzustellen.**
- 3. Wie die Finanzverwaltung mit einer beitragsfreien Weiterführung umgeht, die zu einer nur geringen Zusageverbesserung führt, ist offen und kann im Einzelfall im Vorfeld mit dem Finanzamt abgeklärt werden.**