

NACHSCHLAGEN.
WAS WICHTIG IST.
JEDERZEIT.



Stand April 2019

FACHINFORMATION

HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR
BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG (BAV)
FÜR ARBEITGEBER UND VERMITTLER



CANADA LIFE HAT ALS EINER DER FÜHRENDEN bAV-VERSICHERER IM MAKLERMARKT IN DEN LETZTEN JAHREN IM RAHMEN EINER KONZEPTIONELLEN BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG SPEZIELLE LÖSUNGSKONZEPTE FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN, SOGENANNT KMU, ENTWORFEN. DIE VORLIEGENDE UNTERLAGE BIETET HINTERGRUNDINFORMATIONEN, ANLEITUNGEN UND ÜBERSICHTEN RUND UM DIE bAV – GANZ ALLGEMEIN UND BEI CANADA LIFE IM SPEZIELLEN.

CANADA LIFE: PARTNER DES MITTELSTANDS

Kleine und mittlere Unternehmen sind tragende Säulen unserer Wirtschaft. Nach einer Untersuchung des IFM Bonn im Jahr 2017 sind 99,6 % aller Unternehmen diesem Typus zuzuordnen. Knapp 82 % aller Auszubildenden und über 58 % aller Beschäftigten sind in diesen Unternehmen tätig.

Betriebliche Altersversorgung (bAV) bietet diesen Unternehmen die Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Dazu ist es unerlässlich, sich für eine bedarfsgerechte bAV-Lösung zu entscheiden, die den Ansprüchen der verschiedenen

Mitarbeiter gerecht wird. Ob Angestellter, Team- bzw. Bereichsleiter oder aber Mitglieder der Geschäftsleitung – im Idealfall gibt es eine Lösung für alle.



INHALT

01	bAV – Wer kann über bAV vorsorgen?	04
02	Steuer- und Sozialversicherung 1_Allgemein 2_Betriebliche Altersversorgung 3_Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	05
03	Durchführungswege 1_Wie findet man den richtigen Durchführungsweg? 2_Direktversicherung – die einfachste und daher beliebteste Form der betrieblichen Altersversorgung 3_Unterstützungskasse – nahezu unbegrenzte Sparbeiträge möglich 4_Pensionszusage – die Standardlösung für GmbH-Geschäftsführer	08
04	Die Zusagearten 1_Definitionen der Zusagearten 2_Die Wahl der Zusageart	14
05	Personalpolitisches Instrument bAV 1_Gehaltszuschuss im bAV-Mantel 2_Mitarbeiter gewinnen und binden 3_Fach- und Führungskräfte 4_Minijob 5_Unternehmensversorgung 6_VL direkt	16
06	Arbeitgeberwechsel – und nun?	19
07	Pensionszusage Begutachtung von Pensionszusagen	20
08	GGF-Versorgung	21
09	Service: So unterstützen wir Sie	26
	Einleger: Aktuelle Rechengrößen in der Sozialversicherung	

01 WER KANN ÜBER bAV VORSORGEN?

Betriebliche Altersversorgung ermöglicht Arbeitnehmern eine hocheffiziente Altersvorsorge über den Arbeitgeber. Doch gilt dies für jeden? Wer gilt im Sinne des Betriebsrentengesetzes als Arbeitnehmer, der einen Rechtsanspruch hat?

Alle Arbeitnehmer, die in einem festen Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrentengesetzes sind Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und solche Personen, denen Leistungen aufgrund ihrer Tätigkeiten in einem Unternehmen zugesagt worden sind, ohne dass sie Arbeitnehmer sind. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Absatz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) steht allerdings nur in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern zu. Von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind befreite Gesellschafter-Geschäftsführer in Kapitalgesellschaften, da diese sowohl Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerfunktionen erfüllen.

ÜBERSICHT

	BESTEHEND AUS ...	ARBEIT- NEHMER	BEAMTER	SELBSTSTÄNDIGER/ FREIBERUFLER
1. SCHICHT*	gesetzliche Rentenversicherung	ja	nein	nein
	Basisrente	ja	ja	ja
2. SCHICHT	Riester	ja	ja	nein**
	bAV	ja	nein	nein
3. SCHICHT	private Vorsorge	ja	ja	ja

* Hinweis: neben den zwei genannten gibt es weitere Formen der Vorsorge in der 1. Schicht.

** außer Selbstständige, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (hier: Riester möglich)

02 STEUER UND SOZIALVERSICHERUNG

Einsparungen bei der Steuer und von Sozialversicherungsbeiträgen sind in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ein wichtiger Aspekt. Was wird wie besteuert und wann ist ein Beitrag von der Sozialversicherung befreit?

1_ ALLGEMEIN

Bei der Wahl der geeigneten Altersvorsorge muss zunächst die passende Form gewählt werden. Abhängig von der persönlichen Lebenssituation können die einzelnen Schichten Vorteile bieten. Die bAV ist mit ihrer steuerlichen Förderung Bestandteil der sogenannten 2. Schicht, der Zusatzversicherungen.

STEUERLICHE ABGRENZUNG DER ALTERSVORSORGESECHICHTEN



1. SCHICHT Basisversorgung (§ 10 Absatz 1 Nr. 2 und Absatz 3 EStG)	<ul style="list-style-type: none"> • gesetzliche Rente • landwirt. Alterskasse • berufsständ. Versorgung • private Leibrente (auch „Basis-“ oder „Rürup-Rente“) 	Beiträge als Vorsorgeaufwendungen steuerlich abzugsfähig (ab 2025 zu 100 %, zwischen 2005 und 2025 von 60 % bis 100 %, jährlich um 2 Prozentpunkte steigend) Leistung ab 2040 voll steuerpflichtig (2005 zu 50 %, danach bis 2040 jährlich ansteigend)
2. SCHICHT Zusatzversorgung	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Altersversorgung • „Riester-Rente“ 	Beitrag im Rahmen der Höchstgrenzen zu 100 % steuerfrei (Ausnahme: Alt-Direktversicherung vor 2005) Leistung voll steuerpflichtig (Ausnahme Alt-Direktversicherungen vor 2005; bei Pensionszusage und Unterstützungskasse noch bis 2040: Versorgungs-Freibetrag)
3. SCHICHT a) Sonstige begünstigte Versorgung b) „Restversorgung“	<ul style="list-style-type: none"> • Altverträge (vor 2005) von Lebens- und Rentenversicherungen • Neuverträge (nach 31.12.2004) von Lebens- und Rentenversicherungen 	Beiträge als sonstige Vorsorgeaufwendungen (§ 10 Absatz 1 Nr. 3 EStG) evtl. abzugsfähig Leistung: Kapitalzahlung steuerfrei, Rente mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig Beiträge nicht abzugsfähig Leistung: Bei Kapitalauszahlung sind die Erträge voll steuerpflichtig (Ausnahme: Halbeinkünfteverfahren, wenn u. a. Ablaufalter ab 60 bzw. 62 bei Vertragsschluss nach dem 31.12.2011), Rente: Ertragsanteilsbesteuerung

2_BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

In der bAV gibt es bezüglich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung von Beiträgen zwei Möglichkeiten der Förderung. Die parallele Nutzung beider Förderkreise ist möglich.

FÖRDERKREISE DER bAV

FÖRDERKREIS 1: DV DIREKTVERSICHERUNG (SOWIE PENSIONSKASSE UND PENSIONSFONDS)	FÖRDERKREIS 2: UNTERSTÜTZUNGSKASSE UND PENSIONSZUSAGE (DIREKTZUSAGE)
<p>§ 3 Nr. 63 EStG bis 4 % der BBG SV-frei, also 3.216 € p. a., und bis 8 % der BBG steuerfrei, also 6.432 € p. a. (2019) 536 € p. m. steuerfrei (bis zu 268 € mtl. sozialversicherungsfrei)</p> <p>Der oben genannte steuerfreie Höchstbetrag vermindert sich in der Höhe, in der Beiträge zugunsten einer Direktversicherung oder Pensionskasse pauschal besteuer werden.</p>	<p>kein Zufluss, unbegrenzte Dotierung auch in der Entgeltumwandlung (EUW)</p> <p>Begrenzung auf 4 % der BBG; kommt hier nur aus dem Sozialversicherungsrecht (SV-Recht)</p> <p>steuerfrei: unbegrenzt SV-frei: Bei AG-Finanzierung = unbegrenzt SV-frei: Bei EUW = 4 % der BBG, also 268 € mtl. (2019)</p>

Bei paralleler Nutzung von Direktversicherung und Unterstützungskasse kann ein Arbeitnehmer 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) in der Direktversicherung und 4 % der BBG in der Unterstützungskasse sozialversicherungsfrei einzahlen (per Entgeltumwandlung), insgesamt also bis 8 % der BBG sozialversicherungsfrei.

Hinweis: Aktuelle Zahlen siehe Einleger auf der letzten Seite

DIE STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG IM ÜBERBLICK

DURCHFÜHRUNGS- WEG	STEUERL. BEHAND- LUNG BEITRÄGE	SOZIALVERSICHERUNG BEI DER ARBEITGEBER- FINANZIERUNG	SOZIALVERSICHERUNG BEI ENTGELT- UMWANDLUNG	STEUERL. BEHAND- LUNG DER SPÄTEREN LEISTUNG
Pensionszusage	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	in Höhe von bis zu 4 % der BBG beitragsfrei gemäß § 14 SGB IV	als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG zu versteuern
Unterstützungskasse	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	in Höhe von bis zu 4 % der BBG beitragsfrei gemäß § 14 SGB IV	als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG zu versteuern
Direktversicherung	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern
Pensionskasse	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern
Pensionsfonds	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern



MÖGLICHE KOMBINATIONEN DER FÖRDERUNGEN IN DER ENTGELTUMWANDLUNG

WEITERE, MÖGLICHE VERSORGUNG	§ 3 Nr. 63 EStG weitere 4 % der BBG Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	§ 40b EStG a. F. 1.752 € (ggf. 2.148 €*) Direktversicherung	4 % steuer- und SV-frei** Unterstützungskasse/ Pensionszusage
VORHANDENE VERSORGUNG			
§ 3 Nr. 63 EStG 4 % der BBG Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	ja	ja, wenn eine Altzusage vorhanden ist und vor dem dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag pauschalbesteuert erbracht wurde	ja
§ 40b EStG a. F. 1.752 € (ggf. 2.148 €*) Direktversicherung	ja, es können bis zu 8 % der BBG, jedoch abzüglich der in dem Jahr pauschal besteuerten Beiträge, steuerfrei eingezahlt werden.	–	ja
unbegrenzt steuerfrei, 4 % der BBG SV-frei** Unterstützungskasse/ Pensionszusage	ja	ja, wenn eine Altzusage vorhanden ist und vor dem dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag pauschalbesteuert erbracht wurde	–

Arbeitgeberbeiträge gehen vor
Beiträge durch Entgeltumwandlung

Arbeitgeberbeiträge
laufen parallel zur
Entgeltumwandlung

* Durchschnittsberechnung: Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Rahmenvertrag versichert, können für einzelne Arbeitnehmer bis zu 2.148 € pro Jahr pauschal besteuert werden, wenn der jährliche Aufwand im Durchschnitt nicht mehr als 1.752 € pro Arbeitnehmer beträgt. Arbeitnehmer mit mehr als 2.148 € Jahresbeitrag fallen aus dieser so genannten Durchschnittsberechnung heraus. Für sie können nur 1.752 € pauschal versteuert werden.

** Unterstützungskasse und Pensionszusage sind grundsätzlich unbegrenzt steuerfrei. Die Begrenzung kommt hier aus dem Sozialversicherungsrecht: Genau wie bei Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ist in der Entgeltumwandlung alles oberhalb 4 % der BBG sozialversicherungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist. Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse und Pensionszusage sind in der Sozialversicherung unbegrenzt dotierbar.

3_VERPFLICHTENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

Seit 2019 besteht gemäß § 1a Absatz 1a BetrAVG für den Arbeitgeber die Pflicht auf neu eingerichtete Entgeltumwandlungen einen Zuschuss von 15 % zu gewähren, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das gilt für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Ist die Entgeltumwandlung bereits vor dem 1. Januar 2019 vereinbart worden, muss der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 1. Januar 2022 geleistet werden.

03 DURCHFÜHRUNGSWEGE

Die Art der betrieblichen Altersversorgung, die der Arbeitgeber für sein Unternehmen wählt, ist eine Unternehmensentscheidung. Im Folgenden werden einige der Aspekte, die dabei eine Rolle spielen, erläutert.

1_WIE FINDET MAN DEN RICHTIGEN DURCHFÜHRUNGSWEG?

- Der Verwaltungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung sollte sich auf ein Minimum beschränken, damit der Arbeitgeber sich auf seine Kernkompetenzen konzentrieren kann.
- Der finanzielle Aufwand sollte sich in Grenzen halten, besser noch: das Engagement für die betriebliche Altersversorgung sollte gegebenenfalls zusätzliches Einsparpotenzial bieten.
- Der Durchführungsweg, für den sich der Arbeitgeber entscheidet, sollte ihm wie auch dem Arbeitnehmer die Freiheiten bieten, die sich beide wünschen – zum Beispiel die Wahl der Beitragshöhe oder der Laufzeit.
- Damit sich möglichst viele Mitarbeiter für die betriebliche Altersversorgung entscheiden, sollte der Arbeitgeber ein Produkt wählen, das attraktive Renditechancen und gleichzeitig die nötige Sicherheit bietet.

DURCHFÜHRUNGSWEGE DER bAV IM ÜBERBLICK

versicherungsförmige Durchführungswege	DIREKTVERSICHERUNG
	PENSIONSASSE
	PENSIONSFFONDS
nicht versicherungsförmige Durchführungswege	UNTERSTÜTZUNGSKASSE
	PENSIONSUSAGE

Canada Life bietet im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung verschiedene Durchführungswege an: Direktversicherung, rückgedeckte Unterstützungskasse, rückgedeckte Pensionszusage.

ENTSCHEIDUNGSMATRIX FÜR ARBEITGEBER

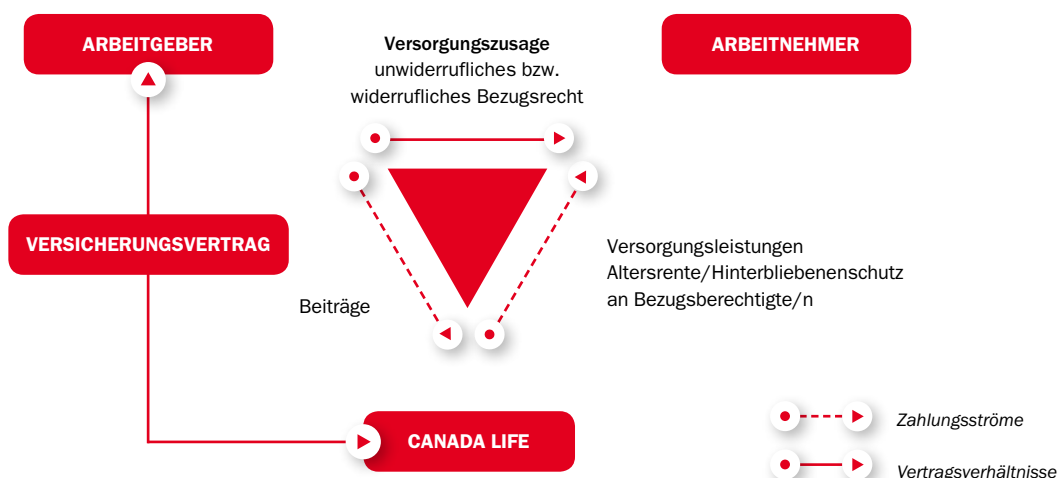
	BILANZ- BERÜHRUNG	HAFTUNGS- RISIKO*	NEBENKOSTEN ARBEITGEBER		
			VERWALTUNG / GUTACHTEN	PENSIONSSICHER- UNGSVEREIN	SOZIALVER- SICHERUNG
rückgedeckte Pensionszusage	ja	nein (kongruent)	(ja)	ja	nein
rückgedeckte Unterstützungskasse	nein	nein	ja	ja	nein
Direktversicherung / Pensionskasse	nein	nein	nein	nein	nein
Pensionsfonds	nein	ja	nein	ja	nein

* bei ordnungsgemäßer Einrichtung und Durchführung der Zusage

2_DIREKTVERSICHERUNG – DIE EINFACHSTE UND DAHER BELIEBTESTE FORM DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORUNG

Die Direktversicherung ist heute eine durch den Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Rentenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen. Der Arbeitnehmer ist der Begünstigte des Versicherungsvertrags, d. h., er hat im Versicherungsfall einen „direkten“ Anspruch gegenüber dem Versicherungsunternehmen. Dies spiegelt sich auch im Namen Direktversicherung.

RECHTSBEZIEHUNGEN DIREKTVERSICHERUNG





VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER:

- Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung wird erfüllt
- keine Rückstellungsbildung in der Bilanz
- in der Regel keine Beitragspflicht an den Pensionssicherungsverein (PSVaG)
- gegebenenfalls Senkung von Lohnnebenkosten
- Beiträge sind als Betriebsausgaben abziehbar
- keine zusätzlichen Verwaltungskosten
- bei Entgeltumwandlung sowie rein arbeitgeberfinanzierter Versorgung:
Ersparnis bei den Sozialabgaben bis zu einem Beitrag in Höhe von 4 % der BBG
- Instrument zur Motivation der Mitarbeiter
- Bindung der Leistungsträger an das Unternehmen



VORTEILE FÜR DEN ARBEITNEHMER:

- Besteuerung des Einkommens wird reduziert
- Ersparnis von Sozialabgaben bis zu einem Beitrag in Höhe von 4 % der BBG; auch bei Entgeltumwandlung
- lebenslang garantierte Rente
- optionale Kapitalleistung statt einer Rente zulässig
- Absicherung der Angehörigen möglich
- Finanzierung von Teilen der Altersversorgung durch Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse
- attraktive Rendite durch Steuer- und Sozialabgabenvorteile



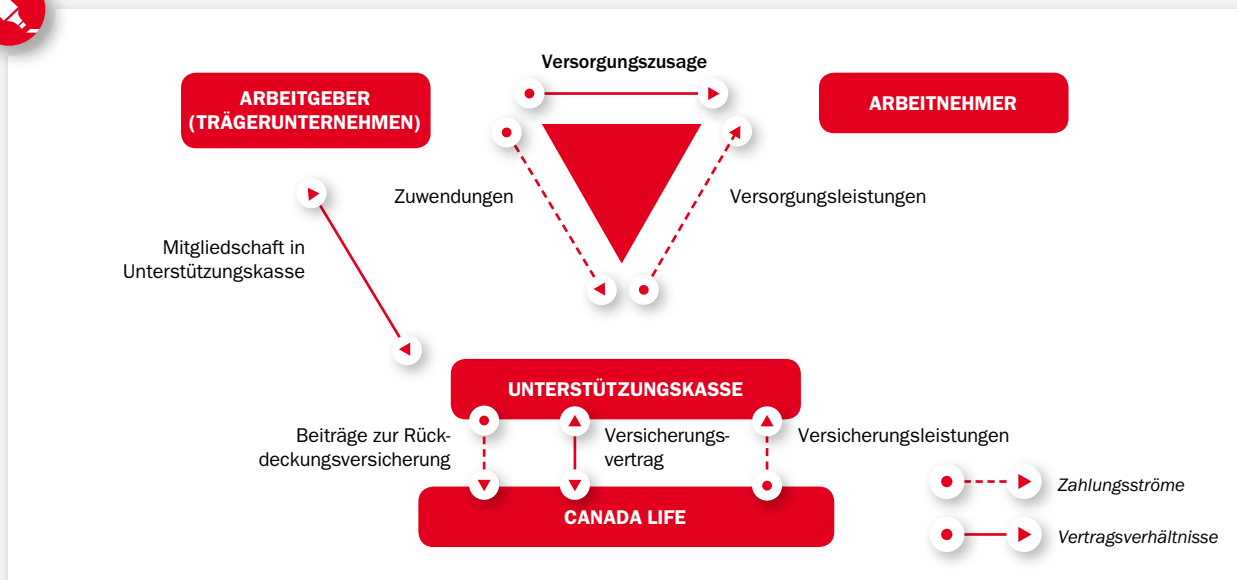
Die Direktversicherung ist speziell für die Unternehmen interessant, die keine Bilanzberührung und einen einfachen Verwaltungsaufwand wünschen. Bei Verwendung der von Canada Life präferierten Zusageform „beitragsorientierte Leistungszusage“ (BOLZ) kann sich der Arbeitgeber durch die Mitgabe des Vertrags an den ausscheidenden Mitarbeiter komplett enthaften (sogenannte versicherungsförmige Lösung). Der Arbeitnehmer wiederum kann den Vertrag privat weiterführen oder auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

3_ UNTERSTÜTZUNGSKASSE – NAHEZU UNBEGRENZTE SPARBEITRÄGE MÖGLICH

Die Unterstützungskasse ist eine überbetriebliche, rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung zur Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber erteilt dabei seinen Mitarbeitern eine Versorgungszusage und leistet die Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Diese schließt wiederum eine entsprechende Rückdeckungsversicherung mit Canada Life ab und zahlt dem Mitarbeiter ab Rentenbeginn die vereinbarte Rente aus. Bei der Unterstützungskasse ist eine Kapitalzusage ab Beginn möglich.

Die Unterstützungskasse ist für die Unternehmen interessant, die den gesamten Verwaltungs- und Finanzierungsaufwand auslagern möchten. Sie bietet eine nahezu unbegrenzte Leistungsgestaltung und wird gerne für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen genutzt. Darüber hinaus ist die Unterstützungskasse auch für die Entgeltumwandlung – besonders für Arbeitnehmer mit höheren Einkommen oder höherem Beitrittsalter geeignet. Eine Vollversorgung ist möglich.

RECHTSBEZIEHUNGEN BEI RÜCKGEDECKTER UNTERSTÜTZUNGSKASSE



→ VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER:

- geringer Verwaltungsaufwand
- Vollversorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (sogenannte GGF) und Führungskräfte ohne Bilanzberührung
- Wahl zwischen Kapital- oder Rentenzusage
- Beitragshöhe weitgehend unlimitiert, auch gut verdienende Mitarbeiter können angemessen versorgt werden
- Motivationssteigerung insbesondere bei qualifizierten und gut verdienenden Mitarbeitern
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)
- Senkung der Lohnnebenkosten

VORTEILE FÜR DEN ARBEITNEHMER:

- • wahlweise lebenslang garantierte Rente oder einmalige Kapitalzahlung
- Beitragshöhe weitgehend unlimitiert (nahezu unbegrenzt dotierbar)
- Steuerfreiheit der Beiträge und Ersparnis von Sozialabgaben
- hohe Sicherheit durch Insolvenzschutz (PSVaG)
- finanzielle Absicherung der Familienangehörigen
- ideal zum Ausgleich größerer Versorgungslücken

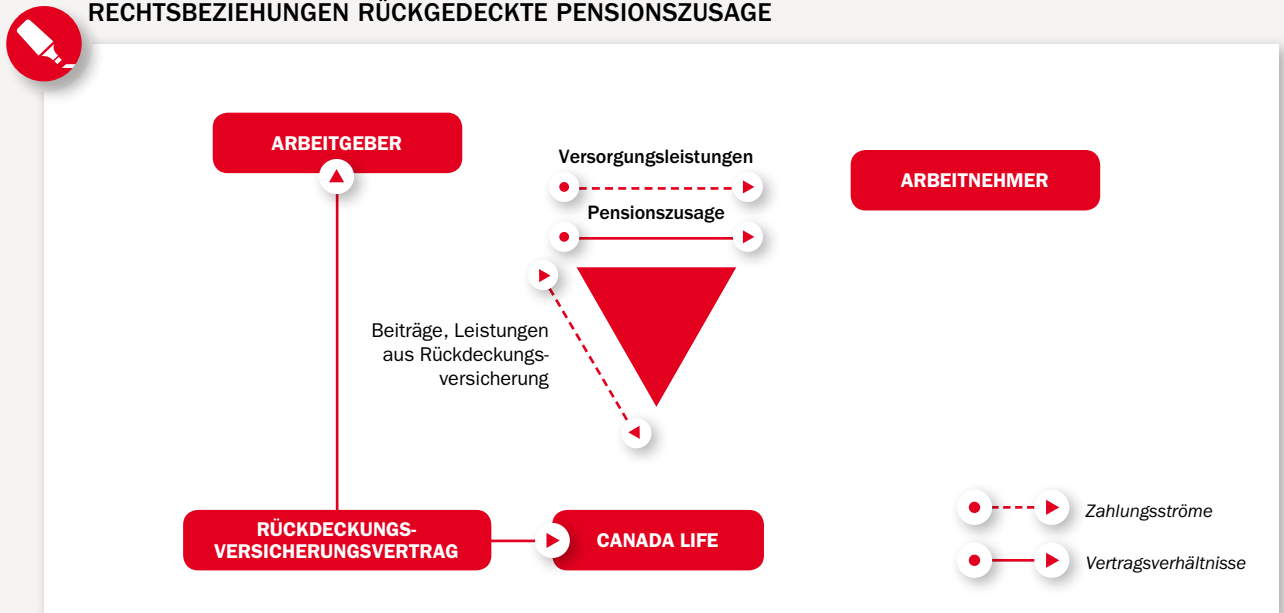


Die **Unterstützungskasse** ist speziell für diejenigen Unternehmen interessant, die den gesamten Verwaltungs- und Finanzierungsaufwand auslagern möchten. Sie bietet eine individuell und nahezu unbegrenzte Leistungsgestaltung und wird gerne für arbeitgeberfinanzierte Versorgungsleistungen genutzt. Darüber hinaus ist die Unterstützungskasse auch für die Entgeltumwandlung – besonders für Arbeitnehmer mit höheren Einkommen oder höherem Beitrittsalter geeignet. Eine Vollversorgung ist möglich.

4_PENSIONSZUSAGE – DIE STANDARDLÖSUNG FÜR GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER

Die Pensions- bzw. Direktzusage ist die klassische Form der Gesellschafter/Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung im deutschen Mittelstand. Mehr als die Hälfte aller Deckungsmittel sind nach wie vor in diesem Durchführungsweg angelegt. Bei der rückgedeckten Pensionszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber unmittelbar, dem Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls, d.h. im Rentenalter, bei Invalidität oder Tod, die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Dabei muss die Pensionszusage nicht unbedingt eine Rentenzahlung darstellen, sie kann auch eine Kapitalleistung vorsehen. Die Finanzierung der Versorgungsleistungen obliegt dem Arbeitgeber. Zur finanziellen Absicherung der eingegangenen Verpflichtung empfiehlt sich in jedem Fall eine Rückdeckungsversicherung. Neue Versorgungszusagen sind heute oftmals sogar so gestaltet, dass sie vollständig auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung abstellen, sodass der Arbeitgeber über die Beitragszahlung hinaus keinen Finanzierungsaufwand hat.

RECHTSBEZIEHUNGEN RÜCKGEDECKTE PENSIONSZUSAGE



→ VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER:

- durch Bilanzberührung: gewinnmindernde und so steuersenkende Wirkung
- jährlich neuer Steuerstundungseffekt
- Vollständige Bilanzneutralität in Handelsbilanz möglich (Saldierung)
- Vollständige Ausfinanzierung des Versorgungsversprechen kann sichergestellt werden (beitragsorientierte Leistungszusage)
- unbegrenzt dotierbar – gerade gut verdienende Mitarbeiter können angemessen versorgt werden
- Beiträge an Rückdeckungsversicherung sind als Betriebsausgaben absetzbar

**VORTEILE FÜR DEN ARBEITNEHMER:**

- steuerliche Vorteile durch nachgelagerte Besteuerung
- unbegrenzt dotierbar durch fehlenden Lohnsteuerlichen Zufluss beim Arbeitnehmer
- zusätzliche Sicherheit durch PSVaG und/oder Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- Sozialversicherungsfreiheit (auch bei Entgeltumwandlung, allerdings begrenzt auf eine Höhe von maximal 4 % der BBG)
- Absicherung von Hinterbliebenen
- Kapitalzusage ab Beginn möglich



Die **Pensionszusage** ermöglicht eine flexible Gestaltung der zugesagten Leistungen und von deren Höhe. Da in der Anwartschaftsphase Pensionsrückstellungen zu bilden sind, wird der Unternehmensgewinn und damit die Steuerlast gesenkt. Die Pensionszusage ist damit besonders für Unternehmen geeignet, die Steuerspar- bzw. Investitionseffekte erzielen wollen. Sie ermöglicht es, Arbeitnehmer mit höheren Einkommen zu versorgen. Eine Vollversorgung ist möglich.

04 DIE ZUSAGEARTEN

Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) wurden neben der Leistungszusage, der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung mit der reinen Beitragszusage eine vierte Zusageart geschaffen.

1_DEFINITIONEN DER ZUSAGEARTEN

LEISTUNGSZUSAGE (LZ)

Der Arbeitgeber sagt dem Beschäftigten eine bestimmte Höhe der Leistung zu. Er haftet hinsichtlich der zugesagten Leistung voll.

BEITRAGSORIENTIERTE LEISTUNGSZUSAGE (BOLZ)

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei dieser Zusageform vor allem, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung umzuwandeln. Der Arbeitgeber haftet für die Leistung, die aus den eingezahlten Beiträgen erwirtschaftet worden ist. Solange er die Beiträge zahlt, ist er also praktisch auf der sicheren Seite, da der Versicherungstarif den Rest macht. Die „Leistung“, die der Arbeitgeber zusagt, findet ihren Ausdruck regelmäßig in einer ab Beginn „garantierten Rente“, die auf den Beiträgen und einer garantierten Verzinsung basiert. Kommt es einmal zu einer von dem Arbeitnehmer gewünschten Beitragsfreistellung, so wird eine neue, geringere garantierte Rente kalkuliert – die Zusage wird also herabgesetzt. Bei vorzeitigem Ausscheiden lässt diese Zusageart bei Direktversicherung und Pensionskasse die versicherungsförmige Lösung zu – diese befreit den Arbeitgeber grundsätzlich von einer Haftung und besagt, dass die Unverfallbarkeit der Höhe nach auf den Wert der Versicherung begrenzt ist.

BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG (BZML)

Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung eines bestimmten Beitrages an einen externen Versorgungsträger. Es kommen dafür nur Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen in Frage. Der Arbeitgeber haftet für die zugesagten Beiträge zum Rentenbeginn. Sind die Beiträge zum Rentenbeginn nicht vorhanden, weil es sich z. B. um ein Produkt mit Verlustmöglichkeit handelt, dann muss der Arbeitgeber die Differenz zahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich also das Kapitalanlagerisiko: Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass eine Rendite von „null“ erwirtschaftet wird. Der Arbeitgeber trägt ab „null“ abwärts das Risiko, müsste dann also nachleisten. Daneben wird hier nur ein Beitrag zugesagt, d. h., es wird keine garantierte Mindestverzinsung zugesagt; auch wird keine garantierte Rente ab Beginn ausgewiesen. Diese Produkte weisen meist nur eine „mögliche Rente“ sowie die „Garantie der Beiträge“ aus. Bei dieser Zusageart ist bei einem vorzeitigem Ausscheiden die „versicherungsförmige Lösung“ unzulässig, d. h., der Arbeitgeber wird nicht bei Ausscheiden, sondern erst zum Rentenbeginn enthaftet (Überprüfung zum Rentenbeginn: Ist die Zusage erfüllt, d. h., sind die eingezahlten Beiträge vorhanden oder muss der Arbeitgeber nachfinanzieren?).

(REINE) BEITRAGSZUSAGE

Im Rahmen eines Tarifvertrags können die Sozialpartner die Durchführung der bAV in der Form vereinbaren, dass der Arbeitgeber nur einen Beitrag an die im Tarifvertrag vorgesehene Versorgungseinrichtung leisten muss. Die Höhe der

Leistung darf gemäß Gesetz nicht garantiert werden. Die Auszahlung einer Leistung darf zudem nur in Form einer Rente erfolgen. Für den Fall, dass der Kapitaldeckungsgrad der Versorgungseinrichtung unzureichend ist, kann auch eine laufende Rente sinken, umgekehrt kann sie auch steigen.

Die Tarifvertragsparteien sind nun gefordert, entsprechende Tarifverträge zur Regelung einer reinen Beitragszusage zu schließen. Mit welchem konkreten Inhalt bleibt abzuwarten.

Bis zur Umsetzung durch einen Tarifvertrag können nur die bekannten drei Zusagearten genutzt werden.

2_DIE WAHL DER ZUSAGEART

IN NUR 3 SCHRITTEN ZUM ZIEL

1 Wahl der Zusageart durch den Arbeitgeber	Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) (Direktversicherung, Unterstützungskasse)	Leistungszusagen (LZ) (meistens bei Pensionszusagen)	Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) (meist fondsgeb. Direktversicherungen, Pensionsfonds)
Was sagt der Arbeitgeber zu, also wofür steht er ein?	Beispiel: Der Arbeitgeber sagt in erster Linie einen Beitrag zu, aus dem sich eine garantierte Leistung errechnet, z. B. auf der Grundlage der Kalkulation des gewählten Versicherungsprodukts. Diese garantierte Leistung ist damit zugesagt, i. d. R. auch eine im Versorgungsfall evtl. darüber hinausgehende Versicherungsleistung (z. B. Schlussbonus o. ä.). Die Haftung des Arbeitgebers kann grundsätzlich auf die Höhe der Versicherungsleistung beschränkt werden.	Beispiel: Der Arbeitgeber sagt keinen Beitrag, sondern konkret eine Leistung zu, z. B. eine Altersrente ab Vollendung des 67. Lebensjahres in Höhe von 500 € pro Monat. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters mit unverfallbaren Anwartschaften wird die reduzierte aufrechterhaltenen Leistung zeitanteilig ermittelt (rätierliches Verfahren).	Beispiel: Der Arbeitgeber sagt zunächst nur Beiträge und das im Versorgungsfall daraus resultierende Rentenvermögen zu, mindestens jedoch die Summe der zugesagten Beiträge, soweit dies nicht durch Kosten für den evtl. Risikoschutz verbraucht wurden.
2 Welche Durchführungswege bietet Canada Life an?	Direktversicherung	Unterstützungskasse	Pensionszusage
a) steuerliche Betrachtung der Beiträge	536 € monatlich (= 8 % der BBG)	unbegrenzte Steuerfreiheit (parallel zur Direktversicherung möglich)	
b) sozialversicherungsrechtliche Betrachtung der Beiträge	268 € monatlich (= 4 % der BBG)	bei Entgeltumwandlung: 268 € monatlich (= 4 % der BBG) (parallel zur Direktversicherung möglich, insgesamt sind also bis zu 8 % der BBG sozialversicherungsfrei möglich); falls arbeitgeberfinanziert: unbegrenzt sozialversicherungsfrei (parallel zur Direktversicherung möglich)	
3 Anbieter	z. B. GENERATION business von Canada Life		

05

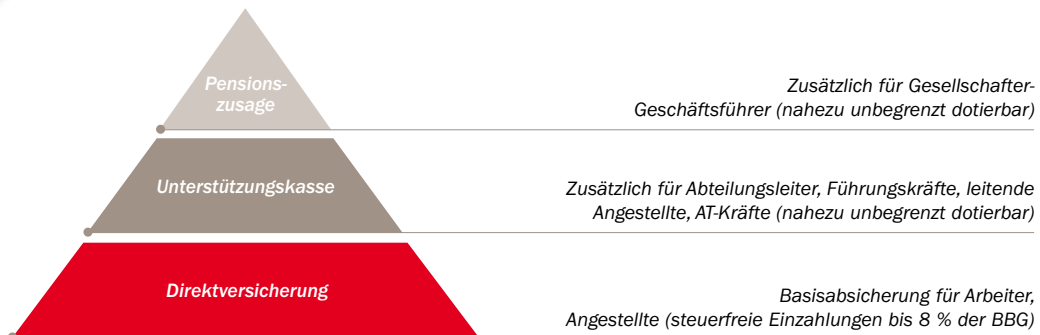
PERSONALPOLITISCHES INSTRUMENT bAV

Arbeitgeber können mittels einer gezielt eingesetzten betrieblichen Altersversorgung Mitarbeiter binden, motivieren und belohnen. Auch zur Gewinnung neuer Mitarbeiter ist eine systematische Implementierung einer bAV sinnvoll.

Ob Direktversicherung, rückgedeckte Unterstützungskasse oder Pensions- bzw. Direktzusage, ob arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanziert: Canada Life bietet viele Möglichkeiten. Unser Grundkonzept für die bAV im Unternehmen nennen wir „konzeptionelle bAV“.



BEISPIEL EINER KONZEPTIONELLEN bAV IM UNTERNEHMEN



1_GEHALTZUSCHUSS IM bAV-MANTEL

Es kann für den Arbeitgeber von Vorteil sein, seinen Mitarbeitern anstelle einer Gehaltserhöhung eine bAV zuzusagen. Er motiviert damit nicht nur seine Mitarbeiter und unterstützt sie bei der notwendigen Altersvorsorge. Vielmehr sind arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung in gewissen Grenzen auch steuer- und sozialversicherungsfrei; es werden also Lohnnebenkosten eingespart.



DIE WIN-WIN-SITUATION IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

UNTERNEHMEN	MITARBEITER
Senkung der Lohnnebenkosten	Schließung der Versorgungslücke im Alter
Evtl. Innenfinanzierung, Steuerstundungseffekte	Reduzierung der Steuerlast, „Sparen aus dem Brutto“
Beiträge zur Altersversorgung der Mitarbeiter = Betriebsausgaben	Minderung der Sozialversicherungspflicht
Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG)	Vor Zugriff im Hartz-IV-Fall geschützt
Motivation, Bindung der Arbeitnehmer und somit Steigerung der eigenen Attraktivität	... Gefühl der Sicherheit, Zufriedenheit, weniger Willen zum Wechsel des Arbeitgebers
	Hohe zusätzliche Sicherheiten: Arbeitgeberhaftung (Verschaffungsanspruch) und PSVaG
	Ansparphase: • keine Steuer auf Beiträge • keine Steuer auf Kapitalerträge

2_MITARBEITER GEWINNEN UND BINDEN

- Eine attraktiv ausgestaltete Unterstützung im Bereich der Altersversorgung kann ein gewichtiges Argument für den potenziellen Interessenten bei der Wahl seines zukünftigen Arbeitgebers sein.
- Besonders effektiv für die Gewinnung und auch die dauerhafte Bindung von qualifizierten Mitarbeitern ist eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Arbeitgeber erleben immer öfter, dass dieses Thema in Bewerbungsgesprächen durch den Bewerber zur Sprache gebracht wird. Die „Zusatzleistung“ bAV kann so gegebenenfalls für die Entscheidung eines Bewerbers für einen bestimmten Arbeitgeber ausschlaggebend sein.
- Eine intelligent gestaltete betriebliche Versorgung bietet die Chance, sich gegenüber Wettbewerbern als attraktiver Arbeitgeber abzugrenzen und Mitarbeiter dauerhaft zu motivieren und zu binden!

3_FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Der Fachkräftemangel kann bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu erheblichen Einbußen führen. Laut eigener Einschätzung entgehen ihnen dadurch rund 50 Mrd. € jährlich an Umsatz.*

Aufgrund der demografischen Entwicklung sinkt die Zahl der jungen Menschen. Die Zahl der Studierenden geht zurück und die Abwanderung qualifizierter Kräfte in attraktivere Arbeitsmärkte nimmt zu. Die Folge ist ein Mangel an Fach- und Führungskräften. Da gleichzeitig die Bedeutung der bAV insbesondere bei gut ausgebildeten Arbeitnehmern mit höheren Einkommen zunimmt, ist eine attraktive bAV für Fach- und Führungskräfte im Unternehmen unverzichtbar.

4_MINIJOB

Oft besteht bei Minijobs das Problem, dass durch einen Anstieg des Stundensatzes der Arbeitnehmer über die Grenze des steuer- und sozialabgabenfreien Gehalts kommt. Die Alternative: An die Stelle höherer Barlöhne tritt (in Grenzen) eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Bei richtiger Ausgestaltung bleibt es bei der geringfügigen Beschäftigung des Arbeitnehmers.

* Quelle: Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Mittelstandsbarometer Januar 2017

5_UNTERNEHMENSVERSORGUNG

- Experten schätzen, dass in Deutschland rund 1,8 Mio. Menschen leben, die zwar in Familienunternehmen offiziell angestellt sind, im Sinne der gesetzlichen Sozialversicherungen jedoch als Unternehmer eingestuft werden. Somit haben sie keinen Anspruch auf Leistung aus diesen Sozialversicherungen.
- Im Rahmen einer sogenannten sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung kann überprüft werden, ob die betreffende Person tatsächlich sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Ist die Person sozialversicherungsfrei, werden regelmäßig große Teile der bisher geleisteten Sozialversicherungsbeiträge zurückerstattet. Ab diesem Zeitpunkt sind durch die betreffende Person keine Beiträge an die Sozialversicherungsträger mehr zu entrichten.
- Es ist dann zu entscheiden, wie eine angemessene Altersversorgung sowie Risikoabsicherung herzustellen ist. Hier bieten sich private sowie betriebliche Lösungen an. So kann zum Beispiel im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung mit einer rückgedeckten Unterstützungskasse oft leicht bei gleichem Nettogehalt ein höherer Beitrag in die Altersvorsorge investiert werden.

6_VL DIREKT

Viele Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen (VL) von ihrem Arbeitgeber. Dies ist für viele jedoch mit Nachteilen verbunden: relativ enge Einkommensgrenzen bezüglich Arbeitnehmersparzulage, Beiträge vollständig steuer- und sozialabgabenpflichtig, meist kein langfristiger Vermögensaufbau. Oft ist es daher sinnvoller, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf VL zum Beispiel in einen Anspruch auf bAV mittels Direktversicherung umgewandelt wird. Dabei profitiert nicht nur der Arbeitnehmer, der steuer- und – nach derzeitiger Rechtslage – auch sozialversicherungsfrei vorsorgen kann. Denn wandelt der Arbeitnehmer Gehaltsbestandteile (etwa VL) um, so spart auch der Arbeitgeber seinen Anteil an den ansonsten fälligen Sozialversicherungsbeiträgen. Daneben erfüllt er im Durchführungsweg der Direktversicherung den „Rechtsanspruch seiner Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung“ (§ 1a BetrAVG). Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel beim Arbeitgeber, unabhängig von der Art der Finanzierung (Entgeltumwandlung, AG-Finanzierung oder gemischte Finanzierung), als Betriebsausgaben abzugsfähig.

→ VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER:

- Der Arbeitgeber spart seinen Anteil an den ansonsten fälligen Sozialversicherungsbeiträgen, wenn Gehaltsbestandteile (wie VL) umgewandelt werden.
- Gleichzeitig wird der „Rechtsanspruch seiner Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung“ (§ 1 a BetrAVG) im Durchführungsweg der Direktversicherung erfüllt.
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel, unabhängig von der Art der Finanzierung (Entgeltumwandlung, AG-Finanzierung oder gemischte Finanzierung), als Betriebsausgaben abzugsfähig.

→ VORTEILE FÜR DEN ARBEITNEHMER:

- Mit VL direkt profitiert der Arbeitnehmer von Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen, die bei der normalen Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen nicht gegeben sind.
- Das Einbringen von Gehaltsbestandteilen in die betriebliche Altersversorgung wird durch finanzielle Anreize zusätzlich gefördert.*

* Mit der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen verlieren Arbeitnehmer den Anspruch auf staatliche Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz. Diese Förderung kann die Vorteile der Entgeltumwandlung (Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit) in Einzelfällen übersteigen. Bei Arbeitnehmern mit niedrigerem Einkommen empfiehlt sich eine individuelle Prüfung.

06 ARBEITGEBERWECHSEL – UND NUN?

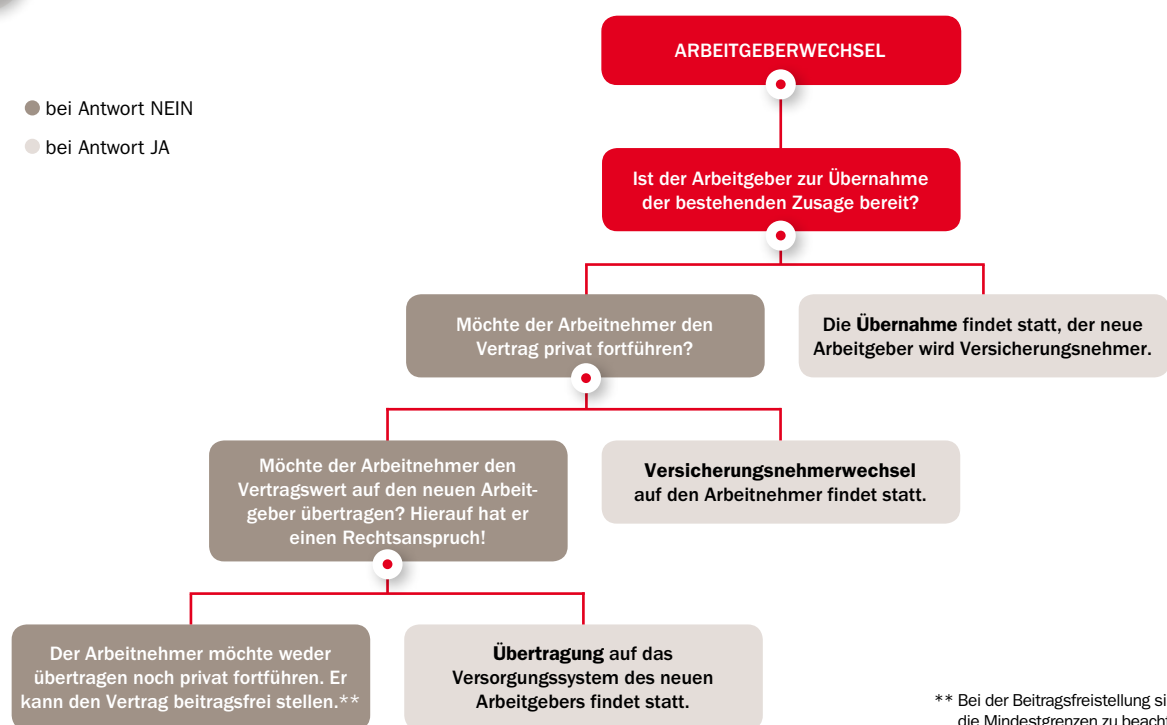
Statistisch wechseln Arbeitnehmer in Deutschland im Durchschnitt alle zehn Jahre ihren Arbeitgeber.* Doch was passiert in diesem Fall mit einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung (bAV)?

Grundsätzlich können Beiträge, die Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung in die bAV investieren, nicht verfallen. Jeder Euro, der eingezahlt wird, verwandelt sich in eine Anwartschaft, die auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten bleibt. Alternativ kann später auch eine Abfindung unter den gesetzlichen Voraussetzungen erfolgen. Auch arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge gehen nicht verloren, wenn die Anwartschaft die sogenannte Unverfallbarkeit erreicht hat. Das ist der Fall, wenn sie mindestens drei Jahre bestand und ein Mindestalter des Arbeitnehmers von 21 Jahren erreicht ist. Unverfallbare Anwartschaften führen zu Versorgungsleistungen des alten Arbeitgebers, auch wenn der Eintritt des Versorgungsfalls erst lange nach dem Ende der Betriebszugehörigkeit liegt. Daneben besteht aber auch die Möglichkeit, diese bei einem Arbeitsplatzwechsel mitzunehmen, wenn der neue Arbeitgeber damit einverstanden ist. Doch selbst wenn dies nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer weitere Optionen, wie das folgende Schaubild zeigt.



OPTIONEN BEI ARBEITGEBERWECHSEL

- bei Antwort NEIN
- bei Antwort JA



** Bei der Beitragsfreistellung sind die Mindestgrenzen zu beachten.

07 PENSIONSUSAGEN

Pensionszusagen sind unmittelbare Versorgungsverpflichtungen des Unternehmens. Um die Erfüllbarkeit der Pensionszusage sicherstellen zu können, ist der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung für KMU von großer Bedeutung.

BEGUTACHTUNG VON PENSIONSUSAGEN

Unabhängig davon, ob die Unternehmen sich dafür entscheiden, bestehende Pensionszusagen auszulagern, zu reduzieren oder auszufinanzieren, sollten die Pensionszusagen gerade vor diesem Hintergrund einer genaueren Analyse unterzogen werden. Dies kann durch eine professionelle Begutachtung der Zusagen erreicht werden. Im Rahmen dieser Begutachtung werden der Text der Zusage ebenso wie die steuerlichen Parameter der Zusage einer genauen Überprüfung unterzogen, um die individuellen Handlungsmöglichkeiten des einzelnen Unternehmens zu erarbeiten. Erst wenn der Status quo der Zusage feststeht, kann eine vernünftige Entscheidung getroffen werden, wie mit der Zusage verfahren werden kann. Wichtig dabei ist, dass es sich um eine versicherungsunabhängige Begutachtung handelt, um maßgeschneiderte Lösungsansätze anbieten zu können. Entscheidend für Finanzdienstleister, Vermittler und Steuerberater ist es dabei, dass die Begutachtung haftungssicher von Juristen und Steuerberatern vollzogen wird.

08 GGF-VERSORGUNG

Bei der Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern sind aus Sicht der Finanzverwaltung aufgrund ihrer besonderen Stellung im Unternehmen einige steuerliche Anforderungen zu beachten.

SICHERSTELLUNG DER STEUERLICHEN ANERKENNUNG DER bAV EINES GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS (GGF) IM RAHMEN EINER PENSIONSZUSAGE

1. Schriftliche Erteilung der Versorgungszusage



Fehlt eine schriftliche Versorgungszusage, so ist mit steuerlicher Wirkung keine Rückstellungsbildung (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG) möglich.

2. Gesellschafterbeschluss über Versorgungszusage



Dieser stellt eine Notwendigkeit für die zivilrechtliche Wirksamkeit der Versorgungszusage und damit auch für deren steuerliche Anerkennung dar, denn eine Erteilung oder Erhöhung einer betrieblichen Altersversorgung stellt eine Änderung des Anstellungsvertrags des GGF dar. Auch für die Ein-Mann-GmbH ist dieser Grundsatz einzuhalten.

3. Befreiung des Gesellschafter-Geschäftsführers vom Selbstkontrahierungsverbot



Ebenfalls notwendig, soweit der Gesellschafterbeschluss über die Erteilung der Versorgungszusage nicht schon alle Details regelt (i. d. R. sind nähere Spezifizierungen von Details, der Abschluss von Rückdeckungsversicherungsverträgen oder Verpfändungsvereinbarungen etc. notwendig) und hier der betroffene GGF selbst handeln soll.

4. Klarheit und Eindeutigkeit der Zusage, Regelung zu allen wesentlichen Fragen



Bei uneindeutigen Regelungen kann es zu einer steuerlichen Nichtanerkennung kommen. Sämtliche regelungsbedürftigen Punkte sollten in der Versorgungszusage konkret beschrieben bzw. beziffert werden (insbesondere die Art und Höhe der zugesagten Leistungen und Regelungen zur Unverfallbarkeit).



5. Genügende Erprobung des GGF bei Zusageerteilung



Für den beherrschenden GGF ist eine Üblichkeit von Wartezeiten und Probezeiten des GGF sowie Karenzzeiten beim Unternehmen zu beachten. Dabei kommt es in der Regel zu einer Versagung der steuerlichen Anerkennung, wenn vor Ablauf von drei Jahren der Tätigkeit des GGF eine Versorgungszusage erteilt wird.

6. Gesicherte Gewinnerwartung



Existiert die Gesellschaft weniger als fünf Jahre, kann nach Auffassung der Finanzverwaltung keine ausreichende Gewinnprognose erstellt werden. Wurde allerdings nur ein Rechtsformwechsel vorgenommen, ist diese Karenzzeit in der Regel nicht erforderlich, wenn das Unternehmen zuvor mindestens fünf Jahre bestanden hatte.

7. Höchstalter für Zusageerteilung, Mindestalter für Altersleistungen



Die Versorgungszusage darf nur bis zum Höchstalter von 59 Jahren erteilt werden, eine Altersleistung darf bei den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse nicht vor dem Alter 67 vorgesehen sein.

8. Erdienbarkeitsfristen



Hier muss bei dem beherrschenden GGF eine Frist von mindestens zehn Jahren zwischen Zusageerteilung und Pensionierungstermin eingehalten werden. Für den nicht beherrschenden Geschäftsführer ist eine Frist von drei Jahren ausreichend, wenn der GGF bei Zusageerteilung schon mindestens zwölf Jahre im Unternehmen tätig ist.

9. Unverfallbarkeitsfristen



Mit Ausnahme der Entgeltumwandlung ist eine sofortige Unverfallbarkeit bei GGF nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Danach darf sowohl für beherrschende als auch für nicht beherrschende GGF eine sofortige Unverfallbarkeit vertraglich vereinbart werden, wenn der Anspruch des GGF bei vorzeitigem Ausscheiden rätierlich berechnet wird. Dabei ist bei dem beherrschenden GGF als Berechnungsbeginn der Zeitpunkt der Zusage anzunehmen.

10. Angemessenheit der Vergütung



Sämtliche Prämien für bAV und die fiktive Jahresnettoprämie einer Pensionszusage werden zum baren Gehalt, zu den Sachbezügen und den Tantiemen hinzuaddiert.

11. Keine Überversorgung (75 %)





Bei Versorgungszusagen, die zu einer Gesamtversorgung von mehr als 75 % der jeweiligen Aktivenbezüge (Grundbezüge + variable Bezüge) führen, wird der übersteigende Teil nicht als betrieblich veranlasst anerkannt.



PRÜFSHEMA FÜR DIE STEUERLICHE ANERKENNUNG VON PENSIONSUSAGEN AN BEHERRSCHENDE GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER (GGF) EINER GMBH

Nachfolgend sind die wichtigsten Rahmenbedingungen, die in Betriebsprüfungen beanstandet werden, im Rahmen eines Prüfschemas zusammengefasst. So wird eine rasche Kontrolle konkreter Verträge ermöglicht.



1. Ist die Pensionszusage schriftlich erteilt worden?

ja  **nein**  Ist die Pensionszusage nicht schriftlich erteilt worden, kann grundsätzlich keine Pensionsrückstellung gebildet werden.



2. Ist die Erteilung der Pensionszusage durch einen Gesellschafterbeschluss gedeckt?

ja  **nein**  Auch bei einer Ein-Mann-GmbH ist für jede Änderung des Geschäftsführer-Dienstvertrags und damit auch für die Erteilung der Pensionszusage ein förmlicher Beschluss der Gesellschafterversammlung erforderlich.



3. Wurde die Pensionszusage auf das 67. Lebensjahr erteilt?

ja  **nein**  Für beherrschende GGF ab dem Geburtsjahrgang 1962 werden grundsätzlich die Rückstellungen auf ein Endalter von 67 Jahren gerechnet. Für die Geburtsjahrgänge bis 1952 gilt ein Endalter von 65 und für die Geburtsjahrgänge ab 1953 bis 1961 ein Endalter von 66 (R 6a Absatz 8 EStÄR 2008). Ist die Pensionszusage auf ein niedrigeres als das oben genannte Lebensjahr abhängig vom Geburtsjahrgang erteilt worden, ist für die Rückstellungsbildung trotzdem das entsprechende Lebensjahr maßgeblich. Ist ein niedrigeres als das 62. Lebensjahr in der Zusage vorgesehen, ist eine Rückstellung nicht zulässig. Ist ein höheres als das 67. Lebensjahr vereinbart, ist dieses Alter für die Rückstellungsbildung maßgeblich (max. 70. Lebensjahr).

4. Enthält die Pensionszusage Widerrufsvorbehalte?

nein  **ja**  Vorbehalte in Pensionszusagen sind weit verbreitet, sollten allerdings sorgfältig auf ihre arbeits- und steuerrechtliche Zulässigkeit geprüft werden. Ihr Nutzen ist sehr umstritten.

5. Hat der GGF zum Zeitpunkt der Zusage das 60. Lebensjahr bereits vollendet?

nein  **ja**  Die Erteilung der Zusage wird steuerlich nicht anerkannt, da die Pension nicht mehr verdient werden kann. Eine Pensionsrückstellung darf nicht gebildet werden.

6. Liegen zwischen Tag der Zusageerteilung und Tag des Pensionsbeginns mehr als zehn Jahre?

ja 

nein 

Bei beherrschenden GGF muss zwischen dem Tag der Zusage und dem Tag des vertraglichen Pensionsbeginns mindestens ein Zeitraum von zehn Jahren liegen. Kürzere Erdienungszeiträume sind nicht zulässig: laut Höfer in Höfer/Veit/Verhuvén BetrAVG Band II, Kapitel 44 Rn 263 ist „bei Pensionszusagen aus Entgeltumwandlung an GGF das Erfordernis der Erdienbarkeit nicht zu beachten“.*

7. Enthält die Pensionszusage eine Dynamisierungsklausel für die Anwartschaft?

ja 

nein 

Der GGF verzichtet auf die steuerlich zulässige Möglichkeit, die Inflationsverluste zu kompensieren und gleichzeitig höhere Rückstellungen zu bilden.

8. Enthält die Pensionszusage eine Dynamisierungsklausel für die Zeit des Rentenbezuges?

ja 

nein 

Der GGF verzichtet auf die steuerlich zulässige Möglichkeit, die Kaufkraft der Rente zu sichern und die Pensionsrückstellungen zu erhöhen.

9. Wird die Zusage direkt nach Dienst Eintritt ohne Abwarten einer Probezeit erteilt?

nein 

ja 

Die Finanzverwaltung verlangt, dass die Zusage an einen GGF nicht sofort bei Dienst Eintritt, sondern erst nach Ablauf einer Probezeit von zwei bis drei Jahren erteilt wird. Soweit der GGF bereits entsprechende Vordienstzeiten in gleichartiger Stellung oder im Zuge anderer leitender Tätigkeiten im Unternehmen nachweisen kann, ist eine Probezeit nicht erforderlich.

10. Ist der Versorgungsanspruch ab Beginn unverfallbar?

nein 

ja 

Ähnlich wie bei der Probezeit verlangen einzelne Finanzverwaltungen auch bezüglich der Unverfallbarkeit, dass sich der GGF nicht wesentlich besser stellt als nicht beteiligte Arbeitnehmer. Für die Unverfallbarkeit sollte eine Frist von fünf Jahren vereinbart werden. Trotzdem kann die vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn zulässig sein. Sie lässt sich im Einzelfall damit begründen, dass der sozialversicherungsfreie GGF erst durch die Zusage einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung eine gesicherte Anwartschaft auf eine aus dem Angestelltenverhältnis fließende Altersversorgung erwirbt. Die sofortige Unverfallbarkeit kann auch damit begründet werden, dass der GGF ansonsten nicht für die GmbH hätte gewonnen oder an diese gebunden werden können.

* neuestes Urteil: BFH vom 7.3.2018 – I R 89/15

11. Ist die vorgesehene Pensionshöhe noch angemessen?

ja



nein



Ist die Pensionszusage unangemessen hoch, wird der überhöhte Teil als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen. Versorgungsleistungen sind angemessen, wenn die Zusage zusammen mit evtl. anderen Versorgungsbezügen nicht mehr als 75 % der Bruttobezüge des GGF betragen. In die Prüfung der Angemessenheit der Gesamtbezüge ist die Zusage mit der fiktiven Jahresnettoprämie einzubeziehen. Entgeltumwandlungen können bei der Berechnung unberücksichtigt bleiben, d.h., Berechnungsmaßstab ist dann das um die Entgeltumwandlung reduzierte Gehalt einerseits und die Versorgungsleistungen ohne die Leistungen aus der Entgeltumwandlung andererseits.

12. Besteht eine Rückdeckungsversicherung, durch welche die zugesagten Leistungen im Wesentlichen finanziert werden?

ja



nein



Die Existenz einer Rückdeckungsversicherung ist für die Finanzverwaltung ein wichtiges Indiz für die Ernsthaftigkeit der Pensionszusage und damit für die steuerliche Anerkennung insgesamt. Besteht keine Rückdeckungsversicherung, wird die Pensionszusage steuerlich nur dann anerkannt, wenn die GmbH in ausreichendem Maße über Vermögen verfügt, um die hohen Rückstellungen bei Eintritt eines vorzeitigen Leistungsfalls ohne Eintritt einer Überschuldung abdecken zu können.

13. Sind zur Insolvenzsicherung der Versorgungsansprüche für alle Versorgungsberechtigten Pfandrechte an der Rückdeckungsversicherung bestellt worden?

ja



nein



Der GGF verzichtet auf die einzige Möglichkeit, die das Insolvenzrecht bietet, um die Altersversorgung steuerunschädlich vor einer Insolvenz der GmbH zu schützen. Die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung zur Sicherung der Versorgungsansprüche sollte frühestmöglich erfolgen.

Die wichtigsten Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung der Versorgungszusage sind erfüllt!

09

SERVICE: SO UNTERSTÜTZEN WIR SIE

Canada Life bietet sowohl Kunden als auch Vermittlern zahlreiche Dienstleistungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Diese kompetente Unterstützung leisten unsere zahlreichen bAV-Spezialisten im Innen- und Außendienst.

LEISTUNGEN DES MAKLER- UND KUNDENSERVICE bAV BEI CANADA LIFE

Der Makler- und Kundenservice bAV bei Canada Life bildet die kommunikative Schnittstelle zwischen unseren Geschäftspartnern, den Kunden und einzelnen Fachabteilungen.

Dabei beantwortet dasselbe Team sowohl Kunden- als auch Vermittleranfragen, um so eine hohe fachliche Qualifikation in Bezug auf die vielschichtigen Themen in der bAV zu bieten. Denn wir sind überzeugt, dass unsere Mitarbeiter – gerade in der bAV – dann eine optimale Unterstützung bieten können, wenn sie ein Verständnis für die Probleme beider Seiten haben.

Die fachliche Kompetenz des Teams umfasst ein weites Spektrum. So hilft der Makler- und Kundenservice bAV sowohl vor als auch nach Vertragsschluss bei vielen Vorgängen und Anfragen, die telefonisch oder per E-Mail an das Team gerichtet werden können. Ziel ist dabei immer, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden.

→ DIE LEISTUNGEN IM EINZELNEN:

- Erteilen von Auskünften und Weitergabe von Fachinformationen zu allgemeinen bAV-Themen
- Informationsvermittlung und Erläuterungen zu den Tarifen der Canada Life, die in der bAV eingesetzt werden können
- Beantwortung von Anfragen zu Bearbeitungsständen von Anträgen und bestehenden Verträgen
- Unterstützung unserer Geschäftspartner und Endkunden bei Unstimmigkeiten und Rückfragen zu Bearbeitungen
- Erstellung von Beispielrechnungen
- Bereitstellung und Versand fehlender Formulare und Anträge
- Hilfestellung beim Ausfüllen von Anträgen und sonstigen Formularen
- Erstellung von Steuervorteilsberechnungen
- Erstellung und Verwaltung von Rahmenverträgen im Rahmen der listenmäßigen Erfassung von Anträgen
- Schnittstelle



Unser Service-Team steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung: montags bis freitags von 9 bis 18 Uhr unter der Rufnummer 06102 - 30619 - 05 oder per E-Mail unter bAV@canadalife.de.

VERTRIEBLICHE UNTERSTÜTZUNG VOR ORT

Ein wesentlicher Bestandteil unserer „konzeptionellen bAV“ ist die qualifizierte, schnelle und flächendeckende Vertriebsunterstützung unserer Geschäftspartner vor Ort. Hier unterstützen wir insbesondere bei

- der Gewinnung neuer Firmenkunden,
- der Beratung (betriebswirtschaftlich) bestehender Firmenkunden,
- der Analyse, Implementierung und Neuordnung von Versorgungswerken,
- Vorträgen auf Betriebsversammlungen,
- Steuerberater- und Wirtschaftsprüfer-Terminen,
- der Erarbeitung individueller bAV-Konzepte, Fachschulungen und Vertriebsseminare zu bAV-Themen
- und vielem anderen mehr.



HIERFÜR STEHEN ZUR VERFÜGUNG:

- Canada Life Vertriebsleiter/Bezirksdirektionen als zertifizierte „Experten bAV (DMA)“
- Canada Life Direktionsbeauftragte bAV
- bAV-Spezialisten unserer externen Kooperationspartner

Der Einsatz der Canada Life-Spezialisten wird über die betreuenden Vertriebsleiter/Bezirks- und Regionaldirektoren der Canada Life gesteuert. Nehmen Sie bei Bedarf bitte Kontakt mit Ihrem zuständigen Ansprechpartner unseres Außendienstes auf oder wenden Sie sich an unseren Makler- und Kundenservice bAV.

GRENZWERTE (RECHENGRÖSSEN) IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2019



BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN (BBG)

	WEST MONAT	WEST JAHR	OST MONAT	OST JAHR
Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.700,00 €	80.400,00 €	6.150,00 €	73.800,00 €
Kranken- und Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450,00 €	4.537,50 €	54.450,00 €



VERSICHERUNGSPFLICHTGRENZEN

Kranken- und Pflegeversicherung (allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze)	5.062,50 €	60.750,00 €	5.062,50 €	60.750,00 €
Kranken- und Pflegeversicherung (besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für PKV-Bestandsfälle bis 31.12.2002)	4.537,50 €	54.450,00 €	4.537,50 €	54.450,00 €



BEITRAGSSÄTZE (IN %)

Rentenversicherung	18,60
Arbeitslosenversicherung	2,50
Krankenversicherung	14,60 *
Pflegeversicherung	3,05 **



MINIJOB, MIDIJOB, FÖRDERUNG NACH § 100 EStG

geringfügig Beschäftigte: mtl. Einkommen	bis 450,00 €	bis 450,00 €
Midijob/Gleitzone: mtl. Einkommen	ab 450,01 € bis 850,00 € ***	ab 450,01 € bis 850,00 € ***
mtl. Einkommen für Förderung nach § 100 EStG	bis 2.200,00 €	bis 2.200,00 €

* zuzüglich 0,9 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag

** gegebenenfalls zuzüglich Arbeitnehmer-Beitragszuschlag bei Kinderlosen in Höhe von 0,25 %

*** 1.300,00 € ab 01.07.2019



WERTE FÜR DIE bAV 2019



SOZIALVERSICHERUNGSFREI 4 % DER BBG WEST NACH § 1 ABSATZ 1 NUMMER 9 SVEV

	WEST	OST
monatlich	268,00 €	268,00 €
jährlich	3.216,00 €	3.216,00 €



STEUERFREI 8 % DER BBG WEST NACH § 3 NUMMER 63 ESTG

monatlich	536,00 €	536,00 €
jährlich	6.432,00 €	6.432,00 €



BEZUGSGRÖSSE NACH § 18 SGB IV

monatlich	3.115,00 €	2.870,00 €
jährlich	37.380,00 €	34.440,00 €



ABFINDUNG NACH § 3 BETRAVG

maximale Monatsrente (1/100 der jeweiligen monatlichen Bezugsgröße)	31,15 €	28,70 €
maximales Kapital (12/10 der jeweiligen monatlichen Bezugsgröße)	3.738,00 €	3.444,00 €



PSV (PENSIONSSICHERUNGSVEREIN)-SCHUTZ (§ 7 ABSATZ 3 BETRAVG)

maximale Monatsrente (Dreifache der monatlichen Bezugsgröße West)	9.345,00 €	8.610,00 €
maximales Kapital (120fache der monatlichen Bezugsgröße West)	1.121.400,00 €	1.033.200,00 €



MINDESTENTGELTUMWANDLUNG NACH § 1A BETRAVG (1/160 DER BEZUGSGRÖSSE WEST)

Mindestbetrag monatlich:	19,47 €	19,47 €
Mindestbetrag jährlich:	233,63 €	233,63 €



HÖCHSTGRENZEN DES ÜBERTRAGUNGSWERTES (RECHTSANSPRUCH NACH § 4 BETRAVG)

WEST	80.400,00 €	80.400,00 €
------	-------------	-------------



HÖCHSTGRENZE FÜR EXTERNE TEILUNG (§ 17 VERSAUSGLG)

WEST	80.400,00 €	80.400,00 €
------	-------------	-------------



WERTGRENZE EXTERNE TEILUNG (§ 14 ABSATZ 2 VERSAUSGLG)

maximale Monatsrente (2 % der monatlichen Bezugsgröße West)	62,30 €	62,30 €
maximales Kapital (240 % der monatlichen Bezugsgröße West)	7.476,00 €	7.476,00 €

WEITERE INFORMATIONEN

erhalten Sie von Ihrem vertrieblichen Ansprechpartner oder von

Canada Life Assurance Europe plc, Niederlassung für Deutschland
Höninger Weg 153a, 50969 Köln, HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 06102-30619-00, Telefax: 06102-30619-01
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc

14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

NUTZUNGSUMFANG, HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.