



Betriebliche Altersversorgung vor dem Hintergrund der Liquidation eines Unternehmens

Die Unternehmensnachfolge ist besonders für kleine und mittlere Familienunternehmen häufig ein Problem. Gibt es keine Juniorchefin oder einen Juniorchef und werden keine familienfremden Nachfolgende gefunden, ist die Schließung des Unternehmens (Liquidation) der einzige Ausweg. Vor der Liquidation sind sämtliche Verpflichtungen in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht abzulösen.

Dabei sind auch die unverfallbaren Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) von aktiven und ausgeschiedenen Mitarbeitenden (= Anwärtern) sowie von Rentnerinnen oder Rentnern, aber auch von beherrschenden Gesellschaftern - Geschäftsführern einer GmbH zu berücksichtigen.

compertis, die Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe hat bereits für zahlreiche Unternehmen Konzepte für die Ablösung der bAV entwickelt und umgesetzt.

Die R+V Lebensversicherung AG ist eines der wenigen Unternehmen, die mit dem Abschluss einer R+V Liquidationsversicherung die in diesem Zusammenhang erforderliche zukünftige Rentenverwaltung, insbesondere Abführung der Lohnsteuer und Sozialabgaben, übernimmt.

Vor dem Hintergrund der Liquidation einer GmbH stellen sich i. d. R. folgende Fragen:

- Welche Ansprüche auf bAV bestehen dem Grunde und der Höhe nach?
- Welche Ablösungsmöglichkeiten gibt es für die einzelnen Versorgungsberechtigten?
- Welche vertraglichen Vereinbarungen sind für die jeweils gewünschte und unter Beachtung arbeitsrechtlicher Erfordernisse mögliche Umsetzung notwendig?
- Welche Kosten entstehen für den Arbeitgeber?
- Welche steuerlichen Konsequenzen ergeben sich auf Seiten der GmbH und der Versorgungsberechtigten beim jeweiligen Ablösungsmodell?

Unser Consultant zeigt vor Ort Lösungsmöglichkeiten auf und wir führen nach Auftragserteilung anhand der von der GmbH zur Verfügung gestellten Unterlagen die erforderlichen Tätigkeiten durch. Hierzu zählen unter anderem

- die Prüfung, für welche Personen Ansprüche dem Grunde nach bestehen und ob diese
 - gesetzlich unverfallbar
 - vertraglich unverfallbar
 - oder verfallbar sind

- die Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Ansprüche
- die Selektion der Personen, für die eine Abfindung unter Berücksichtigung des BetrAVG möglich ist
- die Erstellung aller erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Vereinbarungen zur Übertragung der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsansprüche auf eine Liquidationsversicherung bzw. zur Abfindung beim Pensionsversicherungsverein (PSVaG) vorzulegen sind, da nach rechtswirksamer Ablösung der Versorgungsverpflichtung gemäß § 4 Abs. 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) für die Zukunft Insolvenzschutzpflicht und -schutz entfallen (siehe auch PSVaG, Merkblatt 300/M 8 Stand 7.20, Ziffer 4.3.1 Absatz 3).

Besonderheiten beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der im arbeits- und steuerrechtlichen Sinn eine beherrschende Stellung hat, fällt nicht unter das BetrAVG. Dies kann sich im Durchführungsweg Pensionszusage wie folgt auswirken: Sind die im Pensionsvertrag vereinbarten Voraussetzungen zum Erhalt der Altersrente noch nicht erfüllt, könnten lediglich vertraglich unverfallbare Ansprüche bestehen. Ist in dem Pensionsvertrag keine Regelung zur Unverfallbarkeit enthalten, besteht kein Anspruch bei vorzeitigem Ausscheiden. Selbst eine verpfändete Rückdeckungsversicherung fiel in diesem Fall bei Liquidation der GmbH an die Gesellschaft. Auch hier wird deutlich, dass bei der Abfassung von Pensionsverträgen für Gesellschafter-Geschäftsführer Personen mit speziellem bAV-Wissen hinzugezogen werden sollten.

Bei der Ermittlung der Höhe der vertraglich unverfallbaren Anwartschaft ist für die steuerliche Anerkennung das Schreiben vom Bundesministerium für Finanzen (BMF-Schreiben vom 9.12.2002 IV A2 – S 2742-68/02) zu berücksichtigen. Danach sind die Ansprüche für Gesellschafter-Geschäftsführer nicht ab Diensteintritt, sondern ab Zusageerteilung zu ermitteln. Bestehen vertraglich unverfallbare Anwartschaften für den Gesellschafter-Geschäftsführer, können diese ggf. abgefunden oder auf eine Liquidationsversicherung übertragen werden.

Abfindung

Grundsätzliche Voraussetzung ist hier, dass die Möglichkeit der Kapitalabfindung in der Pensionszusage vorgesehen ist. Der Höhe nach hat die Finanzverwaltung bislang regelmäßig den nach versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen unter Berücksichtigung des § 6a EStG ermittelten Anwartschaftsbarwert als Abfindungsbetrag anerkannt. Allerdings könnte auch ein Abfindungsbetrag, der nach handelsrechtlichen Grundsätzen ermittelt wurde, zulässig sein oder sogar gefordert werden.

Eine Abfindungszahlung stellt lohnsteuerpflichtigen Zufluss dar. Die Abfindungen sind – wie die laufende Betriebsrente – als nachträgliche Bezüge aus einem früheren Arbeitsverhältnis nach § 19 EStG der individuellen Lohnsteuer zu unterwerfen. Allerdings kann die sogenannte „Fünftelungsregelung“ nach § 34 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 bzw. Nr. 4 EStG genutzt werden. Für „außerordentliche Einkünfte“ im Sinne der vorgenannten Bestimmungen kann dies zu einer Minderung der Steuerprogression führen. Die tatsächliche Höhe der Lohnsteuer hängt selbstverständlich von den individuellen Einkommensverhältnissen ab, also von dem im Jahr der Abfindung sonstigen zu versteuernden Einkommen.

Übertragung auf eine Liquidationsversicherung

Auch für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer stellt der Einmalbeitrag zur Übertragung der Ansprüche auf eine Liquidationsversicherung keinen lohnsteuerlichen Zufluss dar, erst die späteren Versorgungsleistungen sind nach § 19 EStG zu versteuern. Gleiches gilt im Falle der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Hinsichtlich der Höhe der in einer Liquidationsversicherung abzusichernden Versorgungsleistungen gibt es für Gesellschafter-Geschäftsführer zurzeit - anders als bei Arbeitnehmern, deren Ansprüche im BetrAVG geregelt sind - keine verbindlichen Regelungen seitens der Finanzverwaltung. compertis zeigt bei Bedarf Gestaltungsvarianten und mögliche steuerliche Folgen auf.