



Carsten Cornelsen / Uwe Cornelsen / Gerry Wulf

Betriebliche Altersversorgung für Geschäftsführer

Moderne Lösungsstrategien für Pensionszusagen

Carsten Cornelsen



Master of Business Administration (MBA), Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung

Bereits während seines dualen Studiums von 2009 bis 2012 hat Carsten Cornelsen praktische Erfahrung im Bereich betriebliche Altersversorgung gesammelt. Die studienbegleitenden Praxisphasen absolvierte er bei der Allianz Lebensversicherungs-AG. Im Anschluss absolvierte er ein berufsbegleitendes internationales MBA Studium von 2012 bis 2014.

Parallel zu seinem zweiten Studienabschluss hat Carsten Cornelsen seine Kompetenz in betrieblichen Versorgungswerken weiter ausgebaut. In der confera GmbH, die auf betriebliche Versorgungswerke spezialisiert ist, berät er seit mehr als 9 Jahren Personalverantwortliche und Unternehmerinnen und Unternehmer.

Eine weitere Qualifikation hat Carsten Cornelsen 2021 erworben: Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung. Als Geschäftsführer der Cornelsen & Collegen Management Consulting GmbH ist er nun parallel in seinem eigenen Unternehmen tätig. Dieses hat sich auf die Überprüfung von Versorgungswerken, Analyse von Schwachstellen in betrieblichen Versorgungswerken und

Gestaltung von Pensionszusagen sowie
versicherungsmathematische Gutachten mittels
hauseigenem Aktuariat spezialisiert.

Uwe Cornelsen



Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung, Betriebswirt bAV (FH)

Uwe Cornelsen ist seit über 35 Jahren in der betrieblichen Altersversorgung beratend tätig. Als Geschäftsführer zweier Beratungsinstitute für betriebliche Versorgungswerke unterstützt er deutschlandweit mittelständische Firmenkunden.

Seine langjährige Berufserfahrung hat Uwe Cornelsen im Jahr 2005 mit einer Fachausbildung zum Betriebswirt bAV (FH) abgerundet. Von 2006 bis 2008 war er dann selbst als Dozent an der Fachhochschule Koblenz tätig. Dort hat er Vorlesungen zum Thema Pensionszusagen gehalten und seine praktische Erfahrung mit der Theorie verbunden.

Im Jahr 2021 qualifizierte sich Uwe Cornelsen beim europäischen Institut für Berufsbildung in Basel als Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung. Parallel zum Beratungsunternehmen confera GmbH existiert die Sachverständigengesellschaft Cornelsen & Kollegen. Diese Gesellschaft legt den Schwerpunkt auf die Honorarberatung zur bAV mit dem Fokus auf die Unterstützung von AG- und Arbeitnehmersvertretungen sowie Betreuung von Verbänden. Sein persönlicher Schwerpunkt ist die Modernisierung und

Sanierung von Pensionszusagen für Belegschaften sowie Geschäftsführer und Vorstände.

Gerry Wulf



Mitautor

Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung und Versicherungsmathematik, bAV Advisor (FH), Senior bAV-Spezialist (IHK)

Gerry Wulf ist seit über zwanzig Jahren in der betrieblichen Altersversorgung beratend tätig. Als Geschäftsführer einer Gesellschaft für betriebliche Versorgungswerke unterstützt er deutschlandweit Firmenkunden, Personalverantwortliche, Steuerberater, Rechtsanwälte und Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

Seine langjährige Berufserfahrung hat Gerry Wulf mit dem jüngsten Abschluss zum Senior BAV-Spezialist mit an der IHK Gera im Jahr 2016 erfolgreich abgelegt. Dem waren die Ausbildungen und bAV Advisor (FH) im Jahr 2011 vorausgegangen. Weiterhin erfolgte die Ernennung zum Sachverständigen für betriebliche Altersversorgung und Versicherungsmathematik.

Als Geschäftsführer der Wulf Consulting GmbH liegen seine Beratungsschwerpunkte in der Einrichtung und Überprüfung von Versorgungswerken und Einzelzusagen sowie deren Neuordnung. Erweitert wird dieser Beratungsschwerpunkt durch die Sanierung bestehender Versorgungswerke.

Zudem erfolgt die Beratung zur Auslagerung von Pensionszusageverpflichtungen und die mathematische Bewertung von Pensions- und Jubiläumszusagen runden diese Tätigkeitsbilder ab.

Die beratende Tätigkeit von Herrn Gerry Wulf wird ergänzt durch seine Engagements als Fachdozent der Deutschen Makler Akademie, an der IHK Gera sowie bei den Akademien von Versicherern und Banken. Des Weiteren besteht die Mitgliedschaft im Aufgabenerstellungsausschuss der DIHK in Berlin, für den Weiterbildungsabschluss und Fachberater für Finanzdienstleistungen und Fachwirt für Finanzberatung, an.

Autorentätigkeiten für Fachpublikationen sind ebenfalls als Tätigkeitsfeld von Herrn Gerry Wulf zu nennen.

Editorial

Nachdem wir gefragt wurden, ob wir es uns vorstellen könnten zu modernen Möglichkeiten der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung (GGF-Versorgung) eine praxisnahe Ausarbeitung zu schreiben waren wir zunächst sehr unentschlossen, welche Themenbereiche für die Praxis am relevantesten sein könnten. Schließlich sollte das Buch einen möglichst zielführenden Mehrwert bieten und so einen Beitrag zur Modernisierung der Versorgungsregelungen in mittelständischen Unternehmen liefern.

Zufälligerweise hatten wir genau in dieser Findungsphase eine aktuelle Beratung hinsichtlich der in einem Unternehmen vorherrschenden Lage. Die Komplexität dieses Falls lag in der unterschiedlichen Motivation und der differenzierten Betrachtung der Situation der beiden Gesellschafter des Unternehmens. Einer der beiden hatte in der Vergangenheit extrem schlechte Erfahrungen mit Pensionszusagen (Direktzusagen) und den heute noch daraus resultierenden Folgen gemacht, der andere hatte keinerlei Interesse an irgendeiner „klassischen“ Versicherungslösung.

Eine Situation, die in dieser Kombination sicherlich nicht alltäglich ist, die aber nach unserer Erfahrung sicher zwei der großen Meinungsbilder im Hinblick auf die GGF-Versorgung widerspiegelt. Unter anderem diese Situation und die vorherrschenden Meinungsbilder in dem beschriebenen Fall haben grundlegend zu der Ausgestaltung des Fachbuchs beigetragen. Neben den grundlegenden steuerlichen Aspekten war es uns sehr wichtig, mit einigen Vorurteilen und aus unserer Sicht falschen Einschätzungen zum Risiko-Nutzen-Profil heutiger Pensionszusagen aufzuräumen. Dies stellt vor allem eine sehr spannende

Alternative dar, weil herkömmliche Versicherungslösungen neben fehlenden Gestaltungsmöglichkeiten in der Regel auch mit sehr hohen Kosten des Versicherers verbunden sind. Diese beruhen selbstredend nicht nur auf den normalen Kosten bezogen auf Vertrieb, Verwaltung und Investment sondern auch auf den indirekten Kosten der Risikoübernahme durch die Versicherungsgesellschaft. Diese „Wette auf den Tod“ kostet beim Versicherer sehr viel Geld und sorgt so für deutlich geringere Leistungen als bei In-House Modellen der Finanzierung einer Direktzusage. Dennoch bietet jedes für GGF verfügbare Modell gewisse Vorzüge und hat somit seine Daseinsberechtigung.

Vor allem aufgrund der heute völlig anderen rechtlichen Möglichkeiten zur Gestaltung einer Direktzusage in Verbindung mit der aktuellen Kapitalmarktlage war es uns wichtig, die Hintergründe und flexiblen Investmentmöglichkeiten einer Pensionszusage umfassend zu behandeln. Wir hoffen damit den Blick auf die positiven Effekte lenken zu können ohne die definitiv vorhandenen Risiken außer Acht zu lassen. Gerade bei diesen hat sich jedoch in den letzten 25 Jahren eine extreme Entwicklung ergeben. Die Folge ist, dass bei heute neu eingerichteten Zusagen das Zins- und das Langlebigkeitsrisiko massiv reduziert werden können. Zudem sollte kein vermeintliches „Steuersparmodell“ die Grundlage für die Einrichtung einer Zusage bilden.

Wir hoffen Sie so auf eine Reise durch die heutigen bAV-Welten für (b)GGF mitnehmen zu können an deren Ende Sie einen differenzierten Blick auf die modernen Optionen werfen können, um selbst zu entscheiden, welche der Varianten für Ihre individuelle Situation geeignet ist. An dieser Stelle bleibt noch zu erwähnen, dass in jedem Fall immer fachkundige Berater für Steuer, Recht und betriebliche Versorgungslösungen eingebunden werden

sollten. Erster Ansprechpartner ist hier ihr Steuerberater. Dies am besten auch schon zu Beginn der Überlegungen, da die Aufräumarbeiten nach eigens gestarteten Einrichtungs- oder Modernisierungsversuchen zumeist zeitaufwändiger und kostenintensiver sind als eine gut geplante und fachlich begleitete Umsetzung.

Erlangen im April 2022

Uwe Cornelsen und Carsten Cornelsen

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
bAV	betriebliche Altersversorgung
GF	Geschäftsführer
GGF	Gesellschafter Geschäftsführer
(b)GGF	steuerlich beherrschender GGF
PSV a.G.	Pensionssicherungsverein a.G.
PZ	Pensionszusage
vGA	verdeckte Gewinnausschüttung
vE	verdeckte Einlage
i.d.R.	in der Regel
Rz.	Randziffer
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
usw.	und so weiter
ff.	fortfolgende
HB	Handelsbilanz
SB	Steuerbilanz

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verlauf Rechnungszins Handelsbilanz (HB) und Steuerbilanz (SB)

Abbildung 2: Barwerte 5.000 Euro Altersrente im Alter 65 nach Stichtagen

Abbildung 3: Status des GGF

Abbildung 4: Übersicht beherrschende Stellung des GGF

Abbildung 5: Ermittlungsschema PSV-Beitrag

Abbildung 6: PSV Beitragssätze im Zeitverlauf

Abbildung 7: Bilanzsprung im Invaliditätsfall

Abbildung 8: Rückstellungsverlauf HB und SB von Gesamtzusage

Abbildung 9: Rückstellungsverlauf SB Kapital- und Rentenzusage

Abbildung 10: Rückstellungsverlauf von HB und SB im Vergleich bei Rentenzusage

Abbildung 11: Rückstellungsverlauf bei unterschiedlichen Zusagearten

Abbildung 12: Rückstellungswerte mit unterschiedlichen Altern

Abbildung 13: Auswirkung Rententrend in den Pensionsrückstellungen
Abbildung 14: Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes in 2022
Abbildung 15: Kapitalbedarf im Alter 67 bei unterschiedlichen Zinssätzen
Abbildung 16: Notwendige Jahresbeiträge bei unterschiedlicher Rendite
Abbildung 17: Jahresbeiträge bei unterschiedlicher Rendite und 2 % Inflation
Abbildung 18: Bilanzsprungrisiko bei Invalidität in HB und SB
Abbildung 19: Rückstellungen und Zuführungen im Todesfall
Abbildung 20: Entwicklung der Garantieverzinsung in der Lebensversicherung
Abbildung 21: Gesamtkapital bei unterschiedlichen Renditen
Abbildung 22: Rückstellungswerte mit unterschiedlichen Sterbetafeln
Abbildung 23: Auswirkungen steigender Pensionsrückstellungen
Abbildung 24: Rentenfaktoren im Vergleich
Abbildung 25: Gesamrente ab 67 bei 1.000 Euro Monatsbeitrag
Abbildung 26: Der Investmentprozess
Abbildung 27: Übliche Assetklassen
Abbildung 28: Historische DAX-Renditen - Quelle: Deutsches Aktieninstitut
Abbildung 29: Marktkapitalisierung ausgesuchter Börsenplätze
Abbildung 30: Länderaufteilung im MSCI World

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Matrix betriebliche Versorgungsmöglichkeiten (b)GGF
Tabelle 2: Beispiel PSV-Beitrag
Tabelle 3: Übersicht zu vGA mit den Auswirkungen
Tabelle 4: Rückstellungsauflösung bei (Teil)verzicht
Tabelle 5: Rückstellungen ohne Zusageänderung
Tabelle 6: Rückstellungen nach Umstellung der Zusage
Tabelle 7: Modellhafte Bilanz mit Auswirkungen der Zusageänderungen
Tabelle 8: Bilanzauswirkungen einer Saldierung
Tabelle 9: Kaufkraft bei 2 % Inflation
Tabelle 10: Rückstellungen und Zuführungen im Invaliditätsfall
Tabelle 11: Rückstellungen und Zuführungen im Todesfall
Tabelle 12: Prämien für eine BU-Rente
Tabelle 13: Ratingklassen
Tabelle 14: Auswirkungen Kapital- und Rentenzusage auf das Unternehmen

Tabelle 15: Auswirkungen Kapital- und Rentenzusage auf den (b)GGF

1 | Einführung

In Deutschland leben wir nun seit mehr als 10 Jahren mit einem anhaltenden Niedrigzinsniveau und allen damit verbundenen Vor- und Nachteilen. Diese betreffen in logischer Konsequenz auch jegliche Art von Versorgungsmodellen die auf eine langfristige Altersversorgung ausgerichtet sind. Die Folgen der Zinssituation in Deutschland zeigen sich nun ab Januar 2022 deutlich in der gesetzlich vorgegebenen Reduzierung des Höchstrechnungszinses. Dieser wird von einem Niveau von 0,9 % im Jahr 2021 auf 0,25 % ab Januar 2022 gesenkt. Damit steht die gesamte Versicherungswirtschaft und damit auch viele Bereiche der typischen Versorgungslösungen über Versicherungsprodukte vor einer großen Herausforderung. Neben der wahrgenommenen Reduzierung der Garantien müssen diesbezüglich auch die Folgen für die Haftung der Unternehmen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Zusagen beachtet werden. Neben den Auswirkungen von Zinsentwicklung und der arbeitsrechtlichen Gestaltung der Zusagen stellt auch die Veränderung bzw. Anpassung der Rechtsprechung im Bereich des Steuerrechts einen wichtigen Faktor dar.

Der Vorsorgebedarf von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) ist erheblich. Hohe Einkommen in Kombination mit einer niedrigen oder gar nicht vorhandenen gesetzlichen Vorsorge führen zu einem „Muss“ für die Absicherung der Risiken Alter, Invalidität und Tod.

Gerade im Hinblick auf die GGF-Versorgung stellt die ständige Rechtsprechung einen wesentlichen Bestandteil der Rahmenbedingungen dar. Da sich die rechtlichen Rahmenbedingungen fast jährlich ändern, ist auch eine permanente Aktualisierung der bekannten Standardwerke

nahezu im Jahresturnus erforderlich. Dabei macht es die Tatsache, dass in der GGF-Versorgung über die betriebliche Altersversorgung (bAV) verschiedenste Rechtsgebiete eine wichtige Rolle spielen nicht einfacher. Das stellt auch für fachlich auf bAV spezialisierte Berater eine große Herausforderung dar, der es gerecht zu werden gilt. Es muss also zum Teil ganz bewusst auch mit Kompromissen agiert werden, die im Rahmen der gegebenen Situation das persönliche Optimum der Handlungsoptionen darstellen, auch wenn damit einzelne Nachteile verbunden sind. Für eine erfolgreiche Gestaltung einer GGF-Versorgung ist das Zusammenspiel zwischen Rechtsberater, Steuerberater, Versicherungsmathematiker, Betriebswirt und bei Bedarf auch spezialisierte Versicherungsmakler sowie Beratungshäuser für Rückdeckungsprodukte notwendig. Zudem zählt auch die Zukunftsplanung des GGF zu den wesentlichen Bestandteilen für die Ausgestaltung, da durch die GGF-Versorgung eine dauerhafte Verpflichtung des Unternehmens gegenüber dem Geschäftsführer entsteht, durch die sich eine Exit-Strategie mit dem Verkauf der Anteile schwieriger gestalten lässt. Das gilt vor allem dann, wenn bestehende Zusagen nicht vollständig (kongruent) ausfinanziert sind, da der Erwerber dann mit langfristigen und in der Dauer sowie Höhe ungewissen Zahlungsverpflichtungen rechnen muss.

Im Rahmen der möglichen Ausgestaltung von Versorgungskonzepten für Gesellschafter Geschäftsführer gilt es also neben den rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen auch die Sinnhaftigkeit der möglichen Ansätze im aktuellen Niedrigzinsumfeld zu bewerten. Zusätzlich sind ebenfalls die direkten und indirekten Auswirkungen auf das zugehörige Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

Das Ziel einer modernen GGF-Versorgung sollte also sein, die Vorteile der aktuellen Zeit mit den Erkenntnissen und Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zu kombinieren, um eine sinnvolle Versorgungslösung einzurichten.

In vielen Fällen ist es heute jedoch so, dass Unternehmen mit bereits bestehenden Pensionszusagen unter den Folgen der historischen Zusagen leiden. Primäre Ursache dessen ist die Höhe und die Art der zugesagten Leistungen - zumeist in der Vergangenheit als Leistungszusagen gestaltet - in Verbindung mit dem deutlich gesunkenen Zinsniveau. Diese Kombination sorgt für die explodierenden Rückstellungen in der Handelsbilanz. Dabei wirkt sich auch der deutliche Unterschied der Rechnungsgrundlagen zwischen der Handelsbilanz und der Steuerbilanz entsprechend stark aus. Bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung gemäß § 6a EStG für die Steuerbilanz sind der Rechnungszinsfuß von 6 % und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden (§ 6a Abs. 3 Satz 3 EStG). Der Zinssatz von 6 % gilt für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.1981 enden. Dass dies nicht mehr zeitgemäß ist, hat auch der 10. Senat des Finanzgerichts Köln so beurteilt und deshalb 2017 das Klageverfahren mit dem Aktenzeichen 10 K 977/17 ausgesetzt, um eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen. Diese Entscheidung^[1] steht derzeit noch aus. Im Gegensatz dazu gibt es für die Handelsbilanz ein Wahlrecht zwischen dem 10-jährigen Zins und dem Durchschnitt der letzten 7 Jahre. Wobei zu erwähnen ist, dass durch die zinsstarken Jahre der Vergangenheit der 10-jährige Zins noch höher liegt als der der letzten 7 Jahre.

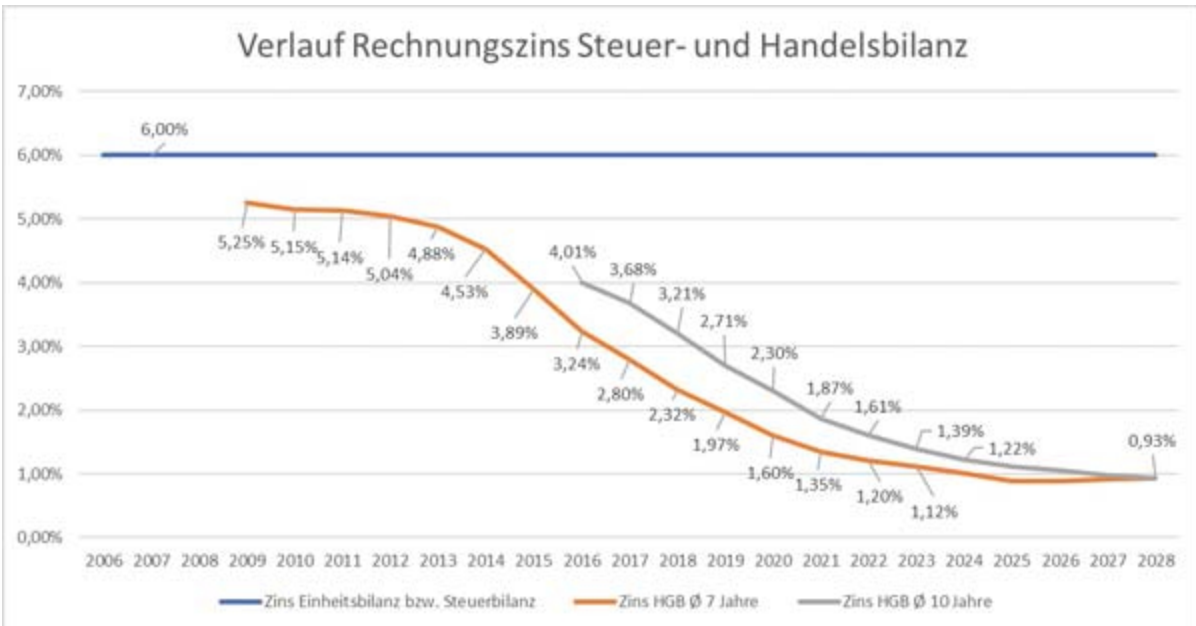


Abbildung 1: Verlauf Rechnungszins Handelsbilanz (HB) und Steuerbilanz (SB)

Insgesamt ist die Reduzierung der Rechnungsgrundlagen für die Handelsbilanz sehr deutlich erkennbar. Das führt auch im Hinblick auf die nächsten Jahre zu weiter deutlich steigenden Rückstellungen in der Handelsbilanz. Dies kann (je nach Unternehmenslage) durchaus existenziell werden, wenn die Pensionsverpflichtungen weiter steigen aber die notwendigen Gewinne zum Ausgleich dessen nicht erwirtschaftet werden (können).

Die Folge des verhältnismäßig hohen Zinsfußes für die Abzinsung in der Steuerbilanz ist, dass die steuerlich zulässigen Rückstellungen im Verhältnis zu den in der Handelsbilanz erforderlichen Rückstellungen deutlich geringer ausfallen. Im Umkehrschluss würde eine Reduzierung des Zinssatzes für die Steuerbilanz auf ein realistisches Niveau gleichzeitig eine massive Reduzierung der Steuereinnahmen des Staates bedeuten, da die gewinnmindernden Rückstellungen deutlich steigen würden. Der Staat hat im Hinblick auf die Steuereinnahmen also kein Interesse daran, dass eine Reduzierung des

Abzinsungszinses erfolgt. Im Gegensatz dazu ist es bei der Handelsbilanz vorgeschrieben den bereits erwähnten durchschnittlichen Zins der letzten 7 bzw. 10 Jahre für die Abzinsung zu verwenden. Somit klafft eine immer größere Lücke zwischen den steuerlich zulässigen Rückstellungen und den für die Handelsbilanz deutlich höheren vorgeschriebenen Rückstellungen.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, 1-BvR-2237/14, 1-BvR-2422/17, vom 08.07.2021 zur jährlichen Verzinsung von Steuerschulden liefert ein Indiz, dass es auch beim Zinsfuß für die Abzinsung in der Steuerbilanz für Pensionsrückstellungen zu einer realistischeren Verfahrensweise kommen könnte. Schuldete man dem Finanzamt Geld, wurde 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres ein Zins von 6 % fällig. Diesen erklärte das Bundesverfassungsgericht nun im Juli 2021 für verfassungswidrig. Die Richter des ersten Senats empfinden den Zins seit spätestens 2014 als „evident realitätsfern“. Eine ähnliche Erwartung besteht bei vielen Experten ebenfalls im Hinblick auf den für die Abzinsung von Versorgungsverpflichtungen vorgeschriebenen Zins von ebenfalls 6 %.

Zu einer umfassenden Betrachtung gehört dann vor allem die Prüfung verschiedener Möglichkeiten zur Linderung der finanziellen und bilanziellen Folgen bereits bestehender Pensionszusagen. Ziel ist es im Rahmen dieser Ausführungen betroffenen Gesellschafter Geschäftsführern Ideen und Erläuterungen an die Hand zu geben, welche verschiedene Ansätze aufzeigen, mit deren Hilfe die vorhandenen Probleme gelöst bzw. zumindest abgemildert werden können. Da das Themengebiet dennoch extrem komplex ist, sollte nicht auf die Unterstützung von fachlich qualifizierten Beratern verzichtet werden.

Im Rahmen dieses Fachbuchs wird aufgrund der vielfältigeren Möglichkeiten bewusst primär auf Kapitalgesellschaften Bezug genommen.

2

Welche Möglichkeiten zur Altersversorgung für GGF gibt es

Im nachfolgenden Abschnitt sollen die verschiedenen Möglichkeiten der Versorgung im Rahmen der betrieblichen Gestaltung erläutert und dargestellt werden. Selbstredend gibt es dabei nicht den einen perfekten Weg, der allen anderen gänzlich überlegen ist. Auch eine ergänzende private Vorsorge mittels verschiedenster Assets und Anlagen sollte bei einer ausgewogenen Vorsorgestrategie nicht außer Acht gelassen werden. Die privaten Gestaltungsformen werden in den weiteren Ausführungen allerdings ganz bewusst nicht näher betrachtet.

Die verschiedenen möglichen Durchführungswege der betrieblichen Versorgung unterscheiden sich grundlegend sowohl in den Auswirkungen auf das Unternehmen sowie seinen Kennzahlen, als auch in den Voraussetzungen für die Implementierung der jeweiligen betrieblichen Versorgungsstrategie im gewählten Durchführungsweg. Zu den genannten Bestandteilen einer unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage) gibt es im Rahmen dieser praxisorientierten Zusammenfassung nachfolgend eigene Kapitel, so dass an dieser Stelle direkt nach der kurzen Einführung nur die ersten Eckpunkte angerissen werden, um diese dann im weiteren Verlauf mit steigender Komplexität zu bearbeiten. Auch die nachfolgende Aufstellung der grundlegenden Wege mit Vor- und Nachteilen ist nicht als abschließend zu verstehen, sondern lediglich als erster Überblick beim Einstieg in das weite Feld der beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer ((b) GGF) Versorgung. In Kurzform werden auch die Besonderheiten beim b(GGF) genannt. Diese können in Abweichung zu den bisher bekannten Themen bei „normalen“ Mitarbeitern durchaus unterschiedlich sein. Dies liegt zumeist an der steuerlichen Stellung und der daraus folgenden Behandlung eines (beherrschenden) Gesellschafter-Geschäftsführers.

Dieser Sonderfall der steuerlich beherrschenden Stellung wird direkt im Anschluss ausführlicher beschrieben, da dieses Thema eine der zentralen Grundlagen für die Themen der nachfolgenden

Kapitel ist. Vor allem die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten, der ggf. vorgeschriebene Insolvenzschutz und die Voraussetzungen zur Erteilung einer Zusage unterscheiden sich mit steuerlich beherrschender Stellung. Neben der steuerlichen Beherrschung sind immer auch die arbeitsrechtlich und die sozialversicherungsrechtlich beherrschende Stellung eines GGF mit zu berücksichtigen.

Zunächst wollen wir uns nun aber einen Überblick über die verschiedenen Gestaltungsformen der betrieblichen Versorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer verschaffen:

Mögliche betriebliche Versorgungslösungen für (b)GGF	Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)	Unterstützungskasse (§ 4d EStG)	Direktzusage - rückgedeckt
Vorteile	Einfache Einführung, kaum steuerliche Vorgaben, in der Gründungsphase nutzbar	Fünftelregelung ^[2] , kaum Begrenzung der möglichen Zuwendungen	Fünftelregelung, umfangreiche Absicherung möglich
Nachteile	begrenzter steuerlicher Rahmen (2022: 564 Euro mtl. Beitrag)	Sehr geringe Flexibilität	großer Aufwand bei Zusageerteilung
Durchführung	mittelbar	mittelbar	unmittelbar
Kurzfasit	Geeignet als kleiner Teil der Versorgung	Gut geeignet, falls keine Rückstellungen gewünscht sind. Wenig Flexibilität vorhanden	Flexibel, steuerlich interessant, freie Gestaltung möglich

Tabelle 1: Matrix betriebliche Versorgungsmöglichkeiten (b)GGF

Generell ist von 5 Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung die Rede. Dabei handelt es sich um die drei Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Die Unterstützungskasse nach § 4d EStG sowie die Direktzusage, häufig auch Pensionszusage genannt. Zunächst findet sich in der Darstellung auch die für jeden Mitarbeiter im ersten Dienstverhältnis nutzbare Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Auf besondere Ausnahmen in Bezug auf Tarifverträge ohne Öffnungsklausel für die Gehaltsumwandlung in bAV wird nicht näher eingegangen, da diese Sonderfälle darstellen und für (b)GGF