

Checkliste zur Einrichtung einer Pensionszusage für GmbH-Geschäftsführer

Hinweis: Die nachfolgende Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl eine sorgfältige Recherche stattgefunden hat, kann es nicht als Garantie für den Eintritt bestimmter Rechtsfolgen oder wirtschaftlichen Erfolg herangezogen werden. Diese Checkliste ist eine erste Orientierung zur Neueinrichtung einer Pensionszusage für GmbH-Geschäftsführer. Die steuerlichen Besonderheiten, insbesondere die betriebliche Veranlassung, u.a. das Kriterium der Angemessenheit der Versorgungshöhe sowie der Gesamtbezüge, der Erdienbarkeit, Probe- und Wartezeit und die Untergrenze für das vertragliche Pensionsalter beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (bGGF) unter 67 Jahren, sollten von einem Steuerberater und/oder Rentenberater geprüft werden.

Pensionszusage erfüllt Zivilrechtliche Wirksamkeit

- Ist der GGF vom Selbstkontrahierungsverbot (§ 181 BGB) befreit?
- Liegt ein wirksamer Gesellschafter-Beschluss vor?

Pensionszusage erfüllt steuerliche Wirksamkeit (im Rahmen des § 6a EStG)

- Besteht ein Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung?
- Ist die Pensionszusage schriftlich erteilt und dem Grunde und der Höhe nach eindeutig formuliert?
- Liegen keine steuerlich unzulässigen Vorbehalte und steuerrechtlicher Status vor?

Pensionszusage erfüllt steuerliche Wirksamkeit (im Rahmen des § 8 KStG)

- Liegt keine Überschuldung des Unternehmens im insolvenzrechtlichen Sinn vor?
- Wurde die PENSIONSUSAGE gegenüber beherrschenden GGF (bGGF) klar und im Voraus schriftlich erteilt?

Pensionszusage erfüllt Probe- bzw. Wartezeit

- Probezeit des Gesellschafter-Geschäftsführers von 2-3 Jahren, sofern keine Vortätigkeit.
- Bestehen der GmbH 5 Jahre, sofern keine Rechtsformwechsel?
- Ist die Erdienbarkeit erfüllt (Pensionszusage vor Vollendung des 60. Lebensjahres und 10 Jahre zwischen Zusage Erteilung und frühestmöglicher Inanspruchnahme der Altersleistung. Außer es handelt sich um eine „echte“ Entgeltumwandlung. Bei nicht beh. GGF sind alternativ mindestens ein Zeitraum von 3 Jahren zwischen Zusageerteilung und frühestmöglicher Inanspruchnahme der Altersleistung sowie mindestens 12 Jahre Betriebszugehörigkeit ausreichend)?

- Wird neben der Pensionszusage ein Gehalt gezahlt? Eine "Nur-Pension" ist nur bei einer wirksam vereinbarten Entgeltumwandlung zulässig.
- Angemessenheit - Liegt keine Überversorgung vor (Gesamtversorgung darf 75 % der Aktivbezüge nicht übersteigen)?
- Ist die Regelung zur sofortigen Unverfallbarkeit in der Pensionszusage ratierlich? (bei bGGF ratierlich ab Zusage Erteilung)?
- Wenn Leistungen an Lebensgefährten/-in: Ist die Erklärung und namentliche Benennung in Textform unter Versicherung einer bestehenden gemeinsamen.
- Haushaltsführung durch die versorgungsberechtigte Person gegeben?
- Wurde die Untergrenze für das vertragliche Pensionsalter beachtet (bei bGGF grundsätzlich 67 Jahre)?
- Falls in der Pensionszusage Abfindungsklauseln bestehen, richten sich diese nach dem Barwert der künftigen Pensionsleistung?

Pensionszusage erfüllt arbeitsrechtlichen Status

- Sind die Regelungen des BetrAVG, die für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer keine Anwendung finden, in der Zusage einzelvertraglich vereinbart?
- Ist einzelvertraglich der Insolvenzschutz (Verpfändung) wirksam vereinbart?

Info: Dabei sind auch Regelungen für das vorzeitige Ausscheiden (Unverfallbarkeit der Ansprüche) und die Dynamisierung der Rentenleistungen zu berücksichtigen. Letztere müssen bei GGF auf max. 3 % p.a. begrenzt sein.