

Auskunft des Trägerunternehmens zur Einrichtung einer Unterstützungskassenzusage

1 Welchen Status hat die versorgungsberechtigte Person im Unternehmen?

- die Person ist Arbeitnehmer oder
- die Person ist Fremd-Geschäftsführer oder
- die Person ist GGF, das heißt sie besitzt Anteile am Trägerunternehmen

Die folgenden Fragen sind nur zu beantworten, wenn es sich um einen GGF handelt.

2 Beherrscht der GGF das Unternehmen?

- GGF ist arbeitsrechtlich beherrschend

D.h. Kapitalanteile oder Stimmrechte bei einem GGF $\geq 50\%$ bzw. bei mehreren GGF mit jeweils 10-50%, aber alle zusammen $\geq 50\%$ und mit gleichgerichteten Interessen.

Keine Anwendung des BetrAVG und kein gesetzlicher Insolvenzschutz durch PSVaG. Zusage muss sämtliche Regelungen enthalten und ein privatrechtlicher Insolvenzschutz muss sichergestellt werden.

- GGF ist steuerlich beherrschend

D.h. Kapitalanteile oder Stimmrechte bei einem GGF $> 50\%$ bzw. bei mehreren GGF mit jeweils $\leq 50\%$, aber alle zusammen $> 50\%$ und mit gleichgerichteten Interessen.

Es gelten besondere Anforderungen zur steuerlichen Anerkennung der Zusage und des Betriebsausgabenabzugs für Zuwendungen an die Unterstützungskasse.

3 Zusage zivilrechtlich wirksam erteilt?

Aufgrund der Organstellung von Geschäftsführern müssen zusätzliche Anforderungen bei Erteilung der Zusage erfüllt sein, damit die Zusage zivilrechtlich und damit auch steuerlich anerkannt zustande kommt.

- GGF ist vom Selbstkontrahierungsverbot gemäß § 181 BGB befreit. Das entsprechende Formular ist ausgefüllt dem Antrag beigelegt.
- Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Zusage liegt vor. Der Beschluss ist dem Antrag beigelegt oder wird binnen 4 Wochen nachgereicht.

4 Personen- und unternehmensbezogene Probezeiten erfüllt?

Ist die personen- bzw. unternehmensbezogene Probezeit im Zusagezeitpunkt nicht erfüllt, kommt es zu einer, verdeckten Gewinnausschüttung (vGA). Eine nachträgliche Heilung - auch für die Zukunft - ist nicht möglich. Die Probezeiten sind für beherrschende und nicht beherrschende GGF einzuhalten.

- Zusage wird frühestens nach 2-3 Dienstjahren des GGF erteilt (personenbezogene Probezeit)
- Zusage wird frühestens nach dem 5. Jahr der Unternehmensgründung erteilt (unternehmensbezogene Probezeit)

In Sonderfällen kann auf die Einhaltung der o. g. Probezeiten verzichtet werden. Z. B. wenn es sich um ein Management-Buy-Out handelt und eine mindestens einjährige Probezeit eingehalten wird, das Unternehmen bereits seit Jahren tätig ist und sich lediglich das Rechtskleid geändert hat, oder das Unternehmen eine verbindliche Anfrage beim Finanzamt gestellt hat und ein positiver Bescheid vorliegt. Liegt ein Sonderfall vor, ist bitte Kontakt der Unterstützungskasse aufzunehmen.

5 Ernsthaftigkeit der Zusage erfüllt?

Liegt keine ernsthaft erteilte Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor, kommt es zu einer vGA.

- GGF hat ein anerkanntes Dienstverhältnis
- Zusage sieht ein Mindestpensionsalter mit Vollendung des 62. Lebensjahres und bei beherrschendem GGF mit Vollendung des 67. Lebensjahres vor
- Zusage sieht ein Höchstpensionsalter mit Vollendung des 75. Lebensjahres vor

6 Erdienbarkeit der Zusage erfüllt?

Ist die Zusage bei Erteilung oder bei einer späteren Erhöhung nicht mehr erdienbar, kommt es zu einer vGA.

- Zusage wird vor Vollendung 60. Lebensjahres erteilt
- Handelt es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Zusage ist folgendes zu beantworten:
- Zusage wird mindestens 10 Jahre vor Rentenbeginn erteilt (gilt für steuerrechtlich beh. GGF)
 - Zusage wird mindestens 3 Jahre vor Rentenbeginn erteilt und die Betriebszugehörigkeit bei Rentenbeginn beträgt mindestens 12 Jahre (gilt für steuerrechtlich nicht beherrschende GGF)

7 Angemessenheit der Zusage erfüllt?

Ist die Zusage bei oder nach Erteilung nicht angemessen, kommt es zu einer vGA.

- Zusage führt zu keiner Überversorgung (75%-Grenze)
- D.h. die betriebliche Altersversorgung zzgl. der gesetzlichen Rentenversicherung darf maximal 75% der Aktivbezüge betragen. Eine Rentendynamik ist bis maximal 3 % p.a. angemessen. Bei einer reinen Entgeltumwandlung ist keine Überversorgungsprüfung erforderlich.

8 Angemessenheit der Gesamtbezüge erfüllt?

Sind die Gesamtbezüge bei oder nach Erteilung nicht angemessen, kommt es zu einer vGA.

- Zusage führt nicht zu unangemessenen Gesamtbezügen
- D.h. bei einem GGF mit einer wesentlichen Beteiligung ab 25 % sind die aufgewendeten Beiträge im Rahmen der Zusage bei der Prüfung der Angemessenheit der Gesamtbezüge mit zu berücksichtigen.

9 Insolvenzschutz

Bei arbeitsrechtlich beherrschenden GGF oder bei Überschreitung der Sicherungsgrenzen beim PSVaG besteht kein gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSVaG. In diesen Fällen muss ein ausreichender privatrechtlicher Insolvenzschutz sichergestellt werden.

Die Unterstützungskasse schließt zur Finanzierung der Zusage kongruente Rückdeckungsversicherungen auf das Leben des GGF ab. Diese werden zur Sicherheit an den GGF und seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen verpfändet. Hierzu ist eine von dem Versorgungsberechtigten unterschriebene Verpfändungsvereinbarung notwendig.

- Unterschriebene Verpfändungsvereinbarung liegt vor.
Die Vereinbarung ist dem Antrag beigefügt oder wird binnen 4 Wochen nachgereicht.