

# VORWORT

Die betriebliche Altersvorsorge ist mittlerweile für viele GmbH-Geschäftsführer der wichtigste Weg, um nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben ihren Lebensstandard sichern und aufrechterhalten zu können. Qualifizierten Schätzungen zufolge führen zwischen 500.000 und 1 Mio. GmbH-Geschäftsführer ihre Altersvorsorge über eine Pensionszusage ihrer GmbH durch. Neben dem Versorgungsgedanken waren es überwiegend steuerliche Motive, die in der Vergangenheit viele mittelständische GmbHs dazu veranlasst haben, ihrem Geschäftsführer eine betriebliche Pensionszusage zu erteilen. Die Bildung von Pensionsrückstellungen war eine willkommene Gestaltung zur Reduzierung des steuerpflichtigen Gewinns der Kapitalgesellschaft.

In den meisten Fällen wurde zur Finanzierung der Pensionsverpflichtung eine sog. Rückdeckungsversicherung abgeschlossen, die im Leistungsfall der GmbH die zur Zahlung der betrieblichen Versorgungsleistung notwendigen Finanzmittel zur Verfügung stellen sollte. Im Rahmen von langfristigen Prognoserechnungen wurde die Ablaufleistung der Rückdeckungsversicherung i. d. R. auf den steuerlich zulässigen Teilwert der Pensionsverpflichtung zu Beginn der Altersrente abgestellt. Eine Vorgehensweise, die grundsätzlich dem geforderten Handlungsmaßstab eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters entspricht.

## **Leider steckt auch hier – wie so oft – der Teufel im Detail:**

Bei betrieblichen Pensionszusagen handelt es sich um langlaufende Sozialverbindlichkeiten, die das Trägerunternehmen unter Umständen über fünf Jahrzehnte begleiten. Sie bewegen sich in einem rechtlichen und wirtschaftlichen Umfeld, das permanenten Veränderungen unterliegt. Aus diesem Grunde bedürfen Pensionszusagen einer fortlaufenden Pflege durch den Fachmann. Nur wenn die Pensionszusage im Rahmen einer fortlaufenden rechtlichen und wirtschaftlichen Betreuung an die sich permanent ändernden Rahmenbedingungen angepasst wird, wird die Versorgungsregelung in der Lage sein, die beabsichtigten Versorgungsziele auch zu realisieren.

**Die Praxis sieht jedoch völlig anders aus:** Die meisten Pensionszusagen fristen leider eine Art Schattendasein. Einmal eingerichtet, verbringen sie ihre restliche Lebenszeit in Aktenordnern – eine regelmäßige Überprüfung findet erfahrungsgemäß nicht statt. In Fachkreisen wird deshalb davon ausgegangen, dass mindestens 75 % der Pensionszusagen unter erheblichen rechtlichen und wirtschaftlichen Mängeln leiden. Das böse Erwachen erfolgt meistens erst, wenn im Rahmen einer Betriebsprüfung erhebliche Probleme mit der steuerlichen Anerkennung der Pensionszusage entstehen oder wenn

der Fachmann im Rahmen einer detaillierten Analyse der Ist-Situation feststellt, dass von einer Werthaltigkeit der Rente nicht mehr ausgegangen werden kann, da das angesparte Kapital es nur ermöglicht, die zugesagte Rente für einen Zeitraum von acht bis zehn Jahren zu finanzieren.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich in der täglichen Beratungspraxis komplexe Fragestellungen, die sich im Wesentlichen unter der Überschrift **Restrukturierung und Auslagerung von bestehenden Pensionsverpflichtungen** zusammenfassen lassen. In meiner Beratungspraxis stelle ich immer wieder fest, dass insbesondere im Kreis der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer händeringend nach fachlicher Unterstützung gesucht wird, die nicht aus dem Hause einer Versicherungsgesellschaft stammt.

Die nachfolgenden Ausführungen richten sich deshalb in erster Linie an Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte, die von ihren Mandanten mit der Beantwortung der verschiedensten Fragestellungen rund um die komplexen Themengebiete zur Restrukturierung und Auslagerung konfrontiert werden. Das Buch soll durch die ausführliche Behandlung der einzelnen Lösungswege und Gestaltungsmöglichkeiten ein qualifiziertes Hilfsmittel zur Durchführung eines aktiven Beratungsprozesses darstellen, der völlig unabhängig von den Interessen der verschiedenen Produktanbieter gestaltet werden kann.

Durch den Einsatz von Tabellen, Schaubildern und Praxisbeispielen sollen die unterschiedlichen Auswirkungen der verschiedenen Gestaltungswege veranschaulicht werden. Die im Buch dargestellten Auswirkungen der Praxisfälle konzentrieren sich bewusst auf die Wirkungen, die im Übertragungsjahr zu verzeichnen sind.

Im Rahmen der Erstellung der 2. Auflage wurde das Werk grundlegend überarbeitet und um drei aktuelle Kapitel erweitert. Die umfangreichen Reformprojekte der Bundesregierung der letzten Monate haben dies erforderlich gemacht. Die gesetzlichen Neuregelungen durch die Unternehmensteuerreform, die Abgeltungsteuer, das MoMiG, das FlexiG II, die Jahressteuergesetze 2008 und 2009 und nicht zuletzt durch das BilMoG haben hierzu ebenso die Veranlassung geliefert wie zahlreiche Verwaltungsanweisungen und Gerichtsurteile.

Wieder einmal ist festzustellen, dass alle Reformbemühungen zu einer weiteren Steigerung der Komplexität der Rechtsmaterie der betrieblichen Altersversorgung geführt haben. Die vorliegende 2. Auflage des Buches soll dieser Entwicklung Rechnung tragen und seinem Leser eine fachlich fundierte Hilfestellung bei seinen Bemühungen liefern, sich durch diesen undurchdringlichen Dschungel zu kämpfen.

Für die tatkräftige Unterstützung möchte ich mich bei meinem Bruder Robert Pradl sowie bei Herrn Mark Grusz, Geschäftsführer der INOVIS GmbH, bedanken.

Zorneding, im April 2010

Jürgen Pradl