

bAV und Vergütung im internationalen Kontext – Aspekte der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung

Sebastian Uckermann

Durch die globalisierte Arbeitswelt ist es für viele deutsche Arbeitgeber und Arbeitnehmer unabdingbar, auch im europäischen Ausland einer geschäftlichen beziehungsweise beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Berater werden sich verstärkt auf das arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Verlangen nach effektiven Versorgungs- und Vergütungs- beziehungsweise HR-Systemen einstellen müssen, folgert der Autor. (Red.)



Sebastian Uckermann,
gerichtlich zugelassener Renten-
berater, Leiter der KENSTON
Unternehmensgruppe, Köln
www.kenston.de

Die Entwicklung im Bereich der Versorgungszusagen zeigt zudem eine weitere Tendenz: Auch internationale beziehungsweise europäisch ausgerichtete Unternehmen ohne grundsätzlichen konkreten Bezug zur Bundesrepublik Deutschland erkennen, dass die bundesdeutschen Vergütungssysteme vielfach nachahmenswert sind. Gerade die IT-basierte Verwaltung und Administration von Versorgungswerken steht hierbei im Fokus des internationalen Betrachters, da zahlreiche Länder diesbezüglich noch keine ausreichende Expertise vorhalten können. Vor diesem Hintergrund wächst der Beratungsbedarf auf den komple-

xen internationalen HR-Gebieten „Versorgung“ und „Entgelt“. Informationsempfänger sind dabei grundsätzlich tangierte Rechtsanwender: die jeweiligen unternehmensinternen Lohnbuchhaltungen, die entsprechenden Geschäftsleitungen und die zugehörigen Arbeitnehmer, aber auch involvierte Berater.

Weitergehende Aufgabenstellungen

Automatisierte und juristisch geprüfte Verwaltung von Versorgungswerken für alle Unternehmensgrößen: ob Vertragsverwaltung, laufende Verwaltung, Unverfallbarkeitsberechnungen, Abbildung von Versorgungswerksgestaltungen – wie sie beispielsweise der „Deutsche bAV Service“ bietet – garantieren eine umfassende Aufklärung zu den relevanten Fragestellungen in einem Gesamtzusammenhang.

Entscheidend ist vor allem die Frage nach der Dauer des avisierten beziehungsweise bestehenden Auslandseinsatzes. Bei kürzeren Einsatzzeiten wird es grundsätzlich sinnvoll bleiben, dass der betreffende Arbeitnehmer über ein heimisches betriebliches Versorgungswerk abgesichert bleibt. Bei längeren Auslandseinsatzzeiten des Arbeitnehmers kann jedoch eine Integration in das ausländische Versorgungswerk angestrebt sein, um gegebe-

nenfalls eine bessere Versorgung erhalten zu können. Maßgeblichen Einfluss auf die genannten Hintergründe nehmen ebenfalls die zivilrechtlichen Usancen betrieblicher Versorgungswerke, die es den Vertragspartnern im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug freistellen, welchem Recht sie ihr Vertragsverhältnis unterstellen wollen.

Der „Deutsche bAV Service“ beispielsweise betreut umfassend alle unabhängigen Lösungspartner für sämtliche Themenbereiche im Rahmen der internationalen Versorgung und Vergütung. Auch sollte eine im Zuge dieser Tätigkeiten entstehende Beratung in jedem Fall haftungssicher abgewickelt werden.

GGF-Versorgung: Jahrelange Nichtbeanstandung schafft keinen Vertrauensschutz

Unmittelbare Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer und Gesellschafter-Vorstände von Kapitalgesellschaften gehören zum allgemeinen Ausstattungsstandard für diesen Personenkreis. Indes ist dieses Beratungsfeld trotz der täglichen Praxis so komplex, dass es ein ständiger Streitpunkt mit der Finanzverwaltung bleibt.

Hintergrund: Im Mittelpunkt einer Beratung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) steht zwingend die Frage der körperchaftsteuerlichen Anerkennung. Hiernach ist zu überprüfen, ob der durch die Gesellschaft zugunsten des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers getätigte Versorgungsaufwand betrieblich oder durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist. Sind hierbei Leistungsbausteine der jeweiligen unmittelbaren Versorgungszusage durch das enge gesellschaftliche Verhältnis zwischen Gesellschafter-Geschäftsführer und Gesellschaft bedingt, so liegt eine sogenannte verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) vor, sodass der durch die Gesellschaft entsprechend getätigte Rückstellungsaufwand steuerlich nicht geltend gemacht werden kann.

Häufig wird sodann vertreten, dass eine entsprechende steuerliche Anerkennung immer dann gewährleistet sei, wenn eine stattgefundene Betriebsprüfung die behandelte Versorgungszusage nicht beanstandet hat. Dieser Sachverhalt ist aber nach richtiger Auffassung des BFH (Urteil vom 28. April 2010, I R 78/08, DStRE 2010, 976) zu verneinen: Die jahrelange Nichtbeanstandung von Pensionsrückstellungen durch das Finanzamt führt nicht zu einem Vertrauenstatbestand zugunsten der zuzugewandten Gesellschaft. Nach dem Grundsatz der Abschnittsbesteuerung muss das Finanzamt in jedem Veranlagungszeitraum die einschlägigen Besteuerungsgrundlagen erneut prüfen, rechtlich würdigen und eine als falsch erkannte Rechtsauffassung zum frühestmöglichen Zeitpunkt aufgeben, selbst wenn der Steuerpflichtige auf diese Rechtsauffassung vertraut haben sollte. Dies gilt auch dann, wenn die Rückstellung in mehreren Außenprüfungen nicht beanstandet wurde.