



Pensionszusage: Ist beiden Parteien überhaupt bewusst, was vereinbart wurde?

Pensionszusagen werden gerne als „Mustervereinbarung“ von Versicherungen zur Verfügung gestellt und enthalten „Klauseln“, die prima vista legitim sind, jedoch bei näherer Betrachtung ihre Tücken haben. Dieser Beitrag soll einen Überblick verschaffen, welche Passagen einer Pensionszusage hierbei besonders zu hinterfragen sind.

Pensionszusagen werden meist so abgefasst, dass steuerrechtliche Einschränkungen hintangehalten werden. Gerade was die Dotierung von Rückstellungen betrifft. Das ist auch nicht verwerflich, denn der Arbeitgeber möchte ja auch für sich selbst den höchstmöglichen Nutzen aus der Pensionszusage erwirken. Insofern ist es nur natürlich, dass steuerrechtliche Rahmenbedingungen eingehalten werden, mit dem Ziel, diese nicht zu überschreiten.

Kommen wir zum Wesen einer Pensionszusage:

Eine Pensionszusage unterscheidet sich von einer „herkömmlichen“ Gehaltserhöhung dadurch, dass hier Leistung und Gegenleistung zeitlich stark auseinanderfallen. Der Beschäftigte tritt hier in „Vorleistung“ und erhält dafür ein thesauriertes Entgelt (Rentenzahlung). Erbringt nun ein Beschäftigter seine Leistung, so möchte dieser auch dafür besoldet werden. Dann sollte es grundsätzlich keinen Unterschied machen, ob hier eine sofortige Gehaltserhöhung oder eine Pensionszusage im Spiel ist. Aus arbeitsrechtlichen Überlegungen aus Sicht des Beschäftigten, könnte jedoch diese starke Orientierung am Steuergesetz unvorteilhafte Auswirkungen zur Folge haben!

Zwei Punkte werden im Folgenden kurz analysiert: Annahme: Der Begünstigte ist kein naher Angehöriger bzw. geschäftsführender Gesellschafter.

Einschränkung der Rentenzahlung ab Überschreitung gewisser „steuerlicher Grenzen“

Die Klausel:

„Die Alterspension wird dem Begünstigten ab Vollendung des 65. Lebensjahres und gleichzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter der Maßgabe gewährt, dass diese erstens 80% des letzten Aktivbezugs nicht übersteigt und zweitens die Summe der Alterspension und einer staatlichen Pension den letzten Aktivbezug nicht übersteigt. Für den Fall einer Überversorgung ist die Pension entsprechend zu kürzen.“

Heißt mit anderen Worten:

Der Beschäftigte erbringt seine Leistung, in Erwartung, dafür eine Gegenleistung zu bekommen. Kommt es jedoch zu einer Kürzung des Aktivbezuges (z.B. Wegfall einer Funktionszulage), so kann dies konsequenterweise auch zu einer Kürzung der Pension führen. Das Thema der „Überversorgung“ im Sinne einer „Fremdvergleichsüberprüfung“ betrifft wohlgerne nur nahe Angehörige (dazu zählen auch geschäftsführende Gesellschafter)!