

Betriebliche Altersvorsorge für Gesellschaftergeschäftsführer

Regelmäßige Leser unserer monatlichen Informationen werden sich erinnern, dass wir schon öfter über den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) geschrieben haben. Für Unternehmen und Arbeitnehmer bietet sich hier die sehr attraktive Möglichkeit aus dem Bruttoeinkommen zu sparen und dadurch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu reduzieren.

Einen Sonderfall in der betrieblichen Altersvorsorge stellt die Versorgung des Firmenchefs dar. Während Selbständige und Freiberufler die Vorteile der bAV nicht nutzen können (hier bleibt steuerlich gefördert meist nur die Basisrente), steht dieser Weg dem Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft (beispielsweise einer GmbH) in vollem Umfang offen. Grund für diese auf den ersten Blick erscheinende Ungleichbehandlung ist, dass lediglich der Geschäftsführer auch als Angestellter gilt und dieses Angestelltenverhältnis die unabdingbare Voraussetzung für eine bAV darstellt.

Wie jedem anderen Angestellten auch, stehen dem Gesellschaftergeschäftsführer (GGF) zwei Arten der bAV zur Verfügung. Auf der einen Seite kann die Firma ihm eine betrieblich finanzierte Vorsorge als Ergänzung zum Gehalt zusagen oder der GGF kann Teile seines Bruttogehalts im Rahmen der Entgeltumwandlung in eine bAV einzahlen.

Während in der Vergangenheit oftmals eine betrieblich finanzierte Form gewählt worden ist, geht der Trend aktuell deutlich zur Entgeltumwandlung. Diese bietet deutlich höhere Flexibilität und steht nicht unter dem Vorbehalt der Angemessenheit u.a. Einschränkungen.

Auch hinsichtlich der Umsetzung der bAV gibt es deutliche Veränderungen. Ältere Zusagen für Geschäftsführer sind oft im Wege einer Pensionszusage (auch Direktzusage genannt) erfolgt. Bei diesem Durchführungsweg der bAV sagt das Unternehmen dem Mitarbeiter eine bestimmte Leistung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu. Beispielsweise die Zahlung einer Rente von 1.000 Euro ab dem 67. Geburtstag. Die Vorteile liegen hier insbesondere auf steuerlicher Seite im Unternehmen, da für die erfolgte Zusage direkt Rückstellungen gebildet werden können. Zudem muss die Zusage nicht mit Kapital hinterlegt, also rückgedeckt werden, sondern kann auch mit künftigen Erträgen die Zusage erfüllen. In der Praxis hat sich aber herausgestellt, dass in vielen Unternehmen eine aufgeschobene spätere Ausfinanzierung dieser erteilten Zusage das Unternehmen vor massive Schwierigkeiten stellt. Zudem kann sich eine nicht ausfinanzierte Zusage negativ auf einen möglichen Betriebsverkauf auswirken, da der Höhe nach nur bedingt quantifizierbare Zusagen den Unternehmenswert verringern.

Das derzeitige Niedrigzinsumfeld sorgt für weitere Probleme bei der Pensionszusage. Erfahrene Geschäftsführer wissen, dass die Höhe der Zusage in der Handelsbilanz mit dem durchschnittlichen Marktzins von Euroanleihen der letzten 7 Jahre auf den Gegenwartswert abgezinst wird. Dieser Zinssatz beträgt zum 31.12.15 3,89% nach 4,53% für das Jahr 2014. Da das durchschnittliche Zinsniveau die nächsten Jahre weiter zurückgehen wird, steigt die Höhe der notwendigen Pensionsrückstellungen weiter an. Bis 2019 kann man anhand der aktuellen Zinssätze der letzten Jahre mit einem Rückgang des Durchschnittszinses auf 2,5% kalkulieren.

Ein Beispiel: Für 2.500 Euro Rente in 22 Jahren sind derzeit knapp 100.000 Euro Rückstellung zu bilden. 2020 könnte dieser bilanzielle Wert schon bei über 250.000 Euro liegen, aufgrund kürzerer Restlaufzeit bis Rentenbeginn und gesunkener Zinsen.

Problematisch können solche höheren Rückstellungen werden, wenn das Unternehmen nur über eine geringe Eigenkapitalbasis verfügt, da Rückstellungen das Eigenkapital des Unternehmens mindern. Dies kann im Extremfall ein Insolvenzgrund werden.

Wer vor Jahren auf die Pensionszusage gesetzt hat und aktuell vom sinkenden Zinsniveau betroffen ist, sollte prüfen, ob die Zusage in der Höhe verändert werden kann. In der Regel bedeutet dies eine Verringerung der künftigen Leistungen, ermöglicht aber so, das Unternehmen überhaupt in dieser Form weiter fortführen zu können. Eine solche Veränderung sollte ausschließlich gemeinsam mit einem Spezialisten entwickelt werden, da hier sowohl rechtliche als auch steuerrechtliche Aspekte zu beachten sind und umfasst dann folgende Schritte:

1. Rechtliche und mathematische Prüfung der bisherigen Zusage,
2. Reduzierung der Zusage so weit wie möglich,
3. Umsetzung der Optimierung.

Erfahrungsgemäß erfüllen viele ältere Zusagen nicht mehr die aktuellen rechtlichen Anforderungen. Sie sollten deshalb alle 5-10 Jahre überprüft werden. So können zivilrechtliche Risiken oder unklare Formulierungen in der „Altzusage“ meist geheilt werden.

Aktuell werden bei Neuzusagen vermehrt andere Wege der GGF-Versorgung gewählt, die die Bilanz nicht belasten und damit viele Problembereiche vermeiden.

Einen solchen Weg kann eine Unterstützungskasse darstellen. Während bei der sehr bekannten Direktversicherung der Beitrag auch für Gutverdiener für 2016 auf 398 Euro monatlich begrenzt ist, kann in eine Unterstützungskasse prinzipiell unbegrenzt eingezahlt werden. Vierstellige monatliche Beiträge für GGF sind hierbei eher die Regel als die Ausnahme und tragen dem höheren Absicherungsbedarf des Geschäftsführers Rechnung. Auch wenn der Beitrag auf den ersten Blick sehr hoch erscheint, ist dieser in der Regel notwendig. Wer als Angestellter über ein Bruttoeinkommen von 6.000 Euro monatlich verfügt, zahlt gemeinsam mit dem Arbeitgeber 1.122 Euro (18,7%) in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Bei einem Geschäftsführer, der von der Pflicht zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung befreit ist, sollten die Beiträge nicht niedriger sein, um die Altersvorsorge auch tatsächlich auskömmlich zu finanzieren.

Die Unterstützungskasse bietet zwei Unterarten, bei denen die Beiträge entweder über eine Versicherung extern investiert werden (kongruent rückgedeckte Ukasse) oder die Beiträge dem Unternehmen als interne Finanzierungsquelle dienen können (pauschal dotierte Ukasse). In der Breite der Fälle stellt die rückgedeckte Unterstützungskasse den am meisten genutzten und auch administrativ einfachsten Weg der GGF-Versorgung dar.

Fazit:

Die betriebliche Altersvorsorge lohnt sich nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für die Geschäftsleitung eines Unternehmens. Allerdings gilt es aufgrund der Rahmenbedingungen besondere Wege zu nutzen, die dem erhöhten Absicherungsbedarf und der Sicherheit für den Fortbestand des Unternehmens gemeinsam Rechnung tragen. Der optimale Weg ist individuell für jede Firma festzulegen und benötigt fachkundige und erfahrene Unterstützung. Die Vorteile sind allerdings vielfältig, sowohl für die Firma, als auch für den GGF persönlich.

Ihr



Dr. Michael König

Die Einschätzungen, die in diesem Dokument vertreten werden, basieren auf Informationen Stand Februar 2016. Die Einschätzungen sollen dabei nicht als auf die individuellen Verhältnisse des Lesers abgestimmte Handlungsempfehlungen verstanden werden und können eine persönliche Beratung nicht ersetzen. Alle Informationen basieren auf Quellen, die wir als verlässlich erachten. Garantien können wir für die Richtigkeit nicht übernehmen.