

Pensionsvorsorge für Geschäftsführer einer GmbH



CHRISTOPH ACHAMMER
3 Banken Versicherungsmakler
christoph.achammer@3bvm.at

Eines steht fest – unsere staatliche Pension wird in Zukunft sicher geringer ausfallen als in der Vergangenheit. Dabei waren schon bisher Besserverdiener besonders stark von der Pensionslücke betroffen. Ein hoher Lebensstandard, der am Ende einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn erreicht wurde, konnte mit der maximalen Nettopension von knapp unter 2.000,00 Euro im Monat auch bisher schon nicht aufrechterhalten werden. Grund genug für immer mehr Manager und Geschäftsführer, die Pensionslücke mittels einer betrieblichen Vorsorge zu schließen.

Der Vorteil einer betrieblichen Vorsorge gegenüber einer privaten Vorsorge liegt dabei klar auf der Hand. Die Pension wird zur Gänze aus dem Unternehmen finanziert und reduziert damit gleichzeitig den steuerpflichtigen Gewinn. Für eine solche ergänzende Pensionsvorsorge stehen grundsätzlich zwei konkrete Modelle zur Auswahl:

1. Pensionszusage (direkte Leistungszusage)

Das Unternehmen vereinbart mit dem Geschäftsführer ab Pensionsantritt eine bestimmte Pension (z. B. 1.000,00 Euro monatlich). Für diese verbindliche Zusage bildet Ihr Unternehmen gewinnmindernde Rückstellungen, wodurch in beträchtlichem Maß Steuern gespart werden. Die Vorsorge für die Finanzierung erfolgt über eine (freiwillige, aber betriebswirtschaftlich sinnvolle) Rückdeckungsversicherung. Zu Pensionsantritt erhält der Begünstigte dann vom Unternehmen eine lebenslange Pension, welche zu 100 Prozent durch die Versicherung ausfinanziert ist.

Zusätzliche Vorteile:

- Anstelle der Rentenleistung ist auch eine einmalige Kapitalablöse möglich.
- Steuervorteile durch die Kombination von Rückstellungsbildung und Rückdeckungsversicherung.
- Sicherstellung der finanziellen Mittel für die Leistung aus der Pensionszusage:
- Dadurch schlummern bei Pensionsantritt keine unkalkulierbaren Belastungen im Unternehmen – weder für nachfolgende Kinder (bei Betriebsübergabe) noch für einen Käufer des Unternehmens.
- Durch die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung wird der Geschäftsführer zum begünstigten Gläubiger.
- Ohne entsprechende Vorsorge würde ein Großteil des Pensionsanspruches bei einer Insolvenz verloren gehen.

- Die direkte Leistungszusage kann auch ein zu 100 Prozent beteiligter Geschäftsführer/Gesellschafter nutzen.
- Weder für Arbeitgeber noch Arbeitnehmer fallen für die Beiträge Lohnnebenkosten an.

2. Managerpension (Leistungszusage über betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse)

Diese Variante der betrieblichen Pensionsvorsorge kommt nur für Geschäftsführer mit Arbeitnehmergemeinschaft infrage, d. h. mit einer Beteiligung bis maximal 25 Prozent an der Gesellschaft.

Auch hier wird die Leistung für den Geschäftsführer vertraglich definiert. Der Unterschied liegt darin, dass die Finanzierung zur Gänze über laufende Beitragszahlungen auf eine betriebliche Kollektivversicherung oder eine Pensionskasse ausgelagert ist. Das Unternehmen muss die Managerpension in der Bilanz nicht ausweisen. Die Beiträge sind als Betriebsausgabe absetzbar, eine Aktivierung in der Bilanz ist nicht notwendig.

Zusätzliche Vorteile:

- Alle Leistungen werden von der Pensionskasse übernommen und somit ist die Pension vom zukünftigen Schicksal des Unternehmens völlig getrennt.
- Wie auch bei der Pensionszusage fallen für die Pensionskassenbeiträge weder für das Unternehmen noch für den Geschäftsführer Lohnnebenkosten an.

Allerdings sind in dieser Variante ausschließlich Pensionsleistungen möglich, eine Einmalzahlung des angesparten Kapitals zu Pensionsantritt ist nicht zulässig.

Für eine optimale und individuelle Lösung der betrieblichen Altersvorsorge ist eine ausführliche und objektive Beratung äußerst wichtig. Die Experten des 3 Banken Versicherungsmaklers informieren Sie als All-in-one-Anbieter (Versicherung, Pensionskasse, Mitarbeitervorsorgekasse) auch über betriebswirtschaftliche Fragen im Zusammenhang mit der Einführung eines Vorsorgesystems. Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen eine maßgeschneiderte Lösung.



Die SHS Unternehmensberatung GmbH mit Büros in Salzburg und Innsbruck ist auf die Beratung bzw. Prozess- und Strukturoptimierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette spezialisiert. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 22 Mitarbeiter und wird von den beiden Geschäftsführern Mag. Clemens Satke und Dr. Florian Schatz geführt. Zu den Kunden der SHS Unternehmensberatung GmbH gehören österreichische Unternehmen aus allen Sparten bzw. Branchen.

Im Interview mit UNTERNEHMEN berichtet Dr. Schatz über seine Erfahrungen mit der betrieblichen Altersvorsorge sowie über die ausschlaggebenden Motive der SHS Unternehmensberatung für die Versicherungsrückdeckung der erteilten Pensionszusagen.

Hat das Thema betriebliche Altersvorsorge einen großen Stellenwert in den mittelständischen Unternehmen oder gibt es hier noch Entwicklungspotenzial? Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Beratungspraxis gemacht?

Der Arbeitsschwerpunkt der SHS Unternehmensberatung liegt primär in der Effizienzsteigerung der zu beratenden Unternehmen. In meiner täglichen Beratungspraxis ergeben sich keine unmittelbaren Berührungspunkte mit der betrieblichen Altersvorsorge. Mein persönlicher Eindruck ist aber jener, dass bei der betrieblichen Altersvorsorge noch einiges an Potenzial besteht. Insbesondere da derzeit Erwerbstätige mit eher bescheidenen Ansprüchen aus der staatlichen Pension rechnen müssen. Die betriebliche Vorsorge ist aus meiner Sicht eine zusätzliche Säule für die Altersvorsorge, welche beispielsweise in der Schweiz seit Jahren Standard ist.

Die betriebliche Altersvorsorge ist eine Möglichkeit zur Sicherung der eigenen Altersvorsorge. Wo liegen aus Ihrer Sicht die zentralen Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge, die Unternehmen für Geschäftsführer bzw. leitende Mitarbeiter vereinbaren können?

Aus Sicht des Unternehmers kann dieses Thema von zwei Seiten betrachtet werden. Einerseits geht das Unternehmen eine langfristige und stetig steigende Verbindlichkeit ein, welche mit einem zukünftigen Liquiditätsbedarf verbunden ist. Andererseits besteht für das Unternehmen ein wesentlicher Vorteil in der Möglichkeit, für das Unternehmen wichtige Mitarbeiter langfristig zu binden. Wenn für einen Mitarbeiter eine betriebliche Altersvorsorge vereinbart bzw. abgeschlossen wird, sehe ich das als Commitment von beiden Seiten. Zur Bindung von Schlüsselmitarbeitern ist die betriebliche Altersvorsorge Bestandteil eines Gesamtpaketes, welches Unternehmen ihren Mitarbeitern anbieten.

Die steuerliche Komponente bzw. mögliche steuerliche Begünstigungen sehe ich nicht als primäre Motivation, eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen.

Weshalb haben Sie sich für eine Rückdeckung der Pensionszusage mittels einer Versicherung entschieden?

Der Abschluss der Rückdeckungsversicherung war für meinen Partner Mag. Satke und mich eine reine Risikoüberlegung. Auf diese Weise wollten wir die künftigen Pensionsauszahlungen unabhängig vom Geschäftsgang des Unternehmens absichern. Damit haben wir aber auch sichergestellt, dass die Pensionszahlungen die Liquidität des Unternehmens nicht belasten und die folgende Führungsmannschaft sich ausschließlich auf das Tagesgeschäft konzentrieren kann, ohne unsere Pensionszahlungen verdienen zu müssen.