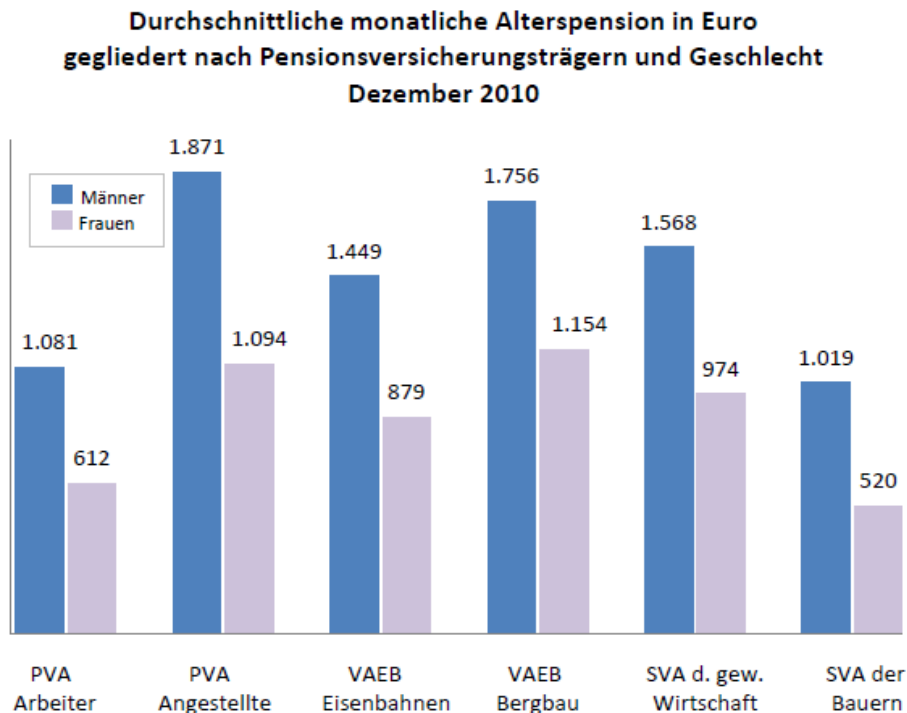


Die Betriebspension für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)

Das staatliche Umlageverfahren stößt an seine Grenzen. Die Pensionsreformen der letzten Jahre greifen bereits und bedeuten mittelfristig einen Rückbau der staatlichen Rente. Langfristig geht es um zwischen 15% und 25% weniger staatliche Alterspension. Ein weiteres, nachhaltig stabiles, Pensionsstandbein ist gefragt!

Der Pensionsschock

Damit ist nicht der Übertritt in den verdienten Ruhestand gemeint, sondern der Schreck, der mit der ersten Pensionszahlung verbunden sein wird. Die durchschnittlichen **Alterspensionen** in Österreich betragen zum Dezember 2010 – brutto:



(Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger)

Die betrieblich finanzierte „Privatvorsorge“

Eine zielführende und sinnvolle Maßnahme im Ruhestand eine Zusatzpension zu erhalten, ist die betriebliche **Pensionszusage** (direkte Leistungszusage). Durch Rückstellungen und die damit erzielbaren **Steuer- und Zinsvorteile** „finanziert“ einen Teil der Pension der **Fiskus**. Zusätzlich bringt eine richtig gestaltete **Rückdeckungsvorsorge** Sicherheit und eine solide Rendite. Kumuliert bedeutet das also einen Ertragseffekt, der mit Privatvorsorge (z.B. privater Lebensversicherung) in der Form nicht erzielbar ist.

Bei der **Gestaltung** und während der **Anwartschaft** sind aber einige „Spielregeln“ zu beachten. Die schlechte Nachricht: Pensionszusagen an Gesellschafter einer **Personengesellschaft** (z.B. OG) sind als **Gewinnverteilungsabrede** anzusehen und daher in der Steuerbilanz nicht rückstellungsfähig. Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) von **Kapitalgesellschaften** – unter Einhaltung bestimmter Regeln – hingegen schon.

Wesentliche Bestimmungen sind z.B.:

- ⇒ Pensionszusagen an beherrschende GGF unterliegen nicht dem **Betriebspensionsgesetz**
- ⇒ Pensionszusagen müssen schriftlich, rechtsverbindlich und unwiderruflich sein
- ⇒ Die Zusage muss in **Rentenform** gegeben werden (Verbot von Kapitalzusagen!)
- ⇒ Nur unter bestimmten Voraussetzungen kann die Zusage (einseitig) widerrufen, eingeschränkt oder ausgesetzt werden (Fortbetrieb des Unternehmens gefährdet, zwingende wirtschaftliche Gründe)
- ⇒ **Fremdvergleich**: Zusagen an gesellschaftsnahe Personen müssen in der Praxis auch Nichtgesellschaftern üblicherweise gewährt werden (Gefahr der „verdeckten Ausschüttung“)

Die Ausgestaltung der Pensionszusage

Ein breiter Gestaltungskorridor ermöglicht die ausreichende Abdeckung persönlicher Bedürfnisse und Wünsche. Dabei sind folgende Aspekte besonders wichtig:

⇒ Alterspension:

- Höhe (z.B. € 1.000,- monatlich oder Pension im Verhältnis zum Einkommen)
- Anzahl der Pensionen pro Jahr (Steuervorteil 13. u. 14. Bezug)
- Pensionsantrittsalter (siehe Pensionsreform)

⇒ Hinterbliebenenpensionen:

- während Aktivzeit und/oder in der Pensionsphase
- Höhe der Renten (meist in % der Alterspension)
- Waisenpensionen (Höhe bzw. Dauer)

⇒ Berufsunfähigkeitspension:

- Höhe (meist gekoppelt an die Alterspension)
- Zurechnung (d.h. sie beträgt mindestens die spätere Alterspension)
- Leistungsvoraussetzungen (an ASVG- oder Versicherungsbestimmungen gekoppelt)

Weitere wichtige Gestaltungspunkte:

- Unverfallbarkeitsfrist
- Wertanpassung der Leistungen
- Eingriffsvorbehalte

Die Finanzierung der Pensionszusage

Das Unternehmen bildet – steuermindernde – Rückstellungen (und erfüllt das steuerliche Erfordernis mit **Wertpapieren** bzw. finanziert die Zusage mittels einer **Rückdeckungsversicherung**). Der Steuereffekt „finanziert“ nun einen Teil der späteren Pensionsleistungen.

Betriebsfremde Risiken (Ableben, Berufsunfähigkeit) sichert das Unternehmen durch Auslagerung zusätzlich ab. Weiterer Effekt: Es sammelt sich – mit **Zins- und Zinseszins**effekt – die erforderliche Barschaft bis zum Pensionsantritt an. Das Unternehmen ist dann z.B. auch in der Lage die Pensionszahlungen **auszulagern** (z.B. in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung) oder **abzufinden**.

Fazit

Die Pensionszusage für den (Gesellschafter) Geschäftsführer – bzw. z.B. leitende Mitarbeiter – ist eine zunehmend attraktive Form der Eigen- und Hinterbliebenenvorsorge. Von der maßgeschneiderten – arbeits- und steuerrechtlich korrekten – Gestaltung der Zusage und der Auswahl des Rückdeckungsvertrages (Flexibilität, Rendite, Sicherheit) hängt es ab, wie rentabel die Finanzierungsmittel eingesetzt werden, um damit die später erforderlichen Pensionsleistungen zur Gänze abzudecken.

EMPFEHLUNG

Bestehende Pensionszusagen sollten – ebenso wie das Gutachten für die Bilanz – im Lichte der Pensionsreformen und unter Beachtung der im Steuer- und Arbeitsrecht laufend stattfindenden Änderungen einer kritischen Prüfung unterzogen werden!



h+p hoffmann&partner sozialkapitalmanagement gmbh
A-1030 Wien, Ungargasse 37
D-60596 Frankfurt am Main, Schaumainkai 69
Tel: +43 (0) 1 253 0 500 580/ +49 (0) 69 297 98 46
Mobil: +43 (0) 699 22 33 70 67
E-Mail: office@hoffmann-partner.co.at
www.hoffmann-partner.co.at

Geschäftsführende Gesellschafter: Erich R. Hoffmann, DI Christian Kautschitsch
© Jänner 2012