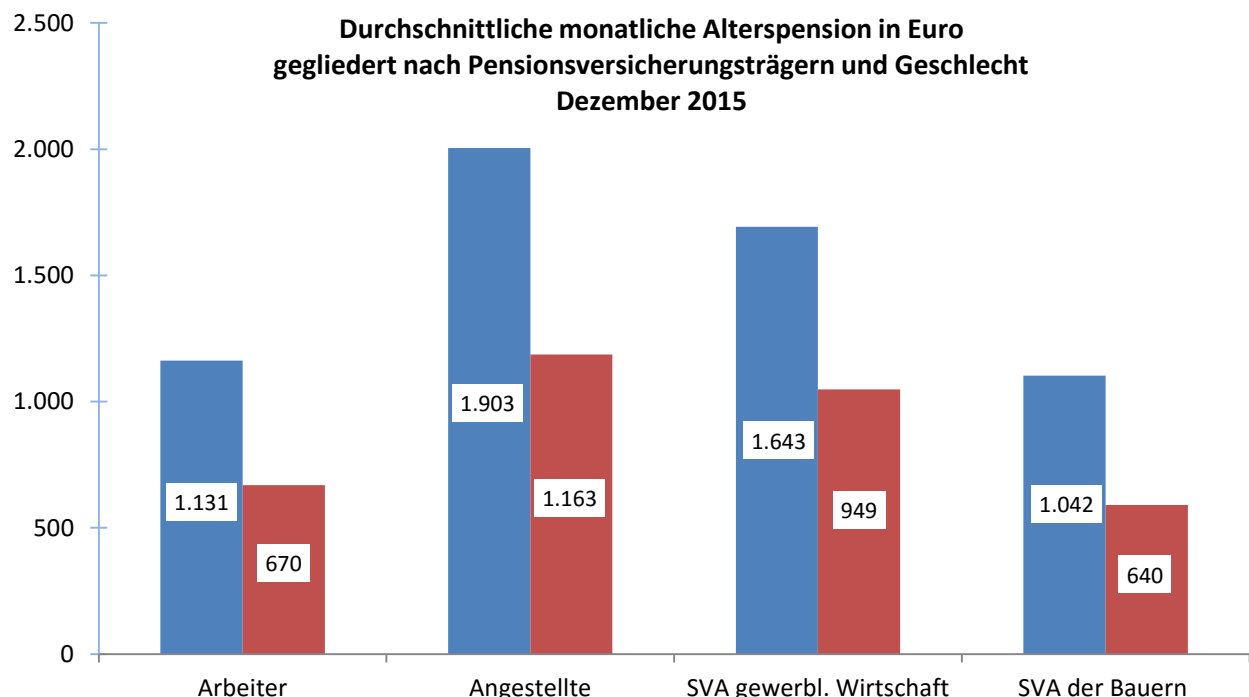


## Die Betriebspension für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)

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 20% und 35% weniger staatliche Alterspension im Vergleich zu heute. 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 2015 – brutto (!):



### 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 GGF (soweit nicht Arbeitnehmer) 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 Pensionsreformen)

⇒ Hinterbliebenenpensionen:

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

⇒ Berufsunfähigkeitspension:

- Höhe (oft 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 – das nötige Kapital 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 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

Die Gestaltung und Einrichtung von GGF-Pensionszusagen bedürfen umfassender Kenntnisse in unterschiedlichen Rechtsbereichen. Insbesondere legen wir höchsten Wert auf **Rechtssicherheit** und erstellen Pensionszusagen ausschließlich in Zusammenarbeit mit auf Steuer- bzw. Arbeitsrecht spezialisierten Partnern!

Lassen Sie sich unverbindlich einen persönlichen Gestaltungsvorschlag erstellen.

[h+p hoffmann & partner sozialkapitalmanagement gmbh](http://www.hoffmann-partner.co.at)

A-1030 Wien, Ungargasse 37  
D-60596 Frankfurt am Main, Schaumainkai 69  
Tel: +43 (0) 1 253 0 500 580/ +43 (0) 699 12 33 70 67  
E-Mail: [office@hoffmann-partner.co.at](mailto:office@hoffmann-partner.co.at)  
[www.hoffmann-partner.co.at](http://www.hoffmann-partner.co.at)

Geschäftsführender Gesellschafter: Erich R. Hoffmann, (beideter Sachverständiger für betriebliches Vorsorgewesen)