



Geschäftsführer-Pension über den Betrieb: Was dafür und dagegen spricht

Wie oft stellten Steuerberater die Frage, ob sich betriebliche Pensionszusagen für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH überhaupt rentieren? Wie oft kam dann zugleich auch der Einwand, dass eine derartige Vorsorge nicht zu jenem gewünschten „steuerlichen“ Vorteil führt, wie dies Versicherungsvermittler vorrechnen?

Hat sich dabei der Steuerberater bei der Beantwortung dieser Frage überhaupt ernsthafte Gedanken über dieses Modell gemacht oder ist das einfach nur eine pauschale Antwort? Denkt man an die klassische „Ein-Mann-GmbH“, so fokussiert man in der Beratung sofort „Variante A“, nämlich die betriebliche Pensionsvorsorge, so als wäre dies die einzige gute Möglichkeit, einem geschäftsführenden Gesellschafter eine Vorsorge für die Pension zu verschaffen.

An eine alternative „Variante B“ denkt man hier jedoch meistens nicht, nämlich jene einer privaten Pensionsvorsorge, welche aus bereits versteuertem Kapital finanziert wird. Beispielsweise könnte man hier eine Gewinnausschüttung bzw. Gehaltserhöhung simulieren und den quasi „Netto-Verbleib“ errechnen, welcher dann für die vorher angesprochene „Privatvorsorge“ zur Verfügung steht.

Aber warum sollte man sich überhaupt mit einer derartigen Variante, deren Mittel aus bereits versteuertem Kapital stammen, auseinandersetzen, zumal ein Modell aus noch unversteuertem Kapital, nämlich die betriebliche Pensionsvorsorge (siehe oben „Variante A“), von Natur aus schon viel lukrativer sein müsste? Fragen über Fragen!

Bevor man den Weg zum Kunden und seinem Steuerberater wagt, sollte sich der Berater daher mit ein paar zentralen Themen auseinandersetzen:

- Woher stammen die Mittel für eine private Pensionsvorsorge?
- Wie hoch ist das derzeitige Einkommen des Geschäftsführers aus seiner Tätigkeit?
- Welche Einkunftsquellen existieren in der aktiven Beschäftigungsphase noch?
- Welche Einkunftsquellen hat man in der Pensionsphase zu erwarten?
- Welche Auswirkungen hat die Entscheidung zwischen Betriebsvorsorge und Privatvorsorge auf das gesetzliche Pensionskonto?

In Beratungen hört man auch oft das Argument, dass man in der Pensionsphase weniger verdient als im Aktiveben. Dies führt in weiterer Folge zum Argument, dass bspw. eine sofortige Gehaltserhöhung auf einen bereits bestehenden hohen Gehalt im Vergleich zu einer Pensionsvorsorge über den Betrieb – eigentlich ja auch nichts anderes als ein Gehaltserhöhung (diese bezieht sich im Unterschied zur sofortigen Gehaltserhöhung auf die Pensionsphase) –

eine deutlich höhere Steuer verursacht. Oft stimmt diese Hypothese jedoch nicht. Nicht selten kommt es nämlich vor, dass bspw. aus einer Erbschaft einer oder gar mehrerer Wohnungen mitunter hohe Mieteinnahmen entstehen, welche dann natürlich gemeinsam mit der gesetzlichen, aber auch der betrieblichen Pension versteuert werden müssen. Man kann erahnen, dass auf die Betriebspension dann schon relativ schnell ein Grenzsteuersatz von 50% wirken kann.

Auch die Auswirkungen der jeweiligen Entscheidung – Betriebsvorsorge oder Privatvorsorge – auf das gesetzliche Pensionskonto dürfen nicht unterschätzt werden.

Verdient man unter der Höchstbeitragsgrundlage (2020 liegt diese bei 6.265 Euro p.m.), so würde z.B. eine Gehaltserhöhung zu einer Erhöhung der Beitragszahlung in der Sozialversicherung führen, was in weiterer Folge auch einen niedrigeren „Netto-Verbleib“ zur Investition für die Variante B (Private Pensionsvorsorge) zur Folge hätte. Das oft genannte Verkaufsargument liegt auf der Hand: „Wenn Sie sich eine Erhöhung Ihres derzeitigen Geschäftsführerbezuges einräumen, dann führt dies zu einer Erhöhung Ihrer Lohnnebenkosten (hier Sozialversicherung), hingegen würde eine betriebliche Pensionsvorsorge diese Kosten nicht verursachen!“

Aber, wohin „verschwinden“ diese Beiträge? Diese versickern nicht, sondern landen alle direkt am gesetzlichen Pensionskonto und erhalten dort deren Teilgutschrift von derzeit 1,78%. Bestehende Gutschriften werden aufgewertet (Aufwertungszahl 2020: 1,031).

Beispielsweise würde die Entscheidung für Variante B (private Vorsorge), deren Mittel z.B. aus einer Gehaltserhöhung stammen, bei einem Verdienst unter der Höchstbeitragsgrundlage zwar zu einem relativ niedrigen Netto-Verbleib führen – der Grund liegt vorderhand darin, dass für die Gehaltserhöhung ein Sozialversicherungsbeitrag abgeführt werden muss, jedoch verursacht dies gleichzeitig einen erhöhten Anspruch aus dem gesetzlichen Pensionskonto. Addiert man beide Pensionen (private

und gesetzliche), so kann dies unter Umständen zu einer höheren Gesamtpension führen als eine Addition von betrieblicher und gesetzlicher Pension aus Variante A (betriebliche Vorsorge).

Dabei auch nicht zu vergessen sind jene gesetzlichen Pensionseinkünfte, welche mitunter begünstigt mit nur sechs Prozent besteuert werden und auch die erhöhten Leistungen aus der Selbständigenvorsorge („Abfertigung-Neu“). Dies alles könnte schlussendlich gesamt betrachtet zur Entscheidung für eine Privatvorsorge führen.

Das war nur ein Beispiel aus unzähligen Konstellationen, mit welchen man von Kunden konfrontiert werden könnte. Natürlich müssten sämtliche Einkommensverhältnisse (Aktivzeit/Pensionszeit) miteingebunden werden, um als Entscheidungsgrundlage dienen zu können. Ein professioneller Vergleichsrechner (programmiert von Mag. Steger), in welchem das komplette aktuell gültige Abgabenrecht eingearbeitet wurde, ermittelt den lukrativsten Weg, um als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH vorzusorgen.

In der Beratung sollte man daher nicht nur die abgabenrechtlichen Auswirkungen der betrieblichen bzw. der privaten Vorsorge isoliert betrachten, sondern das Gesamtergebnis mit ins Kalkül nehmen. Eine umfangreiche Gegenüberstellung der beiden Vorsorgevarianten – betriebliche oder private Vorsorge – beinhaltet diese Vergleichsrechnung und kann dem Kunden und seinem Steuerberater ausgehändigt werden.

Viele Steuerberater, welche oft als große „Verhinderer“ gesehen werden, haben in der Regel nichts gegen eine generelle Vorsorge mit einem „Rentenversicherungsprodukt“, es kommt nur des Öfteren vor, dass der Weg über die betriebliche Vorsorge kritisch betrachtet wird.

Der Vergleichsrechner ist sicherlich ein probates Instrument, die beiden Durchführungswege – betriebliche oder private Vorsorge – zu durchleuchten. Unabhängig, welches Modell dann schlussendlich das Rennen macht, wichtig ist, dass dies über ein lebenslanges Rentenversicherungsprodukt erfolgt! ■

Von **MMag. Florian Steger**, geschäftsführender
Gesellschafter der **Stecon Betriebsvorsorge**,
allgemein beedeter und gerichtlich
zertifizierter Sachverständiger
www.stecon.info

