



Wegweiser zu einer besonderen Zielgruppe

GMBH - GESELLSCHAFTER - GESCHÄFTSFÜHRER

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.

Ich vertrau der DKV

Dieses Handbuch enthält eine Fülle wichtiger Informationen für Ihre Arbeit,
erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Nur für den persönlichen Gebrauch

Inhalt

4	Die GmbH und ihre Gesellschafter-Geschäftsführer	18	Die Vorteile für die GmbH auf einen Blick
4	Warum dieses Geschäft so lukrativ und interessant ist?	19	Absicherung des GGF
4	Was muss ich über die GmbH wissen?	20	Absicherung des GF für das Alter
7	Die GmbH Punkt für Punkt	21	Rente wegen Erwerbsminderung
7	Die GmbH – steuerlich attraktiv	22	Direktversicherung
8	Was muss ich über die Gesellschafter wissen?	25	Die Direktversicherung Punkt für Punkt
9	Was muss ich über die Geschäftsführer (GF) wissen?	27	Beispielrechnung
14	Wie komme ich an Adressen?	28	Direktversicherung
14	Die „Quellen“ im Überblick	31	Die betriebliche Altersversorgung als Pensionszusage
15	Lücken in der Absicherung	31	Die Rückdeckungsversicherung
16	Absicherung der GmbH bei Erkrankung ihrer GGF		Hilfsmittel für die Angebotserstellung
17	Beispielrechnung Tarif TL		
18	Die Vorteile des Tarifs TL Punkt für Punkt		

Die GmbH und ihre Gesellschafter-Geschäftsführer

Kennen Sie das? Sie wissen, dass es da eine Zielgruppe gibt, die sehr interessant und lukrativ ist. Aber es fehlen Ihnen noch die nötigen Informationen, um sicher in die Akquisition gehen zu können.

Dieses Handbuch soll Ihnen helfen, mit der hochinteressanten Zielgruppe der GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) richtig ins Geschäft zu kommen.

Warum dieses Geschäft so lukrativ und interessant ist?

Schon zahlenmäßig ist diese Zielgruppe ein attraktiver Personenkreis. In der Regel ist hier überdurchschnittliche Finanzkraft vorhanden.

Und damit zwangsläufig auch überdurchschnittlicher Bedarf für das eine oder andere Versicherungsprodukt.

Was muss ich über die GmbH wissen?

Die GmbH gehört zur Gruppe der Kapitalgesellschaften. Sie verkörpert eine eigene Rechtspersönlichkeit und ist „juristische Person“. Das heißt, sie kann vor Gericht klagen oder verklagt werden. Ihre Gesellschafter sind mit größeren oder kleineren Anteilen beteiligt. Aber sie haften nicht persönlich für Verbindlichkeiten der Gesell-

schaft. Die Haftung der Gesellschafter beschränkt sich auf das Stammkapital. Als Kapitalgesellschaft unterliegt die GmbH nach außen einem strengen Reglement. Über die internen Rechte und Pflichten können die Gesellschafter hingegen weitgehend frei entscheiden.

Zweck der GmbH

Die GmbH kann durch eine oder mehrere Personen errichtet werden. Es gibt keinerlei Vorschriften für den Unternehmenszweck, solange er gesetzlich zulässig ist. Es muss noch nicht einmal ein Erwerbsziel erkennbar sein. Entsprechend finden Sie auch GmbHs, die mildtätige, gemeinnützige oder auch religiöse Zwecke verfolgen.

In der Regel ist die GmbH jedoch die typische Gesellschaftsform für kleine und mittlere Unternehmen.

Die berufsspezifischen Anforderungen, die an GmbH-Geschäftsführer gestellt werden, sorgen dafür, dass die unternehmerischen Freiheiten nicht grenzenlos sind.

Zwei Beispiele:

Der Geschäftsführer einer Steuerberatungs-GmbH muss Steuerberater sein.

Der Geschäftsführer einer Handwerks-GmbH muss entweder einen Meisterbrief oder ein Ingenieurstudium vorweisen können. Zumindest muss die GmbH einen Meister beschäftigen.

Der Gesellschaftsvertrag

Der Gesellschaftsvertrag muss notarielle Form haben und folgende Punkte enthalten:

- die Firma und den Sitz der Gesellschaft
- den Gegenstand des Unternehmens
- den Betrag des Stammkapitals
- den Betrag, der von jedem Gesellschafter auf das Stammkapital zu leistenden Einlage (Stammeinlage).

Stammkapital

Das für die Gründung einer GmbH notwendige Stammkapital ist mit mindestens **25.000 EUR** vorgeschrieben. Mit dem Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG), welches zum 01. November 2008 in Kraft getreten ist, tritt neben die bewährte GmbH (Mindeststammkapital von 25.000 EUR) die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (§ 5a GmbHG). Sie bietet eine Einstiegsvariante der GmbH und ist für Existenzgründer interessant, die zu Beginn ihrer Tätigkeit wenig Stammkapital haben und benötigen – wie zum Beispiel im Dienstleistungsbereich. Bei der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft handelt es sich nicht um eine neue Rechtsform, sondern um eine GmbH, die mit einem Stammkapital von nur 1 EUR (Mindestbetrag) gegründet werden kann. Sie muss aber zwingend den Rechtsformzusatz „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG

(haftungsbeschränkt)“ führen. Diese GmbH darf ihre Gewinne aber nicht voll ausschütten. Sie soll auf diese Weise das Mindeststammkapital der normalen GmbH nach und nach ansparen.

Stammeinlage

Die Gesellschafter können jetzt individuell über die jeweilige Höhe ihrer Stammeinlagen bestimmen und sie dadurch besser nach ihren Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten ausrichten. Jeder Geschäftsanteil muss nun nur noch auf einen Betrag von mindestens einem Euro lauten. Bei Neugründungen bzw. Kapitalerhöhungen kann von vornherein eine flexible Stückelung gewählt werden, vorhandene Geschäftsanteile können leichter gestückelt werden.

Der Anstellungsvertrag

In der Regel ist im Anstellungsvertrag festgelegt, welche Geschäfte durch die Gesellschafter-Versammlung genehmigt werden müssen.

Zum Beispiel:

- Kauf oder Verkauf von Grundstücken
- Aufnahme von Krediten
- Einstellung von Arbeitnehmern ab einer bestimmten Gehaltsklasse
- Erteilung von Prokura
- Gründung anderer Firmen.

Die GmbH & Co. KG

Die GmbH & Co. KG ist eine spezielle Personengesellschaft, bei der die GmbH als vollhaftender Gesellschafter (Komplementär) auftritt. Die Anteilseigner der GmbH haften als Kommanditisten der KG nur in Höhe der Einlage. Während die vollhaftende GmbH der Körperschaftsteuer unterliegt, ist dies bei der GmbH & Co. KG nicht der Fall.

Die betriebliche Altersversorgung wird dann interessant, wenn der mitarbeitende Gesellschafter nur an der GmbH beteiligt und diese gewerblich tätig ist.

Die GmbH Punkt für Punkt

- eigene juristische Person (kann z. B. vor Gericht klagen oder verklagt werden)
- ein oder mehrere Gesellschafter
- ein oder mehrere Geschäftsführer
- beliebiger Unternehmenszweck
- Vorteil für Gesellschafter: Haftungs-
begrenzung
- Vorteil für Gesellschafter-Geschäfts-
führer: günstige betriebliche Ab-
sicherung und Vorsorge möglich.

Die GmbH – steuerlich attraktiv

Die steuerpflichtigen Gewinne unterliegen der Körperschaftsteuer (KSt.), dem Solidaritätszuschlag (SolZ) und der Gewerbesteuer (GewSt.). Die GewSt.-Belastung wird durch die Gemeinden über den so genannten Hebesatz festgelegt. Die KSt.-Belastung ist bundeseinheitlich gleich. Der Steuersatz beträgt 15 % für die KSt. und 5,5 % der KSt. für den SolZ. Ab Januar 2009 gilt für Kapitalerträge im privaten Bereich die Abgeltungssteuer. Das Halbeinkünfteverfahren entfällt. Der Steuersatz beträgt 25 % (zzgl. 5,5 % SolZ sowie ggf. Kirchen-

steuer). Durch den Abzug der Steuer ist die Steuerpflicht der Erträge beim Anleger grds. abgegolten. Liegt der individuelle Steuersatz des Anlegers unter 25 %, kann die zuviel gezahlte Steuer durch die Abgabe der Einkommensteuererklärung durch den Anleger beim Finanzamt wiedergewonnen werden. Dort sind dann alle Kapitalerträge zu erklären und die einbehaltene Abgeltungssteuer durch eine Steuerbescheinigung nachzuweisen. Diese wird, wie bisher auch, angerechnet.

Was muss ich über die Gesellschafter wissen?

Die Zahl der Gesellschafter einer GmbH ist unbegrenzt. Als Gesellschafter kommen nicht nur natürliche, sondern auch juristische Personen oder Personengesellschaften in Frage.

Die Aufgaben der Gesellschafter

Zu den Aufgaben eines Gesellschafters gehören:

- Die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Ergebnisses
- Die Einforderung von Einzahlungen auf die Stammeinlagen
- Die Rückzahlung von Nachschüssen
- Die Teilung sowie die Einziehung von Geschäftsanteilen
- Die Bestellung und die Abberufung von Geschäftsführern sowie die Entlastung derselben
- Die Maßregeln zur Prüfung und Überwachung der Geschäftsführung

- Die Bestellung von Prokuristen und von Handlungsbevollmächtigten zum gesamten Geschäftsbetrieb
- Die Geltendmachung von Ersatzansprüchen.

Die Gesellschafter können gleichzeitig auch als Angestellte der GmbH tätig sein. Die Mitarbeit kann sich auf Teilbereiche oder – wie im Falle der Gesellschafter-Geschäftsführer – auf das gesamte Unternehmen beziehen. Eine gleichzeitige Tätigkeit bei der GmbH dürfte sich auch auf die Motivation auswirken. Während der „Nur-Gesellschafter“ primär an einer angemessenen Verzinsung des eingesetzten Kapitals interessiert ist, kann man bei Gesellschafter-Geschäftsführern auch einen unternehmerischen Antrieb, Gestaltungs- und Erfolgswillen voraussetzen. Dies sollten Sie bei der Akquisition im Auge behalten.

Was muss ich über die Geschäftsführer (GF) wissen?

Die Gesellschaft muss mindestens einen, kann aber auch mehrere Geschäftsführer haben. Geschäftsführer kann nur eine natürliche, uneingeschränkt geschäftsfähige Person sein.

Das Gesetz legt auch fest, dass jemand, der wegen Bankrott, Verletzung der Buchführungspflicht, Gläubigerbegünstigung und Schuldnerbegünstigung verurteilt ist, nicht Geschäftsführer werden kann (§ 6 Abs. 2 GmbHG).

Aufgaben des Geschäftsführers

Der GF ist in der Regel für die Gesamtleitung des Unternehmens verantwortlich, sofern nicht einzelne Aufgaben auf verschiedene GF aufgeteilt sind.

Seine Befugnisse ergeben sich aus dem Dienstvertrag, dem Gesellschaftsvertrag und aus dem GmbH-Gesetz.

Der GF muss die Vermögensinteressen der GmbH verantwortlich und treuhänderisch wahrnehmen. Insbesondere darf er nicht einfach die Geschäftspolitik ändern.

Status des Geschäftsführers

Der Geschäftsführer einer GmbH spielt eine Doppelrolle. Zum einen ist er Dienstvertragsnehmer. In dieser Funktion untersteht er den Weisungen der Gesellschaft. Zum anderen ist er aber auch Organ und gesetzlicher Vertreter der Gesellschaft. Als solcher ist er im Geschäftsverkehr nach außen mit umfangreichen Vollmachten ausgestattet.

Beherrschender GGF oder nicht beherrschend?

Beherrschender GGF

- GGF mit allen Anteilen („Ein-Mann-GmbH“)
- GGF mit mehr als 50 % der Anteile
- GGF mit weniger als 50 % der Anteile, wenn er laut Gesellschaftsvertrag Sperrminorität hat
- GGF mit weniger als 50 % der Anteile, aber faktischer Entscheidungsgewalt.

- > Status: selbstständig
- > Sozialversicherung: nicht pflichtversichert
- > steuerrechtlich: Arbeitnehmer.

Der „beherrschende“ GGF gilt im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht als selbstständig und hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung durch die GmbH. Er kann jedoch im Anstellungsvertrag eine Gehaltsfortzahlung vereinbaren.

Nicht beherrschender GGF

- GGF mit weniger als 50 % der Anteile ohne Sperrminorität und/oder faktischer Entscheidungsgewalt (kann seine Vorstellungen nur gemeinsam mit anderen Gesellschaftern realisieren).

- > Status: abhängig Beschäftigter
- > Sozialversicherung: pflichtversichert
- > steuerrechtlich: Arbeitnehmer.

Der „nicht beherrschende“ GGF gilt im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht als Arbeitnehmer und hat einen gesetzlichen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung durch die GmbH.

Fazit:

Ob der Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, hängt von der rechtlichen Stellung, der kapitalmäßigen Beteiligung und dem tatsächlichen Einfluss auf die GmbH ab.

Besitzt der GGF mindestens die Hälfte des Stammkapitals oder eine Sperrminorität, ist er kein Arbeitnehmer im Sinne der Sozialversicherung.

Doch auch bei einer Kapitalbeteiligung von unter 50 % liegt keine abhängige, sondern selbstständige Beschäftigung vor, wenn der GGF maßgeblich Einfluss auf die Gesellschaft ausüben kann.

Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, wie etwa das Kündigungsschutzgesetz finden auf Gesellschafter-Geschäftsführer generell keine Anwendung.

„Beherrschende“ GGF unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht und haben nur Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, wenn der Anstellungsvertrag eine entsprechende Regelung enthält.

Ob Versicherungspflicht besteht oder nicht, entscheiden die Träger der Sozialversicherung. Sie beurteilen diese Frage anhand eines Feststellungsbogens für GF einer GmbH. Dieser Fragebogen ist bei allen Arbeitsämtern und Krankenkassen erhältlich.

Die Bezüge des Geschäftsführers

Die Bezüge von Gesellschafter-Geschäftsführern setzen sich üblicherweise zusammen aus

- Festgehalt
- Tantiemen und
- Nebenleistungen.

Die Angemessenheit der Bezüge richtet sich nach

- Art und Umfang der Tätigkeit
- den Ertragsaussichten der Gesellschaft
- dem Verhältnis des Gehalts zum Gesamtgewinn des Unternehmens und der Verzinsung des eingesetzten Kapitals.

Für alle Vergütungen gilt, dass sie ausdrücklich von den Gesellschaftern beschlossen sein müssen. Das Finanzamt würde sonst von verdeckten Gewinnausschüttungen (vGA) ausgehen.

Der Bedarf eines Geschäftsführers

Die GGF vereinen in sich eine ganze Reihe von wichtigen Funktionen.

Einerseits erwächst aus dieser Konstellation ein großes Maß an Verantwortung. Denn die Geschäfte erfolgreich zu führen und zugleich die Interessen der Gesellschafter zu berücksichtigen, ist oft schwierig.

Andererseits sind die Verdienstmöglichkeiten ungewöhnlich. Hieraus und aus der speziellen Situation in der GmbH ergeben sich überaus attraktive Möglichkeiten für eine individuelle Absicherung und Versorgung.

Die Gestaltung der Vorsorge

Bei der Gestaltung seiner Versorgung muss der GGF seinen sozialversicherungsrechtlichen Status berücksichtigen. Wird er als Arbeitnehmer beurteilt, das heißt als jemand, der nichtselbstständige Arbeit leistet (§ 7 SGB IV), so unterliegt er der Sozialversicherungspflicht. Ist er dagegen selbstständig, fehlt die Absicherung durch die Sozialversicherung.

Zum System der Sozialversicherung gehören:

- Krankenversicherung
- Pflegepflichtversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung.

Die Sozialversicherung ist gedacht als Solidargemeinschaft für diejenigen, die einer Beschäftigung nachgehen. Beschäftigung – im Sinne der Sozialversicherung – ist nichtselbstständige Arbeit. Diese ist gekennzeichnet durch die persönliche Abhängigkeit des beschäftigten Arbeitnehmers und der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers.

Ob ein GGF sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, hängt von seiner rechtlichen Stellung, seiner kapitalmäßigen Beteiligung und seinem tatsächlichen Einfluss auf die GmbH ab.

Hier sind also vielfältige Kombinationen möglich.



Wie komme ich an Adressen?

Der eigene Bestand

Mit Ihrem Bestand haben Sie einen Fundus, den Sie ohne große Anstrengungen bearbeiten können, da es ja schon einen Kontakt gibt.

Das Handelsregister

Hier nehmen Sie Einblick in eine sehr qualifizierte Adresskartei, die Ihnen nicht nur den Sitz der Gesellschaft, sondern auch die Namen der GGF verrät.

Die IHK

Auf Anfrage bekommen Sie Listen der GmbHs in Ihrer Region, strukturiert nach Branchen, Unternehmensgrößen usw.

Die Gelben Seiten

Das wahrscheinlich einfachste Mittel, um an Adressen zu gelangen. Sie können zumindest die Branchen vorsortieren, die Sie mehr oder weniger interessieren.

Persönlicher Kontakt

Die vorgenannten Mittel (bis auf den eigenen Bestand) sind natürlich auch Ihren Wettbewerbern zugänglich. Deshalb sollten Sie die persönliche Ebene hinzuziehen.

Suchen Sie zum Beispiel Kontakt zu kleinen Druckereien und Schilderherstellern. So sind Sie vielleicht bei der „GmbH in Gründung“ einen entscheidenden Schritt voraus.

Die Quellen im Überblick

- **eigener Bestand*****
- **Handelsregister*****
- **IHK*****
- **Persönlicher Kontakt****
- **Empfehlungen****
- **Gelbe Seiten***
- **Firmenschilder in Industriegebieten***
- (Druckerei, Schilderhersteller)

Komplette Adressen mit GGF-Namen ersparen Ihnen langwieriges Durchfragen. Deshalb sollten Sie in Ihrer Prioritätenliste den Sternen folgen:

- | | |
|-----|---------------------|
| *** | Qualifiziert |
| ** | Interessant |
| * | Routine |

Lücken in der Absicherung

Ihr Einstieg ins „Geschäft“

Häufig ist es Unwissenheit, manchmal auch schlicht falsche Beratung, die zu Versorgungslücken führt. Aus welchem Grund auch immer, die Versorgungslücken bei GGF sind da. Sei es in der Absicherung des eigenen Einkommens, oder in der Unfallversicherung und erst recht in der Altersversorgung.

Das öffnet Ihnen die Türen und lässt Ihre Argumente überzeugen. Gerade der Personenkreis der Gesellschafter-Geschäftsführer hat ein besonderes Absicherungsbedürfnis.

Eine Möglichkeit für Sie, das gesamte DKV-Repertoire anzubieten!

Hier ist für Sie der Einstieg in ein lukratives Geschäft geebnet. Denn die Lücken können Sie jetzt in einer Art und Weise füllen, die allen Beteiligten greifbare Vorteile verschafft:

- dem GGF, weil er eine bessere Absicherung und Vorsorge ohne private Investition bekommt
- der GmbH, weil sie über absetzbare Betriebsausgaben steuerlich entlastet wird
- **Ihnen, weil Sie sowohl für den GGF als auch für die GmbH erstklassige Angebote haben.**

Absicherung der GmbH bei Erkrankung ihrer GGF

Die Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt kann vor allem kleinere GmbHs erheblich belasten. Die DKV bietet dafür eine spezielle Rückdeckungsversicherung an, die es GmbHs ermöglicht, sich gegen derartige Risiken abzusichern: Tarif TL

**Und das Beste daran:
Ihr Angebot ist nahezu konkurrenzlos. Denn kaum ein anderes Unternehmen bietet einen vergleichbaren Tarif an.**

Bei den TL-Tarifen können die Zahl der Karenztage, die Höhe des versicherten Tagegeldes und die Leistungsdauer ganz individuell den Bedürfnissen des GGF und der GmbH angepasst werden. Der abschließbare Höchstsatz liegt bei 515 EUR pro Tag. Die Höchstleistungsdauer bei eineinhalb Jahren.

Die Beiträge für den Abschluss einer TL-Versicherung können von der GmbH als Betriebsausgabe gemäß § 4 Abs. 4 EStG steuerlich in Abzug gebracht werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die GmbH ist zur Gehaltsfortzahlung verpflichtet
- Der GGF wird arbeits- und sozialversicherungsrechtlich als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer eingestuft.

Ist der GGF hingegen nicht sozialversicherungspflichtig, gilt die Gehaltsfortzahlung als Teil seiner Gesamtvergütung. Ist diese angemessen, werden die Beiträge für den Abschluss des Tarifs TL vom Finanzamt als abzugsfähige Betriebsausgaben anerkannt.

Da die Angemessenheit der Bezüge jedoch eine Ermessensfrage ist, empfiehlt sich die Abstimmung mit dem Steuerberater und dem Finanzamt.

Beispielrechnung Tarif TL

Bei der Vergleichsberechnung wird von den folgenden Ausgangsdaten ausgegangen:

> Geschlecht: männlich > Eintrittsalter: 38 Jahre > beherrschender GGF

BEISPIELRECHNUNG

INDIVIDUELL

Risiko der Entgeltfortzahlung pro Monat (brutto)	4.000,00 EUR	EUR
Annahme (netto)	3.000,00 EUR	EUR

PRIVATE ABSICHERUNG

Absicherung über ein privates Tagegeld

(z. B. TN2 ab 8. Tag, 100 EUR/Tag,

d. h. netto 3.000 EUR/Monat)

Sie zahlen aus eigener Tasche pro Monat	174,40 EUR	EUR
---	------------	-----

ALTERNATIVE: KOMBINIerte ABSICHERUNG ÜBER GMBH UND PRIVAT

Absicherung über die Rückdeckungsversicherung – Tarif TL3
(TL z. B. 8. – 183. Tag/135 EUR, d. h. brutto 4.000 EUR/Monat)

Die GmbH zahlt pro Monat	87,75 EUR	EUR
--------------------------	-----------	-----

Als Betriebsausgabe reduzieren diese Beiträge
die Steuerlast der GmbH

./. Gewerbesteuer (87,75 EUR x 3,5 % x 450 %)*	13,82 EUR	EUR
./. Körperschaftsteuer (87,75 EUR x 15 %)	13,16 EUR	EUR
./. Solidaritätszuschlag (13,16 EUR x 5,5 %)	0,72 EUR	EUR
Effektivbelastung der GmbH monatlich	60,05 EUR	EUR

Private Absicherung im Anschluss an die

Entgeltfortzahlung der GmbH durch Sie

(TU ab dem 183. Tag, 100 EUR/Tag, d. h. netto 3.000 EUR/Monat)	8,80 EUR	EUR
--	----------	-----

Effektive monatliche Gesamtbelastung	68,85 EUR	EUR
--------------------------------------	-----------	-----

Monatliche Ersparnis	105,55 EUR	EUR
----------------------	------------	-----

* (Beitrag TL x Gewerbesteuer-Messbetrag x Hebesatz der jeweiligen Gemeinde)

Die Vorteile des Tarifs TL Punkt für Punkt

- > Rückdeckungsversicherung, um GmbHs vor der Belastung durch Gehaltsfortzahlung an den GGF zu schützen.
- > Gilt der GGF sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer, sind die TL-Beiträge abzugsfähige Betriebsausgaben.
- > Gilt der GGF sozialversicherungsrechtlich als Unternehmer, zählt die Gehaltsfortzahlungs-Vereinbarung als Teil der Gesamtvergütung. Wenn diese angemessen ist, sind die Beiträge ebenfalls absetzbar.
- > Klarer Doppelnutzen: Sicherheit und Steuerentlastung.
- > Auf individuelle Bedürfnisse abstimmbar.
- > Vorteilhaft auch im Vergleich mit einer privaten Absicherung.

Die Vorteile für die GmbH auf einen Blick

- > Die Beiträge sind als Betriebsausgaben absetzbar (allerdings muss die GmbH die empfangenen KT-Leistungen als Betriebseinnahmen verbuchen und entsprechend versteuern).
- > Geringe Effektivbelastung durch den Steuerminderungseffekt von Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer sowie Solidaritätszuschlag.
- > Tarif TL ist geeignet für Tagessätze bis 515 EUR und eine Leistungsdauer von bis zu eineinhalb Jahren.
- > Die GmbH ist wirksam und kostengünstig vor den finanziellen Risiken der Lohn- und Gehaltsfortzahlung geschützt.

Absicherung des GGF

Grundsätzlich steht dem GGF das ganze Krankenversicherungs-Spektrum der DKV zur Verfügung:

- Vollversicherung
- Ergänzungsversicherungen
- Absicherung vor Verdienstaufschlägen, wie Tagegeld bzw. Krankentagegeld.

Die DKV bietet sowohl dem abhängig beschäftigten (nicht beherrschend) als auch dem selbstständigen GGF (beherrschend) Schutz vor Einkommenseinbußen bei Krankheit.

Die Frage, ob ein GGF abhängig Beschäftigter oder selbstständiger Unternehmer ist, wird im Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht nach unterschiedlichen Kriterien beurteilt, die vielfach nur schwer abzuklären sind.

Die Auswahl des richtigen Tarifs bei der DKV erfolgt hingegen nach einfachen, nachvollziehbaren Kriterien:

Existiert ein Anstellungsvertrag des GGF mit der GmbH, der eine Gehaltsfortzahlung (gesetzlich oder vertraglich) von 6 Wochen beinhaltet, ist eine Absicherung über die Tarife TU/TC die richtige Lösung.

Das vereinbarte Krankentagegeld wird ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Ist im Anstellungsvertrag eine Gehaltsfortzahlung von mehr als 6 Wochen vereinbart, kann der Versicherungsschutz entsprechend angepasst werden (z. B. ab 64. Tag, 85. Tag usw.).

Nur in seltenen Fällen hat der GGF mit der GmbH keinen Anstellungsvertrag geschlossen. Existiert kein Anstellungsvertrag und damit keine Gehaltsfortzahlung, wird per Gesellschafterbeschluss unterjährig oder am Ende des Jahres eine Gewinnausschüttung vorgenommen. Eine Absicherung erfolgt in diesen Fällen über den Tarif TN2.

Absicherung des GF für das Alter

Ziel der Altersversorgung ist es, die Lücke zwischen Aktiv- und Ruhestandsbezügen nicht zu groß werden zu lassen.

Gesetzliche Altersrente ja oder nein?

Ob ein beherrschender GGF als freiwilliger Beitragszahler in der gesetzlichen Rentenversicherung verbleiben soll, hängt davon ab, wie lange er vor der Selbstständigkeit als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt war.

Die Altersrentenansprüche bleiben bestehen, auch wenn der GGF die Beitragszahlungen einstellt. Es geht nur darum, die allgemeine Wartezeit zu erfüllen. Wenn hier nur ein paar Monate fehlen, lohnt es sich, freiwillig Beiträge einzuzahlen, damit die Wartezeit entfällt.

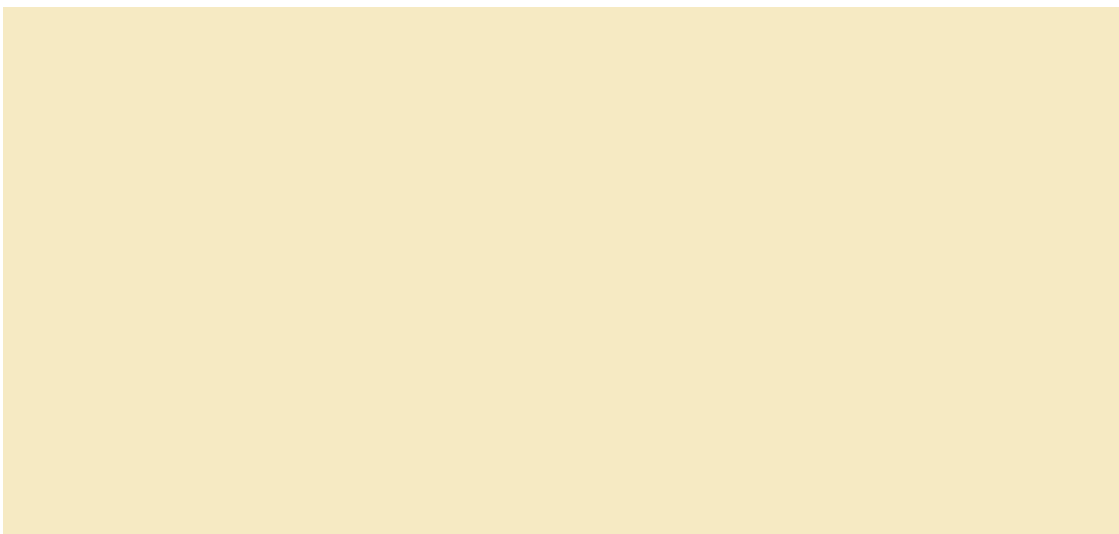
Fakt ist aber, dass die gesetzliche Rentenversicherung kein Kapitalrecht bietet. Dies bedeutet ein Verlustrisiko, wenn der Versicherte vor Rentenbeginn verstirbt. Außerdem kann er nicht über die eingezahlten Beiträge verfügen. Im Vergleich zu einer privaten Lebensversicherung eindeutige Nachteile.

Rente wegen Erwerbsminderung

Für Selbstständige ein enorm wichtiges Thema, denn sie können zumeist nicht im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erwerbsgemindert sein.

Auch mit freiwilligen Beitragszahlungen lässt sich keine hohe Anwartschaft aufbauen. Sie kann lediglich erhalten werden und das auch nur unter bestimmten Bedingungen. Umso notwendiger wird eine private Absicherung.

Zum Beispiel über festverzinsliche Wertpapiere, Immobilien, Aktien oder Lebensversicherungen.



Direktversicherung

Im Prinzip ist eine Direktversicherung eine Lebensversicherung. Der Unterschied zur Lebensversicherung besteht darin, dass drei statt der üblichen zwei Parteien beteiligt sind:



Hiervon profitiert also sowohl die GmbH als auch der GGF. Die GmbH, weil es für sie Steuervorteile bedeutet. Der GGF, weil er eine Absicherung für das Alter hat.

Eine Direktversicherung ist grundsätzlich auch möglich, ohne dass der Arbeitgeber (GmbH) die Beiträge zahlt. Dies funktioniert über die so genannte Gehaltsumwandlung. Hierbei wird ein Teil des Gehalts in eine Direktversicherung umgewandelt und damit zum Versorgungslohn.

Versorgungsleistungen gibt es in Form von:

- > Altersversorgung
- > Invaliditätsversorgung
- > Hinterbliebenenversorgung.

Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Kapital-, Renten- oder fondsgebundene Lebensversicherung handelt. Unfall- und Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen, die im Zusammenhang mit Lebensversicherungen abgeschlossen werden, sind ebenso möglich wie selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherungen.

Die steuerlichen Rahmenbedingungen der Direktversicherung wurden durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) ab dem 1.1.2005 umfassend geändert.

Die enge Auslegung der Direktversicherung hat natürlich einen guten Grund, und der heißt Steuervorteil.

Zahlt die GmbH die Prämien für die Direktversicherung, so gilt Folgendes: Für Versorgungszusagen ab dem 1.1.2005 besteht Steuerfreiheit, für die vom Arbeitgeber im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses eingezahlten Beiträge, in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2009: 2.592 EUR West/Ost). Dieser Betrag erhöht sich für Neuverträge ggf. um 1.800 EUR jährlich, wenn für den Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr keine Beiträge nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG alte

Fassung pauschal besteuert werden (zusätzliche Altverträge).

Bedingung für die steuerliche Förderung der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG ist, dass die Direktversicherung bei Neuzusagen ab 2005 zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung dienen, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

Die Pauschalversteuerung gemäß § 40b EStG ist für neue Zusagen ab dem 1.1.2005 nicht mehr möglich.

Die GmbH hat den Vorteil, dass sie die Beiträge als Betriebsausgaben abziehen kann. Sie mindert damit die anfallende Gewerbe- und Körperschaftsteuer, sowie den Solidaritätszuschlag.

Die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG in der Ansparphase bewirkt die nachgelagerte Besteuerung der Leistungen in der Leistungsphase. Die Rentenzahlungen unterliegen dann im vollem Umfang der Einkommensteuer des Gesellschafters. Steuermindernd wirkt der Abzug des Werbekosten-Pauschbetrages und des Altersentlastungsbetrages (der Altersentlastungsbetrag wird bis zum Jahr

2040 schrittweise abgeschmolzen). Für Verträge, die nach altem Recht bis einschließlich 31.12.2004 abgeschlossen wurden, gelten grundsätzlich die bis dahin wirksamen steuerrechtlichen Regelungen bis zum Vertragsende weiter.

Selbst wenn während der aktiven Zeit keine Direktversicherung besteht, kann ein GGF die Vorteile nutzen: Die GmbH kann aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Einmalprämie in die Direktversicherung einzahlen. Unter Anwendung der so genannten Vervielfältigungsregelung können Beiträge steuerfrei belassen werden (Berechnungsbasis: 1.800 EUR x Zahl der Dienstjahre, beginnend ab 2005).

Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht, unter bestimmten Voraussetzungen, auch die Möglichkeit der Mitnahme der betrieblichen Altersversorgung (sog. Portabilität).

Nicht nur Minderheits-Gesellschafter, sondern auch beherrschende oder Allein-GGF können die Direktversicherung mit Pauschalversteuerungen nutzen. Vorausgesetzt:

- das Dienstverhältnis ist steuerlich anerkannt
- die Direktversicherung ist durch Gesellschafter-Beschluss und im Dienstvertrag festgelegt

- die Gesamtbezüge einschließlich Direktversicherungsbeitrag sind angemessen, das heißt nicht überhöht.

Insgesamt ist die Direktversicherung ein wichtiger Baustein in der gesamten GGF-Versorgung. Allerdings reicht dieser allein nicht aus. Dafür ist die vom Einkommensteuerrecht bestimmte Grenze (4.392 EUR West/Ost) zu niedrig. Bei der Direktversicherung spielt die Bezugsberechtigung eine große Rolle. Deshalb gibt es sie in zwei Varianten:

- widerruflich (selten)
- unwiderruflich.

Bei der Gehaltsumwandlung muss immer ein unwiderrufliches Bezugsrecht vereinbart sein.

Bei Betriebsrenten hat der Gesetzgeber (BetrAvG.) vorgesorgt, dass diese unter bestimmten Bedingungen nicht verfallen können. Diese Regelung gilt auch für GGF. Beherrschende GGF sind allerdings nicht insolvenzgeschützt. Also sollten sie darauf achten, dass ein unwiderrufliches Bezugsrecht vereinbart wird. Ohne diese Vereinbarung ist das Bezugsrecht widerruflich. Es kann also im Insolvenzfall widerrufen werden. Der GGF erhält keine Leistungen.

Die Direktversicherung Punkt für Punkt

- > Geeignet für die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung.
 - > Versicherungsnehmer ist die GmbH, Begünstigter der GGF.
 - > Das Bezugsrecht sollte unwiderruflich sein (ohne Vorbehalt).
 - > **Besonderheit: Gesellschafterbeschluss für die Einrichtung der Direktversicherung muss schriftlich vorliegen. Die Festlegung im Dienstvertrag allein reicht nicht aus.**
- 2.592 EUR Ost) sozialversicherungsfrei (sofern überhaupt Sozialversicherungspflicht besteht); der neue steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 EUR ist beitragspflichtig.
- > Die Direktversicherung ist insolvenzgeschützt, wenn dem GGF zu Vertragsbeginn das unwiderrufliche Bezugsrecht eingeräumt wird.

Die Vorteile der Direktversicherung auf einen Blick Für den GGF

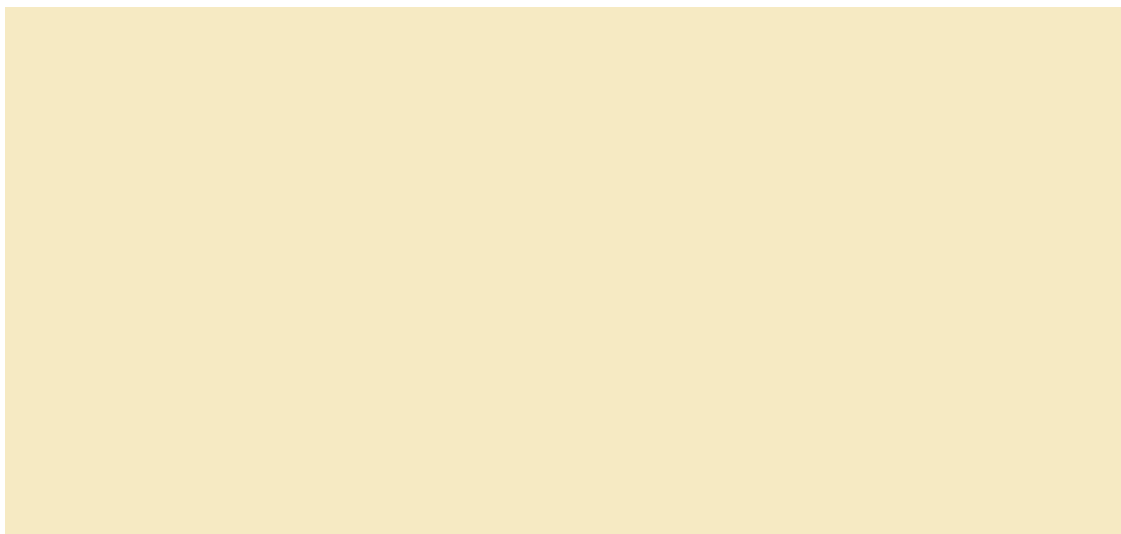
- > Beiträge zur Direktversicherung sind unabhängig davon, ob sie durch eine Entgeltumwandlung finanziert wurden oder nicht, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2009:

Mit der Direktversicherung kann also eine steuerbegünstigte, insolvenz sichere und nicht zuletzt rentable Grundversorgung für den GGF aufgebaut werden. Sie ist ein solider Grundbaustein und sollte zu jeder GGF-Versorgung dazugehören.

Die Vorteile der Direktversicherung auf einen Blick

Für die GmbH

- > Beim Abschluss von Direktversicherungen trägt die GmbH keinerlei Versorgungsrisiko. Dieses liegt allein bei der Versicherungsgesellschaft. Die Finanzierung bleibt also überschaubar.
- > Die Direktversicherung ist für das Unternehmen bilanzneutral und bindet nur geringe Beträge.
- > Die Beiträge werden von der GmbH getragen und führen dort als Betriebsausgaben zu einer Steuerersparnis. Da die GmbH mit 15 % Körperschaftsteuer, 5,5 % Solidaritätszuschlag und zusätzlich Gewerbeertragssteuer belastet ist, beträgt die Steuerersparnis um die 32 %.



Direktversicherung

BEISPIELRECHNUNG

Die GmbH als Versicherungsnehmer schließt eine Direktversicherung für ihren Gesellschafter-Geschäftsführer ab und zahlt die Beiträge.

Der Beitrag in die Direktversicherung ist beim Gesellschafter in folgender Höhe steuerfrei:

	West/Ost
4 % der Beitragsbemessungsgrenze (RV)	2.592 EUR
Zusätzlicher Steuerfreibetrag	1.800 EUR
Insgesamt steuerfrei	4.392 EUR

Beim GGF sind die o.g. Beitragszahlungen nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Die Ablaufleistungen (monatliche Rente) unterliegen dann allerdings in vollem Umfang der Einkommensteuer nach § 22 Nr. 5 EStG (sog. nachgelagerte Besteuerung).

Betriebsausgaben der GmbH

	West/Ost
Beiträge + Steuern (Jahresbeitrag)	4.392 EUR
./. Steuerersparnis (ca. 32 % für Körperschaftsteuer, SolZ und Gewerbesteuer*)	1.405 EUR
Nettoaufwand	2.987 EUR

* Der Prozentsatz der Steuerersparnis kann auf Grund der unterschiedlichen gewerbesteuerlichen Hebesätze der Gemeinde variieren.

Die betriebliche Altersversorgung als Pensionszusage

Die Pensionszusage ist die am meisten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung. Sie hat in der Regel eine Altersrente, eine Invaliditätsrente oder Hinterbliebenenrente zum Gegenstand. Die Pensionszusage muss schriftlich erfolgen, und es kann gewinnwirksam eine Pensionsrückstellung gebildet werden, wenn die Voraussetzungen des § 6a (1) EStG vorliegen.

Darüber hinaus muss die Zusage ernsthaft gewollt sein. Das heißt, das Unternehmen (die GmbH) muss in der Lage sein, seine Leistungspflicht einlösen zu können. Das setzt schon zu Beginn der Zusage positive Betriebsereignisse voraus. Eine Rückdeckungsversicherung ist ein wichtiges Indiz für die Finanzierbarkeit der Pensionszusage. So wie Lebens- und Rentenversicherungen dynamisiert werden können, besteht auch die Möglichkeit, Pensionszusagen mit entsprechenden Klauseln auszustatten. Damit wird erreicht, dass ab Rentenbeginn entsprechende Anpassungen erfolgen (max. 3 %).

Auch bei der Pensionszusage ist es wichtig, dass die Gesamtbezüge des GGF (Gehalt, Tantiemen und Aufwendungen für die Altersversorgung) angemessen sind. Diese Voraussetzung trifft auch für die steuerliche Anerkennung der Versorgungszusage zu.

Maßstab für die Angemessenheit der Pensionszusage ist die fiktive Jahresnettoprämie, die der GGF altersgemäß selbst für eine entsprechende Versicherung aufzuwenden hätte (netto, also ohne Abschluss- und Verwaltungskosten).

In der Summe dürfen die Versorgungsbezüge (= Pensionszusage + Direktversicherung + gesetzliche Rentenversicherung) 75 % des Aktivlohns nicht überschreiten. Das Finanzamt würde sonst bei den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung von einer verdeckten Gewinnausschüttung ausgehen.

Für **beherrschende GGF** gilt, dass die Versorgungszusage im Voraus, also nicht für einen zurückliegenden Zeitraum gegeben werden kann (die Versorgung muss also erdient sein). Der zeitliche Rahmen hierfür ist festgelegt: Zwischen der Zusage und dem vereinbarten Pensionsalter müssen mindestens 10 Jahre liegen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt hierbei jedoch keine Rolle.

Dies gilt auch für den **nicht beherrschenden GGF**. Hier gibt es allerdings eine andere Variante: Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (§ 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG.).

Nur wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1.1.2001 zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat; allein in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1.1.2001 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet ist (§ 30f BetrAVG.).

Wichtig für die Anerkennung

- > Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Pensionszusage
- > Die Existenz einer Rückdeckungsversicherung als Indiz für die Finanzierbarkeit der Zusage
- > Angemessener Anteil des Gewinns muss nach der Bildung der Rückstellung noch für die Gesellschaft verbleiben
- > Angemessenheit der Gesamtbezüge
- > Keine Überversorgung.

Die Pensionszusage ist eine attraktive Form der betrieblichen Altersversorgung durch kostengünstige Finanzierung (Rückstellung). Sie stellt eine wichtige Ergänzung zur Direktversicherung dar, weil nur über die Pensionszusage hohe Renten finanziert werden können. Sie ist für beherrschende GGF ebenso geeignet wie für Minderheitsgesellschafter.

Entsprechend der gesetzlichen Rente wird die Pensionszusage in der Regel Altersrente, Rente wegen Erwerbsminderung und Hinterbliebenenrente umfassen.

Erfolgt die Pensionszusage durch Entgeltumwandlung, so sind umgewandelte Entgeltbestandteile bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2009: 2.592 EUR West/Ost) beitragsfrei.

Der Arbeitnehmer muss bei Pensionszusagen erst die späteren Versorgungsleistungen als Versorgungsbezüge nach den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte lohnversteuern, nicht jedoch die Beitragszahlungen in der Ansparphase.

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung

- > Angemessenheit der Gesamtbezüge
- > Keine Überversorgung
- > Finanzierbarkeit (Indiz hierfür ist die Rückdeckungsversicherung)
- > Einhaltung einer Wartezeit von 5 Jahren nach Betriebseintritt
- > Gesellschafterbeschluss.

Die Rückdeckungsversicherung

Die Versorgungszusage (Alters-, Invaliditäts- und Todesfalleistung) bedeutet für die GmbH ein unkalkulierbares betriebsfremdes Risiko. Eine Absicherung der eingegangenen Verpflichtungen ist deshalb eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit.

Um die Mittel für die Versorgungsleistungen sicherzustellen, sollte die GmbH eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des GGF abschließen. Das Bezugsrecht dafür liegt ausschließlich bei der GmbH. Dabei ist zwischen partieller und kongruenter (1 : 1) Rückdeckung unterschieden.

Die Beiträge für die Rückdeckungsversicherung sind Betriebsausgaben, wirken also steuermindernd, wobei das Deckungskapital jeweils zu diskontieren ist.

Damit die Pensionszusage des beherrschenden GGF im Falle der Insolvenz der GmbH abgesichert ist, wird in der Regel die Versicherungsleistung aus der Rückdeckungsversicherung über einen Verpfändungsvertrag an den GGF abgetreten.

Hilfsmittel für die Angebotserstellung

Krankenversicherung

- VF 197 Prospekt Tarif TL
- VF 197/1 Beitragsübersicht Tarif TL
- VF 841 Broschüre für GmbH-GGF

DKV Deutsche Krankenversicherung AG

50594 Köln

Telefon 0 18 01 / 358 100 (3,9 ct/Min.*)

Telefax 01 80 / 5 78 60 00 (14 ct/Min.*)

service@dkv.com, www.dkv.com

(* aus dem deutschen Festnetz, abweichende Kosten aus Mobilfunknetzen möglich)

51003132 VF 840 (1.09)