

STÖRFÄLLE, AUF DIE SIE VORBEREITET SEIN SOLLTEN

Nicht immer verläuft die Entwicklung einer GmbH geradlinig. Selbst wenn das Unternehmen erfolgreich ist, können sich äußere Einflüsse ergeben, die sich direkt auf das Unternehmen und die bAV auswirken.





Problemfall Scheidung

Lässt sich der GGF scheiden, stellt sich die Frage, ob und nach welchen Mechanismen ein Ausgleich der angesparten Versorgung an den geschiedenen Partner stattfinden muss. Hier hat der beherrschende GGF einigen Gestaltungsspielraum. Nach laufender höchstrichterlicher Rechtsprechung liegt bei einer Pensionszusage in Form einer Kapitalzusage aktuell keine bAV im Sinne des Versorgungsausgleichsgesetzes vor. Ein Vermögensausgleich findet dann nur im Rahmen des Zugewinnausgleichs statt. Gleiches gilt für Rentenzusagen mit Kapitalwahlrecht, wenn

das Kapitalwahlrecht bereits ausgeübt wurde. Der versorgungsberechtigte GGF hat also gerade bei letzteren Zusagen die Möglichkeit, den Wert der Altersversorgung vor einer Scheidung – unabhängig vom Versorgungsziel – dem Zugewinnausgleich oder dem Versorgungsausgleich zuzuordnen. Wenn überdies vertragliche Absprachen (Gütertrennung, Begrenzung des Zugewinns oder des Versorgungsausgleichs) bestehen, bekommt eine solche Gestaltung besondere Relevanz.



Problemfälle Invalidität, Tod und Umorientierung

Gerade bei Gesellschaften mit mehr als einem Gesellschafter kann es zu Verwerfungen kommen, wenn ein Gesellschafter sich beruflich umorientiert oder sogar invalide wird oder verstirbt. Für das Unternehmen sind beitragsorientierte, mittelbare Zusagen (z. B. über die Unterstützungskasse) hier noch am wenigsten problematisch, weil sich hier regelmäßig keine bilanziellen Effekte oder Nachfinanzierungsbedarf ergeben. Auch Direktzusagen lassen sich entsprechend gestalten.

Einen gewissen Vorteil bietet die rückgedeckte Direktzusage hier: Die Rückdeckungsversicherung aus der Direktzusage steht in jedem Fall dem Unternehmen zu und kommt auch zur Auszahlung, wenn kein Leistungsfall im Sinne der Zusage eingetreten ist (z. B. ein Gesellschafter stirbt unverheiratet oder es ist in der Zusage keine Witwenrente enthalten, die Rückdeckungsversicherung beinhaltet aber eine teilweise Beitragsrückzahlung). Da diese Mittel grundsätzlich den Gesellschaftern der GmbH zugute-

kommen und GmbH-Anteile vererbt werden, kann mit der Direktzusage über Umwege eine vererbliche bAV gestaltet werden – in dieser Form ist das nur für GGF möglich. Mit der Direktzusage gibt es auch erbschaftsteuerliche Gestaltungspotenziale. Hier wird der interdisziplinäre Charakter der bAV deutlich: Unternehmensnachfolge und Altersversorgung müssen rechtlich und steuerlich aufeinander abgestimmt werden! Die entsprechenden Experten sollten sich bei Einrichtung und Aktualisierung austauschen.

Eine Absicherung für den Fall der Invalidität ist für Geschäftsführer eine ebenso sinnvolle Vorsorge – staatliche Leistungen sind gerade für Besserverdiener nicht ausreichend oder im Fall von beherrschenden GGF gar nicht vorhanden. Wenn der führende Kopf in der Chefetage aufgrund von gesundheitlichen Problemen ausfällt, kann es für die GmbH kritisch werden. Hier sind einige wichtige Aspekte zu beachten.

MÖGLICHE SZENARIEN UND MASSNAHMEN



Auswirkungen auf die GmbH

Operative Führung: Die GmbH verliert eine zentrale Führungsperson, was insbesondere bei kleineren und mittelständischen Unternehmen schwerwiegende Folgen haben kann. Der GGF ist oft maßgeblich an strategischen Entscheidungen und der operativen Leitung beteiligt. Sein Ausfall kann zu Unsicherheiten und möglichen Engpässen in der Geschäftsführung führen.

Vertretungsregelung: Die Satzung der GmbH und der Geschäftsführervertrag sollten klare Regelungen für den Fall der Berufsunfähigkeit enthalten. In der Regel gibt es Vertretungsregelungen, durch die

andere Geschäftsführer oder befugte Mitarbeiter die Aufgaben des ausgefallenen GGF übernehmen. Ist dies nicht so, muss schnell ein interimistischer Geschäftsführer bestellt werden, um die Kontinuität der Geschäftsführung sicherzustellen.

Gesellschafterbeschluss: Oft ist ein Gesellschafterbeschluss erforderlich, um formell über die Vertretungsregelungen oder die Bestellung eines neuen Geschäftsführers zu entscheiden. Dies kann auch bedeuten, dass ein neuer Gesellschafter in die GmbH eintreten muss, falls der berufsunfähige GGF auch als Gesellschafter ausscheidet.

Finanzielle Auswirkungen und Absicherung



Gehalt und Abfindungen: Die vertraglichen Regelungen bezüglich des Gehaltes und möglichen Abfindungen im Falle der Berufsunfähigkeit müssen geprüft und umgesetzt werden. Der GGF hat möglicherweise Anspruch auf eine Weiterzahlung seines Gehalts oder eine Abfindung, was die finanzielle Belastung der GmbH erhöhen kann.

Versicherungen: Es ist wichtig zu überprüfen, welche Versicherungen die GmbH abgeschlossen hat. Eine Berufsunfähigkeitsversicherung kann helfen, den Einkommensverlust des GGFs zu kompensieren.

Zudem kann eine Keyman-Versicherung abgeschlossen werden, die speziell dafür konzipiert ist, finanzielle Einbußen des Unternehmens bei Ausfall eines Schlüsselmitarbeiters zu decken.

Liquidität: Die Berufsunfähigkeit des GGFs kann die Liquidität der GmbH beeinträchtigen, insbesondere wenn der GGF erheblich zu den Einnahmen des Unternehmens beigetragen hat. In solchen Fällen müssen möglicherweise neue Finanzierungsstrategien entwickelt werden, um die wirtschaftliche Stabilität zu sichern.



Rechtliche und organisatorische Maßnahmen

Änderungen im Handelsregister: Jede Änderung in der Geschäftsführung muss im Handelsregister eingetragen werden. Dies gilt auch für die Abberufung eines berufsunfähigen GGFs und die Bestellung eines neuen Geschäftsführers.

Satzungsänderungen: Möglicherweise müssen auch Satzungsänderungen vorgenommen werden,

insbesondere wenn es um Regelungen zur Vertretung und Nachfolge geht.

Interne Kommunikation: Es ist unerlässlich, Mitarbeiter und Geschäftspartner transparent über die Veränderungen zu informieren, um Unsicherheiten und Spekulationen vorzubeugen.

Eine sinnvolle Absicherung der Invalidität im Rahmen einer Pensionszusage ist praktisch kaum möglich. Sagt die GmbH ihrem (Gesellschafter-) Geschäftsführer eine Invalidenrente zu, bedeutet das zunächst eine erhebliche finanzielle Belastung für die GmbH, sofern der Invaliditätsfall eintritt. Gegen dieses finanzielle Risiko kann die GmbH zwar Vorsorge in Form von Rückdeckungsversicherungen treffen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der steuerliche Wert der Rückdeckungsversicherung im Fall der Invalidität deutlich stärker ansteigt als die Pensi-

onsrückstellung. Das Ergebnis ist nicht selten eine steuerliche Belastung in sechstelliger Höhe. Damit bedeutet der Eintritt einer zugesagten Invalidität in jedem Fall ein erhebliches wirtschaftliches Risiko für die GmbH – völlig gleich, ob eine Versicherung abgeschlossen wurde oder nicht.

Eine Berufsunfähigkeitsversicherung sollte daher im Rahmen einer sogenannten mittelbaren Zusage (z. B. Direktversicherung oder Unterstützungskasse) oder als private Absicherung abgeschlossen werden.

ZWISCHENFAZIT

Die Berufsunfähigkeit eines GGFs stellt eine GmbH vor erhebliche Herausforderungen. Eine gute Vorbereitung und klare vertragliche Regelungen sind essenziell, um in einem solchen Fall schnell und effizient reagieren zu können. Versicherungen und finanzielle Vorsorge können

die wirtschaftlichen Folgen mildern und die Stabilität der GmbH sichern. Eine rechtzeitige und sorgfältige Planung kann helfen, den Übergang so reibungslos wie möglich zu gestalten und das Unternehmen in einer schwierigen Situation zu stabilisieren.

ABSCHLIESSEND

In der Stabilisierungs- und Wachstumsphase bieten sich diverse Möglichkeiten für den GGF seine Versorgung anzupassen und die „Weichen“ für die Zukunft zu stellen. Sie ist auch die wichtigste Phase, weil hier sowohl noch ausreichend Zeit für eine weniger kapitalintensive Regulierung der bestehenden Versicherungen vorhanden ist, als auch Mittel für eine adäquate Anpassung der eigenen Versorgung gegeben sind.

Gleichzeitig sollte allerdings auch vor dem Hintergrund des ständigen Wandels in allen relevanten Bereichen (Gesetzgebung, Marktentwicklungen, persönliche Veränderungen, etc.) eine regelmäßige Überprüfung des Status Quo (möglichst alle drei bis fünf Jahre) eingeplant werden, um mögliche Anpassungen vorausschauend und liquiditätsschonend umzusetzen. Dann ist das Unternehmen auch im Fall unvorhersehbarer Entwicklungen abgesichert.

Autor:
Martin Knappstein
m.knappstein@heubeck.de

