

Unterschätzte Risiken in Geschäftsführerverträgen

Der geschäftliche Erfolg von kleinen und mittelständischen Unternehmen steht und fällt mit dem Engagement und der Belastbarkeit des Unternehmers. Fällt dieser über einen längeren Zeitraum aus, kann das für ihn und das Unternehmen ziemlich teuer werden. Matthias Morneweg beleuchtet die Problematik.

Fällt der Chef aus, können bei kleinen und mittelständischen Betrieben finanzielle Probleme entstehen. Besonders dann, wenn im Dienstvertrag des Gesellschafter-Geschäftsführers

das Thema „Lohnfortzahlung“ nur unzureichend geregelt wurde.

GGF-Dienstverträge werden in der Regel unter Zuhilfenahme eines Steuerberaters entworfen und anschließend von dem zuständigen Rechtsanwalt des Steuerbüros erstellt. Wurde auf den Rechtsanwalt verzichtet, könnte das bei einem Vermögensschaden und den daraus entstehenden Folgen verheerende Auswirkungen sowohl für den Steuerberater als auch für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) haben. Denn Rechtsberatung – und um eine solche handelt es sich hier – ist nicht Gegenstand einer Vermögensschadenhaftpflicht für Steuerberater. Steuerrechtlich wird der GGF als Angestellter gesehen, deshalb der Dienstvertrag. Sozialversicherungsrechtlich jedoch gilt er als Selbstständiger. Diese Konstellation bringt es mit sich, dass Steuerprüfer hier häufig verdeckte Gewinnausschüttungen vermuten und entsprechend vorgehen. Aus diesem Grund sollten im Dienstvertrag eines GGF heikle Punkte klar und transparent geregelt sein. Dazu gehört auch die Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Hier sollte ein guter Versicherungsmakler beratend tätig werden.

GGF haben im Krankheitsfall Anspruch auf Lohnfortzahlung. Üblicherweise ist diese im Dienstvertrag so geregelt, dass sie über die arbeitsrechtliche Frist von sechs Wochen hinausgeht. Nach den bekannten Steuerhandbüchern ist eine Lohnfortzahlung von sechs Monaten und mehr möglich, ohne dass damit eine versteckte Gewinnausschüttung vorliegt. Dem GGF entstehen verschiedene Vorteile dadurch. Durch die richtige Kombination von Lohnfortzahlung und Krankentagegeld lassen sich Kosten einsparen und vom privaten ins betriebliche Portmonee verlegen (steueroptimierte Lohnfortzahlung). Wenn keine Abstimmung zwischen der Lohnfortzahlung im Dienstvertrag mit dem bestehenden Krankentagegeld des GGF erfolgt ist, können dem Steuerberater, der bei der Dienstvertragsgestaltung behilflich war, Haftungsprobleme entstehen. Denn wenn laut Dienstvertrag die Lohnfortzahlung im Krank-

heitsfall sechs Monate beträgt und das Krankentagegeld ab der 2, 4, oder 6. Woche vereinbart wurde, wird im Leistungsfall keine Zahlung stattfinden und dass, obwohl hierfür Beiträge gezahlt wurden. Dies bedeutet, dass im Krankheitsfall des GGF für die GmbH erhebliche Liquiditätsprobleme entstehen können.

Mit den nachfolgend aufgezeigten Lösungen können solche Probleme vermieden werden:

Steueroptimierte Lohnfortzahlung

Kernelement der Zielgruppen-Lösung bildet eine Rückdeckungsversicherung für das Gehalt des GGF über die GmbH. Die Beiträge hierfür können als Betriebsausgaben steuerlich abgesetzt werden.

Master & More

Eine Krankenvollversicherung mit hoher Selbstbeteiligung und damit entsprechend niedrigen Beiträgen. Zur Absicherung der Selbstbeteiligung ist eine Unfall-Heilkostenversicherung eingebaut, die bei unfallbedingter Krankheit leistet. Für die Reduzierung der Beiträge und der Selbstbeteiligung bei Berufsunfähigkeit, im Pflegefall und im Rentenalter sorgt eine Finanzierungsrente mit BU-Schutz.

Berufsunfähigkeitsschutz

Durch besondere Bedingungen wird – zugeschnitten auf den Bedarf des GGF – ein BU-Schutz mit einem nahtlosen Übergang vom Krankentagegeld auf die Berufsunfähigkeitsrente geboten.

Unfallversicherung „Keyman“

Durch Zahlung der Invaliditätsleistung an die GmbH sichert die Unfallversicherung den Unternehmenserfolg. Letztendlich ist doch die GmbH auch ein Teil der Altersversorgung für den GGF.

Über die Absicherung der Risiken für die GmbH und den GGF hinaus bietet die Zielgruppen-Lösung weitere wertvolle Bausteine:

Baudarlehen für GGF

Als Baudarlehen für den GGF bietet die Zielgruppen-Lösung ein Arbeitgeberdarlehen ohne Liquiditätsverlust für die GmbH.

Betriebliche Altersversorgung

Eine ausgeklügelte Kombination aus Direktversicherung und Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung bietet dem GGF finanzielle Sicherheit im Alter und spart Steuern.

Die Versorgung der Mitarbeiter kann – unter Nutzung von Steuer- und Sozialabgabensparnissen – über eine Pensionskasse, Unterstützungskasse oder Direktversicherung erfolgen. **K&B**