

Unterschätzte Risiken

In Dienstverträgen von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) ist das Problem „Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ oft unzureichend geregelt

Von Walter Schreiner, Geschäftsführer der Schreiner GmbH



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 – sei es wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls –, kann das für ihn und das Unternehmen ziemlich teuer werden. Nämlich dann, wenn im Dienstvertrag des Gesellschafter-Geschäftsführers zum Problem „Lohnfortzahlung“ nur unzureichend Vorsorge getroffen wurde.

GGF-Dienstverträge werden in der Regel unter Zuhilfenahme eines Steuerberaters entworfen und anschließend von dem zuständigen Rechtsanwalt des Steuerbüros erstellt. Würde die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts unterlassen, könnte das bei einem Vermögensschaden und den daraus entstehenden Folgen verheerende Auswirkungen sowohl für den Steuerberater als auch für den 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 der Versicherungsmakler beratend tätig werden.

Risiko Lohnfortzahlung

Gesellschafter-Geschäftsführer (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 über sechs Monate und mehr vereinbar, ohne dass damit eine versteckte Gewinnausschüttung vorliegt.

Die Vorteile für den GGF:

1. Eine Absicherung seines Verdienstaufhalles ab dem sechsten Monat ist wesentlich günstiger als ab dem 43. Tag. Vor allen Dingen kann eine bedarfsgerechte Absicherung erfolgen – auf Grund der niedrigen Beiträge ab dem 183. Tag.
2. Ein Risiko für die GmbH ist nicht vorhanden: Als Betriebsausgabe, ohne Pauschalsteuer, kann sich die GmbH das Gehalt vom 43. bis zum 183. Tag rückversichern. Der Beitrag ist verschwindend gering.
3. Weitere hohe Einsparungen für den GGF ergeben sich bei der privaten Berufsunfähigkeitsabsicherung. Bei sechs Monaten Lohnfortzahlung sollte auch bei der Berufsunfähigkeitsversicherung eine Karenzzeit von sechs Monaten eingebaut werden. Das bringt für das BU-Risiko bis zu 12% Beitragseinsparung.

Auch bei bestehenden oder neuen Pensionszusagen sollte ein Tarif gewählt werden, der die Möglichkeit einer sechsmonatigen Karenzzeit vorsieht.

Es ist heute möglich, Produkte von Krankenversicherungen auf Produkte der Berufsunfähigkeitsversicherung bedingungsgemäß so abzustimmen, dass im Versicherungsfall sämtliche Risiken, die es bei der Abstimmung zwischen Krankentagegeld und BU-Leistungen geben kann, ausgeschaltet sind.

Haftungsprobleme

Wenn keine Abstimmung zwischen dem Lohnfortzahlungspassus im Dienstvertrag mit dem bestehenden Krankenversicherungsvertrag des GGF erfolgt, können – neben dem Steuerberater, der bei der Dienstvertragsgestaltung behilflich war – auch für den Versicherungsmakler Haftungsprobleme entstehen.

Denn wenn laut Dienstvertrag die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sechs Monate beträgt, die Gesetzliche (GKV) oder Private Krankenversicherung (PKV) aber schon ab der sechsten Woche leistet, wird im Schadenfall keine Leistung erbracht – und das bis zu sechs Monaten!

Auch kommt es in der Praxis häufig vor, dass GGF bei der PKV bereits ab dem 8., 15. oder 22. Tag ein Krankentagegeld versichert haben. Dann ist es im Leistungsfall besonders ärgerlich, wenn keine Leistungen erbracht werden und zusätzlich Beiträge zuviel gezahlt wurden.

Im Krankheitsfall des GGF können für die GmbH Liquiditätsprobleme entstehen, wenn diese die oft hohen Gehälter der GGF nicht rückversichert haben.

Für die Folgen solcher Fälle kann der Versicherungsmakler in Regress genommen werden, sollte er seiner Beratungspflicht nicht nachgekommen sein. Mit den nachfolgend aufgezeigten Lösungen können solche Probleme vermieden werden.

Lösungen

Zu den zuvor genannten Problemen und Risiken hat die Schreiner GmbH, Ehingen, mit dem Verbund Alte Leipziger-Hallesche eine innovative Zielgruppenlösung entwickelt. Diese basiert auf einem Baustein-Vorsorgekonzept, bei dem alle Bestandteile optimal aufeinander abgestimmt sind.

Baustein 1: Steuroptimierte Lohnfortzahlung

Kernelement der Zielgruppenlösung bildet eine Rückdeckungsversicherung für das Gehalt des GGF über die GmbH. Die Beiträge hierfür sind verschwindend gering und werden als Betriebsausgabe behandelt.

Baustein 2: 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.

Baustein 3: Berufsunfähigkeitsschutz

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

Baustein 4: Unfallversicherung „Keyman“

Durch Zahlung der Invaliditätsleistung an die GmbH sichert die Unfallversicherung „Keyman“ 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 Zielgruppenlösung weitere wertvolle Bausteine:

Baustein 5: Baudarlehen für GGF

Als Baudarlehen für den GGF bietet die Zielgruppenlösung ein Arbeitgeberdarlehen ohne Liquiditätsverlust für die GmbH.

Baustein 6: Betriebliche Altersversorgung

Eine ausgeklügelte Kombination aus Direktversicherung und Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung bietet dem GGF finanzielle Sicherheit im Alter. Die Versorgung der Mitarbeiter kann über eine Unterstützungskasse oder Pensionskasse gesichert werden.

ID 34913