

Vorsorge in KMU – gewusst wie

Die Ausgestaltung der Vorsorge in KMU ist an gesetzliche Anforderungen gebunden. Eine Patentlösung gibt es nicht. — VON BRUNO LEDERGERBER

In Kürze Häufig nehmen Eigentümer von KMU die Vorsorge auf die leichte Schulter. Dies zu Unrecht. Mit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge BVG 1995 hat zwar die Bundesverfassung einen weiteren Pfeiler im 3-Säulen-Konzept erhalten. Dennoch empfiehlt es sich, die Revisionen der AHV und IV sowie nicht zuletzt die BVG-Revision und deren Bestimmungen bei der optimalen Gestaltung der Vorsorge im Auge zu behalten. Der Autor zeigt im Artikel Knackpunkte und Gefahren auf, die Inhaber von KMU bei der beruflichen und individuellen Vorsorge berücksichtigen sollten.



BRUNO LEDERGERBER
 ist Mandatsleiter bei ifp sankt gallen ag und nebenamtlicher Dozent am KMU-Institut der Universität St. Gallen.
 bruno.ledergerber@ifpsg.ch

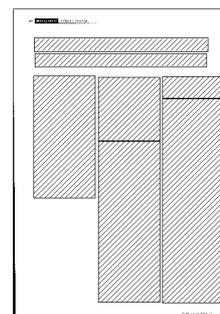
Inhaber von KMU sind nur dann obligatorisch dem BVG unterstellt, wenn sie die rechtliche Stellung als Arbeitnehmer besitzen. Inhaber einer Ein-Mann-GmbH oder Ein-Mann-AG gelten entsprechend als Arbeitnehmer, Inhaber von Einzel- oder Kollektivfirmen hingegen nicht. Letztere können sich indes freiwillig dem BVG unterstellen. Die Grenzen des BVG sind als Minimalanforderungen zu verstehen, bessere und höhere Leistungen sind

dabei jederzeit möglich. Löhne unter 19 890 Franken (Eintrittsschwelle) werden im Obligatorium ebenso nicht berücksichtigt wie Löhne über dem BVG-Maximum von 79 560 Franken (Grenzwerte 2008) (siehe auch Tabelle 1 auf Seite 48).

Wenn ein KMU-Inhaber für seine Mitarbeiter nur das BVG-Minimum versichert, ist dies absolut zulässig; steuerlich entstehen mit Sicherheit keine Probleme. Ob die reine Minimalversicherung sinnvoll ist oder ob man besser gewisse Ergänzungen zum BVG abschliesst, hängt von der Philosophie und der Risikoeinstellung des Inhabers ab. Faktoren wie soziale Sicherheit, Steuern usw. sind für die Gestaltung der Lösung im Bereich der beruflichen Vorsorge mitzuberücksichtigen.

Das Thema Vorsorge ist nicht erst seit den Diskussionen rund um die demografische Entwicklung aktuell. Doch gerade in kleinen und mittleren Betrieben werden Fragen rund um die Vorsorge häufig stiefmütterlich behandelt, was oft auf fehlendes Know-how oder auf eine gewisse Angst vor der vermeintlich hohen Komplexität des Themas zurückzuführen ist.

Auch wenn es aufgrund der individuellen gesetzlichen Anforderungen keine Einheitsempfehlung an die Ausgestaltung der Vorsorge in KMU gibt,



muss die Geschäftsleitung das Thema ernst nehmen. Eine optimale Lösung lässt sich zusammen mit einer Vertrauensperson im Bereich der beruflichen Vorsorge, die auch über die Steuerrechtsbestimmungen Bescheid weiss, aufarbeiten und umsetzen. Der Artikel gibt einen Überblick über die wichtigsten Vorsorgebereiche und worauf es bei diesen zu achten gilt.

Krankentaggeld-Versicherung

Eine Krankentaggeld-Versicherung, welche die ersten beiden Jahre ab Beginn der Erwerbsunfähigkeit abdeckt, findet man in praktisch allen KMU. Demzufolge kann die Wartefrist der Invalidenrente auf 24 Monate ausgedehnt werden, um eine optimale Koordination zu erhalten. Aufpassen muss man höchstens noch auf die Leistungsdefinition in der Krankentaggeld-Versicherung (ideal: sogenannte BVG-Koordinationsdeckung).

Invalidenrente

Die Höhe der gesetzlichen Invalidenrente hängt vom vorhandenen Alterskapital und der Summe der künftigen Altersgutschriften ohne Zinsen ab. Kaum jemand interessiert die Berechnungsformel – in der Regel achtet man nur auf die Zahl auf dem persönlichen Pensionskassen-Ausweis. Tatsache ist, dass das Risiko einer Invalidität für jeden Arbeitnehmer unabhängig vom

Familienstand gleich hoch ist und deshalb auch der Bedarf für alle Mitarbeiter gegeben ist. Aus diesem Grunde erhöhen viele KMU die Invalidenrente auf 30 bis 50 Prozent des effektiven Lohnes. Dadurch sind sie gegenüber dem BVG-Minimum bessergestellt.

Zur Festsetzung der Invalidenrente wird die Regelung der IV herangezogen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, dass die Höhe der IV-Rente nach wirtschaftlicher und nicht nach medizinischer Invalidität bemessen wird. So kann es vorkommen, dass eine Person, die medizinisch zu 50 Prozent arbeitsunfähig geschrieben ist, aber 75 Prozent des ursprünglichen Lohnes erhält, bei der Bemessung einer IV-Rente leer ausgeht, weil die wirtschaftliche Invalidität lediglich 25 Prozent beträgt.

Hinterlassenenrente

Anders sieht es bei der Wahl der Höhe der Hinterlassenenrente aus: Was nützt eine Besserversicherung, wenn der grösste Teil der Belegschaft ledig und ohne Unterstützungspflichten ist? Es kann durchaus Sinn machen, nebst der Hinterlassenenrente ein Kapital im Todesfall über die berufliche Vorsorge abzudecken, da die Tarife in den Stiftungen häufig günstiger sind als bei einer individuellen einzelnen Todesfallversicherung. Bei Einschluss eines Todesfallkapitals ist zudem eine mögliche UVG/SUVA-Ergänzungsversicherung zu koordinieren, damit hier die gleichen Leistungen bei Unfall nicht nochmals versichert werden.

Wenn der grössere Teil der Belegschaft in einer Partnerschaft lebt, stellt

sich zudem die Frage, ob nicht nur die rechtlichen Erben (Ehefrau, Ehemann, eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerschaft) versichert sind, sondern die Hinterlassenenleistungen auch für Lebensgemeinschaften (Konkubinat, Patchwork-Familien) gelten. Die Erfahrungen zeigen, dass es einige Pensionskassen in diesem Zusammenhang bislang verpasst haben, ihre Reglemente der heutigen Zeit der Familienzusammensetzung anzupassen.

Altersvorsorge

Die Altersvorsorge in der Schweiz beruht auf dem sogenannten 3-Säulen-Prinzip: der staatlichen, beruflichen und individuellen Vorsorge. Nachfolgend wird vorwiegend die berufliche und individuelle Vorsorge beleuchtet.

Tab. 2: Altersgutschriften BVG

Männer	Frauen	Altersgutschrift in % des versicherten Jahreslohnes
25 - 34	25 - 34	7
35 - 44	35 - 44	10
45 - 54	45 - 54	15
55 - 65	55 - 64	18

Tab. 1: Grenzwerte BVG

Grenzwert	Betrag (in CHF)	Definition
Oberer Grenzbetrag	79 560	3-fache maximale AHV-Altersrente
Eintrittsschwelle	19 890	3/4 der einfachen maximalen AHV-Altersrente
Koordinationsabzug	23 205	7/8 der einfachen maximalen AHV-Altersrente
Maximal versicherter Lohn	56 355	Oberer Grenzbetrag minus Koordinationsabzug
Minimal versicherter Lohn	3 315	1/8 der einfachen maximalen AHV-Altersrente

Inhaber einer GmbH oder AG gelten im Normalfall als Arbeitnehmer. Sie sind deshalb wie die anderen Mitarbeiter im Rahmen der beruflichen Vorsorge BVG gegen die Risiken Tod und Invalidität sowie für die Altersvorsorge zu versichern. Die Ausgestaltung der Pensionskassenlösung gilt demzufolge für alle Mitarbeiter und lässt aufgrund der nachstehenden Steuerbestimmungen keine Sonderbehandlung zu. Wenn also ein Inhaber einen Jahreslohn von 130 000 Franken bezieht und der nächste Mitarbeiter einen Jahreslohn von weniger als dem oberen Grenzbetrag, sprich 79 560 Franken aufweist (siehe Tabelle 1 auf dieser Seite), kann für das Sparen ein nach oben offener Plan für alle Mitarbeiter gewählt werden, ohne dass es den Steuerrechtsbestimmungen zuwiderläuft.

Ob in einer solchen Konstellation die Erhöhung der gesetzlichen Altersgutschriften (siehe Tabelle 2 auf dieser Seite) sinnvoll ist, hängt nicht nur von den Möglichkeiten des Unternehmens, sondern auch von der personellen Zusammensetzung der Belegschaft ab. So gilt eine gutgemeinte Erhöhung für den Inhaber auch für das übrige Personal.

Inhaber von Einzel- oder Kollektivfirmen unterstehen zwar nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge, können sich aber freiwillig anschliessen. Erfolgt ein Anschluss, werden die Inhaber vom Grundsatz her gleich behandelt wie die übrigen Arbeitnehmer. Die Leistungen bei Unfall (keine obligatorische Deckung über das UVG) sind jedoch meist zusätzlich einzuschliessen. Es gibt Pensionskassen, welche diese Unfalldeckung automatisch gewäh-

ren, und solche, bei denen man den Unfalleinschluss explizit erwähnen muss. Der Unfalleinschluss hängt aber auch davon ab, ob sich der Inhaber freiwillig der obligatorischen Unfallversicherung unterstellt hat oder nicht.

Bevor eine freiwillige Versicherung nach BVG abgeschlossen wird, ist ein Gespräch mit dem Inhaber über seine persönliche Situation und seine Bedürfnisse nötig. Unter Umständen macht eine Lösung im Rahmen der Säule 3a für Selbstständigerwerbende mehr Sinn als die Kollektivversicherung des Betriebes. Die Leistungen der Säule 3a können individuell gestaltet werden, was im Kollektiv der Firma nur schwer möglich ist. Je nach Konstellation kann aber auch die freiwillige Versicherung durchaus Sinn machen, profitiert man doch in der Regel von besseren Risikotarifen und Verzinsungen.

Für Inhaber einer GmbH, einer AG oder von Einzel-/Kollektivfirmen, die sich der beruflichen Vorsorge gemäss BVG angeschlossen haben, besteht die Möglichkeit, sich im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen mit Einkäufen von Beitragsjahren das Kapital im Alter zu erhöhen und diese Beiträge vom steuerbaren Einkommen abzuziehen. Je nach Pensionskasse steht auf dem persönlichen Ausweis, wie hoch der maximal mögliche Einkauf ist. Doch Vorsicht: es handelt sich dabei um hochgerechnete Zahlen. Für eine definitive Berechnung ist ein entsprechender Antrag zu stellen. Wissenswert ist zudem, dass man solche Einkäufe während dreier Jahre nicht als Kapital beziehen kann. Auch sind vorbezogene Leistungen für Wohneigentumsförde-

zung zuerst zurückzubezahlen, bevor wieder Einkäufe von Beitragsjahren getätigt werden können.

Steuern

In puncto Steuern ist wichtig, dass man stets die Bestimmungen in der beruflichen Vorsorge beachtet (Angemessenheit, Kollektivität, Gleichbehandlung, Planmässigkeit, Versicherungsprinzip). Übertriebene Altersgutschriften (mehr als 25 Prozent des AHV-pflichtigen Einkommens) werden von den Steuerbehörden ebenso wenig goutiert wie die Besserstellung von Anteilsbesitzern der GmbH oder der AG. Letztere wird oft auch als verdeckte Gewinnausschüttung taxiert und steuerlich als Einkommen aufgerechnet, sodass nicht nur die Abzugsfähigkeit der Pensionskasse in der Erfolgsrechnung in Frage gestellt wird, sondern zusätzlich auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen belastet wird. Kollektivität und Gleichbehandlung ist dann gegeben, wenn die Arbeitnehmer einer vordefinierten Gruppe gleich versichert sind. Von Planmässigkeit kann beispielsweise dann keine Rede mehr sein, wenn man die Einlagen in die Pensionskasse vom Geschäftsgang abhängig macht. Die Definition des

Versicherungsprinzips sieht vor, dass mindestens 6 Prozent aller Beiträge für die Risiken Tod und Invalidität aufgewendet werden.

Wahl der Pensionskasse

Ausschlaggebend für die Wahl der Pensionskasse sind nicht die häufig zitierten Verwaltungskosten. Es mag sein, dass diese bei einzelnen Pensionskassen tief sind. Doch im Gegenzug gibt es keine Kapitalgarantie, wenn die besagte Pensionskasse in eine Unterdeckung gerät. Die Sanierungsbeiträge, die dann zu zahlen sind, können wesentlich mehr ausmachen, als vorher bei den tiefen Verwaltungskosten eingespart wurde. Empfehlenswert ist deshalb für KMU eine Pensionskasse, die vernünftige Verwaltungskosten, eine realistische Risikoprämie und zudem eine Kapitalgarantie (zum Beispiel von einer Versicherungsgesellschaft) aufweist.

Es darf nicht sein, dass mit dem Vorsorgekapital der Mitarbeiter versucht wird, mittels Anlageprodukten auf dem Kapitalmarkt höhere Renditen zu erzielen. Eine über mehrere Jahre einigermaßen konstante Entwicklung führt längerfristig zur besseren Verzinsung.

Noch ein Hinweis, wenn man die Pensionskasse zu einem anderen Anbieter wechselt: Die Kündigungsfrist (in der Regel sechs Monate vor Ablauf des Anschlussvertrages) ist unbedingt zu beachten. Zudem ist es notwendig, sich von der neuen Pensionskasse die Übernahme von allfälligen Rentenfällen (Alters-, Hinterlassenen und/oder Invalidenrentnern) bestätigen zu lassen. Erst nach Vorliegen dieser Bestätigung

ist ein Wechsel möglich. Da im Normalfall die Abläufe auf den 31.12. festgesetzt sind, ist der Zeitpunkt im Frühjahr günstig, um Offerten für eine alternative Lösung einzuholen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass per 30.06. eine Entscheidung gefällt werden kann.



Die Höhe der IV-Rente wird nach wirtschaftlicher und nicht nach medizinischer Invalidität bemessen.