

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 18.12.2008

Arbeitnehmer-Ehegatten und Barlohnnumwandlung: Besserstellung durch neue BFH-Rechtsprechung (Az.: VIII R 68/06 vom 10.06.08)

Nach bisheriger Rechtsprechung und Verwaltungspraxis war bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direkt- und Pensionskassenversicherung) zu Gunsten der Arbeitnehmer-Ehegatten von Selbständigen oder beherrschenden Gesellschaftern von Personen- und Kapitalgesellschaften neben dem betrieblichen und dem Fremdvergleich auch bei Entgeltumwandlung eine Prüfung der Überversorgung vorzunehmen. Diese Prüfung erfolgte anhand einer Obergrenze von 75% bei der Versorgungshöhe (inkl. Gesetzliche Rentenversicherung), bzw. einer Grenze von 30 % bei der Versorgungshöhe an reinen Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge im Verhältnis zum Arbeitslohn. Die Finanzverwaltung stützte sich bei den einschlägigen Verwaltungsanordnungen auf ein Urteil des BFH vom 16.05.1995.

Mit der neuerlichen Entscheidung hat der BFH nun eine Änderung der Rechtsprechung in dem Sinne vorgenommen, dass bei sogenannter echter Barlohnnumwandlung unter Aufrechterhaltung der sonstigen Anforderungen (z. B. Fremdvergleich) eine Prüfung der Überversorgung nicht mehr vorzunehmen ist. Dies hat u. a. zur Folge, dass die bisherige Unterscheidung zwischen der betrieblichen und einer privaten Veranlassung des Aufwands entfällt. Alle Versorgungsaufwände im Rahmen einer echten Barlohnnumwandlung, so z. B. Versicherungsbeiträge, sind als Betriebsausgaben voll absetzbar.

Echte Barlohnnumwandlung vs. unechte Barlohnnumwandlung

Von echter Barlohnnumwandlung kann immer dann ausgegangen werden, wenn Ehegatten im Rahmen eines steuerrechtlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnisses von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch machen, einen Teil des steuerrechtlich angemessenen Arbeitslohns in Beiträge für eine Direkt- oder Pensionskassenversicherung umzuwandeln. Hier liegt regelmäßig keine unangemessene Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses vor, da die Gesamtaufwendungen des Arbeitgebers für die Gegenleistung des Arbeitnehmers (die Bereitstellung der Arbeitskraft) im Ganzen unverändert bleiben. Werden dagegen Teile einer Gehaltserhöhung zur Umwandlung von Versicherungsbeiträgen herangezogen, liegt regelmäßig keine echte Barlohnnumwandlung vor. In diesen Fällen und auch bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungsgestaltungen bleibt es bei der Prüfung einer eventuellen Überversorgung.

Fazit und Auswirkungen

Bisherige Unsicherheiten bei der Einrichtung betrieblicher Versorgungsregelungen auf Grund von Barlohnnumwandlung für Arbeitnehmer-Ehegatten (Kapital- und Personengesellschaften) sind beseitigt.

Obwohl das Urteil lediglich zu einem Ehegattenfall entschieden hat, wirkt die Entscheidung auch zu Gunsten von nahen Angehörigen.

Beim Versicherungsabschluss mit Barlohnnumwandlung ist künftig darauf zu achten, dass ggf. eine Gehaltserhöhung bereits im Vorfeld vereinbart und dokumentiert wird. Erst nach Zahlung des erhöhten Gehalts über einen Zeitraum von möglichst mehreren Monaten, kann im Anschluss daran die Barlohnnumwandlung nebst Zusage eingerichtet werden.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de