

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 06.12.2016

vGA oder nicht vGA? Grünes Licht für Entgeltumwandlung bei GGF?

Bei beherrschenden GGF (bGGF) droht bei Zusagen auf betriebliche Altersvorsorge auch immer die verdeckte Gewinnausschüttung (vGA). Dazu gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung des BFH, die die Zusagen in ein enges Korsett zwingen. Doch gelten diese Regeln auch bei einer Entgeltumwandlung eines bGGF? Denn der bGGF kann ja grundsätzlich auch seine Bezüge selbst bestimmen. Oder gilt: Der bGGF kann - wie ein Arbeitnehmer - über seinen Barlohn verfügen und damit auch Entgeltumwandlung jenseits der vGA-Sachverhalte betreiben? Mit dieser Fragestellung hatte sich das Finanzgericht Thüringen (FG Thüringen, 25.06.2015 - 1K 136/15) zu befassen.

Der strittige Fall ist nicht untypisch und kommt in der Praxis in ähnlicher Form immer wieder vor.

Der Fall

Der GGF war mit 72 % der Anteile beherrschender Gesellschafter der GmbH. Er war seit 01.07.1992 angestellt. Am 01.10.1994 erhielt er eine Pensionszusage. Als Altersrente sollten ihm mit Ablauf des 65. Lebensjahres 60 % des letzten Grundgehalts gezahlt werden. Dann wurden 2009/2010 die Pensionszusage und der Dienstvertrag neu geordnet. Der Geschäftsführer war 58 Jahre alt. Zum Januar 2010 wurde zum ersten Mal das Gehalt von 5.113 EUR auf 5.750 EUR angehoben.

Past service: Am 25.06.2010 wurde der bisher erdiente Anteil an der Pensionszusage (past service) festgeschrieben. Das waren 2.139,54 EUR. Gleichzeitig sollte die Rente durch eine wertgleiche Kapitalleistung in Höhe des Barwertes ersetzt werden.

Future service: Für die noch nicht erdienten Anteile (future service) sollte die Pensionszusage im Durchführungsweg einer rückgedeckten Unterstützungskasse fortgeführt werden. Per Gesellschafterbeschluss wurde die Unterstützungskassenversorgung veranlasst und auch tatsächlich durchgeführt.

Auch im Jahre 2010 wurde der Anstellungsvertrag des bGGF geändert. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 06.04.2017 wurde zugunsten eines unbefristeten Dienstvertrages aufgegeben.

Und schließlich schlossen die GmbH und der bGGF im August 2010 eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ergänzend zum Arbeitsvertrag ab. Vom Grundgehalt i.H.v. 5.750 EUR sollte monatlich 2.070 EUR zugunsten einer Unterstützungskassenversorgung umgewandelt werden. Dies wurde auch tatsächlich so durchgeführt. Die Versorgung sollte in acht Jahren beginnen.

Es kam der Betriebsprüfer:

1. Er reduzierte die bisher bilanzierten Pensionsrückstellungen auf die Werte, die sich aus der erdienten Anwartschaft ergeben und löste die übersteigenden Werte ertragswirksam auf.
2. Er erkannte die Entgeltumwandlung nicht als betrieblich veranlasst an und argumentierte, dass es sich hier um eine verdeckte Gewinnausschüttung handele. Da der Geschäftsführer im Zeitpunkt der Zusage schon 58 war und der Versorgungsbezug acht Jahre später erfolgen sollte, sei der Erdienenszeitraum von zehn Jahren nicht erfüllt. Dies gelte auch bei Entgeltumwandlungen.

Gegen den zweiten Punkt legte die GmbH Widerspruch ein und beschritt nach dessen Erfolglosigkeit den Klageweg.

Das Urteil

Das Finanzgericht gab der GmbH und dem bGGF Recht.

1. Es fehle bereits an der Vermögensminderung, die Voraussetzung für eine vGA ist.

Die Entgeltumwandlung und Abführung der umgewandelten Gehaltsbestandteile an die Unterstützungskasse stellt wirtschaftlich einen einheitlichen Vorgang dar, der bei der GmbH zu keinem zusätzlichen Aufwand führt. Die Gehaltsumwandlung ist zumindest wirtschaftlich lediglich Teil der Gehaltsverwendung durch den Geschäftsführer. Für die GmbH ergibt sich daraus weder eine Vermögensminderung noch eine verhinderte Vermögensmehrung. Der Vorgang ist für sie schlicht neutral.

2. Rechtsgeschäfte, bei denen sich zwei Gesellschaften Ansprüche aus gegenseitigen Verträgen einräumen, sind nur in Höhe des verbleibenden Saldos als vGA zu berücksichtigen. Gehaltsumwandlung und Abführung an die Unterstützungskasse gleichen sich in diesem Fall aus. Der Saldo ist null.

3. Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung war eindeutig zivilrechtlich wirksam vereinbart und wurde tatsächlich auch so durchgeführt.

4. Nach Überzeugung des Gerichts wäre eine entsprechende Vereinbarung auch mit einem Fremdgeschäftsführer getroffen worden. Die kurz vorher erfolgte Gehaltserhöhung war moderat, die Angemessenheit der Bezüge war unstrittig und auch nach der Gehaltsumwandlung blieben dem bGGF noch ausreichend Bezüge zum laufenden Lebensunterhalt.

5. Der Erdienenszeitraum sei unerheblich, da bei einer Gehaltsumwandlung keine Vermögensminderung der GmbH einträte, die ihre Ursache im Gesellschafterverhältnis habe. Denn der GmbH entstehe kein zusätzlicher Aufwand, da der bGGF die Altersversorgung selbst finanziert.

6. In der Literatur gibt es Bedenken, dass der bGGF durch die Gestaltung seines Gehalts (Anhebung des Aktivgehalts und daran anschließende Gehaltsumwandlung) die Regelungen zur vGA unterlaufen könnte. Die nur moderate Gehaltserhöhung ergab allerdings nach Auffassung des Gerichts auch keinen Anhaltspunkt für eine ungewöhnliche und unangemessene Gestaltung. Auch das spricht daher nicht gegen eine Anerkennung der Zusage.

Ausblick

Das Finanzgericht hat sehr sorgfältig alle denkbaren Einwände gegen eine Anerkennung der Entgeltumwandlung abgeklopft und ist zu einem positiven Ergebnis zugunsten der Anerkennung der Entgeltumwandlung gekommen.

Es bleibt abzuwarten, wie der Bundesfinanzhof (BFH - I R 89/15) diesen Sachverhalt beurteilen wird. Immerhin handelt es sich um eine für die Praxis sehr bedeutsame Frage, die z.B. auch im Zusammenhang mit der Probe- und Wartezeit eine große Rolle spielt.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter

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

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