

Zeitwertkonten in der aktuellen Diskussion

Gesellschafter-Geschäftsführer im Labyrinth der Rechtsgebiete

Albert A. Gellrich und Heiko Förg

Unstreitig sind Arbeitszeitkonten für GGF mittlerweile ein unverzichtbares Gestaltungselement ihrer persönlichen Arbeitszeit- und Vorsorgeplanung und können ihnen im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach Ansicht der Verfasser nicht versagt werden. Die unterschiedliche Beurteilung aus der Sicht der einzelnen Rechtsgebiete ist uneinheitlich und erschwert die damit verbundene Beratungstätigkeit. (Red.)

Eine erste Besonderheit ergibt sich aus dem Arbeitsrecht: Der GGF ist Organ der GmbH und übernimmt damit die Arbeitgeberfunktion. Arbeitsrechtliche Schutzgesetze, wie sie für sonstige Arbeitnehmer Anwendung finden, gelten für ihn nicht.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH (GGF) nimmt seit jeher eine Sonderstellung ein. Auf der einen Seite ist er steuerrechtlicher Arbeitnehmer, auf der anderen Seite Unternehmer und als solcher im Sinne des GmbH-Rechts gegenüber der Gesellschaft und den Gesellschaftern besonders verpflichtet. Aus dieser Konstellation ergeben sich Fragestellungen, die für den GGF derzeit besonders akut sind.

Aus Sicht des Gesellschaftsrechts verfügt der GGF im Regelfall über ein Anstellungsverhältnis, das neben seinen Aufgaben auch die Vergütungen regelt. Der Abschluss dieser Anstellungsverträge und aller damit in Zusammenhang stehenden weitergehenden Vergütungsabreden, zum Beispiel über die betriebliche Altersversorgung, obliegt der Gesellschafterversammlung (§ 46 Nr. 5 GmbHG). Diese Beschlüsse der Gesellschafterversammlungen sind zu protokollieren und entsprechend aufzubewahren.

Im Steuerrecht werden die dem GGF aus seinem Anstellungsverhältnis gezahlten Vergütungen genauso behandelt wie die für normale Arbeitnehmer. Mit seiner neuesten Rechtsprechung



Albert A. Gellrich und Dipl. Kfm. (univ.) Heiko Förg, beide European Primes AG, Nördlingen; www.european-prim.es.com



hat der BFH indes entschieden, dass der GGF im Verhältnis zur GmbH auch freier Unternehmer sein kann (BFH vom 10. März 2005, V R 29/03; BMF-

Sozialversicherungspflicht. Damit kann er auch in der Zeit seiner GGF-Tätigkeit keine Ansprüche aus der Sozialversicherung erwerben. Dies gilt selbst dann, wenn er Beiträge an die Sozialversicherungsträger entrichtet hat.

BFH: GGF kann auch freier Unternehmer sein

Auch hier gilt, dass dies nicht pauschal anzuwenden ist, sondern nur im Zusammenhang mit einer sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellung geprüft werden kann.

Selbst ein einmal von der Sozialversicherungspflicht befreiter GGF kann durchaus wieder sozialversicherungspflichtig werden, wenn sich die bei der

Zeitwertkonten für GGF – keine bundeseinheitliche Finanzamtslösung

Die Einrichtung von Zeitwertkonten für Gesellschafter-Geschäftsführer hat sich zu einem leidigen Thema entwickelt und in der Praxis zu unterschiedlichen Ansichten, Argumentationen und Fehlinterpretationen der Zulässigkeit derartiger Gestaltungen für diesen Personenkreis geführt. Durch das Versäumnis einer bundeseinheitlichen Regelung und um Klarheit für alle Beteiligten zu schaffen, hat die Finanzverwaltung die Entscheidung aus körperschaftsteuerrechtlicher Sicht auf die Finanzämter vor Ort delegiert. Unstreitig sind Arbeitszeitkonten für GGF ein unverzichtbares Gestaltungselement ihrer persönlichen Arbeitszeit- und Vorsorgeplanung und können im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach Ansicht der Verfasser diesen nicht versagt werden.

ursprünglichen Überprüfung festgestellten Umstände nachträglich verändert haben, zum Beispiel Änderung der Beteiligungsverhältnisse, Bestellung weiterer Geschäftsführer.

Empfohlen: Überprüfung des Status

Es empfiehlt sich hier also, bei jeder wesentlichen Änderung den Status erneut zu überprüfen. Wird eine Sozialversicherungs-Befreiung durchgeführt und positiv beschieden, erfolgt in den meisten Fällen auch die Beantragung der Rückerstattung gezahlter Sozialversicherungsbeiträge. Da diese Beträge vom GGF aus bereits versteuertem Entgelt gezahlt wurden, wird der Arbeitnehmeranteil auch an diesen steuerfrei ausgezahlt.

Die Arbeitgeber-Beiträge werden systemgerecht an diesen erstattet und sind in der GmbH als außerordentlicher Ertrag zu verbuchen. Auf eine Besonderheit, der bisher kaum Beachtung geschenkt wurde, soll hier jedoch nur kurz eingegangen werden.

Die an den GGF im Privatbereich rückerstatteten steuerfreien Sozialversicherungs-Beiträge sind allerdings in der Einkommensteuererklärung des Erstattungsjahres anzugeben und mit gleichartigen Sonderausgaben zu verrechnen.

Auf Seite 23 werden einige spezielle Möglichkeiten und Besonderheiten skizziert, die die Übertragung von Zeitwertkonten in eine betriebliche Altersversorgung als durchaus überlegenswerte und attraktive Alternative darstellen. Grundsätzlich stehen alle Durchführungswege der bAV zur Verfügung. Wichtig: Zu beachten ist, dass als Leistung aus der bAV nur eine laufende Rente generiert werden darf.

Steuerliche Erfassung erstatteter SV-Beiträge

Ist dies aufgrund der Höhe der Rückerstattungsbeträge nicht in voller Höhe möglich, so erfolgt ein entsprechender Rücktrag auf vorherige Jahre; bereits bestandskräftige Bescheide sind nach Paragraph 175 Abgabenordnung zu ändern (BFH vom 26. Juni 1996 – BStBl II S. 646, BFH vom 28. Mai 1998

Unbedenkliche Lösungsansätze aus bisheriger Beratererfahrung

Für die Gestaltung von Zeitwertkonten (ZWK) für GGF werden folgende Lösungsansätze als praktikabel, umsetzbar und auch steuerlich unbedenklich gesehen:

1. Gestaltung von ZWK bei GGF

ZWK dienen in erster Linie der flexiblen Gestaltung zukünftiger Arbeitsphasen und sollen durch Freistellungsphasen während des Arbeitslebens respektive vor Rentenbeginn maßgeblich zur Flexibilisierung des Arbeitslebens beitragen. Gerade der GGF hat aufgrund hoher Arbeitsbelastungen (nicht selten über 60 Stunden/ Woche) ein besonderes Bedürfnis seine Tätigkeit erheblich vor dem normalen Rentenalter zu beenden. Das Mittel der Pensionszusage ist hierfür mangels Flexibilität nur bedingt geeignet. Die Führung von ZWK für GGF erfolgt ausschließlich durch Entgeltumwandlung lohnsteuerpflichtiger Entgeltbestandteile.

2. Vertragliche Vereinbarung

Zwischen GGF und GmbH wird die Einrichtung von ZWK in Schriftform zum Nachweis des Rechtsgeschäfts vereinbart. Für GGF geltende Besonderheiten sollten ebenfalls schriftlich dokumentiert werden. Unbedingt zu beachten ist die Herbeiführung eines Gesellschafterbeschlusses.

3. Fremdvergleich

Da ein externer Fremdvergleich derzeit nicht opportun ist (nur wenige GGF haben bisher ZWK eingerichtet), ist explizit auf den internen Fremdvergleich abzustellen. Das heißt, dass ZWK zumindest einem ausgewählten Personenkreis von Arbeitnehmern schriftlich ernsthaft angeboten werden muss. Hierbei ist es unerheblich, ob das Angebot durch Arbeitnehmer angenommen wurde oder nicht, entscheidend ist die Dokumentation des Angebotes und gegebenenfalls der Ablehnung.

4. Angemessenheit dem Grunde und der Höhe nach

Unter der Annahme, dass die Angemessenheit der Gesamtbezüge anerkannt ist, stellt sich die Frage, welche zukünftigen Gehaltsbestandteile für den Aufbau von ZWK verwendet werden können. Zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) kann es nur dann kommen, wenn die Angemessenheit der Gesamtbezüge nicht anzuerkennen ist. Wandelt der GGF Entgeltbestandteile für ein ZWK um, ist unseres Erachtens nur darauf abzustellen, dass mit den umgewandelten Entgeltbestandteilen tatsächlich eine Freistellungsphase vor dem Rentenalter ernsthaft gewollt ist. Demzufolge sind Vertragsgestaltungen, die ausschließlich zur Erzielung von Steuerersparnissen vereinbart werden, zu versagen. Eine Höchstbegrenzung der Umwandlungsbeträge ergibt sich bisher (bei normalen Arbeitnehmern) weder im Sozialversicherungsrecht – ausgenommen nach Umwandlung muss noch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verbleiben – noch im Steuerrecht. Das BMF-Schreiben vom 17. November 2004 Rz. 165-166 sieht keine Höchstgrenzen vor. Auch die Umwandlung von Tantiemen halten wir für angebracht und zulässig, wenn dem ursprünglichen Verwendungszweck – Verwendung für die Freistellungsphase – ernsthaft Rechnung getragen werden kann. Bei bestehenden ZWK für GGF, die den zuvor gemachten Ausführungen entsprechen, entsteht unseres Erachtens in keiner Weise die Problematik einer vGA.

5. Insolvenzversicherung

Auch wenn der GGF nicht unter die Bestimmungen des SGB IV fällt, so besteht gerade für ihn eine besondere Anforderung einer Insolvenzversicherung der angesparten Wertguthaben. Der GGF wird immer (bei Pensionszusagen integrierter Bestandteil der Rückdeckung) auf einer Sicherung seiner Wertguthaben im Sinne des Paragraphen 7d SGB IV bestehen. Der Ausgestaltung der Sicherungsabrede gilt besondere Sorgfalt.

6. Umwandlung in betriebliche Altersversorgung (bAV)

Wertguthaben aus ZWK können grundsätzlich in einen Durchführungswege der bAV übertragen werden. Diese Übertragung löst keinen lohnsteuerpflichtigen Zufluss beim GGF aus. In der Praxis wird die Übertragung von Wertguthaben in bAV nur dann relevant, wenn der GGF vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet, oder wenn Wertguthaben nicht mehr vollständig für eine Freistellungsphase verwendet werden können. Anwendung finden können alle Durchführungswege der bAV. Zu berücksichtigen sind die Erfordernisse und Wünsche des GGF.

– BStBl II 1999 S. 95; BMF-Schreiben vom 11. Juli 2002 IV C 4-S2221-191/02). Wurde dies, wenn auch unwesentlich unterlassen, stellt sich die Frage, inwieweit hier nicht sogar eine Steuerhinterziehung vorliegt.

Bezüglich der Lohnsteuerrechtlichen Behandlung wurde die Zulässigkeit der Einrichtung von Zeitwertkonten für GGF bundeseinheitlich bereits bejaht (BMF-Schreiben vom 17. November 2004; Erlass FinMin NRW vom 19. Januar 2005).

Damit erübrigen sich Auskunftersuchen an die Finanzverwaltung im Sinne

von § 42e EStG. Hinsichtlich der körperschaftsteuerlichen Behandlung kann Rechtssicherheit für alle Beteiligten nur im Wege einer verbindlichen Anrufungsauskunft für jeden Einzelfall an das jeweils zuständige Betriebsstättenfinanzamt (BMF-Schreiben vom 29. Dezember 2003) erreicht werden.

Unterschiedliche Erfahrungen

Der Praktiker hat erfahren müssen, dass sich die Finanzverwaltung in den einzelnen Bundesländern äußerst divergent verhält und die Finanzämter vor Ort teilweise fachlich überfordert

waren. Das FinMin Baden-Württemberg hatte Anfang November in einer internen Anweisung die Grundsätze für eine steuerliche Anerkennung für Zeitwertkonten für GGF verfügt.

Damit schien zunächst tendenziell die Richtung klar zu sein. Zwischenzeitlich wurde diese (mutige!) Verfügung wieder zurückgenommen.

Anders verhält sich der Sachverhalt in einem anderen Bundesland, wo Finanzämter Auskunftersuchen (in Abstimmung mit zuständiger OFD und FinMin) zur Einrichtung von Zeitwertkonten für GGF positiv bescheiden. Nunmehr soll auf Bundesebene Ende Februar 2006 eine einheitliche Entscheidung getroffen werden.

Daraus folgt, dass die Einrichtung von ZWK auch für GGF sinnvoll und planmäßig gestaltet zulässig und möglich gemacht werden muss.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass aufgrund der vielfältigen Probleme bei bestehenden Pensionszusagen eine generelle Abkehr von diesem Durchführungsweg zu verzeichnen ist.

Die Finanzverwaltung ist aufgefordert, insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmer die Gestaltungen nicht zu verschließen, die in Großunternehmen längst ohne Beanstandungen bereits Anwendung finden.

Arbeitsgemeinschaft flexible Arbeitszeitkonten e.V. – AFA

Von Experten der steuer-, wirtschafts- und rechtsberatenden Berufe wurde zwischenzeitlich die AFA-Arbeitsgemeinschaft flexible Arbeitszeitkonten e.V. gegründet, die sich unabhängig als neutraler Interessenvertreter gegenüber Politik und Finanzverwaltung versteht.

Die AFA hat sich zum Ziel gesetzt, als Ansprechpartner zu speziellen Fragestellungen rund um das Thema der Arbeitszeitkonten tätig zu werden.

Durch Spezialisten können alle Fachrichtungen abgedeckt werden, sodass allen Mitgliedern ein umfassendes Beratungs-Know-how zur Verfügung steht. Geplant ist weiterhin auch in den großen Regionen spezialisierte Expertenteams zu or-

Verfügung zu Lebensarbeitszeitkonten

Verbindliche Auskünfte sollen nicht erteilt werden

Mit Verfügung vom 6. Dezember 2005 – S-2742 – 14 St 31 N hat das Bayerische Landesamt für Steuern zur Erteilung von verbindlichen Auskünften wie folgt Stellung bezogen – Originaltext:

„Im Zusammenhang mit Lebensarbeitszeitkonten für Gesellschafter-Geschäftsführer werden derzeit vermehrt Anträge auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft gestellt. Danach soll in der Regel ein Zeitwertkonto (gegebenenfalls durch Entgeltumwandlung) gebildet und die Üblichkeit der beschriebenen Gestaltung verbindlich bestätigt werden.

Nach Tz. 2.5. des BMF-Schreibens vom 29. Dezember 2003, BStBl I 2003, 742, werden verbindliche Auskünfte in Angelegenheiten, bei denen die Erzielung eines Steuervorteils im Vordergrund steht, nicht erteilt. Dies ist gegeben, wenn es zur Prüfung des Antrags notwendig ist, die Grenzpunkte des Handelns eines ordentlichen Geschäftsleiters festzustellen.

Die Frage der Üblichkeit einer Vertragsgestaltung muss anhand des Handlungsmusters eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters als maßgebliches Kriterium für die Prüfung der Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis mit der möglichen Folge einer verdeckten Ge-

winnausschüttung, gewürdigt werden. Der Beantwortung dieser Frage im Rahmen einer verbindlichen Auskunft steht die Regelung in Tz. 2.5. des BMF-Schreibens vom 29. Dezember 2003 entgegen.

Verbindliche Auskünfte sind daher insoweit nicht zu erteilen. Entsprechende Anträge sind unter Verweis auf Tz. 2.5. des BMF-Schreibens abzulehnen. Die Entscheidung über die steuerliche Anerkennung bleibt dem Veranlagungsverfahren vorbehalten.

Die Ablehnung eines Antrags auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft stellt einen Verwaltungsakt dar und kann mit dem Rechtsbehelf des Einspruchs angefochten werden. Mit dem Rechtsbehelf kann der Antragsteller geltend machen, dass die Erteilung der Auskunft in ermessensfehlerhafter Weise abgelehnt worden sei (Tz. 5.3. des BMF-Schreibens vom 29. Dezember 2003).

Soweit es im Einzelfall als sachdienlich erscheint, dem Antragsteller gleichwohl die Rechtsauffassung des Finanzamts mitzuteilen, kann diese Äußerung nur unverbindlich erfolgen. Ich bitte daher, in derartigen Fällen deutlich zu machen, dass es sich um keine verbindliche Auskunft im Sinne des BMF-Schreibens vom 29. Dezember 2003 handelt.“

Übertragung von Zeitwertkonten – spezielle Möglichkeiten und Besonderheiten

1. Direktversicherung nach altem Recht (Paragraf 40 b EStG)

Soweit eine pauschal besteuerte Direktversicherung besteht, kann bei einem zukünftigen Dienstaustritt auch weiterhin die Vervielfältigungsregelung (Paragraf 40 b Abs. 2 EStG) angewendet werden. Das heißt, dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses aus dem Zeitwertkonto erhebliche Beiträge pauschal versteuert werden können. Hierbei zählen alle Dienstjahre, die bei dem letzten Unternehmen zurückgelegt wurden, abzuziehen von diesem Betrag sind allerdings die im laufenden und in den sechs vorangegangenen Jahren bereits pauschal versteuerten Beiträge.

2. Direktversicherung nach neuem Recht (Paragraf 3 Nr. 63 EStG)

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses können ebenfalls im Rahmen der Vervielfältigung pro Dienstjahr 1 800 Euro (hierbei zählen allerdings nur Dienstjahre ab 2005) in eine Direktversicherung eingezahlt werden. Dies gilt jedoch nur insoweit, wie keine pauschal besteuerte Direktversicherung besteht respektive bestanden hat. Diese steuerlichen Grundsätze gelten auch für die Pensionskasse und den Pensionsfonds.

3. Unterstützungskasse (Paragraf 4 d EStG)

Bei der Unterstützungskasse (Ukasse) kennen wir zwei Ausprägungen, die rückgedeckte Ukasse und die pauschal

dotierte Ukasse. Beide Möglichkeiten stehen für eine Übertragung von ZWK in eine bAV zur Verfügung. Für (normale) Arbeitnehmer, aber auch für einen Großteil der GGF, ist sicherlich die über eine Versicherung kongruent rückgedeckte Ukasse der geeignete Weg. Dennoch sollten die in der pauschal dotierten Ukasse bestehenden attraktiven Gestaltungspotenziale nicht unberücksichtigt bleiben.

4. Pensionszusage (Paragraf 6 a EStG)

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Übertragung in eine Pensionszusage in der Diskussion kaum auf große Gegenliebe stößt. Nach Meinung der Verfasser zu Unrecht. Auch hier lassen sich durchaus interessante Gestaltungen realisieren.

5. Basis-Rente (Rürup-Rente)

Neben den Durchführungswegen der bAV steht aber auch die Basis-Rente für eine Übertragung von Wertguthaben aus ZWK zur Verfügung. Immerhin können bis zu 40 000 Euro (für Verheiratete) steuerlich gefördert in einen derartigen Vertrag eingezahlt werden.

Es lässt sich erkennen, dass nur der bestens ausgebildete und spezialisierte Finanzberater mit dem komplexen Gesamtthema in der Beratung beim Kunden nicht überfordert ist, oder anders formuliert in der Lage ist, eine kundenorientierte Konzeption zu entwickeln, die alle Belange berücksichtigt.

ganisieren, die dann den Mitgliedern auch vor Ort zur Verfügung stehen.

Zur weiteren fachlichen Unterstützung wird ein Beirat integriert, der aus kompetenten Vertretern der Wissenschaft und Wirtschaft besteht. Seminare zur Förderung der Verbreitung von Arbeitszeitkonten und fachlichen Ausbildung können von allen Interessierten genutzt werden, Mitglieder erhalten selbstverständlich Sonderkonditionen.

Neben ordentlichen Mitgliedschaften, mit einem Anspruch auf das volle Leistungsspektrum, können auch Fördermitgliedschaften beantragt werden, die die

gemeinnützigen Belange der AFA unterstützen wollen. Die AFA hat ihre Tätigkeit im Monat Januar in vollem Umfang aufgenommen.

Im Ergebnis muss die Einrichtung von ZWK insbesondere für GGF – sinnvoll und planmäßig gestaltet – zulässig und möglich gemacht werden. **V&S**

GmbH-Geschäftsführer: Ratgeber 2006

Im Fokus: Gesellschafts-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Alle Fragen rund um den GmbH-Geschäftsführer werden aktualisiert in der 18. Auflage des Stollfuß-Buches „Der GmbH-Geschäftsführer im Gesellschafts-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht“ dargestellt. Der Ratgeber enthält unter anderem wichtige Hinweise und Musterformulierungen zu Verträgen, Haftungsfragen, insbesondere auch zum/zur Sozialversicherungsrecht/-freiheit. Von besonderer Bedeutung ist die ausführliche Behandlung möglicher Haftungsrisiken des Geschäftsführers, sei es vor Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister, im Insolvenzfall oder bei Forderungen des Finanzamts und

sonstiger Gläubiger. Die aktuelle Rechtsentwicklung, die neue Rechtsprechung und relevante Verwaltungsverlautbarungen sind berücksichtigt.

Erscheinungstermin: Frühjahr 2006, Umfang zirka 400 Seiten, voraussichtlicher Preis: 41,80 Euro, ISBN 3-08-315818-1.

*Zu beziehen über
KreditwesenService GmbH,
Frankfurt am Main,
Telefax 0 69/7 07 84 00,
Telefon 0 69/9708 33-21
(Karin Matkovic)*

Kennen Sie unsere Fachbücher?

Unser Verlagsprogramm liegt für Sie bereit!

Fritz Knapp Verlag
Frankfurt am Main
Telefax 0 69/7 07 84 00