

Wertkontenmodelle für (Gesellschafter-) Geschäftsführer

In den vergangenen Jahren haben sich Wertkontenmodelle bei (Gesellschafter-) Geschäftsführern (GGF) großer Beliebtheit erfreut: Mit Hilfe eines solchen Modells konnten Gehaltsbestandteile lohnsteuerfrei umgewandelt und in ein Wertguthaben eingestellt werden, um eine spätere Freistellung von der Arbeitspflicht bei unverändertem Bezug von Gehalt aus dem Wertguthaben zu ermöglichen. Dabei wurden insbesondere auch hohe Einmalzahlungen zugunsten eines Wertkontos steuerfrei umgewandelt.

In diesem Zusammenhang gab es stets Diskussionen bezüglich der steuerlichen Anerkennung eines Wertkontenmodells für GGF. Bereits im Januar diesen Jahres hat sich das BMF in einem Schreiben an diverse Verbände explizit zum Thema Wertkonten für Organe geäußert.

Darauf aufbauend ergeben sich nachfolgend zu klärende Fragen: Was ist bei bestehenden Wertkontenmodellen für GGF zu beachten und wie können die Vorteile eines Wertkontenmodells zukünftig weiter genutzt werden?

Schreiben des BMF vom 27.01.2009

Derzeit schickt sich das BMF an, ein umfangreiches Schreiben zum Thema Wertkonten zu veröffentlichen. Vorab wurden mit Schreiben vom 27.01.2009 jedoch schon diverse Verbände über den Umgang mit Wertkontenmodellen für Organe einer Gesellschaft informiert:

Danach ist eine lohnsteuerlich anerkannte Nutzung eines Wertkontenmodells für Organe einer Gesellschaft zukünftig nicht mehr möglich. D.h. die mit dem Wertkontenmodell verbundenen Steuerstundungseffekte können von GGF nicht mehr geltend gemacht werden. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift von umgewandelten Gehaltsbestandteilen auf dem Wertkonto zum lohnsteuerlichen Zufluss. Begründung: Zeitkontenmodelle seien mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar.

Allerdings sind hiervon lediglich neue Modelle bzw. Einzahlungen nach dem 31.01.2009 betroffen. Am 31.01.2009 bereits bestehende Wertkontenmodelle und die bis dahin getätigten Gehaltsumwandlungen, die aus Vertrauensschutzgründen anzuerkennen wären oder bereits anerkannt wurden, werden lohnsteuerlich nicht angetastet. Einzig eine „verdeckte Gewinnausschüttung“ könnte nach wie vor geprüft werden.

Umgang mit bestehenden GGF-Modellen?

Sofern durch das endgültige BMF-Schreiben keine Neuerungen mehr kommen, heißt das für betroffene GGF: Alle (zukünftigen) Einzahlungen ins Wertkonto ab dem 01.02.2009 sind einzustellen! Hierfür ist entweder eine Kündigung von (laufenden) Umwandlungsvereinbarungen seitens des Betroffenen oder der Gesellschaft notwendig. Die bis zum 31.01.2009 aufgelaufenen und aner kennenswerten Wertguthaben können nach wie vor gemäß den zu Grunde liegenden arbeitsrechtlichen Regelungen für eine Freistellung, z.B. den vorzeitigen Ruhestand, verwendet werden.

Prüfung bestehender Modelle

Hauptsächlich haben sv-freie GGF ein Wertkontenmodell eingerichtet. Hat jedoch ein sv-pflichtiger GGF ein Wertkonto genutzt, sind zusätzlich zu den steuerlichen Einschränkungen die Vorgaben des seit 01.01.2009 in Kraft getretenen „Flexi II“-Gesetzes zu beachten. Also bspw. die Pflicht zur Insolvenzsicherung oder aber Gewährung einer Werterhaltungsgarantie gemäß §§ 7d und 7e SGB IV.

Für alle Betroffenen bietet die febs Consulting GmbH eine standardisierte Prüfung von Wertkontenmodellen an, die konkrete Aussagen zu notwendigen Anpassungen im Hinblick auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen beinhaltet.

Zukünftige Alternative: Angepasstes Deferred Compensation-Modell

Für viele GGF stellt sich nunmehr die Frage, wie auch zukünftig die Vorteile eines Wertkontenmodells genutzt werden können. Dabei spielten bislang folgende Aspekte die ausschlaggebende Rolle für die Einrichtung eines Wertkontenmodells:

- Unbegrenzt steuerfreie Umwandlung von (einmaligen) Gehaltsbestandteilen wie z.B. der Tantieme zu Gunsten des Wertkontos
- Aufwand in Höhe der umgewandelten Gehaltsbestandteile aufgrund Rückstellungsbildung nach § 6 EStG (aus Unternehmenssicht kein Unterschied zwischen Gehaltsauszahlung und Einzahlung ins Wertkonto)
- Freie Kapitalanlage im Rahmen der Rückdeckung des Wertguthabens
- Flexible Inanspruchnahme des Wertguthabens für eine Freistellung oder Auszahlung im Störfall (Kündigung, Tod, Insolvenz)
- Freie Vererbbarkeit des Wertguthabens

Leider können die hier aufgelisteten Vorteile wie dargestellt zukünftig nicht mehr über ein Wertkonto umgesetzt werden. Als Alternative kommt jedoch

betriebliche Altersversorgung in Form der sog. „Deferred Compensation“ in Betracht, also die (einmalige) Gehaltsumwandlung z.B. einer Tantieme zugunsten der Erteilung einer unmittelbaren Pensionszusage. Dabei stellt sich jedoch die Frage wie ein solches Modell aussehen muss, um vergleichbare Vorteile zu generieren?

Hierzu im Einzelnen:

Zunächst ist festzustellen, dass die unbegrenzt steuerfreie Gehaltsumwandlung sowie die freie Kapitalanlage über Deferred Compensation schon seit jeher dargestellt werden können.

Der entscheidende Punkt: Um Rückstellungen nach § 6a EStG in Höhe z.B. der umgewandelten Tantieme bilden zu können, muss die Zusage in bestimmter Art und Weise ausgestaltet werden. So ist eine Leistungszusage auf Alterskapital zu gewähren, welche die Rechnungsgrundlagen des § 6a EStG beinhaltet (insbesondere 6% p.a. Verzinsung). Um auf die notwendige Rückstellungshöhe zu kommen, sind zudem bestimmte Hinterbliebenenleistungen sowie eine Art „Beitragsfreistellung“ im Falle der Berufsunfähigkeit vorzusehen.

Der damit verbundene vermeintliche Nachteil – das Zinsrisiko und damit das Risiko einer Unterdeckung – kann in diesem Zusammenhang auch als Vorteil gesehen werden: Durch die immanent zugesagte Verzinsung erhöhen sich jährlich die Rückstellungen nach § 6a EStG. Im Zusammenspiel mit einer nahezu vollständig steuerfreien Kapitalanlage wie z.B. Aktienfonds ergeben sich hier äußerst interessante Liquiditätsvorteile, die wiederum ins Kapitalanlageprodukt reinvestiert werden können. Im Ergebnis müsste eine Kapitalanlage damit real nur mehr knapp unter 5% p.a. erwirtschaften, um die zugesagte Leistung abzudecken.

Als zusätzlicher Punkt sollte in diesem Zusammenhang der Vergleich zwischen privater und betrieblicher Kapitalanlage nicht außer Acht gelassen werden: So greift für privaten Kapitalanlagen wie z.B. Aktienfonds seit dem 01.01.2009 die Abgeltungssteuer. Wird jedoch ein der Abgeltungssteuer unterliegender Aktienfonds alternativ „über das Unternehmen“ bespart, so ergibt sich im Vergleich zur privaten Anlage bei gleicher Rendite nichtsdestotrotz ein erheblicher Zinsvorteil.

Der einzig verbleibende Nachteil ist die Tatsache, dass – anders als bei den meisten Wertkontenmodellen – die zur Rückdeckung gewählte Kapitalanlage nicht mit der Zusage an den GGF „verknüpft“ ist, d.h. der Wert der Kapitalanlage nicht automatisch die Höhe der Verpflichtung widerspiegelt. Ergo muss sich die Gesellschaft um die Zusage „kümmern“, d.h. die Höhe der Rückdeckung bestenfalls jährlich mit der Verpflichtungshöhe in Einklang bringen. Ferner sollte die Hinterbliebenenleistung kongruent rückversichert werden.

Fazit: Der zukünftigen Ablösung von Wertkonten durch sinnvoll ausgestaltete Deferred Compensation-Modellen steht nichts mehr im Wege! Sofern die Gesellschaft im Besitz des GGF ist, ist zumindest indirekt auch eine freie Vererbung des Todesfallkapitals über Vererbung der Gesellschaftsan-

teile möglich. Die notwendige Flexibilität kann durch eine entsprechende Ausgestaltung der Zusage erreicht werden.

Die hier vorgestellten Deferred Compensation-Modelle werden gerne auf Wunsch von febs Consulting GmbH unter Beachtung aller einschlägigen Regelungen eingerichtet sowie entsprechende Berechnungen zur Verfügung gestellt. Bitte sprechen Sie uns an!

Für weitere Fragen können Sie sich gerne wenden an

Ihr Ansprechpartner: <mailto:dirk.neidhardt@febs-consulting.de>

febs Consulting GmbH
Dirk Neidhardt

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München
Tel 089 / 890 42 86-93
<http://www.febs-consulting.de>

Rechtlicher Hinweis: Alle hier dargestellten Fragen und Antworten ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall. Sie dienen lediglich der Information. Alle Angaben ohne Gewähr.