

4. Checkliste:

Steuerlicher Sicherheits-Check zur Angemessenheit des Gesellschafter-Geschäftsführergehalts

Welches Gehalt bei einem Geschäftsführer mit Gesellschafterstatus als angemessen anerkannt wird, richtet sich nach den besonderen Spielregeln, für welche hauptsächlich die Finanzrechtsprechung – vorzugsweise die Bandbreiten-Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs – verantwortlich zeichnet. Entscheidend ist nach neuerer BFH-Rechtsprechung, dass die Gesamtvergütung stimmt. Einzelne Vergütungsbestandteile, so beispielsweise eine Gewinnbeteiligung, unterliegen einer eigenständigen Angemessenheitskontrolle mit Obergrenze.

● Besondere Hintergründe/Anlässe für die steuerliche Angemessenheitsprüfung

1. Anpassungsbedarf aufgrund des Jahreswechsels:
 - a) ggf. für das nächste Jahr anzupassende Gesamtvergütung oder
 - b) zum (Termin) anzupassende oder neue Einzelvergütung, z.B. Tantieme
2. Erforderliche neue Vergütungsabrede
 - a) wegen Ablaufs einer zeitlich befristeten Vereinbarung: Vertragsablauf am
 - b) wegen gekündigter bzw. zu kündigender Vergütungsabrede
3. GmbH-Betriebsprüfung: Angemessenheit vom Finanzamt in Zweifel gezogen
4. Überschreitung der Gewinnbeteiligung-Obergrenze (50% vom GmbH-Gewinn)?
5. GmbH-Krisensituation: kurzfristige Änderung oder binnen Kündigungsfrist?
6. Sonstige Gründe, z.B. neue Vergleichsgehälter aufgrund aktueller Gehaltsstrukturuntersuchung

● Prüfung der Angemessenheit des Gesamtgehalts, bestehend aus:

- Jahres-Festvergütung:
- Jahressonderzahlungen:
- Einmalige Zahlungen
- Gehalts-Extras/geldwerte Vorteile:
- Dienstwagen/privater Vorteil:
- Sonstige geldwerte Vorteile:
- Zuführung/Pensions-Rückstellungen:
- insgesamt:

● Betriebsexterner Gehaltsvergleich: Gesamtvergütung innerhalb der Bandbreite einschlägiger Geschäftsführer-Vergleichsgehälter aus anerkannten Strukturuntersuchungen?

1. Aktuelles Gesamtgehalt:
2. Einschlägiges Vergleichsgehalt: in der Bandbreite von € bis €
3. Abweichung vom Vergleichsgehalt/der Bandbreite/oberer Rand der Gehaltsbandbreite gerechtfertigt?
 - a) höheres Gehalt als das Vergleichsgehalt? Rechtfertigungsgründe:
Ggf. Sicherheitszuschläge in Höhe von ggf. (z.B. 10%)
 - b) Gehaltsabschläge, zum Beispiel: mehrere Geschäftsführer in kleineren GmbHs, Geschäftsführertätigkeit für mehrere GmbHs in Höhe von:

c) ggf. Gehaltszuschläge (Kompensation der Gehaltsabschläge) in Höhe von €
wegen (Rechtfertigungsgründe)

4. Bei gerechtfertigten Gehaltsänderungen: Zu welchem Zeitpunkt?

a) Rechtliche Möglichkeit zur Änderung der Gehaltsabreden: Gesamtgehalt
per (Datum)

Einzelne Gehaltsbestandteile, z.B. Tantieme,
per (Datum)

b) Notwendigkeit zur „außerordentlichen“ Gehaltsanpassung, z.B. bei längerer GmbH-Krise,
per (Datum)

5. Einzuhaltende Formalien bei möglichen/notwendigen Vertragsänderungen im Vergütungsbereich:

a) Schriftform

b) Legitimation durch Gesellschafterbeschluss

c) Andere Formalien:

d) Änderung nur im Voraus spätestens mit am zu treffender Vereinbarung und Gesellschafterbeschluss, spätestens zum (z.B. 31. Dezember) mit Wirkung zum

● **Betriebsinterner Gehaltsvergleich:** angemessene Relation zwischen dem Geschäftsführergehalt und dem Gehalt des nächsten bestverdienenden Angestellten

1. Aktuelles Geschäftsführergehalt: €

2. Vergütung des bestbezahlten Angestellten €

3. Multiplikator:

4. ggf. zusätzliche Sicherheitskontrolle der Gehaltshöhe im Rahmen des betriebsexternen Gehaltsvergleichs, beispielsweise bei einem Multiplikator über dem 2,5-Fachen

● **Gehaltsgutachten über angemessenes Gesamt-Gehalt:**

1. Nach individueller Einschätzung des GmbH-Chefs angemessenes Gesamtgehalt in Höhe von €

2. Betriebsexterner und betriebsinterner Gehaltsvergleich liefert keine zugkräftigen Vergleichswerte

3. Besondere Gründe für eine höhere als übliche Gesamtvergütung:

a) betriebliche Sonder-/Ausnahmesituation:

b) berufsspezifische Sondersituation beim Geschäftsführer:

4. Zu beauftragende Institution:

Gutachter-Kosten: voraussichtlich €

● **Prüfung der Angemessenheit von Gewinnbeteiligungen:**

1. Gehalts-Mix von 75% (Fixgehalt) zu 25% (Tantieme) gewahrt?

2. Über 25% hinausgehende Tantiemebeträge:

Vorbeugende tantiemebegrenzende Regelung erforderlich? – Wahrung der 50%-Obergrenze?