



Angemessenheit von Geschäftsführergehältern

Welche Gehälter sind für Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen angemessen?

Bundesfinanzhof, Urteil 12.03.2020 [Aktenzeichen V R 5/17]

www.vereinsknowhow.de

Stand: 11.09.2020

Der Bundesfinanzhof (BFH) beschäftigt sich detailliert mit der Frage nach der Angemessenheit von Geschäftsführervergütungen in gemeinnützigen Einrichtungen.

Der Fall betraf eine gemeinnützige GmbH, die im sozialpsychiatrischen Bereich tätig ist. Das Gehalt der Geschäftsführer, das über die Jahre z.T. sprunghaft ansteigt, belief sich einschließlich freiwilliger sozialer Leistungen auf bis zu 283.000 Euro im Jahr. Außerdem erhielt er Vorsorgeleistungen von der GmbH (Unfall- und Lebensversicherung). Die GmbH erzielte Jahresumsätze bis zu 17 Millionen und Gewinne bis zu 488.000 Euro. Sie hatte bis zu 290 Mitarbeiter.

Die Betriebsprüfung war der Auffassung, dass die Bezüge des Geschäftsführers unangemessen hoch seien. Das Finanzamt entzog der GmbH deswegen die Gemeinnützigkeit.

Ermittlung der angemessenen Vergütungshöhe

Die Vergütung bezieht sich auf die "Gesamtausstattung" des Geschäftsführers. Darunter fallen alle Vorteile, die der Geschäftsführer im maßgeblichen Zeitraum von der Gesellschaft oder von Dritten für deren Rechnung bezieht (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Versicherungsbeiträge, PKW-Nutzung und Pensionszusagen).

Die angemessene Höhe der Vergütung wird durch Fremdvergleich ermittelt. Dabei kann entweder Bezug genommen werden auf die Vergütung, die andere Geschäftsführer oder Arbeitnehmer der betreffenden Einrichtung beziehen (interner Fremdvergleich) oder auf die Entgelte, die unter gleichen Bedingungen Fremdgeschäftsführer anderer Unternehmen erhalten (externer Fremdvergleich). Das Finanzamt darf sich dabei auf einschlägige Branchenstudien (Gehaltsstrukturuntersuchungen) beziehen.



Keine Besonderheiten für den gemeinnützigen Sektor

Wichtig ist vor allem eine Feststellung des BFH: Für die Prüfung der Angemessenheit von Gehältern gelten für gemeinnützigen Organisationen keine Besonderheiten. Eine Gehaltszahlung ist angemessen, wenn sie den Gehältern für eine vergleichbare Tätigkeit in nicht steuerbegünstigten Unternehmen entspricht.

Der BFH begründet das damit, dass es keinen speziellen Arbeitsmarkt für Beschäftigte bei gemeinnützigen Organisationen gibt und diese deswegen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit gewerblichen Unternehmen um geeignete Mitarbeiter konkurrieren.

Median der Vergütungen als Maßstab

Das statistische Maß für die Angemessenheit der Vergütung ist nach Auffassung des BFH in der Regel der Median der Gehaltshöhe der in der Branche vergleichbar Beschäftigten.

Der Medianwert ist in der statistischen Verteilung der Wert, bei dem die Hälfte der erfassten Einzeldaten darunter und die andere Hälfte darüber liegt. Hier also die Gehaltshöhe, unter der die Hälfte der vergleichbar Beschäftigten liegt und die andere Hälfte darüber.

Nur im Sonderfall hält der BFH eine höhere als Grenze für angemessen. Das ist dann der Fall, wenn sich das betreffende Unternehmen mit seinen Umsätzen und Gewinnen im obersten Viertel der Branche bewegt.

Überschreitet die Vergütung die Angemessenheitsgrenze nur geringfügig, ist das noch nicht schädlich für die Gemeinnützigkeit. Dafür so der BFH muss die Gesamtvergütung in einem "krassen Missverhältnis" stehen. Das ist dann der Fall, wenn die Angemessenheitsgrenze um mehr als 20 % überschritten ist.

Fazit

Das Urteil des BFH bedeutet für die allermeisten gemeinnützigen Einrichtungen Entwarnung. Typischerweise liegen ja die Vergütungen im gemeinnützigen Sektor unter denen der gewerblichen Wirtschaft.

Zu verdeckten Gewinnausschüttungen kommt es bei gemeinnützigen Einrichtungen meist nur dann, wenn keine (klaren) vertraglichen Regelungen vorliegen oder, diese nicht eingehalten werden. Das gilt z.B. für vertraglich nicht vereinbarte Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Ebenfalls problematisch sind Vergütungen, die an die Höhe der Einnahmen oder Einrichtung gekoppelt sind.