

## INHALT

### Editorial

Wenn agiles Arbeiten nicht nur eine Floskel bleibt ... 1

### Wirtschaft und Recht

Verlängerte Umwandlungsfristen noch bis Ende 2021 2

Höhere Hinzuverdienstgrenze für Rentner gilt auch 2021 2

### Arbeitgeber

Unternehmenskauf aus Insolvenz: Haftung für Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung 2

Einführung von Kurzarbeit durch fristlose Änderungskündigung 3

Zur Freistellung unter Anrechnung auf Urlaub 4

### Kommentar

Zukunft für den Veräußerungstatbestand bei „wesentlichen“ Beteiligungen an Kapitalgesellschaften? 3

### Alle Steuerzahler

Realsplitting bei unentgeltlicher Überlassung von Wohnraum zu Unterhaltungszwecken 4

### ATG intern

Gratulation zum bestandenen Steuerberaterexamen! 4

## Editorial

### Wenn agiles Arbeiten nicht nur eine Floskel bleibt ...

Jeden Tag von 9 bis 18 Uhr im Büro arbeiten? Nicht erst durch die Corona-Krise gehören in vielen Jobs Zeit- und Ortsgebundenheit der Vergangenheit an. Stattdessen wird agiles Arbeiten immer beliebter und wichtiger. Je weiter die Digitalisierung voranschreitet, desto interessanter wird diese Form der Arbeit. Sie ist die unternehmerische Antwort auf steigende Komplexität und Volatilität.



Im Kern bedeutet agiles Arbeiten größere Flexibilität, schnellere Handlungsfähigkeit und die Bereitschaft, innovativ zu denken und zu arbeiten – statt an veralteten Prozessen festzuhalten. Ohne agiles Arbeiten werden es Unternehmen künftig schwer haben, auf dem Markt zu bestehen, da sie gezwungen werden, immer schneller und flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Das wird nur gelingen, wenn Firmen die passenden Strukturen und insbesondere die Unternehmenskultur schaffen.

Doch wie gelingt die Einführung? Agiles Arbeiten lässt sich nicht von oben anordnen. Unternehmen können nicht einfach beschließen, von nun an flexibler zu reagieren oder schnellere Prozesse einzuführen. Damit die flexible Arbeitsorganisation wirklich funktionieren kann, müssen vielmehr die nötigen Voraussetzungen erfüllt werden. Es bedarf eines ganzheitlichen Vorgehens, einer klaren Vision, der aktiven Einbeziehung der Mitarbeiter und vor allem Geduld.

In diesem Kontext sind auch klare juristische Vorgaben unverzichtbar. Diese stellen die grundlegenden Spielregeln im Unternehmen auf und stärken zudem die Vertrauenskultur, ohne die agiles Arbeiten nur eine Floskel wäre. Maßgeblich für die juristischen Überlegungen ist die mit der Agilität einhergehende Entgrenzung der Arbeit, denn neben den klassischen Hierarchien fällt auch größtenteils die Zeit- und Ortsgebundenheit weg.

Durch die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit werden Unternehmen mit formalen und juristischen Herausforderungen konfrontiert. Insbesondere der Datenschutz und der Arbeitsschutz müssen in den vom Unternehmen zu setzenden Leitplanken (z. B. via Unternehmensrichtlinien) Berücksichtigung finden.



### Thorsten Waibel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht  
Geschäftsführer und Partner der ATG

## Verlängerte Umwandlungsfristen noch bis Ende 2021

Im Umwandlungsgesetz (UmwG) gilt für verschiedene Umwandlungsvorgänge, dass der Anmeldung zur Umwandlung eine Bilanz beigefügt werden muss, die nicht älter als acht Monate ist. Entspricht das Wirtschaftsjahr dem Kalenderjahr, konnte die Anmeldung bis zum 31.08. erfolgen, wenn die Umwandlung handelsrechtlich rückwirkend zum 01.01. stattfinden soll. Bei abweichenden Wirtschaftsjahren ist der 8-Monats-Zeitraum entsprechend anzuwenden. Diese Möglichkeit

erfreut sich in der Praxis großer Beliebtheit. In Anbetracht der mit dem Lockdown verbundenen organisatorischen Erschwernisse wurde verfügt, dass es abweichend davon für die Zulässigkeit der Eintragung genügt, wenn die Bilanz auf einen höchstens zwölf Monate vor der Anmeldung liegenden Stichtag aufgestellt worden ist. Das gründete im Wesentlichen auf dem Umstand, dass die Frist für Hauptversammlungen von acht auf zwölf Monate ausgedehnt worden ist und

virtuelle Versammlungen forciert worden sind. Bisher wurde diese Fristausweitung jedoch auf Anmeldungen beschränkt, die 2020 vorgenommen wurden. Das wurde nun auf 2021 ausgeweitet.

Eine Umwandlung, die bis zum 31.12.2021 angemeldet wird, darf auf einer Bilanz basieren, deren Stichtag höchstens zwölf Monate zurückliegt.

## Höhere Hinzuverdienstgrenze für Rentner gilt auch 2021

Bezieher einer Altersrente dürfen weiterhin einer Berufstätigkeit nachgehen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze gilt keine Obergrenze hinsichtlich des Verdiensts. Die Rente wird grundsätzlich in voller Höhe ausbezahlt. Das gilt jedoch nicht, sofern der Rentner die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat und eine vorgezogene Altersrente erhält. In diesen Fällen ist ein Verdienst nur dann unschädlich, wenn die kalenderjähr-

liche Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Diese betrug bis zur Corona-Krise 6.300 €, wurde aber für das Jahr 2020 auf 44.590 € angehoben. Im Jahr 2021 liegt die Grenze bei 46.060 €.

Zu beachten ist, dass es sich um einen Jahreswert handelt, der auch dann in voller Höhe gilt, wenn der Rentenanspruch unterjährig beginnt oder die Regelaltersgrenze erreicht

wird. Fallstricke in der Praxis ergeben sich häufig daraus, dass nicht nur Gehälter aus einer abhängigen Beschäftigung in die Betrachtung einfließen. In Einzelfällen können sogar Kapitalanlagen, die gewerbliche Einkünfte vermitteln (z. B. Spezialfonds in Form einer KG), relevant werden. Bei vorgezogenen Altersrenten ist daher sorgfältig darauf zu achten, dass die Rentenzahlung durch solche Anlagen nicht gefährdet wird.

## Unternehmenskauf aus Insolvenz: Haftung für Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung

Das Bundesarbeitsgericht hatte in zwei Verfahren zu klären, ob der Betriebserwerber, der während eines laufenden Insolvenzverfahrens einen Betrieb kauft, gemäß der Regelung des § 613a Abs. 1 BGB auch für Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung haftet, die vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind.

Die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB sieht vor, dass im Fall eines Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils durch Rechtsgeschäft auf einen anderen dieser im Zeitpunkt des Übergangs in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis eintritt und insofern auch Schuldner der betrieblichen Altersversorgung wird. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers tritt gemäß den Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) in den dort geregelten

Fällen der Pensionssicherungsverein (PSV) ein, sodass die betriebliche Altersversorgung insolvenzgeschützt ist. Allerdings regelt das BetrAVG auch, dass der PSV nach Insolvenzeröffnung eintretende Änderungen der Bemessungsgrundlage nicht gegen sich gelten lassen muss. Das hatte in einem der zu klärenden Fälle die Konsequenz, dass der PSV aufgrund der Ausgestaltung der Versorgungszusage das zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens maßgebliche niedrigere Gehalt als Bemessungsgrundlage ansetzte, was letztlich zu einer Deckungslücke beim Kläger führte.

Vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu klären war die Frage, ob der Betriebserwerber den Teil der Betriebsrente zahlen muss, für den der PSV nach den Regelungen zur Insolvenzsicherung im BetrAVG nicht einstehen muss.

Das wurde seitens des BAG verneint. Ein Betriebserwerber, der einen Betrieb nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erwirbt, haftet entgegen § 613a BGB nicht für vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens erworbene Versorgungsleistungen. In der Konsequenz hat der Betriebsrentner hinsichtlich der Deckungslücke weder gegen den PSV noch gegen den Betriebserwerber einen Anspruch auf Ausgleich. Hierin liegt nach Prüfung des Europäischen Gerichtshofs auch kein Verstoß gegen europäisches Recht, da der PSV einen unionsrechtlich gebotenen Mindestschutz gewährleistet.

Insgesamt ist das Urteil des BAG vor allem im Hinblick auf mögliche Insolvenzen infolge der derzeitigen Pandemie zu begrüßen, da ansonsten Unternehmenskäufe in der Insolvenz an Attraktivität verlieren könnten.

## Zukunft für den Veräußerungstatbestand bei „wesentlichen“ Beteiligungen an Kapitalgesellschaften?

Die Veräußerung von im Privatvermögen gehaltenen „wesentlichen“ Anteilen an Kapitalgesellschaften erfährt einkommensteuerrechtlich eine Umqualifizierung in gewerbliche Einkünfte und ist seit jeher mit Problemen behaftet. Mittlerweile gilt bereits eine mittelbare Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft von mindestens 1% als „wesentlich“ im Sinne des einschlägigen § 17 EStG.

Im Zuge der Einführung der Abgeltungsteuer wurde der Tatbestand für das Vorliegen von Einkünften aus Kapitalvermögen auf die sogenannte Vermögenssphäre erweitert. Veräußerungen von Beteiligungen werden zwischenzeitlich auch als Einkünfte aus Kapitalvermögen erfasst und Darlehensverluste sind nutzbar. Diese Änderungen führten zu einem Konkurrenzverhältnis zwischen Einkünften aus Kapitalvermögen und (umqualifizierten) Einkünften aus Gewerbebetrieb.

Die spannende Frage im Zusammenhang mit § 17 EStG ist häufig, was im Veräußerungsfall als nachträgliche Anschaffungskosten für eine Beteiligung steuermindernd wirkt. Der Bundesfinanzhof änderte hierzu seine Rechtsprechung und beschränkte

(unter Gewährung einer Übergangsfrist zur Anwendung der alten Rechtsprechung) nachträgliche Anschaffungskosten auf die tatsächliche Zuführung von Eigenkapital.

Dieser Änderung der Rechtsprechung trat wiederum der Gesetzgeber entgegen, indem er die Grundsätze der alten Rechtsprechung nunmehr im Gesetz kodifizierte. Gleichzeitig beschränkte der Steuergesetzgeber den Verlustabzug bei den Einkünften aus Kapitalvermögen. Nach dieser Gesetzesänderung gehören zu den Anschaffungskosten einer „wesentlichen“ Beteiligung auch die Nebenkosten sowie die nachträglichen Anschaffungskosten, wobei zu den nachträglichen Anschaffungskosten nach dem neuen Gesetzeswortlaut insbesondere die folgenden Positionen zählen:

- offene oder verdeckte Einlagen,
- Darlehensverluste, soweit die Gewährung des Darlehens oder das Stehenlassen des Darlehens in der Krise der Gesellschaft gesellschaftsrechtlich veranlasst war,
- Ausfälle von Bürgschaftsregressforderungen und vergleichbaren Forderungen, soweit die Hingabe oder das Stehenlassen der betreffenden Sicherheit gesellschaftsrechtlich veranlasst war.



**Roland Gruber**  
Steuerberater

Eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung liegt regelmäßig vor, wenn ein fremder Dritter das Darlehen oder Sicherungsmittel unter sonst gleichen Bedingungen zurückgefordert oder nicht gewährt hätte.

Daraus folgt, dass offene und verdeckte Einlagen in jedem Fall zu nachträglichen Anschaffungskosten führen. Darlehensverluste, Ausfälle von Bürgschaftsregressforderungen sowie vergleichbare Forderungen sind hingegen nur in bestimmten Fällen in diesem Zusammenhang nutzbar.

Diese Neuregelung im Zusammenhang mit § 17 EStG ist unbefriedigend, steht in Konkurrenz zu den Einkünften aus Kapitalvermögen und wird in der Literatur zu Recht kritisiert. Ob es bei der jüngst erfolgten Gesetzesänderung bleiben wird, ist daher fraglich. Wünschenswert wäre die Beseitigung des bestehenden Durcheinanders.

### Arbeitgeber

## Einführung von Kurzarbeit durch fristlose Änderungskündigung

Die Einführung von Kurzarbeit kann für ein Unternehmen überlebensnotwendig sein. Für Arbeitnehmer ist Kurzarbeit hingegen mit einem Einkommensrückgang verbunden, sodass sie sich mitunter gegen deren Einführung sperren. Ohne eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit (in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) bleibt Arbeitgebern nur der Weg über eine einvernehmliche Vereinbarung oder eine Änderungskündigung. Von Letzterer wurde in der Praxis bisher häufig abgeraten, da diese wegen der oft langen Kündigungsfristen und den strengen Anforderungen nicht praktikabel sei.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat nunmehr entschieden, dass Kurzarbeit sowohl durch eine ordentliche als auch durch eine außerordentliche Änderungskündigung wirksam angeordnet werden kann. In seiner Entscheidung hat es zugleich deutlich gemacht, dass dabei die strengen Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur reinen Entgeltreduzierung durch eine Änderungskündigung nicht einzuhalten sind. Damit ist es für Arbeitgeber jetzt einfacher geworden, Kurzarbeit bei Fehlen einer Rechtsgrundlage einseitig einzuführen.

Im konkreten Fall hat das Gericht eine fristlose Änderungskündigung für wirksam erklärt, weil es dem Arbeitgeber im Fall einer

ordentlichen Änderungskündigung aufgrund der dann einzuhaltenden Kündigungsfrist nicht möglich wäre, das Instrumentarium der Kurzarbeit sinnvoll zu nutzen. Zwar hat das Gericht klargestellt, dass auch eine solche fristlose Änderungskündigung verhältnismäßig sein und bestimmte Anforderungen erfüllen muss. So muss u. a. eine gewisse Ankündigungsfrist eingehalten werden (im konkreten Fall drei Wochen), das Änderungsangebot muss ausreichend bestimmt sein und alle anderen milderen Mittel müssen ausgeschöpft sein. Das ändert aber nichts daran, dass nunmehr auch das Instrument der fristlosen Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit einen festen Platz in der Praxis haben sollte.

## Realsplitting bei unentgeltlicher Überlassung von Wohnraum zu Unterhaltungszwecken

Werden an einen getrennt lebenden Ehegatten Aufwendungen zum Unterhalt gezahlt, können diese Zahlungen bis zu einer Höchstgrenze von 13.805 € pro Jahr als Sonderausgaben geltend gemacht werden und damit den Gesamtbetrag der Einkünfte mindern (sogenanntes begrenztes Realsplitting). Korrespondierend ist der Empfänger des Unterhalts verpflichtet, die Unterhaltszahlungen zu versteuern, wobei die Steuermehrbelastung des Berechtigten vom Verpflichteten auszugleichen ist.

Voraussetzungen für das Realsplitting sind der Antrag des Unterhaltsleistenden und die

Zustimmung des Unterhaltsempfängers. Die Zustimmung ist gemäß Rechtsprechung zu erteilen, sofern die eintretenden Nachteile ausgeglichen werden. Als Unterhalt können neben Geldzahlungen auch geldwerte Sachleistungen gewährt werden. Wird beispielsweise Wohnraum in einem Einfamilienhaus unentgeltlich als Unterhaltsleistung überlassen, bei dem beide Ehepartner Miteigentümer sind, vermindert der anteilige Mietwert den Baranspruch. Die Höhe der unentgeltlichen Wohnungsgestellung ist grundsätzlich mit der ortsüblichen Durchschnittsmiete anzusetzen. Fraglich bleibt die Konstellation, wenn der als Unter-

halt im Vertragswerk festgelegte Wert vom üblichen Mietwert abweicht. In diesem Fall ist zu klären, ob der Abzug auf den vertraglichen Anspruch beschränkt ist oder ob der marktconforme Mietwert als Sonderausgabe geltend gemacht werden kann.

Das Finanzgericht Niedersachsen hat sich zuletzt für eine Begrenzung auf die vertraglich festgesetzte Höhe ausgesprochen. Aufgrund der Zulassung der Revision lohnt es sich jedoch, das Thema zu verfolgen und offenzuhalten, bis der Bundesfinanzhof eine finale Entscheidung fällt.

### Arbeitgeber

## Zur Freistellung unter Anrechnung auf Urlaub

Eine einvernehmliche Freistellung des Arbeitnehmers unter Anrechnung von Resturlaub in einem gerichtlichen Vergleich erfasst nicht ohne Weiteres Ansprüche auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos. Das ist nur dann der Fall, wenn im Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Es ist ratsam, hier genau zu formulieren. Vorzugsweise sollte klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer zunächst in einem genau definierten Zeitraum

unter Gewährung restlicher Urlaubsansprüche unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird und danach widerruflich zum Ausgleich etwaiger Ansprüche auf Freizeitausgleich. Eine solche Unterscheidung ist wichtig, weil sich eine Erkrankung des Arbeitnehmers während der Freistellung unterschiedlich auswirkt: Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs (also während der unwiderruflichen Freistellung), bleiben ihm die Urlaubstage erhalten. Es besteht dann die Möglichkeit, nach Ablauf des ursprünglichen Urlaubszeitraums erneut eine unwiderrufliche Freistellung mit Anrechnung

auszusprechen, um den Urlaubsanspruch vollständig zu erfüllen. Erkrankt der Arbeitnehmer nach dem Urlaub (also während der widerruflichen Freistellung), wird sein Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich gleichwohl erfüllt.

### ATG intern

## Gratulation zum bestandenen Steuerberaterexamen!

Wir gratulieren Herrn Simon Hitzelberger (links) und Herrn David Knies sehr herzlich zum Bestehen der anspruchsvollen Steuerberaterprüfung. Für ihre weitere berufliche Entwicklung wünschen wir ihnen viel Erfolg und nicht zuletzt auch den nötigen Spaß an der Arbeit. Wir freuen uns sehr auf die weitere Zusammenarbeit zum Besten unserer Mandanten.

Herr Hitzelberger hat nach seinem Studium, das er mit einem Master of Finance sowie einem Master of Financial Economics abgeschlossen hat, bei uns als Steuer- und Prüfungsassistent gearbeitet, bevor er das Steuerberaterexamen absolvierte. Herr Knies hat eine Ausbildung zum Steuerfachange-



**Simon Hitzelberger und David Knies**

stellten in unserem Haus abgeschlossen und ein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Prädikatsabschluss folgen lassen, um anschließend ebenfalls das Berufsexamen abzulegen.

## Impressum

### Herausgeber

ATG Allgäuer Treuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Bahnhofstraße 57  
87435 Kempten (Allgäu)

### V.i.S.d.P.

Dr. Simone Jäck  
ATG Allgäuer Treuhand GmbH  
Bahnhofstraße 57  
87435 Kempten (Allgäu)

Konzeption und Realisation:  
valido marketing services GmbH

## Unser Service im Internet

Dieses aktuelle Heft, aber auch ältere Ausgaben und weitere Informationsbroschüren finden Sie unter unserer Internetadresse [www.atg.de](http://www.atg.de) in der Rubrik „Kanzlei/Publikationen“.

Im Bereich „News“ veröffentlichen wir zudem die aktuellen Beiträge und weitere fachliche Neuigkeiten zum Nachlesen. Dort können Sie sich auch für unseren Newsletter anmelden. Sie erhalten diese Mandantenzzeitung dann in digitaler Form.

Die oben stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und ständige Änderungen in der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.