

Inhalt

// Editorial

Wie ernst ist der steuerliche Investitionsbooster zu nehmen? 1

// Arbeitgeber

Arbeitslohn über Umwege – steuerliche Einordnung von Dritt Vorteilen (Corporate Benefits) 2

// Unternehmen

Die Rentner-GmbH bei Mergers & Acquisitions 2

Ist die Optionsverschönerung bei unentgeltlichen Übertragungen von Betriebsvermögen überhaupt noch eine Option? 2

// Kommentar

Konkurrenz um Fachkräfte: Mitarbeiterabwerbung kann wettbewerbsrechtlich problematisch sein! 3

// Immobilien

Schenkung von fremdfinanzierten Immobilien – Vorsicht bei der Einkommensteuer! 3

Erweiterte Gewerbesteuerkürzung: die Krux mit der 3-Objekt-Grenze 4

// Wirtschaft und Recht

Insolvenzverschleppung: wenn Untätigbleiben zu Strafbarkeit führt 4

// Impressum

4

// Editorial

Wie ernst ist der steuerliche Investitionsbooster zu nehmen?

Im Juli hat der Bundesrat dem Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zugestimmt. Im Eiltempo wurden der angekündigte Investitionsbooster sowie einige weitere Maßnahmen auf den Weg gebracht. Die wesentlichen Inhalte jedoch überzeugen kaum:



- Degressive Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter bis zu 30 %. Das heißt: Verschiebung der Steuerlast in spätere Jahre.
- Ausweitung der steuerlichen Forschungsförderung, eine Regelung mit bisher eher überschaubarer praktischer Relevanz.
- Abschreibungen für neue betriebliche Elektrofahrzeuge in Höhe von 75 % der Kosten im Jahr der Anschaffung sowie Anhebung des zulässigen Bruttolistenpreises für die steuerliche Begünstigung von Elektrofahrzeugen als Dienstwagen. Das heißt: Wer ein Elektrofahrzeug privat anschaffen muss oder möchte, wird nicht geboostert.
- Senkung des Körperschaftsteuersatzes (sowie des Thesaurierungssatzes für

Gewerbetreibende und Personengesellschaften) in fünf Schritten um jährlich jeweils einen Prozentpunkt von 15 % auf 10 % im Jahr 2032 (beginnend ab 2028). Das heißt: Die Umsetzung fällt größtenteils in die nächste Legislaturperiode; kaum jemand wird damit ernsthaft planen wollen.

Besonders bei der Steuersatzsenkung zeigt sich, dass ein schnelles Gesetz wichtiger als systematisches Vorgehen war. Profitieren werden nur Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften, die die (gesetzgeberisch nicht sonderlich gut umgesetzte) Thesaurierungsbegünstigung nutzen – diese machen aber nur einen Teil der deutschen Unternehmenslandschaft aus. Dadurch wird der Druck auf Umstrukturierungen hin zu Kapitalgesellschaften erhöht, was wiederum nicht in allen Fällen steuerneutral gelingen kann. Dass notwendige gesetzliche Folgeänderungen ausgeklammert und auf ein späteres Gesetzgebungsvorhaben verschoben wurden, ist dann eher nur noch eine Randnotiz.

Auch die schnelle Zustimmung der Länder hatte ihren Preis, nämlich in Form von Kompensationsversprechen des Bundes gegenüber den Ländern und Kommunen hinsichtlich ihrer durch das Gesetz befürchteten Einnahmehausfälle.

Ein echter Booster sieht anders aus!



Dr. Simone Jäck

Steuerberaterin

Fachberaterin für Internationales Steuerrecht
Geschäftsführende Partnerin

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: info@kf.atg.de

Augsburger Treuhand

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: info@a.atg.de

ATG Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Augartenweg 24 | 87437 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

// Arbeitgeber

Arbeitslohn über Umwege – steuerliche Einordnung von Dritt Vorteilen (Corporate Benefits)

In der modernen Arbeitswelt gewinnen Zusatzleistungen wie „Family & Friends“-Programme zunehmend an Bedeutung. Unternehmen nutzen diese Angebote, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und Mitarbeitenden zusätzliche Anreize zu bieten. Dabei erhalten nicht immer nur die Beschäftigten selbst, sondern teilweise auch deren Angehörige oder Freunde Zugang zu Vergünstigungen – etwa in Form von Rabatten, Gutscheinen oder exklusiven Buchungsportalen.

Was so schön einfach klingt, wirft komplexe steuerliche Fragen auf. Im Zentrum steht die Abgrenzung zwischen steuerpflichtigem Arbeitslohn und nicht steuerbaren Drittzuzuwendungen. Entscheidend ist, ob ein wirt-

schaftlicher Vorteil vorliegt, der dem Arbeitsverhältnis zugeordnet werden kann. Dabei sind zwei Aspekte maßgeblich: der ursächliche Zusammenhang mit der Beschäftigung sowie eine objektive Bereicherung des Arbeitnehmers. Letztere kann auch mittelbar erfolgen, etwa durch ersparte Aufwendungen.

Die steuerliche Bewertung hängt stark vom Einzelfall ab. Eine zentrale Rolle spielt die Exklusivität des Vorteils: Wird ein Rabatt auch einem breiten Kundenkreis gewährt, fehlt es häufig an der nötigen Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis. Auch die Rolle des Arbeitgebers ist relevant – insbesondere, ob er aktiv an der Vorteilsgewährung mitwirkt oder vertraglich mit dem Drittanbieter verbunden ist.

Zusätzlich erschweren praktische Herausforderungen die steuerliche Einordnung. Arbeitgeber verfügen oft nicht über ausreichende Informationen, um Dritt Vorteile korrekt zu erfassen oder zu bewerten. Datenschutzrechtliche Vorgaben begrenzen zudem die Möglichkeit, Informationen über die Inanspruchnahme durch Dritte zu erheben. Auch im Lohnsteuerabzugsverfahren bestehen Unsicherheiten, etwa hinsichtlich der Anzeigepflichten und der Bewertung von Sachbezügen. Die steuerliche Behandlung von Dritt Vorteilen ist damit ein sensibles Thema, das Unternehmen sowohl aus rechtlicher als auch aus organisatorischer Sicht sorgfältig adressieren müssen.

// Unternehmen

Die Rentner-GmbH bei Mergers & Acquisitions

Im Kontext von Mergers & Acquisitions (M&A) stehen Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft nicht nur vor bilanziellen und steuerlichen Herausforderungen, sondern oft auch vor der Frage, wie mit bestehenden Pensionszusagen umzugehen ist. Insbesondere bei einer M&A-Transaktion kann die Übernahme von Pensionsverpflichtungen durch den Käufer problematisch sein, da diese die Bilanz belasten und die Attraktivität der Transaktion mindern. Eine etablierte Lösung ist die Auslagerung der Verpflichtungen auf eine sogenannte Rentner-GmbH, die speziell gegründet wird, um Pensionsansprüche zu übernehmen.

Dazu wird die zu veräußernde oder zu verschmelzende GmbH vollständig und schuldrechtlich von der Pensionszusage befreit,

wobei gleichzeitig ein steuerpflichtiger Lohnzufluss beim Gesellschafter (Geschäftsführer) vermieden wird. Der Gesellschafter behält die volle Dispositionshoheit über das gesamte Versorgungskapital und kann dieses flexibel steuern. Die steuerlichen Regelungen sind zudem vorteilhaft: Die übernehmende Rentner-GmbH darf auf den entstehenden Übernahmefolgegewinn eine gewinnmindernde Rücklage bilden, was eine (nahezu) steuerneutrale Übernahme im Übertragungsjahr ermöglicht. Die übertragende Gesellschaft darf die Verluste dagegen sofort ansetzen. Dadurch entsteht ein Steuerstundungseffekt. Darüber hinaus lassen sich Aufwendungen aus der laufenden Verwaltung der Pensionsverpflichtungen über 14 Jahre mit der Auflösung der Rücklage verrechnen.

Die Übertragung von Pensionszusagen auf eine Rentner-GmbH birgt jedoch auch Risiken. Kleine Gestaltungsfehler können zu verdeckten Gewinnausschüttungen oder Nachversteuerungen führen. Zudem muss die GmbH dauerhaft ausreichend liquide sein, um die Zahlung der Pensionsleistungen sicherstellen zu können.

Im Ergebnis bietet die Rentner-GmbH im M&A-Kontext aber eine steuerlich effiziente und rechtlich abgesicherte Möglichkeit, Pensionszusagen auszulagern und Unternehmenstransaktionen für Käufer und Verkäufer deutlich attraktiver zu gestalten.

// Unternehmen

Ist die Optionsverschonung bei unentgeltlichen Übertragungen von Betriebsvermögen überhaupt noch eine Option?

Die Optionsverschonung im Rahmen der Erbschaft- und Schenkungsteuer senkt die Steuerbelastungen im Vergleich zur Regelverschonung merklich. Die längere Bindungsfrist sowie etwas höhere zu erreichende Lohnsummen können oft in Kauf genommen werden. Allerdings ist die Optionsverschonung in der jüngeren Vergangenheit in Verfall geraten, bis hin zur Empfehlung, diese

grundsätzlich nicht mehr zu nutzen. Warum? Die Optionsverschonung muss unwiderruflich beantragt werden. Ein einmal gestellter Antrag kann nicht mehr zurückgenommen werden. Stellt sich heraus, dass die Voraussetzungen nicht erfüllt werden, scheidet ein Rückfall auf die Regelverschonung aus. Trotzdem muss die Optionsverschonung nicht grundsätzlich außer Acht gelassen werden.

Der Antrag sollte jedoch so spät wie verfahrensrechtlich möglich gestellt werden. Der Bundesfinanzhof hat hierzu nochmals klargestellt, dass der Antrag so lange gestellt werden kann, wie die Bescheide noch nicht formell und materiell bestandskräftig sind – und das kann hinausgezögert werden.

Konkurrenz um Fachkräfte: Mitarbeiterabwerbung kann wettbewerbsrechtlich problematisch sein!

Der Fachkräftemangel ist für viele Unternehmen längst zur strategischen Herausforderung geworden. Die richtigen Mitarbeiter zu finden, ist in vielen Branchen schwerer, als neue Aufträge zu gewinnen. Wer wachsen, innovativ bleiben oder auch nur das aktuelle Niveau halten will, muss um qualifiziertes Personal kämpfen. Das verleitet viele Unternehmen zu einer gezielten Ansprache von Fachkräften – auch von solchen, die bei direkten Konkurrenten arbeiten. Dabei wird teilweise mit harten Bandagen gekämpft – aber nicht alles ist erlaubt!

Die Schwelle zum rechtlich problematischen Bereich wird oft übersehen: Welche Form der Mitarbeiterabwerbung ist erlaubt und wann darf man noch von einer klugen Recruiting-Strategie ausgehen? Hier beginnt eine rechtliche (und auch moralische) Gratwanderung. Die gezielte Abwerbung von Mitarbeitern ist innerhalb bestimmter Grenzen zulässig. Der freie Wettbewerb gilt auch auf dem Arbeitsmarkt. Beschäftigte sind keine Eigentumspositionen, sondern freie Menschen mit einem Recht auf berufliche Veränderung; es gehört zur verfassungsrechtlich garantierten Berufsfreiheit und somit auch zur unternehmerischen Freiheit, dass Unternehmen aktiv auf Talente zugehen. Wettbewerbsrechtlich vertretbar ist folglich

das bloße Anbieten eines höheren Gehalts oder von besseren Arbeitsbedingungen. Unzulässig wird Mitarbeiterabwerbung aber dann, wenn sie in unlauterer Weise erfolgt und dadurch Konkurrenten gezielt behindert. Entscheidend sind also die Art und Weise und der Grund der Abwerbung oder der Einflussnahme: Systematisches Abziehen von ganzen Teams, Ausnutzen von internen Informationen, das zielgerichtete Ausspähen oder das Anstiften von Beschäftigten zu Vertragsverletzungen sollten tunlichst vermieden werden.

Wird die Abwerbung durch Kollegen vollzogen, etwa durch Gekündigte, die ihre Vertrauten zum neuen Arbeitgeber mitnehmen wollen, erfolgt ein doppelter Verstoß: Der neue Arbeitgeber greift wettbewerbswidrig und aktiv in die Betriebsstruktur eines anderen Unternehmens ein und der abwerbende Mitarbeiter verstößt gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot.

Die Praxis zeigt, dass gerade in Zeiten sozialer Netzwerke wie LinkedIn und Xing die Schwelle zwischen aktiver Personalgewinnung und wettbewerbswidrigem Wildern schnell überschritten ist. Wer auf Headhunter oder externe Dienstleister setzt, sollte darauf achten, dass auch diese den rechtlichen



Thorsten Waibel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
Geschäftsführender Partner

Rahmen, der lediglich eine kurze, einmalige, sachliche und telefonische Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz vorsieht, einhalten. Verstöße können dem beauftragenden Unternehmen mit teuren Folgen zugerechnet werden.

Die Abwerbung von Fachkräften ist kein Tabu, aber auch kein Freifahrtschein. Besser ist, Energie in die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und deren Kommunikation als in grenzwertige Abwerbemaßnahmen zu stecken. Wer attraktiv ist, muss nicht aggressiv vorgehen. Der Wettbewerb um Mitarbeiter sollte mit Augenmaß, Respekt und rechtlichem Bewusstsein geführt werden.

// Immobilien

Schenkung von fremdfinanzierten Immobilien – Vorsicht bei der Einkommensteuer!

Für schenkungsteuerliche Zwecke kann es attraktiv sein, fremdfinanzierte Immobilien zu übertragen, denn die auf dem Objekt lastenden Schulden mindern die schenkungsteuerliche Bemessungsgrundlage. Einkommensteuerlich kann das jedoch nach hinten losgehen.

Grundsätzlich gilt: Die unentgeltliche Übertragung einer privat gehaltenen Immobilie ist einkommensteuerfrei. Diese Steuerfreiheit greift allerdings nicht, soweit Verbindlichkeiten mitübertragen werden und die Immobilie innerhalb von zehn Jahren nach Anschaffung verschenkt wird. Muss der Beschenkte das Darlehen, das für die Finanzierung der Immobilie aufgenommen wurde, übernehmen und liegt die Anschaffung noch keine zehn

Jahre zurück, stuft der Bundesfinanzhof diesen Vorgang als teilentgeltlich ein. Die Übernahme von Schulden gilt als Entgelt. Die Folge: Insoweit kann ein anteiliger steuerpflichtiger Veräußerungsgewinn entstehen. Unabhängig davon beginnt hinsichtlich dieses Anteils die Zehnjahresfrist erneut zu laufen, d. h., eine steuerfreie Veräußerung ist erst wieder nach Ablauf von zehn Jahren nach der Schenkung möglich.

Unklar ist derzeit, ob diese Rechtsprechung auch auf Anteile an vermögensverwaltenden Personengesellschaften übertragbar ist, die ihrerseits fremdfinanzierte Immobilien halten. Wer einen solchen Anteil verschenkt, überträgt faktisch ebenfalls einen Teil der Schulden – und auch hier könnte innerhalb der

Zehnjahresfrist ein steuerpflichtiger Vorgang vorliegen. Allerdings besteht in diesem Fall kein Wahlrecht, ob und in welcher Höhe Schulden mitübertragen werden, sondern diese gehen durch die Schenkung des Personengesellschaftsanteils als Einheit automatisch über. Derzeit kann das (noch) nicht ausgeschlossen werden.

Um das Problem zu vermeiden, könnten die Schulden vor der Übertragung – soweit möglich – getilgt werden. Alternativ kann es sinnvoll sein, die Immobilie zwar über eine Gesellschaft zu erwerben, die Darlehen aber privat aufzunehmen. Dann wäre der Gesellschaftsanteil nicht mit Schulden belastet und könnte steuerlich unproblematisch übertragen werden.

// Immobilien

Erweiterte Gewerbesteuerkürzung: die Krux mit der 3-Objekt-Grenze

Kapitalgesellschaften unterliegen kraft Rechtsform der Körperschaft- und Gewerbesteuer. Besteht der Zweck der Gesellschaft ausschließlich in der Verwaltung und Nutzung von eigenem Vermögen, ist der Gewerbeertrag auf Antrag des Unternehmens um den Teil zu kürzen, der auf die Verwaltung und Nutzung des eigenen Grundbesitzes entfällt (sogenannte erweiterte Kürzung), sodass sich das sehr günstige Ergebnis einer Besteuerung nur mit der Körperschaftsteuer einstellt.

Voraussetzung dieses Gestaltungsmodells ist, dass das Grundstücksunternehmen den Rahmen der bloßen Vermögensverwaltung nicht überschreitet. Die Fruchtziehung aus

der Nutzung der Grundstücke darf dazu gegenüber der Realisierung von Umschichtungsgewinnen nicht in den Hintergrund treten, wovon beim Vorliegen eines gewerblichen Grundstückshandels – Veräußerung von drei Objekten innerhalb von fünf Jahren nach Erwerb oder Errichtung – ausgegangen wird.

Der Fünfjahreszeitraum ist keine starre, sondern lediglich eine indizielle Grenze. Der Bundesfinanzhof hat dazu ein Finanzgerichtsurteil (FG) zurückgewiesen. Das FG entschied in dem betroffenen Verfahren, dass die Veräußerung von mehr als drei Objekten (13 Objekte) im sechsten Jahr

mangels Veräußerungen und Vorbereitungs-handlungen im Fünfjahreszeitraum nicht zu einem gewerblichen Grundstückshandel führt und der erweiterten Kürzung nicht entgegensteht.

Entscheidend ist neben den typisierten Indizien auch der Einzelsachverhalt. Das Finanzamt ist im Urteilsfall sowohl im Veranlagungs- als auch im Einspruchsverfahren von einem gewerblichen Grundstückshandel ausgegangen und hat die erweiterte Kürzung versagt. Um böse Überraschungen und Steuernachteile zu vermeiden, empfiehlt es sich bei Veräußerungsabsicht, vorab genau zu prüfen und entsprechend zu gestalten.

// Wirtschaft und Recht

Insolvenzverschleppung: wenn Untätigbleiben zu Strafbarkeit führt

Die Pflicht der Geschäftsleitungsorgane eines Unternehmens zur rechtzeitigen Stellung eines Insolvenzantrags in einer Krisensituation ist mit persönlichem Straf- und Haftungsrisiko verbunden. Die gesetzgeberische Intention hinter dem Straftatbestand der Insolvenzverschleppung ist, die Gläubigerinteressen zu wahren. Fehlerhaftes Agieren in diesem Kontext stellt eines der größten persönlichen Haftungsrisiken für die Geschäftsleitungsorgane dar. Häufig sind mittelständische Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Phasen betroffen; jedoch auch Start-ups, deren Welt von Innovation, Tempo und Unsicherheit geprägt ist. Gründer arbeiten mit Begeisterung an einem Geschäftsmodell und können dabei rechtliche Pflichten aus dem Blick verlieren. Sobald ein Unternehmen droht, zahlungsunfähig zu werden, oder bereits zahlungsunfähig oder überschuldet ist, verpflichtet das Insolvenzrecht die Geschäftsleitung dazu, innerhalb von drei Wochen einen Insolvenzantrag zu stellen. Wird diese Pflicht verletzt, drohen nicht nur strafrechtliche Konsequenzen, sondern auch erhebliche zivilrechtliche (persönliche) Haftungsfolgen.

Die Schwierigkeit in der Praxis besteht darin, frühzeitig zu erkennen, wann ein Liquiditätsengpass in eine Insolvenzsituation übergeht. Viele Unternehmen erleben temporäre wirtschaftliche Engpässe, etwa durch saisonale Schwankungen, Zahlungsausfälle oder gestiegene Kosten. Diese Situationen können mit geeigneten Maßnahmen überwunden

werden und begründen allein noch keine Antragspflicht. Doch genau hier beginnt eine gefährliche Gratwanderung: Wer zu lange auf eine Verbesserung der Lage hofft und dabei objektive Anzeichen der Insolvenzsituation ignoriert, läuft Gefahr, sich wegen Insolvenzverschleppung strafbar zu machen. Dabei reicht es für die Tatbestandserfüllung bereits aus, dass die verspätete Antragstellung objektiv geeignet ist, die Gläubigerinteressen aufs Spiel zu setzen. Eine häufige Fehlerquelle ist die Hoffnung, dass sich kurzfristig eine Lösung ergibt. Doch das Abwarten ohne realistische Sanierungsperspektive kann fatale Folgen haben. Die Geschäftsleitung haftet persönlich für Zahlungen, die nach Eintritt der Insolvenzsituation geleistet wurden und riskiert zusätzlich ein strafrechtliches Verfahren.

Um diesem Risiko vorzubeugen, sind eine engmaschige Liquiditätsüberwachung und eine sukzessive Prüfung des Überschuldungsstatus unerlässlich. Geschäftsführer sollten frühzeitig auf Warnsignale reagieren, regelmäßig externe Berater hinzuziehen und jeden Sanierungsversuch dokumentieren. Es empfiehlt sich außerdem, interne Prozesse zur Krisenerkennung und Entscheidungsfindung zu etablieren. Sobald die Schwelle zur Insolvenzsituation auch nur denkbar überschritten ist, sollte nicht gezögert werden. Denn zwischen berechtigtem Warten und strafbarer Insolvenzverschleppung ist es nur ein kurzer Weg.

Widersprüchlich und deshalb besonders fatal: In der Rechtsprechung gibt es Tendenzen, die Geschäftsleitung auch verantwortlich zu machen, wenn sie zu früh (!) einen Insolvenzantrag stellt.

IMPRESSUM

Herausgeber

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

V.i.S.d.P. Dr. Simone Jäck

Konzeption und Realisation

Rothkopf & Huberty Werbeagentur GmbH

Unser Service im Internet

Dieses aktuelle Heft, aber auch ältere Ausgaben und weitere Informationsbroschüren finden Sie unter unserer Internetadresse 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 Mandantenzeitung 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.

www.atg.de

