

Inhalt

// Editorial

Wenn der Güterstand zum
Steuernachteil wird ... 1

// Unternehmen

E-Rechnungen im Kreditorenprozess:
Irrweg PDF! 2

Gesellschafter-Geschäftsführer
einer GmbH: gleichzeitige Zahlung
von Gehalt und Altersrente 2

Kostentragung im Konzern und bei
Umstrukturierungen 3

// Kommentar

Zweifel an der Krankheit von
Mitarbeitern – (k)eine Chance
gegen die AU? 3

// Arbeitgeber

Beruflich veranlasste doppelte
Haushaltsführung: was
Arbeitgeber erstatten können 4

// ATG Intern

Wir begrüßen drei neue Partner! 4

// Impressum

4

// Editorial

Wenn der Güterstand zum Steuernachteil wird ...

... und warum dann eine Schaukel helfen kann.



Sind größere Unternehmensbeteiligungen oder anderes wesentliches Vermögen im Spiel, entscheiden sich viele Ehegatten für die reine Gütertrennung. Soll im Todesfall der weniger vermögende Ehegatte jedoch Vermögen erhalten, wirkt die Gütertrennung steuerlich nachteilig. Anders als im Güterstand der Zugewinnngemeinschaft gibt es in diesem Fall nämlich naturgemäß keine Steuerbefreiung für den Zugewinnausgleich. Hat der verstorbene Ehegatte sein Vermögen im Laufe der Ehe stärker vermehrt als der Partner, kann die Steuerbefreiung ganz wesentliche Bedeutung haben – oder eben das Fehlen einen wesentlichen Nachteil darstellen.

Das kann mit einer sorgfältig geplanten Güterstandsschaukel geheilt werden. Steuerlich ist es nämlich möglich, die Zugewinnngemeinschaft rückwirkend zu vereinbaren

und den rechnerischen Zugewinn steuerfrei auszugleichen. Das funktioniert aber nicht im Todesfall, sondern nur zu Lebzeiten. Dazu muss die Zugewinnngemeinschaft zunächst begründet werden, um danach wieder die Gütertrennung vereinbaren zu können und den Zugewinn (steuerfrei) auszugleichen. Eine fundierte Beratung ist Voraussetzung für das Gelingen. Ob danach wieder in die Zugewinnngemeinschaft geschaukelt wird, bleibt jedem Ehepaar selbst überlassen.

Besteht die Zugewinnngemeinschaft schon, kann die Schaukel ebenfalls verwendet werden, um größere lebzeitige Schenkungen – so solche denn gewünscht sind – schenkungsteuerfrei zu stellen. Der lebzeitige Zugewinnausgleich löst zudem keinen Pflichtteilergänzungsanspruch aus – im Einzelfall ebenfalls ein erheblicher Vorteil.

Die Gütertrennung wird sogar gefährlich, wenn während der Ehe ein Vermögensausgleich stattgefunden hat, dieser aber nie als Schenkung deklariert wurde. Dieser Fehler kann durch die Güterstandsschaukel mit Anrechnung der bisher nicht besteuerten Schenkungen auf den Zugewinnausgleichsanspruch elegant bereinigt werden.



Christian Plötz

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Geschäftsführender Partner

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 Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

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

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

E-Rechnungen im Kreditorenprozess: Irrweg PDF!

Die verpflichtende E-Rechnung wird in Deutschland schrittweise eingeführt. Seit dem 1. Januar 2025 müssen Unternehmen in der Lage sein, E-Rechnungen zu empfangen. Für den Versand gelten Übergangsfristen: Bis Ende 2026 dürfen Rechnungen weiterhin in Papierform oder als PDF ausgestellt werden; für kleinere Unternehmen (unter 800.000 € Jahresumsatz) gilt diese Möglichkeit noch bis Ende 2027. Spätestens ab 2028 sind aber bei allen B2B-Geschäften grundsätzlich strukturierte E-Rechnungen verpflichtend.

Eine PDF-Datei stellt in diesem Kontext keine E-Rechnung dar. Nur ein strukturierter Datensatz (z. B. im XML-Format), der automatisiert verarbeitet werden kann, gilt als E-Rechnung. Zur leichteren Darstellung oder Visualisierung bestimmter Rechnungsaspekte ist zusätzlich häufig eine PDF-Datei gewünscht. Diese hat nicht die Funktion einer Rechnung, sondern dient allein der Ansicht.

Nachdem die elektronische Rechnungseingangsverarbeitung eingeführt ist, stehen nun viele Unternehmen vor dem Rollout der E-Faktura. Erste Praxiserfahrungen zeigen: Technisch funktioniert der XML-Eingang, in der täglichen Verarbeitung dominieren jedoch oft noch die PDF-Darstellungen. Das Problem dabei: Bisher arbeiteten Rechnungsverarbeitende mit OCR-Systemen, die Angaben aus PDF- oder Papierdokumenten auslesen. Im Zweifel galt dabei stets das Dokument als maßgeblich und die im System erfassten Daten als potenziell fehlerhaft. Bei E-Rechnungen kehren sich diese Rollen um. Laut Schreiben des Bundesfinanzministeriums ist bei E-Rechnungen ausschließlich der strukturierte Datensatz rechtsverbindlich. Eine PDF-Darstellung dient lediglich der Ansicht. Typische Risikosituationen sind:

- XML und PDF stimmen nicht überein.
- In der XML-Datei fehlt eine Pflichtangabe, sodass die Rechnung steuerlich nicht ordnungsgemäß ist.

- Bei ZUGFeRD betrachten Mitarbeitende nur die PDF-Ansicht, obwohl die maßgeblichen Rechnungsdaten im XML enthalten sind und die Daten abweichen.

Richten Sie Prüfung, Freigabe und Buchung deshalb konsequent auf die XML-Daten aus. Nutzen Sie die PDF-Ansicht nur zur Klärung von Abweichungen. Kann Ihre Software die PDF-Darstellung bei E-Rechnungen ausblenden, reduziert das eine Fehlerquelle.

Gleichzeitig bleiben klassische PDF-Rechnungen bis Ende 2027 weiterhin zulässig. Für Rechnungsverarbeitende entsteht dadurch eine Übergangssituation: Es werden gleichzeitig einerseits Rechnungen verarbeitet, bei denen ausschließlich die Systemdaten maßgeblich sind, und andererseits solche, bei denen die Daten aus einem PDF-Dokument ausgelesen werden müssen. Gibt es Systemdaten und wird ein abweichendes PDF ausgelesen, können Fehler entstehen. Prozesse und Schulungen sollten diese unterschiedliche Logik ausdrücklich berücksichtigen.

Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH: gleichzeitige Zahlung von Gehalt und Altersrente

Arbeitet ein Gesellschafter-Geschäftsführer nach Erreichen seines Pensionsalters im Unternehmen weiter und bezieht er gleichzeitig eine betriebliche Rente, muss stets das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) beachtet werden. Der in einer Pensionszusage festgelegte Zeitpunkt des Renteneintrittsalters ist häufig nicht unmittelbar mit dem tatsächlichen Ausscheiden des Gesellschafter-Geschäftsführers aus dem Erwerbsleben in mittelständischen Unternehmen verbunden. Bei der Gestaltung der Weiterbeschäftigung sind sowohl die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) als auch die Verwaltungsauffassung zu berücksichtigen, um Steuerrisiken zu vermeiden.

Steuerlich ist es zulässig, dass Gesellschafter-Geschäftsführer mit Renteneintritt eine betriebliche Rente erhalten. Voraussetzung hierfür ist u. a., dass bei Zusagen nach dem 09.12.2016 an beherrschende Gesellschafter (z. B. bei Beteiligung von über 50 %) eine vertragliche Altersgrenze von 67 Jahren und bei nicht beherrschenden Gesellschaftern eine Altersgrenze von 65 Jahren vereinbart wird. Bezieht dieser nach Vollendung der Altersgrenze sodann gleichzeitig eine Rente sowie ein Gehalt, führt die parallele Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension sowohl bei beherrschenden als auch bei nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern aufgrund der Überversorgung zu einer vGA, soweit das Aktivgehalt nicht auf die Pensionsleistung angerechnet wird.

Unterschiedliche Auffassungen bestehen indes hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung. Für die Finanzverwaltung ist diese nicht mit dem Aufgabenbild eines Gesellschafter-Geschäftsführers vereinbar, wodurch eine vGA ausgelöst wird. Anders sieht es der BFH. Für die Beschäftigung in Teilzeit sieht dieser lediglich die Einschränkung, dass bei einer reduzierten Arbeitszeit die Differenz zwischen der Rentenzahlung und den letzten Aktivbezügen nicht vollständig ausgeschöpft werden kann, ohne eine vGA auszulösen. In diesem Fall hat eine anteilige Kürzung des Betrags zu erfolgen.

Zweifel an der Krankheit von Mitarbeitern – (k)eine Chance gegen die AU?

Im Jahr 2024 waren Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich 14,8 Arbeitstage krankgemeldet. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) soll die Erkrankung beweisen. In der Mehrzahl der Fälle wird das kein großes Thema sein, weil der Arbeitgeber davon ausgeht, dass der Mitarbeiter tatsächlich arbeitsunfähig ist. Was aber, wenn ein Arbeitgeber Zweifel an der tatsächlichen Erkrankung des Mitarbeiters hat? Ist der Verdacht groß, wird der Arbeitgeber naturgemäß ein Interesse haben, die Entgeltfortzahlung zu stoppen oder gar das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Wie aber trotz vorliegender AU mit vermuteten oder offensichtlich wahrheitswidrigen Krankmeldungen umgehen?

Grundsätzlich kommt der ärztlichen AU im Arbeitsrecht ein hoher Beweiswert zu: Sie ist das wichtigste Beweismittel. Legt ein Arbeitnehmer im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine ordnungsgemäß ausgestellte AU vor, kann das Gericht in der Regel davon ausgehen, dass eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die AU wirkt wie eine tatsächliche Vermutung; ein Anscheinsbeweis. Der Beweiswert der Bescheinigung kann deshalb aber auch erschüttert werden.

Dafür genügt es, dass der Arbeitgeber ernsthafte Zweifel an der Erkrankung darlegt. Solche Zweifel können sich sowohl aus dem Sachvortrag des Arbeitgebers als auch aus Angaben des Arbeitnehmers oder sogar aus

der Bescheinigung selbst ergeben. Maßgeblich ist stets eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Die Rechtsprechung hat hierzu bereits typische Fallgruppen entwickelt. Zweifel können beispielsweise entstehen, wenn eine AU am Tag der Eigenkündigung ausgestellt wird und passgenau die verbleibende Kündigungsfrist abdeckt. Auch Ankündigungen des Arbeitnehmers, nach einer Auseinandersetzung oder nach der Ablehnung eines Urlaubsantrags nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, können den Beweiswert erschüttern.

Weitere Indizien können sich aus der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie ergeben. So kann der Beweiswert erschüttert sein, wenn eine AU ohne persönliche Untersuchung oder Videosprechstunde lediglich nach einem Telefonat ausgestellt wurde. Auch Widersprüche zwischen dem Vortrag des Arbeitnehmers und den ärztlichen Feststellungen, auffällige Aktivitäten während der angeblichen Arbeitsunfähigkeit oder eine unmittelbare Genesung mit Aufnahme einer neuen Tätigkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses können Zweifel begründen.

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der AU zu erschüttern, kehrt die Darlegungs- und Beweislast zum Arbeitnehmer zurück. Dieser muss dann konkret darlegen und



Thorsten Waibel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
Geschäftsführender Partner

beweisen, dass tatsächlich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorlag.

Für Arbeitgeber kann das erhebliche Folgen haben: Kann der Arbeitnehmer seine Erkrankung nicht nachweisen, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Zudem kann das unentschuldigte Fernbleiben eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen, die eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung rechtfertigen kann.

Die Rechtsprechung hält zwar weiterhin am hohen Beweiswert der AU fest, gleichzeitig zeigt sich jedoch eine zunehmende Tendenz, Arbeitgebern mehr Möglichkeiten zu eröffnen, berechnete Zweifel geltend zu machen. Das ist eine begrüßenswerte Entwicklung.

// Unternehmen

Kostentragung im Konzern und bei Umstrukturierungen

Insbesondere Rechts- und Beratungskosten werden generell in Unternehmensgruppen, aber auch insbesondere bei Umstrukturierungen häufig eher zufällig einem Gruppenunternehmen zugerechnet. Manchmal geht es aber auch um eine bessere steuerliche Nutzbarkeit von Aufwendungen.

So musste z. B. das Finanzgericht (FG) Düsseldorf entscheiden, ob Rechts- und Beratungskosten bei mittelbarer Kostentragung im Organkreis zwingend unter das Abzugsverbot fallen, weil sie letztendlich mit steuerfreien Einnahmen in Zusammenhang stehen. Im Kern geht es darum, dass eine Organ-

gesellschaft eine Beteiligung an einer Einzelgesellschaft veräußert, die Organträgerin jedoch die Beratung im eigenen Namen beauftragt und bezahlt hat. Das Finanzamt wollte die Kosten der veräußernden Organgesellschaft zurechnen und sie lediglich als Veräußerungskosten berücksichtigen, was nur eine einkommensmindernde Wirkung von 5 % entfaltet hätte.

Das FG hat dem eine Absage erteilt und den vollen Betriebsausgabenabzug bei der Organträgerin zugelassen. Weder ließ sich der Aufwand als verdeckte Einlage qualifizieren noch über Konstruktionen wie dem abge-

kürzten Vertragsweg zurechnen, wenn die Organträgerin erkennbar im eigenen Namen und auf eigene Rechnung gehandelt und keine Erstattung erwartet oder vereinbart hat.

Ähnliche Fragen können auch bei Umstrukturierungskosten auftreten. In jedem Fall ist es wichtig, frühzeitig zu entscheiden, welches Konzernunternehmen Rechts- und Beratungskosten tragen soll. Zum einen kann so möglicherweise eine steuerliche Optimierung erfolgen, zum anderen können unliebsame Überraschungen in Betriebsprüfungen vermieden werden.

Beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung: was Arbeitgeber erstatten können

Fallen der Ort des Arbeitsplatzes und der Lebensmittelpunkt auseinander, z. B. nach einem beruflichen Wechsel oder einer Versetzung, kommt es oftmals zur Begründung eines zweiten Haushalts des Arbeitnehmers. Ein solcher liegt vor, wenn neben dem eigenen Hausstand (Hauptwohnung) am Ort der ersten Tätigkeitsstätte eine weitere Wohnung (Zweitwohnung) unterhalten wird. Das Vorliegen eines eigenen Hausstandes setzt das Innehaben einer Wohnung sowie eine finanzielle Beteiligung – die Finanzverwaltung geht von 10 % der laufenden Kosten aus – voraus.

Der Arbeitnehmer kann die ihm im Zuge des doppelten Haushaltes erwachsenen Kosten in einem gewissen Rahmen als Werbungskosten abziehen. Abweichend hiervon besteht für den Arbeitgeber jedoch auch die Möglichkeit, die entstandenen Kosten steuerfrei zu erstatten. Hier gilt der gleiche Rahmen wie beim Werbungskostenabzug.

Die Übernahme durch den Arbeitgeber kann Wechselbereitschaft erhöhen, Wertschätzung ausdrücken oder zur Unternehmensbindung beitragen – in Zeiten von Fachkräftemangel nicht zu unterschätzende Gründe für eine Übernahme.

Das kann übernommen werden:

1. Fahrtkosten

Bei Nutzung eines eigenen Kfz für Zwecke des Umzugs (Begründung und Aufgabe der Zweitwohnung) nach allgemeinen Reisekosten mit 0,30 € je Kilometer sowie eine wöchentliche Heimfahrt vom Ort der Zweitwohnung zur Hauptwohnung mit 0,38 € je Kilometer. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel die tatsächlichen Kosten.

2. Verpflegungsmehraufwand

In den ersten drei Monaten nach Dienstreisengrundätzen mit 14 € je An-/Abreisetag und 28 € für volle Tage. Maßgebend ist die

Abwesenheit von der Haupt-, nicht von der Zweitwohnung.

3. Übernachtungskosten

Laufende Kosten für den Unterhalt der Zweitwohnung bis zu 1.000 € je Monat. Hierzu zählen insbesondere die Miete, Betriebskosten, Zweitwohnungssteuer oder Abschreibungen, Schuldzinsen und Nebenkosten.

4. Einrichtungsgegenstände

Aufwendungen für Hausrat und Einrichtung, soweit angemessen. Eine feste Obergrenze gibt es nicht, allerdings geht die Finanzverwaltung nur bis zu 5.000 € von Angemessenheit aus.

Vergleichbare Grundsätze gelten auch für im Ausland begründete doppelte Haushalte, wobei der berücksichtigungsfähige Höchstbetrag für Unterkunftskosten in diesem Fall 2.000 € beträgt.

ATG INTERN

Wir begrüßen drei neue Partner!



Gewinnbringende Steuerberatung und fundierte Wirtschaftsprüfung gelingen am besten, wenn dem Mandanten ein fester Berater zur Seite steht, bei dem alle Fäden zusammenlaufen. Nur so ist sichergestellt, dass keine Informationen verloren gehen und wir bestmöglich auf unsere Mandanten eingehen können. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, nicht nur alle laufenden Anliegen unserer Mandanten fachlich fundiert zu bearbeiten, sondern auch in Spezialbereichen vertiefte Expertise vorzuhalten. Dieser Ansatz lebt von der Qualität und dem Engagement unserer Fachmitarbeiter. Darüber hinaus muss eine Kanzlei

wie unsere auch unternehmerisch geführt werden. Damit das in Zukunft weiterhin gelingt, brauchen wir Kollegen, die nicht nur ihre fachliche Expertise einbringen, sondern sich außerdem als Unternehmer engagieren.

Mit unseren Steuerberatern Roland Fackler, Thomas Seitz und Manuel Hübner (v. l. n. r.) haben wir in unseren Reihen drei Kollegen, auf die das zutrifft. Wir freuen uns deshalb sehr, dass sie seit März Teil unserer Partnerschaft sind.

Herzlichen Glückwunsch und weiterhin viel Erfolg für die Kollegen!

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

