

### INHALT

#### Editorial

Managermodell: Incentive für Führungskräfte 1

#### Arbeitgeber

Betriebliche Gesundheitsförderung kann steuerfrei sein 2

Zuzahlungen des Arbeitnehmers bei privater Dienstwagennutzung 2

Gutscheine als Arbeitslohn – die Finanzverwaltung meldet sich zu Wort 2

EuGH soll Verjährung von nicht verfallenen Urlaubsansprüchen klären 3

#### Kommentar

Gute Nachricht für Privatanleger: BFH hält Verlustverrechnungsbeschränkungen bei Aktiengeschäften für verfassungswidrig 3

#### Unternehmensbesteuerung

Begründung ausländischer Betriebsstätten durch Homeoffice? 3

#### Wirtschaft und Recht

Jahrhundertreform im Gesellschaftsrecht 4

#### ATG intern

Zusammenarbeit mit der Dr. Fritz Städele GmbH 4

### Editorial

## Managermodell: Incentive für Führungskräfte

Das sogenannte Managermodell hat sich zu einem beliebten Incentive für Geschäftsführer und leitende Angestellte entwickelt. Es dient dazu, den Manager an das Unternehmen zu binden und ihn durch die vorübergehende Einräumung einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung am Gewinn partizipieren zu lassen. Die Gesellschafterstellung ist auf die Zeit der Zugehörigkeit zum Unternehmen beschränkt, sodass der Manager nach dem Ausscheiden seine gesellschaftsrechtliche Beteiligung wieder zurückgibt.



Von der herkömmlichen Mitarbeiterbeteiligung unterscheidet sich das Managermodell insbesondere dadurch, dass bei der Mitarbeiterbeteiligung lediglich ein geringer Anteil am Unternehmen übertragen wird und regelmäßig keine Rückübertragungsverpflichtung bei Beendigung der Tätigkeit für das Unternehmen vereinbart wird. Letztere ist das entscheidende Spezifikum des Managermodells, denn bei diesem soll die Beteiligung am Unternehmen auf den Zeitraum der Tätigkeit begrenzt sein.

Die Vereinbarung, wonach der Manager mit Beendigung seiner Tätigkeit für das Unter-

nehmen auch seine Geschäftsanteile zurückgeben muss, kollidiert grundsätzlich mit dem vom Bundesgerichtshof (BGH) angewandten Grundsatz, dass ein Gesellschafter nicht ohne sachlichen Grund aus einer Gesellschaft hinausgekündigt werden darf. In seiner konkreten Gestaltung ist das Managermodell allerdings unter strengen vom BGH aufgestellten Voraussetzungen trotzdem zulässig:

- Das Risiko, das der Manager mit der von vornherein zeitlich befristeten Übernahme der Beteiligung eingeht, muss sich in einem engen Rahmen bewegen. Hiervon ist regelmäßig auszugehen, wenn die Beteiligung zu ihrem Nominalwert erworben wird und bei der Rückübertragung eine Abfindung in gleicher Höhe gezahlt wird.
- Die Möglichkeit, durch die Gesellschafterstellung unternehmerischen Einfluss auszuüben, darf nicht gegeben sein.
- Die Beteiligung dient allein dazu, den Manager während seiner Tätigkeit an den Gewinnen des Unternehmens zu beteiligen – ein Verlustrisiko ist ausgeschlossen.

Wieder einmal zeigt sich, dass jedes betriebswirtschaftliche Modell – und sei es noch so sinnvoll – einer genauen rechtlichen Prüfung unterzogen werden muss, um Überraschungen zu vermeiden.



**Thorsten Waibel**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht  
Geschäftsführer und Partner der ATG

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

Augsburger Treuhand

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

ATG Rechtsanwaltskanzlei Steuerberatungsgesellschaft GmbH

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

### Betriebliche Gesundheitsförderung kann steuerfrei sein

Mit Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können krankheitsbedingte Ausfallzeiten reduziert und gleichzeitig die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht werden. Auch steuerlich sieht der Gesetzgeber eine Entlastung vor. Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn können 600 € im Kalenderjahr pro Arbeitnehmerverhältnis steuer- und sozialversicherungsfrei aufgewendet werden. Eine kürzlich veröffentlichte Umsetzungshilfe des Bundesfinanzministeriums konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen die Steuerfreiheit gewährt wird.

Steuerlich begünstigt sind insbesondere Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention (z. B. „Rücken-Fit“), die von den

Krankenkassen zertifiziert sind. Diese Kurse finden in der Regel außerhalb des Betriebsgeländes statt und werden durch den Arbeitgeber bezuschusst. Der Arbeitgeber muss die Zertifizierung desurses sowie die Teilnahmebescheinigung als Nachweise zum Lohnkonto nehmen. Für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse besteht mangels Beteiligung einer gesetzlichen Krankenkasse oft keine Zertifizierungsmöglichkeit. Die Steuerfreiheit kann dennoch gewährt werden, sofern der Kurs inhaltlich mit einem bereits zertifizierten Konzept übereinstimmt. In diesem Fall hat der Kursveranstalter das zertifizierte Vergleichsprogramm zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass der Kurs entsprechend durchgeführt

wird. Die Erklärung ist ebenfalls dem Lohnkonto als Nachweis beizufügen.

Explizit von der Steuerbefreiung ausgeschlossen sind dagegen u. a. Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen und Fitnessstudios sowie Eintrittsgelder in Schwimmbäder oder Saunen.

Sind Leistungen zur Gesundheitsförderung allerdings primär dem betrieblichen Interesse zuzuordnen, liegt kein Arbeitslohn und damit auch kein Lohnsteuerabzug vor. In diesem Szenario erübrigt sich die Prüfung des Freibetrags. Als Beispiele werden die Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch) und ganz aktuell auch Schutzimpfungen genannt.

## Arbeitgeber

### Zuzahlungen des Arbeitnehmers bei privater Dienstwagennutzung

Durch vom Arbeitnehmer geleistete Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten von auch privat genutzten Firmen-Pkws können die Kosten für den betrieblichen Fuhrpark des Arbeitgebers erheblich gesenkt werden. Dem einen oder anderen Arbeitnehmer wird ein Firmenwagen der angestrebten Kategorie dadurch überhaupt erst ermöglicht.

Leistet der Arbeitnehmer einen Eigenanteil für sein Dienstfahrzeug, kann er diesen von seinem geldwerten Vorteil abziehen. Der Bundesfinanzhof hat nun im Interesse des Steuerzahlers beschlossen, dass Zahlungen für die private Nutzung eines betrieblichen Kfz bei der Bemessung des geldwerten Vorteils auf den Zeitraum, für den sie geleistet

werden, gleichmäßig zu verteilen und monatlich vorteilsmindernd zu berücksichtigen sind. Unerheblich ist dabei, ob es sich bei den Zahlungen um einen Einmalbetrag handelt oder diese über einen bestimmten vereinbarten Zeitraum geleistet werden.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten des privat genutzten Dienstwagens leistet oder aber einzelne Kosten trägt. Welche Zahlungsweise dabei vereinbart wird, ist unbeachtlich, sofern die Regelung ernsthaft gewollt ist und den wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht widerspricht. So können nicht nur Abreden zur zeitlichen Aufteilung, sondern vielmehr

auch zur sachlichen Aufteilung, beispielsweise Kostenübernahmen des Arbeitnehmers in Form von Kraftstoff-, Versicherungs- oder Wartungskosten, getroffen werden. Zeitraumbezogene Vereinbarungen zur Verteilung der Zuzahlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind vom Finanzamt anzuerkennen, sodass eine entsprechende monatliche Minderung des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung des Pkw erfolgen kann. Anzumerken ist, dass solche Regelungen auch bei einer geringfügigen Beschäftigung gelten, da der Gesetzgeber diesbezüglich keinerlei Unterschiede zwischen regulärer und geringfügiger Beschäftigung macht.

## Arbeitgeber

### Gutscheine als Arbeitslohn – die Finanzverwaltung meldet sich zu Wort

Seit 2020 gilt eine Neuregelung für Gutscheine, zweckgebundene Geldleistungen und Geldkarten. Nun klärt das Bundesfinanzministerium (BMF) endlich, in welchen Fällen diese auch künftig als steuerfreier Sachbezug gewährt werden können.

Sachbezüge, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern gewähren, sind bis 44 € im Monat (ab 2022 bis 50 €) steuer- und sozialversicherungsfrei. Seit 2020 gilt eine Neuregelung für Gutscheine, Geldkarten und

zweckgebundene Geldleistungen. Seither war unklar, ob und wann bei deren Überlassung Bar- oder Sachlohn vorliegt. Jetzt hat das BMF reagiert: Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, sogenannte Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, sind grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen und somit steuerpflichtig. Steuerbegünstigte Sachbezüge können nur vorliegen, wenn es sich um eine Einnahme handelt, die nicht aus Geld besteht. Hierzu

zählen beispielsweise die Gewährung von Papier-Essensmarken sowie die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, wenn diese ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder einem Dritten berechtigen. Auch weiterhin gilt, dass die Nennung eines konkreten Geldbetrags auf dem Gutschein unschädlich ist. Weiterhin ist es erforderlich, dass die Gutscheine oder Geldkarten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

## Kommentar

# Gute Nachricht für Privatanleger: BFH hält Verlustverrechnungsbeschränkungen bei Aktengeschäften für verfassungswidrig

Private Einkünfte aus Kapitalvermögen unterliegen grundsätzlich der Abgeltungsteuer in Höhe von 25 %. Im Gegenzug dürfen etwaige Verluste nur mit anderen positiven Einkünften aus Kapitalvermögen und nicht mit anderen Einkünften verrechnet werden. Für Verluste aus der Veräußerung von Aktien gilt eine noch stärkere Beschränkung: Diese dürfen nur mit Gewinnen, die aus der Veräußerung von Aktien entstehen, verrechnet werden. Fallen in einem Steuerjahr keine Gewinne aus Aktienverkäufen an, sind die Verluste in die folgenden Jahre vorzutragen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) nun eine Klage vorgelegt, in der ein Anleger in einem Steuerjahr mit Aktienverkäufen nur Verluste erzielt hatte und diese aufgrund der gesetzlichen Regelung nicht mit anderen Kapitalerträgen verrechnen konnte. Nach Überzeugung des Senats verstößt die derzeitige Regelung gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes. Steuerpflichtige, die Verluste aus Aktienverkäufen erzielen, werden gegenüber Anlegern mit Verlusten aus der Veräußerung anderer Kapitalanlagen, die keine Aktien sind, schlechter gestellt, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede

in deren wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit bestehen. Dem Gesetzgeber steht zwar mit Blick auf gesamtgesellschaftliche Forderungen Gestaltungsfreiheit zu, Kapitaleinkünfte abweichend von anderen Einkunftsarten zu besteuern. Er bleibt dabei jedoch verpflichtet, die Besteuerung innerhalb der Kapitaleinkünfte gleichheitsgerecht auszugestalten. Die Verlustausgleichsbeschränkung für Aktien weicht von dieser Maßgabe ab, indem sie vorhergehende Gewinne aus Aktienverkäufen uneingeschränkt besteuert, jedoch Veräußerungsverluste aus Aktien einer Verlustverrechnungsbeschränkung unterwirft. Eine Rechtfertigung für diese Regelung ergibt sich weder aus der Gefahr der Entstehung von Steuermindereinnahmen noch aus dem Gesichtspunkt des Missbrauchs. Die diffuse Sorge des Fiskus, an vermeintlich spekulativen Anlageformen teilhaben zu müssen, sollte keine Grundlage für ein Gesetz sein.

Das Urteil des BVerfG bleibt mit Spannung abzuwarten. Entscheidet das oberste Gericht wie der BFH, wäre das eine gute Nachricht für Aktionäre. Verluste aus Aktienverkäufen wären künftig beispielsweise mit Zins- oder Dividendenerträgen verrechenbar. Anleger



**Peter Rucker**

vereidigter Buchprüfer, Steuerberater  
Geschäftsführer und Partner der ATG

können insoweit auf Steuererstattungen hoffen. Außerdem wäre es ein deutliches Signal an den Gesetzgeber, Steuergesetze möglichst systematisch zu gestalten und auf kaum sinnvoll begründbare Sonderregelungen zu verzichten.

Die Entscheidung könnte auch Folgen für eine weitere Verlustverrechnungsbeschränkung haben. Der Gesetzgeber hat im vergangenen Jahr neu geregelt, dass z. B. Verluste aus dem Ausfall von Wertpapieren nur bis zu 20.000 € pro Jahr mit anderen Kapitalerträgen verrechenbar sind. Nicht ausgeglichene Verluste müssen vorgetragen werden. Diese Regelverschärfung wird ebenfalls stellenweise als verfassungswidrige Ungleichbehandlung kritisiert.

## Arbeitgeber

# EuGH soll Verjährung von nicht verfallenen Urlaubsansprüchen klären

Arbeitgeber sind gehalten, ihren Arbeitnehmern klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass ihr Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres verfällt, wenn dieser vorher nicht entsprechend Urlaub beantragt. Zugleich müssen die Arbeitnehmer aufgefordert werden, ihren Urlaub zu nehmen. Unterbleibt das, tritt der Urlaubsanspruch, wenn der Urlaub bis zum 31.12. des Urlaubsjahres

nicht genommen wurde, zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 01.01. des Folgejahres entsteht. Auf diese Weise können sich über die Jahre mitunter erhebliche Urlaubsansprüche aufbauen, deren Abgeltung zu einer entsprechend hohen finanziellen Belastung führen kann. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) soll jetzt klären, ob Ansprüche auf bezahlten Urlaub, die auf-

grund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht verfallen sind, zumindest der Verjährung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch unterliegen. Da diese Frage die Auslegung von Unionsrecht erfordert, hat das Bundesarbeitsgericht den Fall dem EuGH mit der Bitte um Vorabentscheidung vorgelegt.

## Unternehmensbesteuerung

# Begründung ausländischer Betriebsstätten durch Homeoffice?

Die aktuell verstärkte Tätigkeit von Arbeitnehmern aus dem Homeoffice wirft im grenzüberschreitenden Fall die Frage auf, ob die dauerhafte Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus dem Homeoffice zur Begründung einer Betriebsstätte im Ausland führen kann. Infolgedessen besteht das Risiko der Zuordnung von Unternehmensgewinnen ins Ausland. Während der Pandemie soll nach

Auffassung der OECD eine Homeoffice-Tätigkeit nicht zur Begründung einer Betriebsstätte führen. Nach der Pandemie gilt jedoch, dass im Einzelfall eine Homeoffice-Betriebsstätte bei der Ausübung von Heimarbeit vorliegen kann, wenn diese regelmäßig und dauerhaft genutzt wird. Auch der deutsche Gesetzgeber führt in Bezug auf dieses Thema verstärkt Konsultationsge-

spräche mit den Nachbarstaaten innerhalb der EU, die bereits teilweise zu Vereinbarungen geführt haben. Da derzeit keine einheitliche Regelung vorliegt, sollten Unternehmen unbedingt rechtzeitig das Risiko der Begründung einer Betriebsstätte klären, wenn Mitarbeiter wesentlich aus einem ausländischen Homeoffice heraus tätig werden.

## Jahrhundertreform im Gesellschaftsrecht

Das Recht der Personengesellschaften (GbR, OHG, KG) wird sich grundlegend ändern. Die geltenden Regelungen stammen weitgehend aus dem 19. Jahrhundert. Unter anderem werden gelegentliche Lotto-Gemeinschaften, familiäre Grundstücksgesellschaften, Poolvereinbarungen, Sozietäten und Arbeitsgemeinschaften im Bau über einen rechtlichen Kamm geschert, mit der Folge, dass sich Rechtsprechung und Praxis teilweise deutlich von den überkommenen Regelungen entfernt haben. Das Gesetz soll zum 01.01.2024 in Kraft treten – ein Jahr später als zunächst vorgesehen. Es wird dem Anspruch der Modernisierung des Personengesellschaftsrechts gerecht, wenn gleich die zwingende Digitalisierung des Gesellschaftsrechts, z. B. bei Gründungen, Rechtsänderungen und Versammlungen nicht von der Reform umfasst ist.

Für Unternehmer und Gesellschafter besteht bereits jetzt ein erheblicher Handlungsbedarf, sodass es gerechtfertigt erscheint, diese

Übergangsphase zum Aufbau der Infrastruktur einzuräumen. Für Gesellschaften bürgerlichen Rechts etwa wird es zukünftig drei unterschiedliche Varianten geben: die rechtsfähige, aber nicht registrierte GbR, die rechtsfähige und registrierte GbR sowie die nicht rechtsfähige Innen-GbR. Der Erwerb von Grundstücken, Aktien, GmbH-Anteilen, Markenrechten und Ähnlichem wird zukünftig eine Registereintragung der GbR voraussetzen. Das wiederum bedingt, dass die GbR zukünftig in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes fallen kann, mit der Folge, dass wirtschaftlich Berechtigte im Transparenzregister anzumelden sind. Schließlich werden GbR-Gesellschaften zukünftig umwandlungsfähige Rechtsträger im Rahmen des Umwandlungsgesetzes sein, sodass sie Rechtsparteien im Rahmen von Verschmelzungen, Formwechseln und Spaltungen sein können.

Für neu zu gründende Personengesellschaften genauso wie für Bestandsgesellschaften ent-

steht erheblicher Beratungsbedarf im Kontext der Notwendigkeit der Überarbeitung der Gesellschaftsverträge und auch im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit und die Konsequenzen der Eintragung im neu zu implementierenden GbR-Register, insbesondere dann, wenn Publizität in bestimmten vermögensverwaltenden Gesellschaften vermieden werden soll. Im Bereich der OHG und KG ändert sich das komplette Beschlussmängelrecht. Diese Rechtsformen öffnen sich darüber hinaus für freie Berufe, freilich unter dem Vorbehalt etwaiger berufsrechtlicher Einschränkungen. Dazu ist in der Folge einige Dynamik zu erwarten. Im Rahmen einer KG werden beispielsweise künftig generelle Haftungsbeschränkungen (über die Möglichkeiten bei einer Partnerschaftsgesellschaft hinaus) möglich sein.

Es ist zu raten, sich frühzeitig mit den elementaren und vielschichtigen Änderungen des Personengesellschaftsrechts zu befassen, um rechtzeitig die Weichen zu stellen.

### ATG intern

## Zusammenarbeit mit der Dr. Fritz Städele GmbH

Seit Mitte des Jahres 2021 arbeitet die ATG mit der im Bereich Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung ebenfalls namhaften Allgäuer Kanzlei Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft GmbH in Kempten (Allgäu) zusammen.

Die traditionsreiche und renommierte Dr. Fritz Städele GmbH wird von Michael Städele seit vielen Jahren in bereits dritter Generation geführt. Sie verfolgt wie auch die ATG seit Jahrzehnten eine Beratungsphilosophie, die von persönlichem Vertrauen, individueller Betreuung der Mandanten und hohem Anspruch an die fachliche Qualität geprägt ist. Beide Kanzleien beraten aus diesem Grund vor allem anspruchsvolle Mandanten, schwerpunktmäßig Familienunternehmen des gehobenen Mittelstands. Gleichzeitig weisen beide ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern auf und decken auch Spezialgebiete ab.

Die steuerliche Beratung und die Wirtschaftsprüfung werden immer komplexer und erfordern zunehmend Spezialisierung. Hinzu kommt, dass in absehbarer Zeit die Nachfolge von Michael Städele ansteht. Ihm ist dabei vor allem wichtig,



**Die Geschäftsführer Dr. J. Huber, Dr. S. Jäck, M. Städele, A. Murer, T. Vogl und C. Slabon in den Räumlichkeiten der Dr. Fritz Städele GmbH**

seine Mandanten in guten Händen zu wissen. Deshalb bot sich eine umfassende Zusammenarbeit mit der ATG an, die auch eine kapitalmäßige Verflechtung einschließt. Neben der langen kollegialen Verbundenheit und der gleichen Philosophie bei der Mandatsbetreuung, waren dafür auch die bei der ATG aufgrund ihrer Größe vorhandene Kompetenz in Spezialgebieten und die umfassende rechtliche Betreuung ausschlaggebend.

Die Führungsmannschaft der ATG freut sich über den Zuwachs eines schlagkräftigen Teams und darauf, künftig gemeinsam mit Michael Städele dessen Mandanten persönlich zu betreuen.

## Impressum

### Herausgeber

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

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

Dr. Simone Jäck

### 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.