Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges

Freitag, 25. Mai 2018 | **www.GmbH-GF.de** | **21. KW 2018**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,
viele Kollegen sind von Berufs wegen "Vielfahrer". Vorteil: Mit der 1%-Methode fährt der Geschäftsführer pivat steuergünstig, wenn er zusätzlich auch viel privat unterwegs ist (Urlaub). **Nachteil:** Wer deswegen einen verbrauchsgünstigen Diesel angeschafft hat, dessen Karten werden immer schlechter. Jetzt gibt es einen ausgesprochen unerfreulichen Rechtsstreit mit den Zulassungsbehörden in Niedersachsen - zu ungunsten aller Diesel-Fahrer. Das betrifft natürlich auch alle Firmenwagen-Nutzer. **Hintergrund:** Wer die Software - aufgrund amtlicher Anordnung - nachrüsten muss und dies unterlässt, um zu verhindern, dass eine spätere Beweisführung vor Gericht nicht mehr möglich ist (weil die fehlerhafte Software dann ja überschrieben ist), riskiert zusätzliche Strafgebühren und, dass das Fahrzeug zwangsstillgelegt wird. Unterdessen sind bundesweit Anwälte mit mehreren Tausend solcher Verfahren beschäftigt. Die Behörden geben sich ahnungslos und unnachgiebig. Was tun? Nachrüsten und den Fehler-Nachweis riskieren oder die Nachrüstung verweigern und die Stilllegung in Kauf nehmen? Selbst die (darauf spezialisierten) Anwälte sind sich nicht einig, was zu tun ist. Wir raten: Nicht falsch liegen Sie, wenn Sie die Nachrüstung so weit wie möglich hinauszuzögern. Z. B., weil Sie sich nicht auf einen Werkstatt-Termin einigen können.

Für die Praxis: Leider stehen die Behörden in Deutschland nicht hinter den Verbrauchern. Hier gilt in bester Bürokraten-Manier: Vermeintlich mehr Umweltschutz gegen berechtigte Verbraucher-Interessen. Da hilft nur, nach vorne schauen und die Steuervergünstigung für E-Mobil-Firmenwagen (vgl. dazu Nr. 14/2018, Seite 3) so schnell wie möglich mitzunehmen.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

GmbH/Steuer: Aus für die „Abgeltungssteuer“ – mit Folgen für GmbHs

Von der GroKo - wir haben dazu berichtet (vgl. zuletzt Nr. 18/2018, Seite 2, Stichwort: Gesellschafter-Darlehen) - ist in Sachen Gesellschaftsrecht und Steuerrecht für Unternehmen in den kommenden 3 1/2 Jahren nicht viel zu erwarten. Im Koalitionsvertrag gibt es keine entsprechenden Vereinbarungen. Auch in Sachen Solidaritätszuschlag für Kapitalgesellschaften wird sich wohl nichts tun. Allerdings gab es im Koalitionsvertrag (Randziffer 3116 ff.) den lapidaren Hinweis darauf, dass "die Abgeltungssteuer auf Zinserträge mit Etablierung des automatischen Informationsaustauschs (zwischen den Banken) abgeschafft wird". Auf die Folgen für die Finanzierungslösungen der GmbH mit Gesellschafter-Darlehen haben wir bereits hingewiesen und auf entsprechende Gestaltungen verwiesen (vgl. Nr. 4/2018).

Unterdessen stehen die GroKo-Pläne zur Abgeltungssteuer vor der Umsetzung. Allerdings ist das nicht so einfach wie zunächst angenommen. Es haben sich Steuerexperten aus der Wissenschaft und Verfassungsrechtler zu Wort gemeldet, die die Pläne der Bundesregierung skeptisch ausleuchten. Knackpunkte sind:

- Eine Ausnahme-Besteuerung nach dem (in der Regel höheren) persönlichen Steuersatz lediglich für Zinseinkünfte dürfte vor dem Bundesverfassungsgericht nur schwer bestand haben. Waren es doch die Richter des Bundesverfassungsgerichts, die eine pauschale Steuererleichterung für Kapitaleinkünfte moniert haben und so die Diskussion um die Abgeltungssteuer mit eingeleitet haben.
- Viele Experten halten die Abgeltungssteuer für die "größte Steuerreform" seit Jahrzehnten. Begründung: Damit wurde erstmals das Steuerverfahren für alle beteiligten (also Steuerbürger, Unternehmen und Steuerbehörden) deutlich erleichtert - sei es in der Antragstellung, in der Bearbeitung und in der Abwicklung. Experten halten die Abgeltungssteuer für das beste Rezept gegen Steuerflucht (Steinbrück: "lieber 25% von X, als 42% von Nix"). Auch wenn damit eine gewisse Steuerungerechtigkeit und ein Verstoß gegen das Leistungsfähigkeitsprinzip in Kauf genommen wird, profitieren letztlich alle Beteiligten davon.

Wie geht es weiter? Abzusehen ist, dass die SPD ihr Wahlversprechen zur Besteuerung höherer Einkommen nicht so einfach aufgeben wird. **Im Gegenteil:** Ein SPD-geführtes Finanzministerium wird hier seinen Einfluss geltend machen. Nach unseren Informationen wird an den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben bereits gearbeitet. Für GmbHs - auch für alle kleineren Unternehmen - ist damit folgendes Szenario vorgezeichnet: Eine Ausnahmeregelung

bei der Abgeltungssteuer nur für "Zinsen" wird kaum durchzusetzen sein - politisch und verfassungsrechtlich. Es kann also darauf hinaus laufen, dass die Abgeltungssteuer auch für andere Kapitaleinkunftsarten (§ 32d EStG) in dieser Form abgeschafft wird. Diese würden dann wieder nach dem persönlichen ESt-Tarif besteuert werden. Das gilt dann auch für GmbH-Gewinnausschüttungen, für Gewinnbeteiligungen aus einer Stillen Beteiligung und selbstverständlich auch für Zinsen aus Gesellschafter-Darlehen.

Unsere Einschätzung: Leider ist das Szenario nicht unrealistisch. Möglicherweise entwickelt sich diese auf den ersten Blick eher als Nebenschauplatz erscheinende politische Frage zu einer Bewährungsprobe für die große Koalition - die - sofern die CDU/CSU sich als Mittelstandspartei durchsetzen will - zur Zerreißprobe werden kann. Für Unternehmen ist so gesehen ein Aussitzen des Themas "Abschaffung der Abgeltungssteuer" die beste Lösung (vgl. dazu z. B. MinDirg. im BMF Matthias Schenk: Abschaffung der Abgeltungssteuer? - "Never change a running system" in GmbH-Rundschau 2018, Seite 456 ff.).

Für die Praxis: Die Auszahlung von GmbH-Gewinn an die Gesellschafter ist bereits jetzt die steuerlich teuerste Variante, Geld aus der GmbH ins Privatvermögen zu transferieren. Nach wie vor günstige Variante ist die Auszahlung als Geschäftsführer-Gehalt. Trotz des oft hohen persönlichen Steuersatzes rechnet sich das, weil Gehalt als Betriebsausgabe der GmbH vor Körperschaft- und Gewerbesteuer in voller Höhe als Betriebsausgabe absetzbar ist. Sollten Gewinnausschüttungen noch teurer werden, ist zu prüfen, inwieweit Sie Ihr Gehalt noch weiter nach oben ausreizen können. Zu beachten ist, dass die Finanzbehörden Gehaltserhöhungen für den (Gesellschafter-) Geschäftsführer nur akzeptieren, soweit diese "wohldosiert" sind. Außerordentliche Gehaltssprünge werden in der Regel moniert. Finanzamts-tauglicher ist es, wenn Sie das Gehalt kontinuierlich erhöhen - etwa mit einer jährlichen Steigerungsrate knapp über der Inflationsrate bzw. in Anlehnung an die Gehaltsentwicklung in der Branche oder gekoppelt an die Umsatzentwicklung Ihrer GmbH - bis hin zur sog. Angemessenheitsgrenze.

* * *

Pflicht-Offenlegung der Gehälter: Viel Bürokratie, wenig Einsicht – ab 1.7. wird es ernst

Seit 1.1.2018 gilt das Entgelttransparenzgesetz (vgl. Nr. 21/2017). Laut Übergangsregelung kann der Auskunftsanspruch des Mitarbeiters 6 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes eingefordert werden (§ 25 EntgTranspG) - also ab 1.7.2018, Anfang des nächsten Monats. Darauf sollten Sie Ihre personalverantwortlichen Mitarbeiter einstellen. Bereits im Vorfeld haben viele Kollegen breiten Unmut über dieses Gesetzesvorhaben geäußert. Das betrifft z. B. die Kriterien zur Vergleichbarkeit von einzelnen Tätigkeiten, aber auch die unterschiedlichen Profile einzelner Mitarbeiter, die zwar für gleiche Tätigkeiten eingesetzt sind, aber völlig unterschiedliche Leistungen erbringen. Im Gesetz gibt man zwar ausführliche Abgrenzungskriterien vor (§ 11 ff. EntgTranspG). In der Praxis wird es aber zu zahlreichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen kommen - zumal die Rolle des Betriebsrates in der Sache wesentlich gestärkt ist. Im Einzelnen müssen Sie die folgenden Vorgaben berücksichtigen:

- Betroffen sind Unternehmen mit **mehr als 200 Mitarbeitern**.
- Alle Mitarbeiter in der Firma haben dann einen **Rechtsanspruch** darauf zu erfahren, was Mitarbeiter in gleichwertigen Positionen verdienen.
- Achtung: Das gilt auch **vertikal** - also SachbearbeiterIn in Abt. 1/Projekt 1 kann mit SachbearbeiterIn in Abt. 2/Projekt 2 vergleichbar sein.
- Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern müssen darüber hinaus im **Lagebericht** über Fortschritte bei der Lohngleichheit berichten und sollen (!) ein Verfahren zur Vergleichbarkeit von Löhnen entwickeln.

Unterdessen gibt es erste Erfahrungsberichte aus Unternehmen, in denen Mitarbeiter die neuen Möglichkeiten genutzt haben. Das sind bisher nur wenige - nach einer Umfrage des Portals www.Gehalt.de sind das weniger als 5 % der Belegschaft. Erstaunlich: Die meisten Auskunftsverlangen kommen nicht aus dem außertariflichen (Mindestlohn-) Bereich, sondern von tariflich entlohnten Mitarbeitern. Weiteres Ergebnis der Umfrage: Nur in 1/4 der befragten Unternehmen (insgesamt: 319) wurden überhaupt Lohnanfragen an das Personalbüro gestellt. In kleineren Unternehmen mit 200 bis 500 Mitarbeitern gab es so gut wie keine Anfragen (Quelle: BVAU). Und: Je mehr Mitarbeiter umso größer der bürokratische Aufwand in den Personalabteilungen. Aber: Stellen Sie sich darauf ein, dass nach dem 1.7.2018 die Gehalts-Anfragen sprunghaft steigen werden - Gewerkschaften und Betriebsrat werden erst aktiv werden, wenn sie das gerichtlich durchsetzen können.

Für die Praxis: Probleme sind für kleinere, familiengeführte Unternehmen mit über 200 Mitarbeitern vorprogrammiert: Hier werden aufgrund der hohen Bindung zwischen der Unternehmensführung und den Mitarbeitern oft Löhne vereinbart, die Zusatzzahlungen für Betriebstreue, für besonders integrative und engagierte Mitarbeiter oder Mitarbeiter in besonderen sozialen oder familiären Umständen (Trennung, behinderte Kinder) vorsehen. Solche Zusatzvereinbarungen dürften in Zukunft problematisch werden. Diesen Mitarbeitern ist mit der neuen Regelung nicht geholfen. Hier sind Sie gut beraten, wenn Sie sich mit dem Betriebsrat bzw. mit den Mitarbeitern verständigen – allerdings ohne gegen Datenschutzvorschriften zu verstoßen. Kein einfaches Unterfangen.

* * *

Vorstand und GmbH-Geschäftsführer: Noch immer eine Zweiklassen-Gesellschaft

Viele Kollegen suchen händeringend nach neuen Mitarbeitern - und zwar auf allen Ebenen. Ob für wenig qualifizierte Tätigkeiten, Fachkräfte oder Auszubildende: Der Arbeitsmarkt ist und bleibt leergefegt und zuverlässige Arbeitskräfte sind rar und bleiben Mangelware. Neue Ideen sind jetzt gefragt. Jede Dritte Stelle in mittelständischen Unternehmen wird über persönliche Kontakte der Mitarbeiter besetzt. In größeren Unternehmen wird nur jede 10. Stelle über Mitarbeiter-Kontakte besetzt. Damit ist die direkte Mitarbeiter-Akquise die zweitstärkste Kraft zur Rekrutierung von Mitarbeitern, nach der Stellenausschreibung in den regionalen Medien, aber noch vor Social Media und weit vor den Vermittlungen aus den Arbeitsagenturen. **Vorteil für Ihr Unternehmen:** Mitarbeiter empfehlen in der Regel nur Personen, von denen sie etwas halten (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung).

Für die Praxis: Unterdessen gibt es Software-Programme (Talentry, Firstbird, XING Empfehlungsmanager), die Mitarbeiter-Empfehlungen einfach machen. Die Mitarbeiter können Freunde auf freie Stellen hinweisen. Vorteil für den Mitarbeiter: Sein Arbeitgeber weiß, von wem die Empfehlung kommt. Bei einer erfolgreichen Einstellung winkt dem Mitarbeiter eine Prämie.

Oberstes Finanzgericht kippt Finanzamts-Zins-Berechnung - Wichtig für alle Steuerbescheide ab 2015: Laut Bundesfinanzhof (BFH) müssen die Finanzämter eine Aussetzung der Vollziehung (AdV) für alle Steuerbescheide mit Säumniszuschlägen (6% Zinsen) für Veranlagungen ab 2015 gewähren. Das gilt für die im Steuerbescheid berechneten Zinsen. Das Urteil ist umso bemerkenswerter, als das Finanzgericht Baden Württemberg (Urteil v. 16.1.2018, 2 V 3389/16) eben erst kein Bedenken gegen die Zinshöhe sieht (BFH, Beschluss v. .25.4.2018, IX B 21/18).

Für die Praxis: Zur Begründung heißt es: *"Der gesetzlich festgelegte Zinssatz überschreitet den angemessenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität erheblich, da sich im Streitzeitraum ein niedriges Marktzinsniveaus strukturell und nachhaltig verfestigt habe"*. Zu prüfen ist, ob Sie diese Rechtslage auch für bereits bestandskräftige Steuerbescheide, die bereits gezahlt sind, nachträglich nutzen können. Veranlassen Sie Ihren Steuerberater, die Rechtslage zu prüfen und ggf. nachträglich Einspruch einzulegen bzw. Zahlungsrückforderungen geltend zu machen. Und: Zinsanrechnung nicht vergessen!

Geschäftsführer privat - Gericht lässt Autokamera-Aufnahme als Beweismittel zu: Bisher strittig - jetzt hat der Bundesgerichtshof (BGH) erstmals im Straßenverkehr eine Beweisführung per Dashcam zugelassen - und damit den Rechtsschutz des Verkehrsteilnehmers über den Datenschutz gestellt. Die Unzulässigkeit oder Rechtwidrigkeit einer Beweiserhebung - auch per Dashcam - führt im Zivilprozess nicht ohne weiteres zu einem Beweisverwertungsverbot. Über die Frage der Verwertbarkeit ist vielmehr aufgrund einer Interessen- und Güterabwägung nach den im Einzelfall gegebenen Umständen zu entscheiden. (BGH, Urteil v. 15.5.2018, VI ZR 233/17).

Für die Praxis: Im Unfallhaftpflichtprozess ist zu beachten, dass das Gesetz den Beweisinteressen des Unfallgeschädigten durch die Regelung des § 142 StGB (Unerlaubtes Entfernen vom Unfallort) ein besonderes Gewicht zugewiesen hat. Danach muss ein Unfallbeteiligter die Feststellung seiner Person, seines Fahrzeugs und die Art seiner Beteiligung durch seine Anwesenheit und durch die Angabe, dass er an dem Unfall beteiligt ist, ermöglichen. Nach § 34 StVO sind auf Verlangen der eigene Name und die eigene Anschrift anzugeben, der Führerschein und der Fahrzeugschein vorzuweisen sowie Angaben über die Haftpflichtversicherung zu machen.

Haftung des Geschäftsführers bei gesetzwidriger Absprache: Eine gesetzwidrige Einlagenrückgewähr durch Hin- und Herzahlen ist anzunehmen, wenn die Einlage oder ein Teil davon in einem engen zeitlichen Zusammenhang (hier: wenige Tage bzw. wenige Monate) an den Gesellschafter zurückbezahlt wird und die dadurch bewirkte Umgehung der Kapitalaufbringung vorher so vereinbart war. Der zeitliche Zusammenhang begründet die Vermutung, dass die Umgehung der gesetzlichen Vorschriften abgesprochen war (OLG Brandenburg, Urteil v. 28.12.2017, 6 U 87/15).

Für die Praxis: Im entschiedenen Fall hatte der Gesellschafter wenige Tage vor der Kapitalerhöhung einen Gewinnabführungsvertrag mit der GmbH unterschrieben. Kurz nach Einzahlung der Einlage ließ sich der Gesellschafter Ansprüche aus dem Gewinnabführungsvertrag überweisen. Das Gericht wertete dies als unzulässiges "Hin- und Herzahlen". Wichtig: Alleine das "Hin- und Herzahlen" gilt als Beleg für eine unzulässige Absprache.

Geschäftsführer muss "Dokumentieren": Ein wichtiges Urteil zur Geschäftsführer-Haftung kommt vom OLG Brandenburg. Es gilt: Um Haftungsansprüche der GmbH gegen ihn abzuwehren, muss der Geschäftsführer die Grundlagen seiner (wirtschaftlichen) Entscheidungen dokumentieren (OLG Brandenburg, Urteil v. 7.2.2018, 7 U 132/16).

Für die Praxis: Das Gericht verlangt, dass der Geschäftsführer *"in der konkreten Entscheidungssituation die verfügbaren Informationsquellen tatsächlicher und rechtlicher Art ausschöpft"*. Einfach gesagt. Wir werden deswegen in der nächsten Ausgabe dazu ausführlicher berichten: "So dokumentieren Sie Entscheidungen richtig".