



Ihr Verbandsmagazin



Steuerberaterverband
Hessen

www.steuerberaterverband-hessen.de • Verbandsnachrichten 97 • 1 / 2022



Sonderdruck

Präsident Köhler: **Zum Krieg in Europa** Schwerpunktthema: **Krisen als Chance? Nutzen Sie die Kraft der Veränderung** Grundsteuer: **Tools und Informationen in diesem Heft** IT-Arbeitskreis: **Erfahrungsbericht zu einer eigenen Kanzlei-App**

Einfache Nettolohnoptimierung mit Mitarbeiter-Benefits

Sowohl für Steuerkanzleien als auch Mandanten stellt Mitarbeiterbindung und Personalmarketing eine wachsende Herausforderung dar. Arbeitnehmer und Bewerber halten hohe Ansprüche an ihren Arbeitgeber und Unternehmen müssen sich vermehrt von der Konkurrenz absetzen – beispielsweise mit attraktiven Mitarbeiter-Benefits.

Ungenutztes Potenzial liegt besonders bei Benefits zur Nettolohnoptimierung, die gezielt bestimmte steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Gestaltungsspielräume nutzen. Diese steuerlichen Möglichkeiten werden mehrheitlich kaum ausgeschöpft und eignen sich daher besonders, um sich als Arbeitgeber herauszustellen. Beispiele für derartige Mitarbeiter-Benefits sind der Essenszuschuss (bzw. Kantinen-Surrogate) oder das Mobilitätsbudget, die besonders einfach digital umzusetzen sind.

Circula vereinfacht sowohl Reisekosten als auch Mitarbeiter-Benefits

Das Berliner Unternehmen Circula nimmt sich sowohl Mitarbeiter-Auslagen als auch -Benefits an und entwickelt eine Software-Lösung, die in Kombination mit einer Smartphone-App digitalisiert und Prozesse beschleunigt. Mitarbeiter können Auslagen einfach per App einreichen oder Geschäftsreisen anlegen und direkt die dazugehörigen Rechnungen per OCR-Scan hinterlegen. Die zeitraubende Belegsuche entfällt vollkommen, VMAs werden von der Software automatisch berechnet und der Freigabe- und Prüfprozess transparent einsehbar gemacht.

Ebenso intuitiv ist der Prozess für die digitalen Essensmarken und das Mobilitätsbudget, welche Mitarbeiter flexibel überall nutzen können. Circula übernimmt die steueroptimierte Prüfung, sodass auf Unternehmensseite kein Mehraufwand entsteht. Schließlich verläuft auch der Export dank DATEV-Schnittstellen nahtlos zu Unternehmen online, LODAS, Lohn und Gehalt sowie Eigenorganisation comfort.

Die richtige Software-Lösung schafft somit viele Vorteile für die Kanzlei und Unternehmen. Steuerberater und Mandanten erhalten

bei Circula exklusive Sonderkonditionen. Mehr Informationen finden Sie unter [circula.com/steuerberater](https://www.circula.com/steuerberater).



*Juliette Kronauer
Head of Partnerships, Circula – [circula.com/steuerberater](https://www.circula.com/steuerberater)
Beschäftigt sich seit Jahren mit der Digitalisierung der Steuerberatung und von Geschäftsprozessen, insbesondere mitarbeiterzentrierte Prozesse und systemische Ökosysteme in KMUs*

Circula setzt den neuen Standard bei Reisekosten, Spesen und Mitarbeiterauslagen. Die intuitive Software für Mitarbeiter, Buchhalter und Vorgesetzte unterstützt Kanzleien und Mandanten bei der Digitalisierung ihrer Buchhaltung und schafft Flexibilität sowie Effizienz im ganzen Team – digital, rechtskonform und inklusive DATEV-Schnittstellen bspw. zur FiBU und zur LoBu.

Dazu kommen die digitalen Essensmarken und das Mobilitätsbudget von Circula Benefits, mit denen Circula einen weiteren Teil der Mitarbeiterauslagen digitalisiert und Nettolohnoptimierung einfach möglich macht.

Zu den über 1.000 Unternehmenskunden (Stand Januar 2022) gehören unter anderem Ebner Stolz, der BDI, DATEV, McMakler und Personio. Die Einhaltung aller steuerlichen Anforderungen (BMF, ESTGa, AO, GoBD, BSI) macht Circula zum idealen Partner für Steuerkanzleien, die – wie auch Mandanten – attraktive Sonderkonditionen erhalten. Weitere Informationen finden Sie auf www.circula.com/steuerberater

E-Mail: steuerberater@circula.com

Tel: +49 30 215 028 64

Circula

► Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetz (StaRUG) und betriebliche Altersversorgung (BetrAVG)

Verschärfte Pflichten und Lösungsmöglichkeiten für berufene Organe und Dritte: Steuerberater | Wirtschaftsprüfer

Das Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetz (kurz StaRUG) hat bereits seine volle Wirkung entfaltet. Dessen Inhalte wurden bereits in der Ausgabe 01 | 2021 ausführlich erläutert. Wie wichtig die Kenntnis darüber ist, ist nicht jedem berufenen Organ gänzlich bekannt, sollte es jedoch sein. Daher möchten wir Sie mit diesem Artikel anhand der Praxis sensibilisieren.

Basierend auf der EU-Restrukturierungsrichtlinie 2019/2023 vom 20.06.2019 wurde die neue nationale gesetzliche Grundlage StaRUG geschaffen.

Sie bietet nun eine dritte Möglichkeit, um Unternehmen zu restrukturieren und den Makel eines Insolvenzverfahrens zu vermeiden. Oftmals werden weitergehende Pflichten der berufenden Organe nicht beachtet.

Nach § 1 StaRUG sollen die zur Geschäftsführung berufenen Organe einer juristischen Person a.) fortlaufend über die Entwicklung des Unternehmens wachen; b.) unternehmensgefährdende Entwicklungen erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen; c.) den zur Überwachung der Geschäftsleitung berufenen Organen

unverzüglich Bericht erstatten. Nach einschlägiger Rechtsmeinung gilt dies auch für Organe anderer Rechtsformen.

Die Schutzbehauptung der Nichterkennung von Risiken von der Geschäftsleitung berufenen Organen geht regelmäßig vor Gericht fehl.

So haben die Geschäftsführer eine besondere Sorgfaltspflicht gegenüber ihrer Gesellschaft und müssen die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes walten lassen (§ 43 Absatz 1 GmbHG) – analoges gilt für Vorstände von Aktiengesellschaften (§ 93 Absatz 1 AktG).

Grundsätzlich handelt es sich nicht um die Verlagerung des unternehmerischen Risikos von der Gesellschaft auf den Geschäftsführer. Sondern vielmehr geht es um vermeidbare Verletzungen der für sein Amt geltenden Verhaltensregelungen, wodurch ein Schaden der Gesellschaft ursächlich zugefügt wird (Verweis § 276 BGB).

Dies bedeutet in der Endkonsequenz für den Geschäftsführer eine solide Basis für eine sorgfältige Entscheidung zu schaffen, diese hinreichend und nachvollziehbar zu dokumentieren, um das Für und Wider einer Entscheidung abwägen zu können. Nur so kann eine solide Basis für die Berichterstattung gegenüber den Aufsichtsorganen gebildet und gleichzeitig die Basis für ein wirksames, gesetzlich gefordertes Risikofrüherkennungssystem geschaffen werden.

In der Vergangenheit galt die Implementierung eines Risikosystems für große Gesellschaften und in Abhängigkeit von Größe und Komplexität der Struktur – nun gilt dies für alle!

Losgelöst von der Unternehmensgröße müssen die Vorgaben insbesondere zu einem Risikofrüherkennungssystem und die damit verbundenen Pflichten erfüllt werden. Insbesondere im Vorfeld einer möglichen Insolvenz kommt es häufig zu Fehlentscheidungen, die durch Liquiditätsschwierigkeiten, Restriktionen, zeitliche Engen und Komplexitäten hervorgerufen und verstärkt werden.

Der Einbezug von Sachverständigen zur Schaffung einer Basis zur Risikobewertung für den einbezogenen Dritten und das geschäftsführende Organ ist möglich und mittlerweile gelebte Praxis.

Auch dem Gesetzgeber war und ist bewusst, dass die Leistungs- und Kenntnisfähigkeit von Organen begrenzt sind. Gleiches gilt für im Rahmen der Bilanzierung einbezogene Dritte wie [Steuerberater](#), [Steuerbevollmächtigte](#), [Wirtschaftsprüfer](#), [vereidigte Buchprüfer](#) und [Rechtsanwälte](#).

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit des Einbezugs von Sachverständigen und deren neutraler Risikobewertungs- und -analysetools, um Einzel- und Komplexrisiken zu quanti- und qualifizieren sowie verständlich zu dokumentieren – oftmals in einem einfach verständlichen Ampelsystem.

Sachverständiger ist nicht gleich Sachverständiger!

Sachverständiger ist bis dato keine geschützte Berufsbezeichnung. Aus diesem Grund ist es wichtig, Sorgfalt bei der Auswahl walten zu lassen und diese zu dokumentieren bzw. durch die Organe mittels Beschlusses bestätigen zu lassen. Verbände wie der Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV e.V.) helfen dem Geschäftsführer und dem Dritten oftmals weiter oder können örtlich zuständige Sachverständige der Gewerbezentren benennen, die Risikoanalysen (Risk-Checks oder IRAS-Checks) durchführen.

Warum sollte Sie dies als geschäftsführendes Organ oder als in die Bilanzierung einbezogener Dritter interessieren?

Oftmals wird versucht, das Risiko auszulagern und über eine D&O Versicherung abzufangen. Diese erbringt Leistungen in der Regel bei einer Fehlentscheidung der versicherten Organe.

Eine häufige Ausschlussklausel einer D&O Versicherung ist die der „Unterlassung“. Werden Handlungen unterlassen trotz besserer Kenntnis oder wenn die Kenntnis vorliegen müsste, kommt es regelmäßig zu einer Leistungsverweigerung.

[Gleiches gilt regelmäßig für eine Vermögensschadenhaftlichversicherung des Steuerberaters sofern er den gesetzlichen Vorschriften zum Beispiel nach § 102 StARUG durch Unterlassen nicht entspricht.](#)

Wie schnell dies passieren kann, ist anhand eines einfachen aktuellen Praxisfalls belegbar und nachzuvollziehen. Am 01.01.2022 haben sich in der betrieblichen Altersversorgung wesentliche Veränderungen eingestellt. So gibt es einen Arbeitgeberpflichtzuschuss nun auch für Altverträge in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse zu entrichten.

Hierbei handelt es sich um ein zwingendes Recht, wobei der Arbeitgeberpflichtzuschuss in Höhe von 15% des Entgeltumwandlungsbetrags und der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnishöhe des Arbeitgebers begrenzt ist (§ 1a Absatz 1a BetrAVG).

Die einfache Lösung ist nur auf den ersten Blick hilfreich, oftmals jedoch mit vermeidbaren Fallstricken versehen.

Zur Erleichterung und der einfachen Umsetzung halber wurden seitens diverser Versorgungsträger Antwortschreiben an den Arbeitgeber versandt. Diese wurden entweder durch die HR-Abteilung und deren Leitende befüllt oder zur Erledigung an die Buchhaltungs-, Steuer- oder Wirtschaftsprüfungskanzlei überstellt.

In der Regel waren drei Auswahlmöglichkeiten vorgesehen: 1. Pauschale Weitergabe in Höhe von 15%; 2. Ein frei definierter Betrag; 3. Rücksprache mit Mitarbeiter.

15% pauschale Weitergabe ist nicht immer die Lösung.

Zunächst sollte eruiert werden, wie sich der ausgewiesene Zahlbetrag zusammensetzt. Besteht dieser aus Entgeltumwandlung und freiwilligem Arbeitgeberbeitrag, ist der Arbeitgeberpflichtzuschuss folglich nur auf den Entgeltumwandlungsbetrag zu berechnen. Gleichzeitig ist zu prüfen, ob es überhaupt eine Sozialversicherungsersparnis gibt und ob diese auch in Höhe von 15% vorliegt.

Sollte dem nicht so sein und wird dennoch ein Beitrag in voller Höhe geleistet, stellt der überschießende Beitrag regelmäßig einen freiwilligen Arbeitgeberbeitrag dar und unterliegt den rechtlichen Vorschriften, so dass es in einem solchen Fall zu Ausgleichsansprüchen für die Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber kommen kann, die ohne zulässige objektive Unterscheidungsmerkmale eben nicht den freiwilligen Arbeitgeberzuschussanteil erhalten haben.

Dies kann zu einem signifikanten Risiko für das Unternehmen führen – folglich einer Behandlung nach § 1 StARUG und gleichzeitig nach § 102 StARUG einen [unmissverständlichen](#) Hinweis seitens der einbezogenen Dritten z.B. [Steuerberater](#) | [Wirtschaftsprüfer](#) bedürfen.

Weitere Anhaltspunkte im Rahmen des Arbeitgeberpflichtzuschusses für ein aktives Risikofrüherkennungssystem leiten sich regelmäßig

durch die breitgefächerte Berichterstattung zu der Leistungsfähigkeit der Versorgungsträger ab.

Gleiches gilt für Schreiben von Versorgungsträgern, in denen die Leistungshöhe reduziert und/ oder deren Berechnungsgrundlagen zu Ungunsten des Anwärters im Vergleich zum Ursprungszusagedatum verändert werden.

Häufig finden sich Begleitschreiben, die dem Verantwortlichen mitteilen, dass eine Handlung aus versicherungs-rechtlicher Sicht nicht notwendig sei. Dies stimmt in der Regel, wobei insbesondere im Fall der betrieblichen Altersversorgung nicht Versicherungsrecht die Grundlage und die Einstandspflichtigkeit des Arbeitgebers bildet, sondern vielmehr das Arbeitsrecht – folglich ist dies bei der Risikobewertung zu berücksichtigen.

Was ist für Sie als Verantwortlicher zu tun?

Setzen Sie sich frühzeitig mit Unterstützung von Sachverständigen und kompetenten Dritten zusammen, um ihr Unternehmen und sich selbst zu schützen und zukunftsfähig zu machen.



Jan Höntzsch

Sachverständiger bAV-Mediator der gerichtlich zugelassenen Rentenberatergesellschaft bVL Gesellschaft für betriebliche Versorgungslösungen mbH & Cie. KG in Kooperation mit DR. KREUZER Rechtsanwälte und in Kooperation mit Hendrik Kantlehner

Dipl.-Kfm. | Sachverständiger des Bundesverbands der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVS e.V.) und Inhaber PrivateFinancePartners GmbH

► Neue Umfrage zur Höhe von GmbH-Geschäftsführer-Gehältern

Neuwied, März 2022 - Die Frage der steuerlichen Angemessenheit der Jahresbezüge von Gesellschafter-Geschäftsführern ist häufig ein zentraler Streitpunkt bei Betriebsprüfungen in GmbHs. Oft entscheidet erst das Ergebnis eines Fremdvergleichs, ob die Gesellschaft im Einzelfall erhebliche Steuernachzahlungen leisten muss oder nicht. Zum alles bestimmenden Maßstab werden damit die Jahresgesamtbezüge von Geschäftsführern vergleichbar strukturierter GmbHs.

Finanzgerichte stützen daher ihre Entscheidungen auf Gehaltsstruktur-Untersuchungen, insbesondere auf die von BBE media (z. B. Finanzgericht Sachsen, Az.: 6 K 701/12). Der Bundesfinanzhof hat mit einem Urteil bestätigt, dass BBE-Studien beim externen Fremdvergleich aufgrund der umfassenderen Berücksichtigung der einzelnen Vergütungskomponenten beste Voraussetzungen bieten, die steuerliche Angemessenheit von GmbH-Geschäftsführer-Vergütungen zu untermauern (Az. V R 5/17).

Gerade für Steuerberater mit GmbH-Mandatschaft haben Vergleichsdaten große Relevanz. Sie müssen über die Entwicklung der Jahresgesamtbezüge der GmbH-Spitzenkräfte – auch zur Absicherung der eigenen Beratungsleistung – ständig auf dem aktuellen Stand sein. Es geht darum, von den Gehältern ausgehende steuerliche Risiken früh zu erkennen, um rechtzeitig und effektiv gegensteuern zu können. Zudem sind ggf. Forderungen von Geschäftsführern nach höheren Bezügen überzeugend abzublocken.

Um dies zu gewährleisten, führt der LPV Verlag unter der Marke BBE media gemeinsam mit dem Deutschen Steuerberaterverband e. V. sowie mit Unterstützung der Wirtschafts- und Finanzzeitung Handelsblatt auch im Jahr 2022 wieder eine Umfrage zur Höhe von GmbH-Geschäftsführer-Gehältern durch. Teilnehmer erhalten

für jeden ausgefüllten Fragebogen einen kostenlosen Ergebnisbericht.

Der Fragebogen liegt der Verbandsmitteilung bei. Weitere Informationen können bei BBE media angefordert werden. Telefon: 02631/879 - 119, Fax -137; Email: ute.schiefelbein@bbe-media.de. Postanschrift: LPV GmbH, Ute Schiefelbein, Niederbiebererstr. 124, 56567 Neuwied; Internet: www.bbe-media.de. Herunterladen des Fragebogens bzw. sofortiges Ausfüllen unter <https://www.bbe-umfrage.de>.

Informationen zu BBE media

BBE media verfügt als Marke im Verlag LPV GmbH, Neuwied über langjährige Erfahrungen mit der Erstellung von Gehalts-/Vergütungsstudien. Herausragendes Produkt ist die GmbH-Geschäftsführer-Vergütungsstudie, die nunmehr seit mehr als 20 Jahren auf der Basis von regelmäßig durchgeführten Gehaltsstrukturuntersuchungen erscheint. Zum Leistungsspektrum gehören die Betriebsberatung von Einzelhandelsunternehmen über Publikationen sowie die Herausgabe von marktführenden Branchen- und Handelsstudien.

Persönlicher Kontakt

LPV GmbH

Ute Schiefelbein

Niederbiebererstr. 124 · 56567 Neuwied

Tel.: 02631 / 879 - 119 · Fax: 02631 / 879 - 403

E-Mail: ute.schiefelbein@bbe-media.de

 **BBE media**