

Volke**lt**-Brief

NEWS + TIPPS FÜR DEN GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER

Donnerstag, den 5.11.2009

www.GmbH-GF.de

Nr. 21/2009

Entschädigungs- zahlungen für den Geschäftsführer in der GmbH & Co. KG

Erfreulich: Nach jahrelangem Rechtsstreit hat der BFH jetzt endgültig zugunsten des Geschäftsführers einer GmbH & Co. KG entschieden. Wird sein Anstellungsvertrag vorzeitig aufgelöst und zur Vermeidung einer Kündigung eine Entschädigung gezahlt, ist diese Zahlung tarifbegünstigt (§ 34 EStG).

Das besondere an diesem Urteil: Das Finanzamt hatte die Steuervergünstigung nicht zugelassen, weil der Geschäftsführer zugleich mit einem (geringen) Anteil an der Kommanditgesellschaft beteiligt war (BFH, Urteil vom 24.6.2009, IV R 94/06). Das spielt aber keine Rolle.

Wichtig ist, dass die Zahlung an den (beteiligten) Geschäftsführer „angemessen“ bleibt. Als unterer Vergleichsmaßstab kann hier die sog. Regelabfindung für Arbeitnehmer herangezogen werden: Pro Beschäftigungsjahr ein halbes Bruttomonatsentgelt.

Erhält der Geschäftsführer aber mehr als diese zwei Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr, sollten Sie sich auch weiterhin darauf einstellen, dass das Finanzamt das nicht mitmachen wird.



Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

Das deutsche Steuerrecht ist berüchtigt: Nirgendwo auf der Welt gibt es so viele Regeln und Ausnahmeregelungen wie hier. Experten sind sich einig darüber, dass sich das nur mit einer ganz grundsätzlichen Überarbeitung der Steuersystematik ändern wird. Was wird sich in dieser Legislaturperiode daran ändern? Welche ersten Aussagen und Richtungsvorgaben gibt es dazu aus dem Finanzministerium?

- Die geplanten steuerlichen Maßnahmen in 2010 haben eine Größenordnung von 1% des Bruttoinlandsprodukts. In 2011 wird es wieder eine Steuerentlastung in Höhe von 20 Mrd. EUR geben – das sind insgesamt lediglich **2% des Bruttoinlandsprodukts**, die zur Disposition stehen.
- Das Bundesfinanzministerium wird den linear-progressiven Steuertarif **nicht** durch einen Stufentarif ersetzen (Schäuble im HB vom 2.11.).
- Am Ende der Legislaturperiode wird es laut Bundesfinanzministerium **keine grundlegende Änderung des Steuerrechts** geben.
- Der z. T. sehr umstrittene Finanzstaatssekretär *Jörg Asmussen* bleibt im Amt und damit wichtigster Vorarbeiter von Finanzminister Schäuble.

Damit wird sich an der bisherigen Handschrift des Bundesfinanzministeriums in grundsätzlichen Fragen der Finanzpolitik nicht viel ändern.

- **täglich aktuelle Informationen für Geschäftsführer unter www.GmbH-GF.de – das Geschäftsführer-Netzwerk**
- **Koalition will Mittelstands-Variante für Manager-Regelungen**
- **Neue Zahlen belegen: Jede 4. Betriebsprüfung wird ein Fall für die Steuerfahndung**
- **Finanzamt sucht Fehler in Verträgen mit Familien-Angehörigen**
- **GmbH darf GF-Fitness bezahlen**
- **Aktuelle Tipps für Geschäftsführer und für die GmbH**
- **Hotline: [mailto: info@GmbH-GF.de](mailto:info@GmbH-GF.de)**
- **Dringend: 0172 – 478 62 63**

Koalition will Mittelstands-Variante für Manager-Regelungen

Mit der neuen Bundesregierung bekommt nun auch die Diskussion um die Manager-Gehälter neue Akzente. So hatte sich der SPD-Flügel der großen Koalition noch bis zuletzt für eine betragsmäßige Beschränkung von „großen“ Gehältern eingesetzt. Die Rede war von 1.000.000 EUR für die Vorstände von börsennotierten Unternehmen. Im Koalitionsvertrag ist davon keine Rede mehr. Die Vorgaben der neuen Regierung werden dort unter dem Stichwort „3.2 Arbeitsmarkt -Verantwortung für das Unternehmen, Partnerschaft im Betrieb“ abgehandelt.

Danach wird es neben den neuen Vorschriften aus dem Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsgehältern (VorstAG) nur noch zu punktuellen Eingriffen in die Vertragsfreiheit von Unternehmen kommen. Damit bleibt es dabei, dass die Gehaltsbestimmung eine Sache der Vertragsparteien bleiben wird – also Gehälter zwischen Eigentümer und Managern bzw. Geschäftsführern frei vereinbart werden können.

Nach unserer Einschätzung ist also nicht davon auszugehen, dass es weitere gesetzliche Regelungen zur Manager-Vergütung bzw. zur Vergütung Geschäftsführern kommen wird. Zu Änderungen wird es lediglich in den folgenden Bereichen kommen:

- Die schwarz-gelbe Koalition wird in erster Linie verschärfende Regelungen ausschließlich für **Banken und Finanzinstitute** prüfen. Was dabei konkret herauskommen wird, ist im Moment nicht absehbar – hier wird aber wahrscheinlich der weitere Verlauf der Finanzkrise die Vorgaben liefern.
- Für börsennotierte Unternehmen wird es wohl zu einer strengeren Regel für den Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat kommen. Das war ja so auch schon bisher von der CDU/CSU angekündigt. Aber: Für Familien-Unternehmen ist eine Ausnahmeregelung anvisiert. Konkret heißt das: Die 2-jährige Übergangsfrist wird für Familien-Unternehmen **nicht** kommen.
- Nicht ungeschoren werden die Arbeitnehmervertreter in Vorständen und Aufsichtsräten bleiben. So wird der Betriebsversammlung in Zukunft das Recht eingeräumt, **Auskünfte über gezahlte Aufwendungen an die Mitglieder des Betriebsrats** zu erhalten – auch das erscheint als ein konsequenter Schritt, um auch auf dieser Seite ein „mehr“ an Kontrolle einzubauen.

Diese deutlich abgemilderte Variante zur Kontrolle von Vorstandsvergütungen bedeutet für GmbH-Geschäftsführer allerdings keine Entwarnung. Problem ist hier, dass die Frage der Angemessenheit der Vergütung „hinter verschlossenen Türen“ stattfindet – sich also ausschließlich zwischen Finanzamt und dem betroffenen Geschäftsführer abspielt. Im Streitfall muss der Geschäftsführer das Finanzgericht anrufen und die Frage der Angemessenheit gerichtlich prüfen lassen.

Das wird auch in Zukunft so bleiben. Mehr noch: Es ist davon auszugehen, dass die leeren Kassen des Fiskus die Finanzämter dazu befähigen werden, den GmbH-Geschäftsführern jetzt noch genauer in die Taschen zu schauen. Im Laufe der nächsten ein bis zwei Jahre werden wir sicherlich über viele Fälle aus der Praxis zu berichten haben und ggf. Tipps zum richtigen Verhalten im Umgang mit dem Finanzamt ansprechen. Beachten Sie dazu unsere laufende Berichterstattung, so z. B. auch zu den statistischen Vergleichszahlen für Geschäftsführer-Gehälter.

Vorgaben der schwarz-gelben Koalition für Vorstände, Aufsichtsräte und Manager (zitiert aus dem Koalitionsvertrag)

- Freies Unternehmertum umschließt Gewinnchancen – aber ebenso Risikohaftung für Fehlentscheidungen oder nicht vorhergesehene Entwicklung. **Das gilt für Eigentümer**, im Prinzip aber auch für Vorstände und Aufsichtsräte. Deshalb sind die jüngsten Gesetzesanpassungen zur Haftung und Vergütung weiter zu entwickeln.
- Fehlanreize bei Unternehmen, insbesondere bei **Finanzinstituten**, müssen beseitigt werden. Die Vergütungssysteme müssen sich stärker als bisher am langfristigen Erfolg ihres Unternehmens orientieren. Zu den wichtigen Instrumenten zur Bewahrung und Stärkung der Finanzmarktstabilität gehören solche Vergütungsstrukturen für Finanzinstitute, die bei schlechter Geschäftsentwicklung auch Gehaltabzüge (Malus-Regelungen) enthalten.
- Die Koalition wird die Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erweitern. Dabei gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Die Beschäftigten sollen auch durch Entgeltumwandlung Anteile an ihren Unternehmen steuerbegünstigt erwerben können. **Mitarbeiterkapitalbeteiligungen** sollten unternehmerische Mitverantwortung einschließen.
- Die Koalition unterstützt die Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit. Sie wird das Mitspracherecht der Hauptversammlung bei der Festlegung der Eckpunkte von Vorstandsvergütungen stärken. Sie will eine Mindestwartefrist von zwei Jahren für ehemalige Vorstandsvorsitzende beim Wechsel zum Aufsichtsratsvorsitzenden desselben börsennotierten Unternehmens – dabei sind allerdings die **Besonderheiten von Familienunternehmen** zu berücksichtigen.
- Entsprechend den Grundsätzen der Unternehmensführung (Corporate Governance Codex) wird die Koalition in Gesprächen über die Größe von Aufsichtsräten eintreten. Darüber hinaus soll neben Aufsichtsräten und Vorständen auch ein **Ehrenkodex für Betriebsräte** entwickelt werden (z. B. mit einem Recht der Betriebsversammlung auf Offenlegung der gezahlten Aufwendungen an Betriebsratsmitglieder).

Neue Zahlen belegen: Jede vierte Betriebsprüfung geht an die Steuerfahndung - da dürfen Sie auf keinen Fall Fehler machen!

Die Finanzbehörden sagen offiziell, dass in den letzten Jahren nur wenige zusätzliche Steuerprüfer eingestellt wurden. So gesehen ist das richtig. Richtig ist aber auch, dass immer mehr Betriebe – auch GmbHs – geprüft werden. Für das Jahr 2009 liegt die offizielle Betriebsprüfungs-Statistik zwar noch nicht vor. Aus einigen Finanzministerien wissen wir aber schon heute, dass alleine im ersten Halbjahr 2009 die Steuernachforderungen aus Betriebsprüfungen fast schon so hoch liegen wie im Gesamtjahr 2008. Wie kann das gehen?

Hintergrund ist: Die Betriebsprüfer schalten jetzt immer schneller die Steuerfahndung ein – d. h. sie geben die Fälle offiziell an die Landesbehörden ab. Intern ist die Rede davon, dass unterdessen jede vierte Betriebsprüfung mehr oder weniger automatisch an die Steuerfahndung weitergereicht wird. Die Betriebsprüfer können mit der gleichen „Kapazität“ auf diese Weise viel mehr Unternehmen prüfen als bisher. Für die betroffenen Unternehmen bedeutet das: **Auch schon bei kleinen steuerlichen Nachlässigkeiten, die bisher im Vier-Augen-Gespräch mit dem Prüfer verhandelt werden konnten, müssen Sie sich auf schweres Geschütz einstellen.** Die Steuerfahnder haben viel mehr rechtliche Möglichkeiten beim Zugriff auf Ihre Steuerunterlagen. Sie sollten also jederzeit darauf eingerichtet sein, dass eine normale Betriebsprüfung zu einer Steuerfahndung wird. Hier die wichtigsten Grundregeln für den Fall der Fälle:

Mitarbeiter müssen den Chef sofort informieren: Geschäftsführer oder sonstige Personen in leitender Stellung sind Inhaber der zu durchsuchenden Räume und haben ein Anwesenheitsrecht bei der Durchsuchung.

Rufen Sie sofort Ihren Anwalt an: Viele Strafverteidiger haben Notfalltelefonnummern und sind jederzeit telefonisch erreichbar. Auch der Notdienst des örtlichen Anwaltsvereins in Strafsachen hilft sofort. Dem Betroffenen darf der Telefonkontakt zu seinem Anwalt nicht verwehrt werden. Bitten Sie den Durchsuchungsleiter auf den Anwalt zu warten. Eine Verpflichtung der Ermittler, mit dem Durchsuchungsbeginn bis zum Eintreffen des Anwalts zu warten, besteht aber nicht.

Notieren Sie die Namen aller Ermittler: Das sind: Name, Dienstbezeichnung und telefonische Erreichbarkeit der Ermittler. Ausnahmsweise ist es hilfreich, sich die Dienstausweise vorlegen zu lassen, z. B. wenn Medienvertreter anwesend sind, die auf keinen Fall ins Unternehmen dürfen.

Lassen Sie sich den Durchsuchungsbeschluss aushändigen: Jede Durchsuchung braucht eine richterlichen Anordnung. Diese ist vor Beginn der Durchsuchung – zumindest in Kopie – auszuhändigen. Daraus entnehmen Sie den Umfang der Durchsuchung – nur im genannten Umfang dürfen die Beamten durchsuchen.

Stellen Sie einen Raum mit Kopierer bereit: Aus atmosphärischen Gründen ist es sinnvoll, einen Raum zur Verfügung zu stellen, in welchem die organisatorische Abwicklung der Durchsuchung besprochen werden kann und wo die Unterlagen gesammelt werden.

Mitarbeiter dürfen keine Auskünfte ohne Anwalt geben: Es gehört zum Repertoire der Ermittler, die Durchsuchungssituation für Vernehmungen zu nutzen. Lassen Sie sich nicht von Sätzen beeindrucken wie „das wirkt Straf mildernd“ o. Ä. Untersagen Sie Vernehmungen auf dem Firmengelände. Sie müssen die Durchsuchung dulden. Ihr Hausrecht ist eingeschränkt und das Betreten der Geschäftsräume durch die Ermittler nicht zu verhindern. Ein Aufenthalt der Prüfer im Unternehmen für Vernehmungen ist vom Durchsuchungsbeschluss aber nicht gedeckt.

Entbinden Sie Ihre Berater auf keinen Fall von der Verschwiegenheitsverpflichtung: Auf keinen Fall dürfen Sie Ihre Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer von ihrer beruflichen Schweigepflicht entbinden. Diese können sich dann nämlich nicht mehr auf ihr gesetzliches Zeugnisverweigerungsrecht berufen und können zur Herausgabe von Unterlagen verpflichtet werden.

Lassen sie das Vorgehen der Ermittler beobachten: Die Ermittler dürfen nicht die Durchsuchung in Abwesenheit von Beauftragten des Unternehmens verlangen. Für jede Ermittlungsperson, jedenfalls aber für jeden zu durchsuchenden Raum ist daher möglichst ein kompetenter Mitarbeiter oder Anwalt abzustellen, der die Beamten begleitet und die Maßnahmen beobachtet. Es ist z. B. darauf zu achten, dass Räume, auf die sich der Durchsuchungsbeschluss nicht bezieht, nicht betreten und nicht durchsucht werden.

Niemals Unterlagen vernichten oder Daten löschen: Auf keinen Fall dürfen Unterlagen beiseite geschafft oder Daten vernichtet werden. Ist der Mitarbeiter selbst Beschuldigter, kann das ein Haftgrund sein, bzw. – sofern dieser nicht selbst beschuldigt wird – eine versuchte Strafvereitelung begründen.

Erteilen Sie keine Genehmigung für nicht einsichtsbefugte Beamte: Auch einfache Polizeibeamte dürfen auf Anordnung des Staatsanwaltes Papiere und elektronische Datenträger durchsehen. Fehlt es an einer solchen Anordnung – die auch fernmündlich oder vorab erfolgen kann –, sollte ohne Beratung mit dem hinzugezogenen Anwalt keine Genehmigung zur Durchsicht erteilt werden.

Geben Sie nie freiwillig Unterlagen ohne Abstimmung mit dem Anwalt heraus: Es gibt keine Pflicht zur aktiven Mitwirkung an der Durchsuchung. Es kann aber sinnvoll sein, in Abstimmung mit dem Anwalt auch aktiv mitzuwirken: Z. B., um verschlossene Räume, Schränke, Tresore usw. zu öffnen, um deren Aufbrechen

zu verhindern. Das gilt auch für die Preisgabe von Passwörtern für die IT, wenn dadurch verhindert wird, dass die gesamte IT beschlagnahmt wird.

Verlangen Sie eine detaillierte Dokumentation aller beschlagnahmten Unterlagen und Gegenstände: Sie haben Anspruch darauf, dass an Ort und Stelle einen Anspruch in ausführliches, schriftliches Verzeichnis der sichergestellten oder beschlagnahmten Gegenstände und Unterlagen erstellt und Ihnen überlassen wird – das müssen Sie aber ausdrücklich verlangen. Fertigen Sie Kopien der sichergestellten Unterlagen. Im Abschlussgespräch ist zu prüfen, ob Unterlagen im Original oder in Kopie mitgenommen werden. Die Beschlagnahme von Geschäftsunterlagen gefährdet regelmäßig den ordnungsgemäßen Unternehmensbetrieb.

Vermerken Sie, wenn eine Durchsuchung und Beschlagnahme ohne Ihr Einverständnis stattfindet: Bei Beendigung der Durchsuchung wird eine Niederschrift über Durchsuchung und Beschlagnahme mittels eines Formblattes erstellt. Lesen Sie die Textbausteine in Ruhe durch und kreuzen Zutreffendes an. Unmittelbar nach Beendigung sollten Sie den Ablauf der Durchsuchung aus Ihrer Sicht dokumentieren.

Finanzamt sucht Fehler in Verträgen mit Familienangehörigen

Ob Arbeits- oder Darlehensvertrag: Vertragliche Gestaltungen mit Familien-Angehörigen sind üblich und zulässig. Auch das Finanzamt muss das akzeptieren und die Zahlungen steuerlich so behandeln wie zwischen „Dritten“.

Allerdings werden in der Praxis viele Verträge beanstandet. Das Bundesfinanzministerium hat zuletzt sogar per Erlass klargestellt, **dass Fehler in Familien-Verträgen** „nur im Einzelfall“ steuerrechtlich nicht zur **Beanstandung führen**. Und das, obwohl der Bundesfinanzhof (BFH) bereits 2006 entschieden hat, dass Mängel in den Verträgen mit Familien-Angehörigen nicht automatisch zur steuerlichen Nicht-Anerkennung führen dürfen (IX R 4/04). Fehler können und sollten also nachträglich beseitigt werden – auch rückwirkend.

Für die Praxis: Prüfen Sie bestehende Verträge mit Familien-Angehörigen. Auf keinen Fall darf es Abweichungen zwischen Vertragsinhalt und tatsächlicher Durchführung geben (z. B. Höhe von Gehaltszahlungen, Fälligkeit und Zahlung von Zinsen, nicht eingehaltene Fristen usw.). Fehler in der Vertragsgestaltung (z. B. fehlende Ergänzungspfleger bei Verträgen mit Kindern) müssen Sie **unverzüglich** korrigieren – nur so vermeiden Sie spätere steuerliche Nachteile, z. B. bei einer Betriebsprüfung oder einer Außen-Prüfung anderer Einkunftsarten (LSt, VuV, Kapitalvermögen) Quelle: BMF-Schreiben vom 2.4.2007 - IV B 2 – S 2144/0.

Aktuelle Tipps und Infos zur GmbH und zur Geschäftsführung

- **Formvorschrift für Anmeldung einer GmbH bzw. Unternehmergesellschaft:** Wird eine GmbH oder eine Unternehmergesellschaft mit Musterprotokoll gegründet, muss dem Registergericht zur Anmeldung zusätzlich die konkrete Vertretungsregelung genannt werden. Begründung: Aus dem Musterprotokoll selbst ergibt sich nämlich nicht bzw. nur indirekt, wer die GmbH vertritt (OLG Bremen, Urteil vom 15.9.2009, 2 W 61/09).

Für die Praxis: Wird eine GmbH bzw. Unternehmergesellschaft vor dem Notar gegründet, ist es in der Regel Aufgabe des Notars, die neu gegründete Gesellschaft zum Handelsregister anzumelden. Dazu gehört auch die korrekte Nennung der Vertretungsbefugnis – in der Praxis empfiehlt sich die sog. abstrakte Form, wonach die GmbH – sofern sie einen Geschäftsführer hat – von diesem vertreten wird und bei mehreren Geschäftsführern jeder einzelne bzw. bei mehreren zwei gemeinsam die GmbH vertreten. Vorteil dieser Lösung: Bei einem Geschäftsführer-Wechsel muss die im Handelsregister eingetragene Vertretungsregel nicht extra angepasst werden.

- **Geschäftsführer kann Begründung für Kündigung einklagen:** Laut Landgericht Zweibrücken kann der Geschäftsführer einer GmbH einklagen, dass ihm eine Begründung für seine Kündigung gegeben wird. Dazu ist es nicht notwendig, dass er zugleich eine Klage gegen die Kündigung selbst einreichen muss (LG Zweibrücken, Urteil vom 14.8.2009, HK 9/09).

Für die Praxis: Oft wird der Geschäftsführer zunächst ohne Begründung „mit sofortiger“ Wirkung von seiner Tätigkeit freigestellt. Die Kündigung wird dann nachgereicht, oft ohne Begründung. Das ist für den betroffenen Geschäftsführer höchst unbefriedigend, da er keinen Ansatz finden kann, mit welcher Begründung er gegen die Kündigung klagen kann. In diesem Fall ist es hilfreich (und kostensparend), wenn er zunächst Gründe für seine Entlassung verlangt.

- **Unbefugter Zugriff auf Firmen-E-Mail rechtfertigt fristlose Kündigung:** Missbraucht der EDV-Administrator einer Firma seine Zugriffsrechte, indem er E-Mails unbefugt einsieht, weiterleitet oder z. B. die interne Korrespondenz des Geschäftsführers liest, darf er fristlos gekündigt werden. Der beschuldigte Mitarbeiter war vorher bereits mehrmals abgemahnt worden (LAG München, Urteil vom 8.7.2009, 11 Sa 54/09).

Für die Praxis: Bemerkenswert ist an dem Fall, dass das Gericht eine fristlose Kündigung selbst für den Fall für gerechtfertigt hält, wenn vorher keine Abmahnung ausgesprochen wird. Das Landesarbeitsgericht München hält diese Vergehen für einen so schwerwiegenden Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers, der sofort fristlos geahndet werden darf.

- **Mindestlohnregelungen werden erschwert:** Bisher kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Tarifverträge bzw. Mindestlöhne alleine für allgemeinverbindlich erklären. Diese sog. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sollen künftig einvernehmlich im Kabinett geregelt werden. Voraussetzung dafür wird eine erforderliche einfache Mehrheit im Tarifausschuss sein.
- **Beitragsrückstand gefährdet Arbeitslosengeld – auch für den freiwillig versicherten Geschäftsführer:** Laut Landessozialgericht (LSG) Nordrhein verliert der Arbeitnehmer – und damit auch der freiwillig versicherte Geschäftsführer – seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn er für 3 Monate mit den Beitragszahlungen in Rückstand gerät (LSG NRW, Urteil vom 5.10.2009, 19 AL 74/08).

Für die Praxis: Es nutzt auch nichts, wenn der Beitrag später nachgezahlt wird. Die Arbeitsagentur ist berechtigt, bei Beitragsrückständen die Leistung auszusetzen. Bei Zahlungsproblemen sollte man sich unbedingt nach dem zweiten Monat mit der Sozialversicherung direkt in Verbindung setzen und über realistische Zahlungsvereinbarungen verhandeln.

- **Steuerberater-Lobby will keine Erleichterungen für GmbH-Jahresabschluss:** Die EU will, dass alle kleinen Unternehmen (Bilanzsumme bis 500.000 EUR, Nettoumsatzerlöse bis 1.000.000 EUR) in Zukunft keinen Jahresabschluss mehr erstellen müssen – auch Unternehmen in der Rechtsform GmbH oder UG (haftungsbeschränkt). Der Deutsche Steuerberaterverband (DStV) hat sich jetzt gegen diesen Vorschlag ausgesprochen. Laut DStV kann damit die geplante Senkung von Bürokratiekosten EU-weit um 6,3 Mrd. EUR nicht erreicht werden. Außerdem – so der DStV – fehlt ohne aussagekräftigen Jahresabschluss ein wesentlicher Bestandteil im Kreditgespräch mit den Banken. U. E. sollte sich der DStV aber viel stärker dafür einsetzen, dass die kleinen GmbHs von der Pflichtveröffentlichung im elektronischen Unternehmensregister befreit werden.
- **Geschäftsführer kann Fitness-Kosten steuerlich nutzen:** Viele, insbesondere jüngere Geschäftsführer betätigen sich als Ausgleich zu ihrem harten Job nach Feierabend sportlich – z. B. in einem Fitness-Center und zahlen dort die monatliche Gebühren aus dem versteuerten Gehalt. Das geht auch anders. Ein Gutschein an den Geschäftsführer für ein Fitnessstudio bis zu einer monatlichen Höhe von 44,00 Euro ist steuerfrei und sozialversicherungsfrei, wenn die GmbH den Vertrag mit dem Betreiber des Fitnessstudio abschließt und abrechnet.

Für die Praxis: Voraussetzung ist allerdings, dass der Geschäftsführer keine anderen kostenlosen Sachbezüge erhält. Benzingutscheine, Bahnfahrkarten oder ähnliches neben dem Fitness-Studio sind damit also tabu. Fahrgeld oder Handy und sonstige Zusatzleistungen, für die es eine Extra-Steuerbefreiungsvorschrift gibt, können Sie aber problemlos zusätzlich gewähren.

- **Für ratenweise Abfindungszahlungen gibt es ausnahmsweise Steuerermäßigung:** Laut BFH muss der ermäßigte Steuersatz nach § 34 EStG für Abfindungen auch dann gewährt werden, wenn neben der sog. Haupt-Abfindungszahlung ein Jahr später noch ein weiterer Betrag als sog. Teil-Abfindung gezahlt wird (BFH, Urteil vom 25.8.2009, IX R 11/08).

Für die Praxis: Dennoch sollten Sie bei einer Abfindungszahlung unbedingt darauf achten, dass die vom Steuerberater empfohlene und im Vertrag ausgehandelte Zahlungsvereinbarung vom Arbeitgeber genau eingehalten werden. Wird die Zahlung über mehrere Jahre (max. 2) verteilt, wird das Finanzamt misstrauisch. Folge: U. U. müssen Sie sich gerichtlich durchsetzen. Das kostet Zeit und Geld.

- **Geschäftsführer kann Kosten der Vorsorgeuntersuchung von der GmbH zahlen lassen:** Übernimmt die GmbH die Kosten der Vorsorgeuntersuchung seiner leitenden Angestellten (auch: Geschäftsführer), handelt es sich **nicht** um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung: Der Geschäftsführer ist krankenversichert und hätte die Vorsorgeuntersuchung ohnehin nicht selbst zahlen müssen (FG Düsseldorf, Urteil vom 30.9.2009, 15 K 2727/08 L).

Ihr *Lothar Volkelt*

Dipl. Volkswirt Lothar Volkelt
für das Geschäftsführer-Netzwerk
<mailto:lothar.volkelt@gmbh-gf.de>

Impressum: Der Volkelt-Brief – ist ein Produkt der VvF MedienConzepte GmbH, Freiburg HRB 5726 General von Holzing Str. 53, 79283 Bollschweil, Tel. 07633/9232386, Chefredakteur: Dipl. Volkswirt Lothar Volkelt E-mail: Lothar.Volkelt@GmbH-GF.de Internet www.GmbH-GF.de. Alle Informationen nach bestem Wissen aber ohne Gewähr. Bezug: über E-Mail, Erscheinen: 2 x monatlich mit jeweils 4 Seiten DIN A 4 Bezug: 2,50 € pro Ausgabe Für Mitglieder des Geschäftsführer-Netzwerks kostenfrei