

Themen in dieser Ausgabe:

- **Bundesfinanzhof (BFH) lässt "Güterstandsschaukel" zu**
- **Erbschaftsteuerrecht**
- **Unternehmertestament**
- **Rentenversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern**

Kanzlei für Recht und Steuern



Schneck Hofmann & Partner

Rechtsanwälte
Fachanwälte für Steuerrecht
Steuerberater

Erbschaftsteuerrecht: GmbH & Co. Grundstücks-KG

Aktuell: Erbschaftsteuerliche Vergünstigungen für Betriebsvermögen für die gewerblich geprägte GmbH & Co. KG können voraussichtlich noch bis zum 31.12.2006 genutzt werden.

Der Deutsche Bundestag hat am 17. März das Gesetz zur Eindämmung steuerlicher Missbräuche und Umgehungen und damit die vom Bundesrat vorgeschlagene Änderung des § 13a ErbStG, wonach gewerblich geprägte Personengesellschaften den Freibetrag und den Bewertungsabschlag für Betriebsvermögen nicht mehr in Anspruch nehmen können, zunächst auf das Jahr 2007 verschoben.

Eine diesbezügliche Regelung, die insbesondere vermögensverwaltende GmbH & Co. KGs getroffen hätte, bleibt damit einer nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsmäßigkeit der Erbschaftsteuer voraussichtlich erforderlichen umfassenden Reform des Erbschaftsteuerrechts vorbehalten.

Es empfiehlt sich daher zur Ausnutzung der jetzt noch zu gewährenden erheblichen erbschaftsteuerlichen Vergünstigungen noch in diesem Jahr Privatvermögen (Grundbesitz, Wertpapiere) in eine zu gründende GmbH & Co. KG einzubringen und Anteile an dieser Gesellschaft auf die Nachfolgeneration zu übertragen.

Als Folge kommen die folgenden erbschaftsteuerlichen Begünstigungen zur

Anwendung:

- Freibetrag für Produktivvermögen in Höhe von 225.000 Euro (§ 13a Abs. 1 ErbStG)
- Bewertungsabschlag in Höhe von 35 % auf das nach Abzug des Freibetrages verbleibende Vermögen (§ 13 a Abs. 2 ErbStG)
- Volle Saldierung der (mit dem Nennwert bewerteten) Schulden
- Tarifbegrenzung nach § 19a ErbStG, d.h. Erwerber mit der Steuerklasse II und III werden hinsichtlich des GmbH-Co. KG-Anteils behandelt, als wenn Sie der Steuerklasse I angehören würden.
- Unter bestimmten Voraussetzungen eine (zinslose) Stundung der Erbschaftssteuer auf zehn Jahre (§ 28 ErbStG)

Bei der Gründung und Führung der GmbH & Co. KG sind natürlich auch andere Steuerarten und Rechtsgebiete tangiert, die es unbedingt zu beachten gilt und für jeden Einzelfall gesondert zu prüfen sind. Bitte sprechen Sie bei Interesse Ihren steuerlichen Berater an, der bei Bedarf auch gerne zu uns einen Kontakt herstellen wird. ■

In eigener Sache

Herzlich willkommen zu unserem ersten NEWSLETTER 01/2006. Wir möchten mit diesem NEWSLETTER im Rahmen der Kernkompetenz unserer Kanzlei über aktuelle Themen zur Nachfolgeplanung, der Unternehmensnachfolge und -umstrukturierung sowie des allgemeinen Wirtschafts- und Steuerrechts aktuell informieren. Dafür haben wir für unsere Steuerberater und deren Mandanten aktuelle Rechtssprechung, informative Gestaltungstipps und Hinweise zusammen getragen. Über einen angeregten Dialog hierüber freuen wir uns. Für eine eingehende Beratung vor Ort zu den steuerrechtlichen Gestaltungen stehen wir Ihnen und Ihren Mandanten in bewährter Form jederzeit zur Verfügung.

Sprechen Sie uns
gerne an !



Zur Rentenversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern

Entscheidung des Bundessozialgerichts • Folgen des Urteils vom 24.11.2005

Seit dem 01.01.1999 sind Selbstständige, die auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind und im Zusammenhang dieser Tätigkeit nicht selbst einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen (arbeitnehmerähnliche Selbstständige) rentenversicherungspflichtig. Das Bundessozialgericht entschied nun in diesem Zusammenhang in einem am 09. Februar 2006 veröffentlichten Urteil, dass die Neuregelung auch auf selbstständige GmbH-Geschäftsführer Anwendung findet (BSG, Urteil vom 24.11.2005, Az.: B 12 RA 1/04 R).

Die verschiedenen Medienberichte im Zusammenhang mit dieser Entscheidung haben unter den Betroffenen allgemeine Verunsicherung hervorgerufen. Aus diesem Grunde sollen nachstehend der wesentliche Inhalt des Urteils und die Kriterien für die Anwendung des Urteilsspruches aufgezeigt werden.

Nach bisheriger Rechtsprechung und Praxis aller Sozialversicherungsträger waren GmbH-Geschäftsführer nicht pflichtversichert, wenn sie einen bestimmenden Einfluss auf ihr eigenes Arbeitsverhältnis haben, etwa als Mehrheitsgesellschafter oder aus familiären Gründen. Weil in solchen Fällen die arbeitnertypische Weisungsgebundenheit fehlt, galten dann auch angestellte Geschäftsführer als Selbstständige und waren daher nicht versicherungspflichtig. Hinsichtlich der Rentenversicherung hat der Gesetzgeber mit § 2 Nr. 9 SGB VI zum 01.01.1999 auch sog. arbeitnehmerähnliche Selbstständige in die Versicherungspflicht einbezogen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in seinem Urteil nunmehr festgestellt, dass diese Norm bei einer GmbH unmittelbar für den Geschäftsführer gilt.

Denn die Kriterien der Versicherungspflicht sind nicht mehr, wie früher, auf die GmbH anzuwenden. Vielmehr kommt es unmittelbar auf die Verhältnisse des Geschäftsführers an.

Danach ist der Geschäftsführer rentenversicherungspflichtig, wenn er selbst (nicht die GmbH) nur für einen Auftraggeber, nämlich die GmbH, tätig ist und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigt. Der Senat des BSG stellt also nunmehr auf das Innenverhältnis zwischen Gesellschafter-Geschäftsführer und GmbH bzw. auf den Dienstvertrag ab. Auf die Frage, wie viele Auftraggeber die GmbH hat und ob diese versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt, kommt es daher nicht (mehr) an.

Ungeachtet der verschiedenen Medieninformationen sind die Grundsätze des Urteils des BSG nur für folgende Fälle anwendbar:

- Rentenversicherung (die Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung sind von dieser Entscheidung nicht betroffen)
- Alleingesellschafter (sog. Ein-Mann-GmbH)

Zwar lassen sich die Grundsätze des Urteils auch auf die Regel-GmbH mit mehreren Gesellschaftern und/oder Geschäftsführern übertragen. Aufgrund der Erläuterung der Entscheidung ist aber anzunehmen, dass zunächst nur die GmbH-Geschäftsführer der Ein-Mann-GmbH betroffen sind. Ob die Entscheidung künftig auch für die Regel-GmbH Bedeutung hat, bleibt dabei abzuwarten.

In den Medien und verschiedenen Publikationen werden bereits zum jetzigen Zeitpunkt Vorschläge zur Umgehung dieser Problematik gemacht, wie beispielsweise der Beschäftigung einer versicherungspflichtigen Person durch den Geschäftsführer selbst oder dem Tätigwerden gegenüber ei-



ner Dritten Person. Auch die Möglichkeit der steuerneutralen Umwandlung in eine sog. „kleine“ Aktiengesellschaft könnte zur Lösung der Problematik beitragen. Diesbezüglich wäre aber aufgrund des erhöhten Aufwandes eine Analyse hinsichtlich der Kosten und des daraus resultierenden Nutzen individuell für jeden Einzelfall zu überprüfen.

Aufgrund der momentanen Unsicherheit, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung und Durchsetzung des Urteils durch die zuständigen Stellen, raten wir derzeit von solchen „Umgehungsversuchen“ ab. Vielmehr bleibt abzuwarten, wie die Rentenversicherungsträger zukünftig mit der Entscheidung, insbesondere im Hinblick auf die vergangenen Jahre, umgehen.

Es sollte daher abgewartet werden, wie die entscheidenden Stellen die neue Situation handhaben und in welcher Form Bescheide erlassen werden. Eine Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht dürfte dabei zu erwarten sein. ■

Unternehmertestament: Die acht häufigsten Fehler

Nr. 1: Fehlende Rechtzeitigkeit der Errichtung eines Testaments oder Erbvertrages

Ein Testament oder Erbvertrag ist an sich für jeden Unternehmer zwingend erforderlich. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der vorgesehene Unternehmensnachfolger nicht der alleinige gesetzliche Erbe ist.

Tatsächlich wird immer wieder festgestellt, dass die meisten Unternehmer keine erbvertraglichen oder testamentarischen Regelungen getroffen haben. Außerdem wird regelmäßig übersehen, dass die Notwendigkeit einer letztwilligen Verfügung nichts mit dem Alter des Unternehmers zu tun hat. Erforderlich ist ein Verständnis für das Unternehmertestament als notwendige Maßnahme zur Störfallvorsorge auch für den Fall eines unerwarteten frühzeitigen Todes des Unternehmers (z.B. Autounfall, Flugzeugabsturz). Deshalb sollte auch ein Jungunternehmer oder ein gerade angetretener Unternehmensnachfolger erbvertraglich oder testamentarisch geregelt haben, welche Rechtsfolgen gerade auch im Hinblick auf sein Unternehmen für den Fall seines Todes eintreten sollen.

Nr. 2: Fehlende Überprüfung vorhandener Erbverträge und Testamente

Die ständige Überprüfung vorhandener Erbverträge und Testamente ist eine zwingende Notwendigkeit. Ist dem Unternehmer einerseits die Errichtung eines Testaments oder Erbvertrages zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu empfehlen, muss andererseits sichergestellt werden, dass das Testament oder der Erbvertrag an veränderte Rahmenbedingungen angepasst wird. Spätere Anpassungsnotwendigkeiten sollten auf keinen Fall zu der Einstellung verleiten, die Errichtung eines Testaments oder der Abschluss des Erbvertrages könne auf die „lange Bank“ geschoben werden. Auch, wenn später Anpassungsbedarf besteht, stellt dies die Notwendigkeit einer Nachfolgeregelung nicht in Frage.

Nr. 3: Laienhafte Formulierungen

Es wird nicht bedacht, dass „Laientestamente“ gravierende Auslegungsprobleme verursachen können. Präzise juristische Begriffe werden hinsichtlich ihrer Bedeutung verkannt und daher falsch verwendet. Welcher Laie kennt schon die teilweise erheblichen Unterschiede in der juristischen Definition eines Vollerben, eines befreiten oder nichtbefreiten Vorerben, eines Nacherben, eines Ersatzerben oder eines Schlusserben. Jeder dieser Begriffe hat eine eigenständige Bedeutung. Lässt die letztwillige Verfügung

Zweifel aufkommen, welche Rechtsstellung dem Erben letztlich zugewiesen werden soll, führt dies zu ungewollter Rechtsunsicherheit und zu Streitigkeiten.

Nr. 4: Das zivilrechtliche Gefahrenpotenzial einer Erbengemeinschaft

Bei fehlender oder unwirksamer letztwilliger Verfügung führt das Vorhandensein mehrerer Erben im Falle der gesetzlichen Erbfolge zur Entstehung einer Erbengemeinschaft unter den gesetzlichen Erben, die als „Zufallsgemeinschaft“ schon zivilrechtlich unberechenbar ist. Dieses Problem tritt auch bei Verfügungen von Todes wegen auf, die die Erbeinsetzung mehrerer Erben vorsehen. Werden die Rechte und Pflichten der einzelnen Miterben in der letztwilligen Verfügung nicht eindeutig festgelegt, sind Streitigkeiten innerhalb der Erbengemeinschaft nicht ausgeschlossen. Werden die erbrechtlichen Auseinandersetzungsansprüche kompromisslos geltend gemacht, kann dies den Bestand des Unternehmens gefährden und sogar in die Insolvenz führen.

Bei mittelständischen Unternehmern wird angenommen, dass sie zwischen 70 und 90 Prozent ihres Vermögens im Unternehmen gebunden haben. Aus dem überproportionalen Anteil des Unternehmensvermögens am Gesamtvermögen ergibt sich als logische Konsequenz, dass das Unternehmen bei Eintritt der gesetzlichen Erbfolge erhebliche Kapitalabflüsse zur Abfindung weicherer Miterben hinnehmen muss.

Nr. 5: Das einkommensteuerrechtliche Gefahrenpotenzial einer Erbengemeinschaft

Das Vorhandensein einer Erbengemeinschaft ist auch einkommensteuerrechtlich problematisch. Häufig wird verkannt, dass der Erbfall und die Auseinandersetzung einer Erbengemeinschaft aus einkommensteuerlicher Sicht zu erheblichen Belastungen innerhalb der Familie mit Einkommensteuer führen kann. Das Problem der Steuerbelastung entsteht z.B. dann, wenn einer der Erben seinen erbrechtlichen Anteil am Unternehmen einem anderen Erben gegen Zahlung einer Abfindung überlässt. Der Streit darüber, wer von den Erben solche zusätzlichen Belastungen bezahlen soll, ist in solchen Fällen vorprogrammiert. Außerdem wird durch die Steuerbelastung die Liquidität des Unternehmens zusätzlich strapaziert.

Nr. 6: Falsche Erbeinsetzungen

Erbeinsetzungen müssen vorrangig auf die Sicherung der Unternehmensnachfolge ge-

richtet sein. Die Einsetzung des Ehegatten zum Alleinerben („Berliner Testament“) oder zum Vorerben ist bei kleineren privaten Vermögen zwar sehr beliebt und mag dort auch gerechtfertigt sein, wird den Bedürfnissen der Unternehmensnachfolge aber im Regelfall nicht gerecht werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Zeit für einen Generationenübergang reif ist und der Ehegatte als Unternehmensnachfolger nicht in Betracht kommt.

Gleichwohl tauchen immer wieder solche Ehegattentestamente oder -erbverträge auf. Grund hierfür kann sein, dass die Nachfolgeregelungen schon älteren Datums sind und die unterschiedlichen Interessenlagen bei der Unternehmensnachfolge einerseits und der Absicherung des Ehegatten andererseits bei Testamentserrichtung oder Abschluss des Erbvertrages noch gar nicht erkennbar waren oder noch keine praktische Relevanz hatten.

Nr. 7: Fehlende Abstimmung mit dem Gesellschaftsvertrag

Bei Gesellschaftsbeteiligungen ist auf eine sorgfältige Abstimmung zwischen Testament und Gesellschaftsvertrag zu achten. Die Unternehmensnachfolge wird zwar für Beteiligungen an Gesellschaften im Gesellschaftsvertrag einer Personen- oder Kapitalgesellschaft geregelt werden, solche Regelungen kommen aber nur zum Zuge, wenn der Erblasser eine auf den Gesellschaftsvertrag abgestimmte letztwillige Verfügung getroffen hat. Die testamentarische oder erbvertragliche Erbeinsetzung muss daher in Kenntnis und unter Beachtung der Nachfolgeregelungen im Gesellschaftsvertrag erfolgen.

Nr. 8: Vernachlässigung von Pflichtteils- und Zugewinnausgleichsansprüchen

Das Ausmaß von Pflichtteils- und Zugewinnausgleichsansprüchen, die sich im Regelfall am Verkehrswert des Unternehmens ausrichten, wird häufig verkannt.

Sowohl Pflichtteilsansprüche als auch Zugewinnausgleichsansprüche können den Berechtigten im Regelfall nicht einseitig genommen werden. Hier hilft nur die vorbeugende Gestaltung zu Lebzeiten. Einen wirksamen Schutz bieten hier zu Lebzeiten getroffene Pflichtteilsvereinbarungen oder Güterstandsvereinbarungen in Form der Vereinbarung einer Gütertrennung oder einer Modifizierung der Zugewinnngemeinschaft. Beides bedarf der notariellen Beurkundung und der Zustimmung des jeweiligen Vertragspartners. Zur Sicherung der Unternehmensnachfolge sollte auf jeden Fall versucht werden, diese Gefahrenquelle schon zu Lebzeiten zu beseitigen. Erfahrungsgemäß lässt sich zu Lebzeiten über solche Ansprüche wesentlich besser verhandeln, als nach dem Tode des Erblassers.

NEWS:

Bundesfinanzhof (BFH) lässt "Güterstandsschaukel" zu

Der Bundesfinanzhof (AZ. II R 29/02) hat entschieden, dass der Wechsel vom Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft in den Güterstand der Gütertrennung und der sofortige, nachfolgende Wechsel zurück in den Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft (sog. „Güterstandsschaukel“) nicht rechtsmissbräuchlich ist.

BERATUNGSASPEKT:

Durch die Entscheidung des BFH wird die Möglichkeit eröffnet, nach der Durchführung eines vorgezogenen Zugewinnausgleichs sofort wieder in die Zugewinnsgemeinschaft zu wechseln. Dadurch können die Vorteile der Zugewinnsgemeinschaft für die Zukunft weiter genutzt werden: So ist die Zugewinnsgemeinschaft im Hinblick auf Erb- und Pflichtteilsansprüche meist der „bessere“ Güterstand. Ist zu erwarten, dass die einzelnen Vermögenswerte in der Zukunft unterschiedlichem Wachstum unterliegen, kann ein erneuter Wechsel in die Zugewinnsgemeinschaft sinnvoll sein, um so die Möglichkeit für einen nochmaligen Zugewinnausgleich in der Zukunft zu eröffnen. Die Chancen, die die „Güterstandsschaukel“ eröffnet, sollten daher genutzt werden, bevor der Gesetzgeber hier einen Riegel vorschiebt.

HINTERGRUND:

Der vorgezogenen Zugewinnausgleich ist ein häufig gebrauchtes Instrument, um Vermögen schon zu Lebzeiten von einem Ehegatten steuerfrei auf den anderen Ehegatten zu übertragen. Hierfür kann es zahlreiche gute Gründe



geben: die Verlagerung von Vermögenswerten aus Haftungsgründen, die schenkungssteuerliche Optimierung durch die doppelte Ausnutzung der Freibeträge über den „Umweg Ehegatte“, die Verringerung von Pflichtteilsansprüchen, die erb-schaftssteuerliche Optimierung für den Todesfall, etc.. Durch den steuerfreien Zugewinnausgleich lässt sich eine Umverteilung von Vermögenswerten erreichen, ohne dass die schenkungssteuerlichen Freibeträge der Ehegatten untereinander angegriffen werden müssen.

Bislang konnten Ehegatten nach Durchführung des vorgezogenen Zugewinnausgleichs jedoch nicht sofort in die Zugewinnsgemeinschaft zurück wechseln. Diese Möglichkeit hat der BFH mit seinem Urteil vom 12.07.2005 jetzt geschaffen. Bei der Gestaltung ist jedoch Vorsicht geboten: Der Güterstand muss tatsächlich beendet werden – ein vorgezogener Ausgleich des Zugewinns bei fortbestehender Zugewinnsgemeinschaft (sog. „fliegender Zugewinnausgleich“) führt zwar wirtschaftlich zum gleichen Ergebnis, ist aber nicht steuerfrei möglich! ■



Dormagener Straße 76/78
50129 Bergheim
Telefon 0 22 71/75 77-71
Telefax 0 22 71/75 77-73
info@s-h-p.com
www.s-h-p.com

BERGHEIM-BONN-KÖLN