

### **Abschaffung der bilanzsteuerlichen Abzinsung von Verbindlichkeiten (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG)**

Das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz vom 19.06.2022 (BGBl I 2022, 911) enthält u.a. die Abschaffung der Verpflichtung zur bilanzsteuerlichen Abzinsung unverzinslicher Verbindlichkeiten (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG). Die Abschaffung der Abzinsungsverpflichtung ist grundsätzlich erstmals anzuwenden in Wirtschaftsjahren, die nach dem 31.12.2022 enden (§ 52 Abs. 12 EStG; kalendergleiches Wirtschaftsjahr 2023 bzw. abweichendes Wirtschaftsjahr 2022/2023).

Auf (formlosen) Antrag ist die neue Fassung des § 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG auch bereits für frühere Wirtschaftsjahre anzuwenden. Die Steuerpflichtigen haben daher die Möglichkeit, auch rückwirkend in allen offenen Fällen auf eine Abzinsung von Verbindlichkeiten zu verzichten, sofern dies verfahrensrechtlich noch möglich ist. Das Wahlrecht auf rückwirkende Anwendung des § 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG n.F. kann allerdings für alle zurückliegenden Wirtschaftsjahre nur einheitlich ausgeübt werden. Das heißt, es ist nicht möglich, in einem zurückliegenden offenen Veranlagungszeitraum (VZ) die Abzinsung der Verbindlichkeit beizubehalten und erst in einem späteren zurückliegenden offenen VZ darauf zu verzichten. Das Wahlrecht auf rückwirkende Anwendung der Neuregelung kann beispielsweise durch eine entsprechende Bilanzierung im Jahresabschluss (i.d.R. durch Bewertung der Verbindlichkeit zum Nennwert) ausgeübt werden.

Das Abzinsungsgebot bei der Bewertung von Rückstellungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e EStG ist von der gesetzlichen Neuregelung nicht betroffen und besteht unverändert fort. Die bisher in § 6 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 EStG a.F. enthaltenen Ausnahmen vom Abzinsungsgebot sind künftig nur noch für Rückstellungen von Bedeutung und wurden deshalb unmittelbar in § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e Satz 1 EStG n.F. übernommen.

### **Geringfügige Beschäftigung: Einführung einer dynamischen Geringfügigkeitsgrenze**

Im Zusammenhang mit der Anhebung des Mindestlohns zum 01.10.2022 wurden Änderungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen. Zukünftig wird zum einen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr durch einen statischen Wert bestimmt, sondern durch § 8 Abs. 1a SGB IV (neu) dynamisch ausgestaltet. Zum anderen wurde durch § 8 Abs. 1b SGB IV (neu) die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt, um zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Im Gegensatz zur bisherigen festen Arbeitsentgeltgrenze (bis einschließlich September 2022: 450 €) werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Zukunft an eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze geknüpft. Diese Grenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn (entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten). Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € pro Stunde zum 01.10.2022 auf 520 € monatlich erhöht.

Die Geringfügigkeitsgrenze, d.h. das im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung höchstens zulässige Arbeitsentgelt im Monat, wird durch § 8 Abs. 1a SGB IV (neu) definiert und berechnet, indem der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und der sich daraus ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet wird. Da sich die Geringfügigkeitsgrenze künftig nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, wird sie vom BMAS im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig die Arbeitsentgeltgrenze, so liegt vom Tag des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherung gilt dies jedoch bislang nicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten wird. Die Möglichkeit und die Grenzen eines unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze wurden nun gesetzlich verankert.

Nach § 8 Abs. 1b SGB IV (neu) steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Betrachtet auf Jahressicht ist damit in diesen (Ausnahme-)Fällen ein maximaler Verdienst bis zur Höhe des 14-fachen der Minijob-Grenze - d.h. ab Oktober 2022: höchstens 7.280 € - zulässig. Als unvorhersehbares Ereignis kommt beispielsweise Mehrarbeit infolge einer Krankheitsvertretung in Betracht.

Beide Regelungen treten am 01.10.2022 in Kraft.

## **Überprüfung der Satzung bei Kapitalgesellschaften**

Neuere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes macht es bei Bedarf sinnvoll die aktuelle Satzung zu überprüfen und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen.

### 1. Disquotale Gewinnausschüttung

Mit Urteil vom 19.08.1999, I R 77/96 hat der BFH entschieden, dass disquotale Gewinnausschüttungen steuerrechtlich anzuerkennen sind, wenn andere als steuerliche Gründe für solche Maßnahmen erkennbar sind. Voraussetzung ist allerdings, dass die Satzung eine entsprechende Regelung bzw. eine Öffnungsklausel enthält. In der Literatur wird vertreten, dass eine solche Satzungsänderung analog § 53 Abs 3 GmbHG der Zustimmung aller Gesellschafter bedarf. Die rechtliche Umsetzung einer geplanten Satzungsänderung klären Sie daher unbedingt mit Ihrem Rechtsanwalt oder Notar ab.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass das BMF das obige Urteil mit Schreiben vom 07.03.2019 und vom 07.12.2000 nur eingeschränkt anwendet. Nach diesen Schreiben müssen beachtliche wirtschaftlich vernünftige außersteuerliche Gründe nachgewiesen werden. Sie können z.B. angenommen werden, wenn einem Gesellschafter im Hinblick auf zusätzliche Beiträge zum Gesellschaftszweck eine Mehrbeteiligung am Gewinn eingeräumt wird. Explizit wird hier die unentgeltliche Überlassung von Wirtschaftsgütern oder die unentgeltliche Erbringung von Leistungen (z.B. Geschäftsführung) genannt. Weitere Gründe sind aber durchaus darstellbar.

### 2. Gespaltene Gewinnverwendung

Mit Urteil vom 28.09.2021, VIII R 25/19 hat der BFH entschieden, dass Ausschüttungen an die einzelnen Gesellschafter zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen dürfen. Es ist daher möglich, dass entsprechend dem Gewinnverwendungsbeschluss einzelnen Gesellschafter die Ausschüttung ausbezahlt wird, anderen Gesellschaftern aber der Ausschüttungsbetrag nicht ausbezahlt, sondern in eine persönliche Rücklage eingestellt wird. Entscheidend ist nun, dass die Einstellung in die persönliche Rücklage noch keinen Zufluss und damit auch keinen Abfluss von Kapitalertragsteuer für diese Gesellschafter zur Folge hat. Für die endgültige Ausschüttung aus der persönlichen Rücklage bedarf es dann aber eines erneuten Gesellschafterbeschlusses. Auch diese Gestaltung funktioniert aber nur, wenn die Satzung eine entsprechende Regelung bzw. eine Öffnungsklausel vorsieht. Die rechtliche Umsetzung klären Sie bitte auch hier unbedingt mit Ihrem Rechtsanwalt oder Notar ab.

### 3. Unwirksame Abfindungsklauseln

Mit Urteil vom 14.03.2022, II B 25/21 hat der BFH entschieden, dass eine vereinbarte Abfindung mit einem allgemeinen Verweis auf das Stuttgarter Verfahren unwirksam sein kann und dem weichenden Gesellschafter dann eine Abfindung nach dem gemeinen Wert des Anteils zusteht.

Es ist zwar rechtlich zulässig, die einem ausscheidenden Gesellschafter zustehende Abfindung durch eine gesellschaftsvertragliche Klausel zu beschränken. Diese Regelung muss aber eine eindeutige Berechnung ermöglichen und darf den Gesellschafter nicht sittenwidrig benachteiligen. Dieses Urteil sollte daher Anlass sein, die bestehende Abfindungsregelung mit Ihrem Rechtsanwalt oder Notar zu überprüfen und nötigenfalls an den aktuellen Rechtsstand anzupassen.

### **In eigener Sache:**

Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie, wie in den Vorjahren, die von der DATEV herausgegebenen Tabellen und Informationen für die steuerliche Beratung 2023 wieder von uns bekommen möchten. Wir werden diese dann entsprechend bestellen und zum Selbstkostenpreis + Porto dann an Sie weiterleiten.

Ihre Steuerberater

### **Steuertermine September 2022**

12.09. Umsatzsteuer für Monatszahler

12.09. Einkommen-, Körperschaft- und Kirchensteuer-Vorauszahlung

12.09. Lohn- und Kirchensteuer der Arbeitnehmer für Monatszahler

Sie finden dieses Infoblatt auch unter [www.kanzlei-gleisl.de/Mandanteninformationen/Informationsbrief](http://www.kanzlei-gleisl.de/Mandanteninformationen/Informationsbrief)