



Ihr Verbandsmagazin



Steuerberaterverband
Hessen

www.steuerberaterverband-hessen.de · Verbandsnachrichten 100 · 1 / 2023

100



*Wir sind stolz auf die 100. Ausgabe der Verbandsnachrichten.

Titelthema: **Die besten Mitarbeiter finden und halten** Das besondere Steuerberaterpostfach: **Grundlagen, Registrierung, Anwendung** Verbandsarbeit: **Neue Rahmenverträge für Mitglieder** Zukunft der Ausbildung: **Weiterbildung und Studiengänge**

► Entlastungsmöglichkeiten der Steuerberater und Unternehmer bei den Pflichten nach §§ 1, 102 ff. StaRUG

Handeln schützt regelmäßig vor Repressalien Beispiel OLG-Urteil 12 U 1520/19.

Das Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetz (kurz StaRUG) hat nicht nur seine volle Wirkung entfaltet, sondern ist regelmäßig gerichtsanhängig.

In den Ausgaben 2021 und 2022 der Verbandszeitschrift des Steuerberaterverbandes Hessen e.V. wurden die Grundlagen und Aspekte erläutert. Nachfolgend möchten wir Ihre Nachfragen beantworten und Praxishilfen geben.

Zusammenfassend sei angeführt, dass basierend auf der EU-Restrukturierungsrichtlinie 2019/2023 die nationale gesetzliche Grundlage StaRUG geschaffen wurde.

Zur Geschäftsführung berufene Organe sollen fortlaufend über die Entwicklung des Unternehmens wachen. Erkennen sie unternehmensgefährdende Entwicklungen, müssen sie geeignete Maßnahmen ergreifen und den zur Überwachung berufenen Organen unverzüglich Bericht erstatten. Hierbei handelt es sich um eine Obliegenheitspflicht des zur Geschäftsführung berufenen Organs. Primär trifft die Pflicht Geschäftsführer (§ 43 Absatz 1 GmbHG) und Vorstände (§ 93 Absatz 1 AktG). Auf Grund der Abstrahlwirkung erweitert sich regelmäßig der Kreis der Betroffenen. Letztlich trifft die Pflicht alle in Verantwortung stehenden Geschäftsleiter sowie Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsberater, Buchhalter und weitere Mitwirkende im Rahmen der Bilanzierung und verbundenen Beratungstätigkeiten.

Klare Positionierung von Rechtsanwälten und dem Verband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V.

Die gerichtsanhängigen Vorgänge nehmen zu und könnten zum Teil im Vorfeld durch einfache Maßnahmen bestenfalls vermieden oder zumindest stark begrenzt werden. „Es ist und bleibt das meist unterschätzte Gesetz bezüglich der Haftung für unseren Berufsstand, da die Gesetzesbegründung weit über den Gesetzesinhalt hinausgeht“, bestätigt Herr Joachim Schlimpert, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und öffentlich bestellter Sachverständiger.

OLG-Urteil 12 U 1520/19 in der Kürze beschrieben.

Der Beklagte (Geschäftsführer der Komplementär-GmbH) wird verurteilt an die Klägerin (Kommanditgesellschaft) 78.893,31 Euro zu zahlen.

Es handelt sich um eine Firma mit 13 Mitarbeitern, die Tankleistungen mit Abrechnung über eine Tankkarte anbieten.

1. Durch einen Risiko-Check wurde das Risiko der zunehmenden Überziehungen und der fehlenden Kontrolle sowie notwendigen Handlungen erkannt. Es wurden wirksame Maßnahmen ergriffen, die sich in der Limit-Begrenzung, einem Vier-Augen-Prinzip und einer Meldungs- und Genehmigungspflicht bei Überziehungen oder Limit-Erhöhungen ausdrückten und in Schulungen vermittelt wurden.

2. Der Geschäftsführer hat gegen seine Pflicht nach § 43 ff. GmbHG verstoßen, da er die vereinbarten Regeln in der Praxis nicht umsetzte bzw. auf die Einhaltung durch die Mitarbeiter nicht achtete und sogar selbst in Absprache mit den Mitarbeitern dagegen verstieß.

Fall zeigt deutlich die Vorteile und deren Grenzen auf!

Das Unternehmen hat seit Jahrzehnten Bestandskraft. Die Geschäftsprozesse waren etabliert und wurden nicht angepasst.

Im ersten Schritt ist ersichtlich, dass durch Auffälligkeiten im Rahmen der Bilanzierung und der Bewertung mittels eines Risiko-Checks das Risiko für die Firma erkannt wurde.

In Folge wurden wirksame Maßnahmen erarbeitet, dem Aufsichtsorgan dargeboten und letztlich ergriffen und beschlossen.

Vorteil: Risikobegrenzung und -eliminierung für alle Beteiligten.

Grenze: Unterbleibt im 2. Schritt dann in der Folge die Umsetzung und Kontrolle oder wird hiergegen wissentlich verstoßen, so hilft weder die korrekte Umsetzung, noch ein Risiko-Check und auch eine D&O Versicherung wird bei Vorsatz regelmäßig nicht leisten. Was lernen wir alle aus dem Urteil?

1. Ein prüfender Blick und ein unmissverständlicher Hinweis eines Dritten ist für das Unternehmen existentiell.
2. Risiken können durch den Geschäftsführer selbst, den Steuerberater oder einen qualifizierten Dritten wie einen Sachverständigen, mittels Risiko-Check klassifiziert, bewertet und schriftlich fixiert werden.
3. Erkannte Risiken und ergriffene wirksame Maßnahmen sollten regelmäßig überprüft und ggfls. angepasst werden.
4. Gegen Vorsatz ist kein Kraut gewachsen!

Wie viele Unternehmen kennen wir alle, die in ihrem Feld Hidden Champions sind, jedoch noch nie einen Risiko-Check durchführten oder ein Risikofrüherkennungssystem einführten?

Praxis – Ihre Fragen – unsere Antworten. Gerne greifen wir Ihre Fragen aus den Online-Schulungen auf und möchten Ihnen mit den nachfolgenden Antworten einen kleinen Leitfaden an die Hand geben.

Wie sollte ein „unmissverständlicher Hinweis“ im Rahmen der Bilanzierung aussehen? Grundsätzlich gibt es keine Formvorschrift. Auf Grund der Nachweisbarkeit ist die Verschriftlichung genauso empfehlenswert wie eine klare Wortwahl.

Müssen wir als Dritte einen Risiko-Check durchführen und gibt es hierzu Vorlagen? Die Form der Risikoprüfung oder -erkennung ist regelmäßig nicht vorgeschrieben. Bei WP-pflichtigen Unternehmen erfolgt die Prüfung regelmäßig im Rahmen der Gesamtbetrachtung. Bei

kleineren Unternehmen noch nicht. Empfehlenswert ist ein standardisiertes, branchenorientiertes Verfahren, um qualitative und quantitative Merkmale zu erfassen. Dies können Sie selbst durchführen oder über einen qualifizierten Dritten sachverständig umsetzen lassen.

Was wird unter „qualifizierte Dritte“ verstanden? Unter „qualifizierte Dritte“ werden regelmäßig Sachverständige verstanden, die zum einen Neutralität und zum zweiten einen überdurchschnittlichen Wissensstand im Sachgebiet aufweisen.

Bei der Auswahl eines qualifizierten Dritten durch den Unternehmer oder Steuerberater ist der Gesichtspunkt der ermessensgerechten Auswahl nach BGB zu beachten.

Welche Vorteile bringt der Einsatz eines qualifizierten Dritten? Es gibt viele Vorteile. Nachfolgend sind aus Sicht des Erstellers die wesentlichen Aspekte:

1. Zeit- und Arbeitsaufwandsersparnis für die Steuerkanzlei.
2. Auslagerung der Haftung und Vermeidung von zusätzlichen Haftungsrisiken.
3. Ausweisungen erfolgen regelmäßig in sachverständigen Gutachten sowohl in Wort wie auch Bild. Sachverhalte sind demzufolge leicht und für jeden erkennbar. Nachfolgender Beispielauszug zur Veranschaulichung:

Bereiche Unternehmensführung	Ist-Werte	Bewertung
Einnahmen- und Ausgabenplanung Wird jeden Monat eine Einnahmen- und Ausgabenplanung vorgenommen?	x	●
Abweichungen zur Planung Werden die Abweichungen zur Planung analysiert?	x	●
Bilanzen für das letzte Kalenderjahr Liegen zeitnah die Jahresabschlüsse für das letzte Kalenderjahr vor?	-	●
Besprechung der Bilanz mit Steuerberater Werden die Jahresabschlüsse zeitnah mit dem Steuerberater besprochen?	x	●
Liquiditätsmanagementsystem Liegt ein Liquiditätsmanagementsystem vor?	x	●
Liquiditäts-/Zahlungsplan Erstellen Sie einen regelmäßigen Liquiditäts-/Zahlungsplan?	x	●
Kapitaldienst ohne zeitliche Verzögerung Leisten Sie den Kapitaldienst (z.B. Darlehen, Tilgungen, Zinsen) ohne zeitliche Verzögerung?	x	●
Nutzung Kontokorrent Nutzen Sie den Kontokorrentrahmen bei Ihrem Geldinstitut aus?	-	●
Begleichung Verbindlichkeiten Haben Sie Ihre Verbindlichkeiten ohne zeitliche Verzögerung beglichen?	x	●
Gespräche mit Geldinstitut Führen Sie regelmäßige Gespräche mit Ihrem Geldinstitut?	x	●
Nutzung von Förderprogramme Nutzen Sie entsprechende Förderprogramme?	-	●
Hinweispflicht Steuerberater Ist der Steuerberater Ihnen gegenüber seinen Hinweispflichten nach § 102 StaRUG nachgekommen?	-	●
Besprechung Jahresabschluss Hat der Steuerberater mit Ihnen Bewertungsfragen im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses besprochen?	x	●
Insolvenzantragspflicht Hat der Steuerberater auf die Insolvenzantragspflicht hingewiesen?	x	●
Bestandsgefährdung Sozialversicherung Ist die Sozialversicherungspflicht (z.B. Steuerberater) überprüft worden?	x	●

Wo finde ich Sachverständige? Über den Steuerberaterverband Hessen e.V., die IHK, die HWK oder durch eine Internetsuche sind Sachverständige und Verbände wie zum Beispiel der Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV e.V.) zu finden.

„Wir unterstützen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmer mit Gutachten via Risk-Checks durch qualifizierte Sachverständige in den bundesweiten Gewerbezentren. Wir stehen für eine hohe Qualität und sichern diese durch regelmäßige Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unserer Sachverständigen ab“, so Herr Andreas Schwarz, 1. Vorstand des BVSV e.V.

Auch Fragen aus unseren Seminaren zur betrieblichen Altersversorgung sollten in diesem Kontext mit aufgenommen werden, da sich auch hier aus der Verbindung von StaRUG und BetrAVG eine Haftung wie oben beschrieben ergeben kann.

Muss immer ein arbeitsrechtliches Versprechen vorliegen und klar erkennbar sein? Ja, in jedem Fall muss ein arbeitsrechtliches Versprechen vorliegen. Dies ist die Basis.



Auch die Eigenschaften, der Durchführungsweg, der Rechtsbegründungsakt und der Leistungsplan müssen klar definiert sein. Sind die Grundlagen unklar oder unvollständig, geht dies nach aktueller Rechtsprechung regelmäßig zu Lasten des Arbeitgebers (Verweis § 305c Absatz 2 BGB | BAG 12.6.2007, 3 AZR 83/06; BAG 18.11.2008 3 AZR 277/07).

Wie sollte die Auswahl des Versorgungsträgers erfolgen und dokumentiert werden? Basierend auf dem arbeitsrechtlichen Valutenverhältnis und dem Versprechen sollte eine Marktuntersuchung erfolgen, so dass eine ermessensgerechte Auswahl nach BGB im Zweifelsfall nachgewiesen werden kann. Eigene Motivlagen oder Vorteile, zum Beispiel Provisionsansprüche, führen regelmäßig zu Haftungsfragen.

„Als gesellschaftsunabhängige Berater führen wir regelmäßig Ausschreibungen oder Bewertungen von verschiedenen Versorgungsträgern durch, um den Vorstellungen des Unternehmens zu entsprechen und nicht einfach ein Produkt zu platzieren“, so Herr Hendrik Kantlehner, Geschäftsführer der PFP-PrivateFinancePartners GmbH.

Die Ergebnisse sollten aus Gründen der Nachweisbarkeit verschriftlicht werden.

Wenn mir als Steuerberater auffällt, dass die arbeitsrechtliche Grundlage oder die Beitragsaufteilung unklar ist – muss ich etwas tun? Ja, Sie sollten im Zweifelsfall auf diesen nicht bewertbaren Umstand unmissverständlich hinweisen (Verweis § 102 StaRUG). Letztlich könnte sich dies zu einem Risiko für das Unternehmen erwachsen.

Sie müssen jedoch nicht detektivisch tätig werden und den Sachverhalt selbst klären. Dies ist regelmäßig die Aufgabe des Mandanten.

Weder dem Arbeitgeber, noch uns liegen ergänzende Informationen vor, wie sich die Aufteilung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag zusammensetzt. Was ist zu tun? Eine Klärung über den Arbeitgeber als den Mandanten veranlassen und dem Mandanten dies unmissverständlich aufzeigen.

Im Rahmen der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen § 6a EStG auf Pensionsfonds § 3 Nr. 66 EStG wurde mitgeteilt, dass die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen mitausgelagert sind und somit für das Unternehmen erloschen sind. Stimmt dies nun, oder nicht? Das Risiko wird zeitweise ausgelagert. Sofern die zu erbringende Leistung nicht vollständig oder gar nicht vom Leistungsträger (hier Pensionsfonds) erbracht wird, steht der Arbeitgeber hierfür nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG ein. Dies gilt grundsätzlich auch für Pensionsfonds!

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass es regelmäßig bei Pensionsfonds mit einem nicht-versicherungsförmigen Pensionsplan zu regelmäßigen Nachschusspflichten in der Rentenbezugsphase kommt, da unter anderem das Sterblichkeitsrisiko zu berücksichtigen ist. Dem Liquiditätsschonenden Übertrag und der Veranlagung in Fonds steht das Gegengewicht der Nachschusspflicht entgegen und muss auch nach Versicherungsaufsichtsgesetz berücksichtigt werden, § 236 Absatz 2 VAG.

Warum reichen Muster von Versorgungsordnungen nicht aus? Sie werden doch in der Praxis oftmals von Versicherungsvermittlern oder Gesellschaften übergeben. Ein Muster bildet regelmäßig vielfältige Möglichkeiten ab. So werden bei Mustern alle Durchführungswege, alle Zusagearten, etc. ausgewiesen. Für einen Laien ist somit nicht erkennbar, was konkret für ihn und für seinen Vertrag gilt. Dies führt zu Auslegungen. Auslegungen führen zu „Missver-

ständnissen oder Interpretationen“. Letztlich mündet dies in kostspielige, vermeidbare Gerichtsprozesse.

Was sollte beachtet werden bei Erstellungen rechtlicher Zusagen? Erstellungen oder Anpassungen von arbeitsrechtlichen Zusagen gehören in Fachhände! Ein Vermittler, Versicherungsunternehmen, Vertreter oder Berater ohne rechtliche Zulassung darf keine Rechtsberatung erbringen.

Fazit: Kompetenzen entweder in der Kanzlei aufbauen oder die Expertise von Sachverständigen zu Ihrer Entlastung nutzen. Am besten jetzt handeln, bevor bestandsgefährdende Risiken das Unternehmen, die Geschäftsleitung und beteiligte Dritte gefährden!

Aus den Ausführungen ergibt sich ein Handlungsauftrag an die betreuenden Dritten sowie Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen, sich jetzt selbst oder mit Unterstützung eines Sachverständigen Kenntnis zum IST-Stand im eigenen Unternehmen zu verschaffen. Etwaige bestandsgefährdende Risiken, die Auswirkungen auf die Kennzahlen der Firma, deren Bonität und Reputation haben, zu identifizieren, zu dokumentieren und wirksame Lösungen zu etablieren und diese unverzüglich den zuständigen Überwachungsorganen zu melden.



Jan Höntzsch
Sachverständiger | bAV-Mediator® und qualifizierte Person der gerichtlich zugelassenen Rentenberatergesellschaft bVL Gesellschaft für betriebliche Versorgungslösungen mbH & Cie. KG in Kooperation mit RA David Bastanier, Bastanier & Schmelzer Rechtsanwälte PartmbB und in Kooperation mit Hendrik Kantlehner Dipl.-Kfm. und Sachverständiger des Bundesverbands der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSU e.V.) und Inhaber PFP-PrivateFinancePartners

► Arbeitsrecht 2022: Unbedingte Rückzahlungspflicht bei Aus- und Fortbildungskosten

Das praktische Bedürfnis an einer wirksamen finanziellen Beteiligung des Arbeitnehmers an den vom Arbeitgeber getragenen Aus- und Fortbildungskosten für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf einer bestimmten Bindungsdauer aus dem Unternehmen ausscheidet, ist groß. Immerhin belaufen sich Fortbildungskosten nicht selten auf mehrere Tausend Euro. Verständlicherweise hat der Arbeitgeber dann ein Interesse daran, dass sich die Investition in den Arbeitnehmer rentiert. Die rechtstechnische Umsetzung solcher Aus- und Fortbildungsvereinbarungen, insbesondere der zulässige Umfang der Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers, stellt Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Erfreulicherweise hat das Bundesarbeitsgericht (BAG v. 25.1.2022 – 9 AZR 144/21) jüngst hervorgehoben, dass auch eine unbedingte Kostenbeteiligung eines Arbeitnehmers an seinen Aus- und Fortbildungskosten grundsätzlich wirksam ist.

Dominanz bedingter Rückzahlungspflicht bei Aus- und Fortbildungskosten

In der Vergangenheit haben sogenannte arbeitsvertragliche Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Fortbildungskosten dominiert. Danach ist die Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an seinen Aus- und Fortbildungskosten abhängig von seinem Verbleib im Unternehmen. Auf Grundlage einer bedingten Rückzahlungspflicht muss der Arbeitnehmer einen Teil der vom Arbeitgeber getragenen Aus- und Fortbildungskosten zurückzahlen, wenn er vor Ablauf der in der Aus- und Fortbildungsvereinbarung festgelegten Bindungsdauer aus dem Unternehmen ausscheidet. Letztlich konnte der Arbeitnehmer der Rückzahlungspflicht im Wesentlichen nur durch seine fortgesetzte Betriebsstreue entgehen. Derartige Klauseln sind regelmäßig Gegenstand arbeitsgerichtlicher Judikatur. Inzwischen hat sich eine nahezu unüberschaubare

► Die Geschäftsstelle des Steuerberaterverbandes Hessen e.V., der Steuerakademie und der AFG

Die Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Steuerberaterverbandes und der Steuerakademie haben folgende Tätigkeitsgebiete und sind unter den unten angegebenen Telefonnummern zu erreichen:

Name	Zuständigkeit	Kontakt
Dipl.-Volksw. Andreas Schmidt	Hauptgeschäftsführer	069 / 97 57 45 – 0 schmidt@steuerberaterverband-hessen.de
RAin Janine Schmidt	Geschäftsführerin	069 / 97 57 45 – 40 jschmidt@steuerberaterverband-hessen.de
Gabriele Krambs	Organisatorische Leiterin der Steuerakademie / Steuerfachwirte / Fachassistenten Lohn und Gehalt	069 / 97 58 21 – 80 krambs@steuerakademie-hessen.de
Tekesha Braun	Veranstaltungsorganisation Verband / Akademie	069 / 97 57 45 – 50 braun@steuerakademie-hessen.de
Sascha Brunkhardt	Seminarverwaltung und -betreuung/ Mitgliederbetreuung	069 / 97 58 21 – 20 brunkhardt@steuerakademie-hessen.de
Gabriele Schmitz	Seminarverwaltung und -betreuung / Kollegenseminare und Mitarbeiterseminare / Auszubildenden-Kurse	069 / 97 58 21 – 70 schmitz@steuerakademie-hessen.de
Maria Huste	Seminarverwaltung und -betreuung/ Interne Dienste	069 / 97 58 21 – 55 huste@steuerakademie-hessen.de

Bürozeiten: Montag – Donnerstag von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr
und am Freitag von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr



► Ihre Ansprechpartner im Präsidium



Präsident,
Dipl.-Betriebswirt
Burkhard Köhler,
Steuerberater,
Guxhagen



Vizepräsident,
Dipl.-Kaufmann
Frank Urich,
Steuerberater,
Gießen



Vizepräsident,
Dipl.-Kaufmann,
Volker Hans,
Wirtschaftsprüfer/StB,
Fulda



Vizepräsident,
Dipl.-Betriebswirt
Uwe Stengert,
Wirtschaftsprüfer/StB,
Wiesbaden



Vizepräsident,
Dipl.-Volkswirt
Lothar Czeatzka,
Steuerberater,
Burgwald



Ehrenpräsident,
Dipl.-Finanzwirt
Herbert E. Zimmermann,
Steuerberater/vBP,
Wetzlar