USTB

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Hauptniederlassung Dresden:
Wägnerstraße 14
01309 Dresden

Telefon: 0351 3146996-0
Telefax: 0351 3146996-99
E-Mail: info@ustb-beratung.de

Geschäftsführer:
WP/StB Uwe P. Kerner
StB Torsten Paul

Amtsgericht Dresden, HRB 26505
Steuernummer: 203/121/08527
USt-IdNr.: DE258777793

Mandanten-Rundschreiben für GmbH-Geschäftsführer Nr. 4/2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

kaum ein GmbH-relevanter steuerlicher Bereich beschäftigt die Gerichte mehr als die Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers. Zwei weitere BFH-Urteile von Ende 2025 belegen diese Tendenz. In beiden Fällen ging es um Pensionszusagen im Wege der Entgeltumwandlung. In einem Fall war die Angemessenheit der Verzinsung des Kapitalstocks mit 6% durch die GmbH auf dem Prüfstand (Nr. 2). Im zweiten Fall ging es um die Erdienbarkeit der Pensionszusage an einen über 60 Jahre alten Gesellschafter-Geschäftsführer (Nr. 3). Für die steuerliche Behandlung der Aufwendungen anlässlich der Verabschiedung eines GmbH-Geschäftsführers in den Ruhestand dürfte das BFH-Urteil vom 19.11.2025 wegweisend sein (Nr. 1).

Mit freundlichen Grüßen

Aus dem Inhalt:

1 **Verabschiedung eines GmbH-Geschäftsführers:** Kosten der Abschiedsfeier als Arbeitslohn?
2 **Pensionszusage (1):** Zur Fremdüblichkeit der Verzinsung einer arbeitnehmerfinanzierten Direktzusage
3 **Pensionszusage (2):** Vorteile einer auf Entgeltumwandlung basierenden Versorgungszusage
4 **Investitionsabzugsbetrag:** Ermittlung der Gewinngrenze
5 **Übernachtung im Hotel:** Für welche Leistungen gilt der ermäßigte Steuersatz?
6 **Umsatzsteuer:** BGH ändert Rechtsprechung zur Hinterziehung von Umsatzsteuer
7 **Corona-Sonderzahlungen:** Voraussetzungen für die Steuerfreiheit
8 **Vorsteuerabzug:** Neuregelung bei Ist-Besteuerung ab 2028
9 **Scheinarbeitsverhältnis:** Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld
10 **Gesellschafterversammlung:** Anforderungen an eine ordnungsgemäße Einladung

1 Verabschiedung eines GmbH-Geschäftsführers: Kosten der Abschiedsfeier als Arbeitslohn?

Wird ein GmbH-Geschäftsführer in den Ruhestand verabschiedet, geschieht dies häufig im Rahmen einer Abschiedsfeier. Sind die damit zusammenhängenden Kosten geldwerte Vorteile für den Ex-Chef und damit von ihm als Lohn zu versteuern oder handelt es sich um eine Veranstaltung der GmbH mit der Folge, dass die Gesellschaft die Kosten trägt, ohne dass für den scheidenden Geschäftsführer ein „Abschieds-Lohn" anfällt? Diese Frage hatte der BFH in seinem Urteil vom 19.11.2025 zu entscheiden in einem Fall, indem es zwar nicht um einen GmbH-Geschäftsführer ging, sondern um den Vorstandsvorsitzenden einer Sparkasse. Gleichwohl dürfte die Entscheidung auch auf die Verabschiedung eines GmbH-Geschäftsführers übertragbar sein.

Im Urteilsfall veranstaltete eine Sparkasse für ihren ehemaligen Chef in den Geschäftsräumen einen Empfang, bei dem auch der Nachfolger vorgestellt wurde. Unter den 300 geladenen Gästen befanden sich frühere und jetzige Vorstandsmitglieder, ausgewählte Mitglieder des Verwaltungsrats, Angehörige des öffentlichen Lebens, der Politik, der Region und Familienmitglieder des Vorstandsvorsitzenden.

Nach einer Lohnsteueraußenprüfung vertrat das Finanzamt (FA) die Auffassung, dass die Aufwendungen der Sparkasse anlässlich der Verabschiedung des Vorstandsvorsitzenden diesem als Arbeitslohn zuzurechnen sind. Es erließ deshalb für den Streitzeitraum einen Haftungsnachforderungsbescheid über Lohnsteuer.

Das Finanzgericht gab der Klage der Sparkasse statt. Lediglich soweit die Aufwendungen der Klägerin für den Empfang auf den scheidenden Vorstandsvorsitzenden und seine eingeladenen Angehörigen entfielen, hafte die Klägerin – entsprechend ihrem Antrag – gemäß § 37b Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit 30 Prozent der auf diesen Personenkreis entfallenden Kosten.

Dagegen legte das FA Revision ein. Der BFH wies die Revision des FA als unbegründet zurück.

Ausgangspunkt war § 42d EStG. Danach haftet der Arbeitgeber für Lohnsteuer, die er bei jeder Lohnsteuerzahlung für Rechnung des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen hat. Zu diesen Einnahmen gehören auch Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG). Die Zuwendung muss allerdings einen wirklichen Wert haben und nicht nur einen ideellen Vorteil. **Arbeitslohn liegt in der Regel vor**, wenn der Arbeitgeber die Kosten für eine private Feier des Arbeitnehmers übernimmt. An einer objektiven Bereicherung des Arbeitnehmers fehlt es hingegen, wenn es ein Fest des Arbeitgebers mit seinen Gästen ist. Die Zuordnung, ob es sich um ein Fest des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers handelt, ist **unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden**. Dazu gehört, wer die Gästeliste bestimmt, ob es sich um Kollegen, Geschäftsfreunde, Mitarbeiter und private Bekannte des Arbeitnehmers handelt oder eher um öffentliche Personen und Kunden des Arbeitgebers, in wessen Räumlichkeiten die Veranstaltung stattfindet und ob das Fest einen privaten Charakter aufweist.

Der **BFH** kam zu dem Ergebnis, dass die Abschiedsfeier im Urteilsfall **keinen privaten Charakter** hatte, wofür auch sprach, dass auf dem Fest der neue Nachfolger vorgestellt wurde.

Demzufolge handelt es sich **nicht um Arbeitslohn**, auch nicht, soweit die Familienmitglieder des Vorstandsvorsitzenden eingeladen worden sind. Hierbei handelt es sich bloß um einen Reflex, nicht jedoch um den Anlass der Feier. Mangels Klage konnte das Urteil des Finanzgerichts diesbezüglich aber nicht abgeändert werden.

Die maßgeblichen Kriterien dafür, ob es sich um eine private Feier des Arbeitnehmers oder um eine betriebliche Feier des Arbeitgebers handelt, sind

- die Gästeliste, ob es sich überwiegend um Geschäftspartner des Arbeitsgebers handelt oder Bekannte des Arbeitnehmers,
- wer diese Gäste ausgewählt hat,
- die Örtlichkeit sowie
- der Anlass, ob es also ein runder Geburtstag des Arbeitnehmers ist, eine Weihnachtsfeier oder ein betrieblicher Anlass wie eine Amtsbeendigung.

2 Pensionszusage (1): Zur Fremdüblichkeit der Verzinsung einer arbeitnehmerfinanzierten Direktzusage

Angesichts der Hürden, die Finanzverwaltung und Finanzrechtsprechung für Pensionszusagen an mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH errichtet haben (u.a. Finanzierbarkeit, Probezeit, Erdienbarkeit), sind Gesellschafter zunehmend bereit, ihre betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung selbst zu finanzieren. Erklärt sich die GmbH in einem solchen Fall bereit, den vom Arbeitnehmer-Gesellschafter angesammelten Kapitalstock zu verzinsen, stellt sich die Frage nach der Angemessenheit einer solchen Verzinsung. Diese Frage hatte der BFH in einem Urteil vom 17.12.2025 zu beantworten.

Der Sachverhalt: An einer GmbH waren M mit 60 Prozent und ihr Sohn S als Geschäftsführer mit 40 Prozent beteiligt. Ebenfalls bei der GmbH angestellt war die Tochter/Schwester T als Prokuristin. Die GmbH erteilte S und T arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen. Diese Betriebsrenten sollten in der Weise finanziert werden, dass die Gesellschafter zugunsten der betrieblichen Versorgung auf einen Teil ihrer Arbeitslöhne (Urlaubs- und Weihnachtsgelder) verzichten (Entgeltumwandlung). Die Versorgungszusagen wurden nicht insolvenzgesichert. Die GmbH hatte sich verpflichtet, den auf diese Weise aufzubauenden Kapitalstock mit 6 Prozent jährlich zu verzinsen. Im Gegensatz dazu erhielt ein nicht beteiligter Arbeit-

nehmer für seine arbeitgeberfinanzierte Pensionszusage lediglich eine Verzinsung von 3 Prozent jährlich.

Das Finanzamt sah deshalb den den Gesellschafter-Arbeitnehmern zugebilligten Zinssatz als überhöht an und behandelte die von der GmbH für die künftigen Renten gebildeten Rückstellungen als verdeckte Gewinnausschüttungen (vGA), soweit die Verzinsung mehr als 3 Prozent jährlich beträgt.

Das Finanzgericht (FG) gab der dagegen eingelegten Klage der GmbH statt. Der BFH verwies die Sache zurück an das FG, welches zwar zu Recht angenommen habe, dass in der Vereinbarung des 6-prozentigen Zinssatzes für die Verzinsung der entgeltumgewandelten Teile für sich genommen keine vGA zu sehen seien. Es fehle jedoch für eine abschließende Beurteilung der Fremdüblichkeit an hinreichenden Feststellungen zur Angemessenheit der Gesamtausstattung der Gesellschafter-Arbeitnehmer S und T.

Nach Auffassung des BFH ist auch eine **Verzinsung von 6 Prozent steuerlich anzuerkennen**, **wenn die Gesamtausstattung** der Arbeitnehmer **angemessen** ist. Zur Gesamtausstattung gehören neben den Rentenanwartschaften insbesondere der monatliche Arbeitslohn sowie sonstige arbeitgeberseitige Zuwendungen wie z.B. die Zurverfügungstellung eines Pkw auch für die private Nutzung. Da das FG die Angemessenheit der Gesamtausstattungen der Gesellschafter-Arbeitnehmer nicht ausreichend geprüft hatte, hat der BFH die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das FG zurückverwiesen.

Für die Praxis bedeutet das Urteil, dass GmbHs bei der Zusage einer über dem Marktzins liegenden Versicherung des Kapitalstocks die Gesamtausstattung der begünstigten Personen im Blick behalten und sicherstellen müssen, dass diese angemessen ist.

3 Pensionszusage (2): Vorteile einer auf Entgeltumwandlung basierenden Versorgungszusage

Für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage an einen mehrheitlich an der GmbH beteiligten GmbH-Geschäftsführer fordern Finanzverwaltung und BFH ei-ne Reihe von Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen. Unter anderem muss die **Pensionszusage noch erdienbar** sein. Das setzt voraus, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer noch nicht das 60. Lebensjahr überschritten hat. Ferner muss eine **Probezeit** von zwei bis drei Jahren eingehalten werden, in der der Geschäftsführer seine Qualifikation und Leistungsfähigkeit beweisen muss. Ist die Erdienbarkeit nicht gesichert oder wurde die Zusage unmittelbar oder kurze Zeit nach Abschluss des Dienstvertrags erteilt, entspricht sie nicht dem, was mit einem Fremdgeschäftsführer vereinbart worden wäre. Die Folge: Die Pensionsrückstellungen sind verdeckte Gewinnausschüttungen (vGA), weil keine fremdübliche Pensionszusage vorliegt.

Die Voraussetzungen der **Erdienbarkeit und der Fremdüblichkeit** sind nach einem BFH-Urteil vom 19.11.2025 allerdings **dann unbeachtlich**, wenn die Versorgungszusage

– ausschließlich durch **Umwandlung von Gehaltsansprüchen** des Geschäftsführers finanziert wird und
– **nicht** mit einer **Risiko- oder Kostensteigerung** für die GmbH verbunden ist.

Im Zeitpunkt der Zusage darf für die Gesellschaft kein signifikantes Risiko bestehen, dass sie die Pensionsansprüche mitfinanzieren muss. Andernfalls ist der mit der Pensionszusage verbundene Aufwand in voller Höhe als vGA zu behandeln.

4 Investitionsabzugsbetrag: Ermittlung der Gewinngrenze

Der BFH hatte über die Zulässigkeit der Bildung von Investitionsabzugsbeträgen entschieden. **Streitpunkt war** die Frage, welcher „**Gewinnbegriff**“ bei der Anwendung der Gewinngrenze von 200.000 Euro heranzuziehen ist. Bei Überschreiten der Gewinngrenze ist der Investitionsabzugsbetrag ausgeschlossen (§ 7g Abs. 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz – EStG).

Im Urteilsfall argumentierten die Kläger, dass ausschließlich der steuerliche Bilanzgewinn maßgebend sei, während das Finanzamt die Auffassung vertrat, dass auch außerbilanzielle Korrekturen wie die Hinzurechnung der gezahlten Gewerbesteuer einzubeziehen sind.

Laut BFH ist unter dem Begriff „Gewinn“ der **steuerliche Gewinn im Sinne des EStG** zu verstehen. Das bedeutet, dass auch außerbilanzielle Korrekturen, einschließlich der Hinzurechnung der Gewerbesteuer gemäß § 4 Abs. 5b EStG, bei der Prüfung der Gewinngrenze berücksichtigt werden müssen. Der BFH stützt diese Auslegung auf die Systematik und den Zweck des § 7g Abs. 1 Nr. 1 EStG, der darauf abzielt, eine einheitliche und gerechte Anwendung der Förderung für kleine und mittlere Unternehmen sicherzustellen.

Fazit: Der BFH hat die Revision der Kläger zurückgewiesen, weil der steuerliche Gewinn des Unternehmens (einschließlich der genannten Hinzurechnungen) die Grenze von 200.000 Euro überschritten hat, sodass der Investitionsabzugsbetrag nicht beansprucht werden konnte.

5 Übernachtung im Hotel: Für welche Leistungen gilt der ermäßigte Steuersatz?

Die Beschränkung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes von 7 Prozent auf bestimmte Beherbergungsleistungen steht nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Einklang mit der Mehrwertsteuerrichtlinie. Der EuGH hat entschieden, dass die deutsche Regelung, die den ermäßigten Umsatzsteuersatz auf konkrete As-

pekte der Beherbergung in Hotels beschränkt, grundsätzlich mit dem Unionsrecht (Mehrwertsteuerrichtlinie) vereinbar ist.

Fazit: Für Hotels ist und bleibt es damit umständlich, dass die „kurzfristige“ Beherbergung dem ermäßigten Umsatzsteuersatz unterliegt, aber der ermäßigte Steuersatz nicht für alle Leistungen im Zusammenhang mit einer kurzfristigen Beherbergung gilt. Bei Leistungen, die nicht unmittelbar der Beherbergung dienen, selbst wenn sie im Pauschalpreis enthalten sind, muss daher zwischen Haupt- und Nebenleistungen unterschieden werden, wobei teilweise der normale Steuersatz von 19 Prozent anzuwenden ist.

***Praxis-Situation**:*

Der BFH hatte die Vorlagefragen an den EuGH in drei verbundenen Rechtssachen gestellt, die sich auf die Anwendung des ermäßigten Mehrwertsteuersatzes auf Nebenleistungen wie Frühstück, Parkplätze, WLAN sowie Fitness- und Wellnesseinrichtungen beziehen.

***Hintergrund**: Die Mehrwertsteuerrichtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten ermäßigte Mehrwertsteuersätze nur auf bestimmte Kategorien von Lieferungen und Dienstleistungen. Dazu gehört auch die „Beherbergung in Hotels und ähnlichen Einrichtungen“. Die EU-Richtlinie gestattet den Mitgliedstaaten, diese ermäßigten Sätze selektiv auf konkrete und spezifische Aspekte dieser Kategorien anzuwenden, sofern der Grundsatz der steuerlichen Neutralität beachtet wird. So unterliegt die kurzfristige Beherbergung von Fremden einem ermäßigten Steuersatz von 7 Prozent. Allerdings gilt dies nicht für Leistungen, die nicht unmittelbar der Beherbergung dienen, selbst wenn sie im Pauschalpreis enthalten sind. Unterschieden wird zwischen Haupt- und Nebenleistungen, wobei letztere teilweise dem normalen Steuersatz von 19 Prozent unterliegen.*

Sachverhalte in den Ausgangsverfahren: In den Ausgangsverfahren ging es konkret um folgende Fälle:

– **Ausgangsverfahren Rs. C-409/24**: Ein Hotelbetreiber hatte den ermäßigten Steuersatz auf Übernachtungen, Frühstück und die Bereitstellung von Parkplätzen angewendet. Nach einer Außenprüfung stellte das Finanzamt (FA) fest, dass Frühstück und Parkplätze nicht unmittelbar der Beherbergung dienten und daher mit dem Normalsatz zu besteuern seien.

– **Ausgangsverfahren Rs. C-410/24**: Eine Pension bot Übernachtungen mit Frühstück zu einem Pauschalpreis an. Das FA besteuerte das Frühstück mit dem Normalsatz, da es nicht unmittelbar der Beherbergung diene.

– **Ausgangsverfahren Rs. C-411/24**: Ein Hotelbetreiber stellte Gästen zusätzlich zu Übernachtungen WLAN, Parkplätze sowie Fitness- und Wellnesseinrichtungen zur Verfügung, ohne dafür separate Entgelte zu verlangen. Das FA besteuerte diese Leistungen mit dem Normalsatz.

Der **EuGH hat entschieden**, dass die Mehrwertsteuerrichtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die den ermäßigten Mehrwertsteuersatz auf konkrete und spezifische Aspekte von Beherbergungsleistungen beschränkt. Dies gilt auch dann, wenn Leistungen wie Frühstück bzw. Teile des Frühstücks, Parkplätze, WLAN oder Fitness- und Wellnesseinrichtungen dem Normalsatz unterliegen.

Auch wenn der BFH das EuGH-Urteil noch umsetzen muss, ist nun geklärt, dass Leistungen, die nicht unmittelbar der Beherbergung dienen, grundsätzlich weiterhin dem normalen Steuersatz unterliegen. Die Leistungen sollten daher klar getrennt und entsprechend abgerechnet werden. Dies ist auch **wichtig für die GmbH**, weil ihr Vorsteuerabzug davon abhängt, dass die Umsatzsteuer in den Rechnungen zutreffend ausgewiesen ist.

6 Umsatzsteuer: BGH ändert Rechtsprechung zur Hinterziehung von Umsatzsteuer

Der BGH hat seine Rechtsprechung zur strafrechtlichen Behandlung unrichtiger, unvollständiger oder unterlassener Umsatzsteuer-Voranmeldungen und der korrespondierenden Umsatzsteuerjahreserklärung mit Beschluss vom 10.12.2025 geändert.

Bisherige Rechtslage: Nach der bislang herrschenden Auffassung bildeten unrichtige oder unterlassene Umsatzsteuer-Voranmeldungen und die fehlerhafte Umsatzsteuerjahreserklärung für denselben Besteuerungszeitraum regelmäßig **eine einheitliche prozessuale Tat** im Sinne des § 264 Abs. 1 Strafprozessordnung. Dies wurde damit begründet, dass die Umsatzsteuerjahreserklärung die vorangegangenen Voranmeldungen inhaltlich „ersetzt“ und in eine abschließende Steuerfestsetzung überführt. Die Voranmeldungen waren mitbestrafte Vortaten, sodass in der Regel wegen der fehlerhaften Umsatzsteuerjahreserklärung Strafverfahren wegen Steuerhinterziehung eingeleitet wurden.

Neue Rechtslage: Nach nunmehriger Auffassung des BGH stellen die unrichtige Abgabe oder das Unterlassen der Umsatzsteuer-Voranmeldungen einerseits und die unrichtige Abgabe oder das Unterlassen der Jahreserklärung andererseits eigenständige prozessuale Taten im Sinne des § 264 Abs. 1 Strafprozessordnung dar. Nach neuerer Auffassung **liegen zwei Steuerhinterziehungen vor**.

Dabei stellt der BGH auf die unterschiedlichen rechtlichen Funktionen beider Erklärungspflichten ab.

Bei einer Umsatzsteuer-Voranmeldung handelt es sich um eine eigenständige Steueranmeldung und nicht nur um die Abwicklung einer Vorauszahlung im Hinblick auf die Umsatzsteuerjahreserklärung. Die steuerlichen Verfahren betreffend die Umsatzsteuer-Voranmeldungen einerseits und die Umsatzsteuerjahreserklärung andererseits sind steuerrechtlich selbstständig und können sich zeitlich überschneiden. Dabei löst die Festsetzung der Jahresumsatz-

steuer die Vorauszahlungsfestsetzungen für die zukünftige sachlich-rechtliche Behandlung des Steueranspruchs ab, ohne die Steuerfestsetzung für die Voranmeldungszeiträume aufzuheben oder zu ändern und ohne Aussagen über ihre materielle Richtigkeit zu treffen.

Folgen: Es droht die Bestrafung wegen mehrerer selbstständiger Taten der Steuerhinterziehung für denselben Besteuerungszeitraum. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Strafrahmen im Zuge der Gesamtstrafenbildung erhöht.

7 Corona-Sonderzahlungen: Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Der BFH hat entschieden, dass Corona-Sonderzahlungen auch bei Anrechnung auf andere freiwillige Arbeitgeberleistungen steuerfrei sind. Voraussetzung ist allerdings, dass die Zahlungen vom Arbeitgeber zweckbestimmt zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise gewährt wurden. Eine konkrete (individuelle) Belastung der begünstigten Arbeitnehmer durch die Corona-Krise ist nicht erforderlich. Auch wenn die Coronapandemie vergangen ist, hat das BFH-Urteil Bedeutung für ähnliche Sachverhalte.

***Beispiel**:*

*Die Klägerin zahlte ihren Arbeitnehmern im Jahr 2020 wie auch in den Vorjahren (auf freiwilliger Basis) Urlaubsgeld und zum Jahresende einen Bonus. Im Jahr 2020 kürzte sie Urlaubsgeld und Bonuszahlung um die Hälfte. Allerdings glich sie die Kürzungen insoweit aus, als sie ihren Arbeitnehmern wegen der „ungewöhnlichen Corona-Zeit" zusätzlich zwei gesondert ausgewiesene Corona-Sonderzahlungen **in entsprechender Höhe** gemäß § 3 Nr. 11a Einkommensteuergesetz steuerfrei gewährte. Im Ergebnis erhielten die Arbeitnehmer höhere Nettobeträge als in den Vorjahren ausgezahlt.*

Das Finanzamt vertrat demgegenüber die Auffassung, die Klägerin habe die Corona-Sonderzahlungen zu Unrecht steuerfrei ausgezahlt. Es sei nicht ersichtlich, dass die Sonderzahlung für die besondere Arbeitssituation in der Corona-Zeit erfolgt sei. Die Klägerin habe einen Teil des versprochenen steuerpflichtigen Urlaubsgeldes sowie der steuerpflichtigen Bonuszahlung nur deshalb in eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung umgewandelt, um eine höhere Nettoauszahlung zu erreichen. Die als Corona-Sonderzahlung ausgewiesenen Zahlungen seien daher von der Klägerin nachzuversteuern.

Der BFH ist dem entgegengetreten. Es seien die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1.3.2020 bis zum 31.3.2022 aufgrund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei. Für die Steuerfreiheit genüge es, wenn die Corona-Sonderzahlung vom Arbeitgeber (wie in diesem Fall) zweckbestimmt zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise gewährt werde. Eine **konkrete (individuelle) Belastung des begünstigten Arbeitnehmers verlange das Gesetz** entgegen der Auffassung des Finanzamts **nicht**.

Die Corona-Sonderzahlung war auch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht worden. Denn freiwillige Arbeitgeberleistungen wie Urlaubsgeld und Bonuszahlung gehörten nicht zum ohnehin geschulde-ten Arbeitslohn. Deshalb war es unschädlich, wenn der Arbeitgeber eine freiwillige Zusatzleistung wie hier die Corona-Sonderzahlung auf eine andere freiwillige Zusatzleistung wie das Urlaubsgeld und die Bonuszahlung anrechnete bzw. durch Umwandlung einer anderen Zweckbestimmung zuführte.

8 Vorsteuerabzug: Neuregelung bei Ist-Besteuerung ab 2028

Ein Unternehmer muss für Vorschüsse und Anzahlungen die Umsatzsteuer spätestens an das Finanzamt abführen, sobald er diese erhalten hat (= Mindest-Ist-Besteuerung). In diesem Zusammenhang spielt es keine Rolle, ob der Unternehmer die Umsatzsteuer in seiner Rechnung über die Vorschüsse und Anzahlungen ausgewiesen hat oder nicht. Der **Leistungsempfänger** kann allerdings den Vorsteuerabzug nur in Anspruch nehmen, wenn die Umsatzsteuer offen ausgewiesen wurde.

Bisher können Unternehmer den Vorsteuerabzug geltend machen, sobald sie eine ordnungsgemäße Rechnung erhalten haben. **Das ändert sich ab dem 1.1.2028 für Rechnungen, die nach dem 31.12.2027 ausgestellt werden**. Ab dann gilt, dass ein Unternehmer, der eine Rechnung von einem anderen Unternehmer erhält, der die **Ist-Besteuerung** anwendet, die Vorsteuer erst **nach der Zahlung** des Rechnungsbetrags abziehen darf. Das heißt, dass der Vorsteuerabzug bei Leistungsbezug von einem Unternehmer, für dessen Umsätze die Ist-Besteuerung gilt, erst dann möglich ist, wenn und soweit eine Zahlung auf die ausgeführte Leistung erfolgt ist. Deshalb ist der Unternehmer, der seine Umsätze nach dem Ist-Prinzip versteuert, verpflichtet, in seinen Rechnungen nach dem 31.12.2027 **darauf hinzuweisen, dass er das Ist-Prinzip anwendet**.

9 Scheinarbeitsverhältnis: Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Voraussetzung für den Anspruch von Arbeitnehmern auf Kurzarbeitergeld ist u.a., dass ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Den Anspruch auf Kurzarbeitergeld macht der Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit (BA) in eigenem Namen geltend. Das Landessozialgericht Hessen hat nun entschieden, dass bei Vorliegen eines Scheinarbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht.

Die Klägerin, eine in Mittelhessen ansässige GmbH, deren Geschäftszweck seit dem Jahr 2019 u.a. die Veranstaltung von Reisen ist, beantragte – wie schon für vorangegangene Zeiträume – auch für den Monat September 2021

Kurzarbeitergeld für ihre einzige zur Sozialversicherung angemeldete Mitarbeiterin. Bei dieser Mitarbeiterin handelte es sich um eine der beiden Mitgesellschafterinnen der GmbH, mit der erst zum 1.3.2020 ein Geschäftsführeranstellungsvertrag mit einem Bruttomonatsentgelt von 5.000 Euro und Zurverfügungstellung eines Dienstwagens geschlossen worden war.

Anders als für die vorangegangenen Zeiträume lehnte die BA den Antrag auf Kurzarbeitergeld für den Monat September 2021 ab. Hiergegen wandte die Klägerin ein, dass die Reisebranche auch im Herbst 2021 weiterhin massiv von den Folgen der Pandemie betroffen gewesen sei, sodass ein vollständiger Arbeitsausfall vorgelegen habe.

Das Sozialgericht Gießen gab der Klage in erster Instanz statt und verurteilte die BA, der Klägerin Kurzarbeitergeld für den Monat September 2021 zu gewähren.

Das sah das Landessozialgericht Hessen im nachfolgenden Berufungsverfahren anders und gab der BA Recht. Zwar sei zwischen der Klägerin und der Mitarbeiterin formal ein Geschäftsführeranstellungsvertrag geschlossen worden. Nach Überzeugung der Richter handelte es sich allerdings um ein Scheinarbeitsverhältnis, das allein dem Zweck diente, die Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld zu schaffen.

Ausschlaggebend hierfür sei, dass die klagende GmbH schon vor und zu Beginn der Corona-Pandemie nur minimale Umsätze erzielt habe, die keinesfalls ausgereicht hätten, um der Mitarbeiterin das vereinbarte Bruttojahresgehalt von 60.000 Euro zu zahlen und für die Kosten eines Dienstwagens aufzukommen. Um allein die Personalkosten tragen zu können, wäre ein Jahresumsatz von 500.000 Euro notwendig gewesen, auf den im Frühjahr 2020 jedoch keinerlei realistische Aussicht bestanden habe. Darüber hinaus hatte die Mitarbeiterin das eigentlich zum 1.3.2020 beginnende Arbeitsverhältnis zunächst nicht angetreten, sondern nachweislich erst ab Januar 2022 als angestellte Geschäftsführerin gearbeitet. Dass die Mitarbeiterin von der Klägerin erst am 24.3.2020 zur Sozialversicherung angemeldet worden sei und sie die Sozialversicherungsbeiträge für die Mitarbeiterin für März 2020 ebenso wie deren Gehälter für die Monate März bis Mai 2020 erst gezahlt habe, nachdem die BA der Klägerin erstmals Kurzarbeitergeld bewilligt hatte, spreche ebenfalls dafür, dass das Arbeitsverhältnis nur im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld abgeschlossen worden ist.

10 Gesellschafterversammlung: Anforderungen an eine ordnungsgemäße Einladung

Die ordnungsgemäße Einladung zu einer Gesellschafterversammlung beschäftigt immer wieder die Gerichte, insbesondere wenn die Anforderungen an eine Einladung im Gesellschaftsvertrag von denen in der gesetzlichen Regelung abweicht. Ein solcher Sachverhalt lag dem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Celle vom 9.7.2025 zugrunde.

Der Fall: In der Gesellschafterversammlung der Y-GmbH ist die Abberufung der Gesellschafter-Geschäftsführerin K sowie eine Änderung der Geschäftsanschrift beschlossen worden. Der Gesellschafterversammlung war eine nicht beschlussfähige erste Gesellschafterversammlung vorausgegangen, zu welcher mit einfachem und rechtzeitig abgesandtem Brief eingeladen worden ist, welcher die K nicht erreicht hat. Hierzu ist im Gesellschaftsvertrag geregelt, dass die Einberufung zu einer Gesellschafterversammlung „schriftlich“ zu erfolgen hat. Über die Art und Weise der Übermittlung der Einberufung ist nichts geregelt.

Entgegen vorhergehender Ladung zur Gesellschafterversammlung per E-Mail ist zu der Folgeversammlung formell ordnungsgemäß wiederum mit einfachem Brief eingeladen worden.

K hat gegen die Y-GmbH eine Beschlussnichtigkeitsklage erhoben.

Das OLG Celle hat die Klage abgewiesen.

Zunächst hat das Gericht festgestellt, dass zu der ers-ten Gesellschafterversammlung formell ordnungsgemäß geladen worden ist. Das OLG hat die Regelung im Gesellschaftsvertrag, wonach die Einberufung von Gesellschafterversammlungen „schriftlich“ zu erfolgen habe, unter Beachtung des § 126 Bürgerliches Gesetzbuch so ausgelegt, dass die Einladung schriftlich zu erfolgen hat und für eine Einhaltung der Schriftform die **Übersendung eines eigenhändig unterschriebenen einfachen Briefs ausreicht**. Aufgrund der vom Gesetz abweichenden Regelung im Gesellschaftsvertrag ergäbe es keinen Sinn, wenn die Übermittlung des Schreibens per Einschreiben erfolgen müsste, wie es das Gesetz vorschreibt.

Unerheblich ist – so das OLG – dass die Einladung die Gesellschafterin nicht erreicht hat. Die Zugangsregeln des § 130 Bürgerliches Gesetzbuch gelten für die Einladung zu Gesellschafterversammlungen auch dann nicht, wenn ein Einladungsschreiben zulässigerweise mit einfacher Post versandt worden ist. Die Frage der Rechtzeitigkeit einer Einberufung zu einer Gesellschafterversammlung stellt einen rein innergesellschaftlichen Verfahrensakt dar. Es geht gerade nicht darum, die Folgen einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung gegen den Gesellschafter gelten zu lassen. Daraus ist abzuleiten, dass die **Ladung** zu einer Gesellschafterversammlung dann **rechtzeitig erfolgt ist, wenn** die **Einladungsschreiben rechtzeitig versandt** worden sind, was allerdings die versendende Gesellschafft zu beweisen hat.

Da die Ladung zur Gesellschafterversammlung ordnungsgemäß erfolgt war, konnte auch zu einer sogenannten Folgeversammlung geladen werden.

Auch wenn vorangegangene Ladungen längere Zeit per E-Mail erfolgt sind, ist es nicht treuwidrig, die La-dung zu einer Gesellschafterversammlung nachfolgend per Briefpost vorzunehmen. Insoweit gilt vorrangig die gesellschaftsvertragliche Regelung.

Hintergrundinformationen zum Mandanten-Rundschreiben für GmbH-Geschäftsführer Nr. 4/2026

(entsprechend der Reihenfolge der fachlichen Informationen)

	Thema	Volltext-Fundstelle	Weitere Informationsquellen
1	**Verabschiedung**	BFH, Urteil vom 19.11.2025, Az. IV R 18/24 www.bundesfinanzhof.de	GmbH-Stpr 2026, S. 143
2	**Pensionszusage (1)**	BFH, Urteil vom 17.12.2025, Az. I R 4/23 www.bundesfinanzhof.de	GmbH-Stpr 2026, S. 144
3	**Pensionszusage (2)**	BFH, Urteil vom 19.11.2025, Az. I R 50/22 www.bundesfinanzhof.de	GmbH-Stpr 2026, S. 145
4	**Investitionsabzugsbetrag**	BFH, Urteil vom 1.10.2025, Az. X R 16, 17/23 www.bundesfinanzhof.de	§ 7g EStG
5	**Übernachtung im Hotel**	EuGH, Urteil vom 5.3.2026, Rs. C-409/24, Rs. C-410/24, Rs. C-411/24 https://infocuria.curia.europa.eu	–
6	**Umsatzsteuer**	BGH, Beschluss vom 10.12.2025, Az. 1 StR 387/25 www.bundesgerichtshof.de	www.haufe.de
7	**Corona-Sonderzahlungen**	BFH, Urteil vom 21.1.2026, Az. VI R 25/24 www.bundesfinanzhof.de	§ 3 Nr. 11a EStG
8	**Vorsteuerabzug**	§ 15 Abs. 1 UStG www.bundesfinanzministerium.de	§ 16, § 20 UStG
9	**Scheinarbeitsverhältnis**	LSG Hessen, Urteil vom 21.11.2025, Az. L 7 AL 5/23 www.sozialgerichtsbarkeit.de	–
10	**Gesellschafterversammlung**	OLG Celle, Urteil vom 9.7.2025, Az. 9 U 64/24 https://voris.wolterskluwer-online.de	GmbH-Stpr 2026, S. 147