

SAVE THE DATE
2. Sächsischer
Patentrechtstag
28.10.2026

- 2 **DR. IUR. MICHAEL FRANZ SCHMITT**
Altersdiskriminierung gegenüber
GmbH-Geschäftsführer
- 3 **ANGELA KOCH**
Vorsicht vor unzureichenden Angaben
in innerbetrieblichen Stellenausschrei-
bungen
- 4 **DR. IUR. KERSTIN STEIDTE-SCHMITT**
Haftung des Aufsichtsrats wegen
Verletzung der Überwachungspflicht
gegenüber dem Vorstand einer AG
gem. § 90 Abs. 3 AktG
- 5 **KEVIN STEIN**
Handgeldzahlungen im Profisport
- 6 **BENJAMIN ELLRODT**
Urheberrechtsschutz für KI-generierte
Inhalte – was zwei aktuelle Urteile für
die Praxis bedeuten
- 7 **CHRISTIN APITZ**
Lange Trennungszeit als Korrektiv des
Versorgungsausgleichs
- 8 **DR. MARVIN FRISCH &
DR. DOROTHEA HOFER**
Revolution in der Beurteilung der Unter-
scheidungskraft von Slogans? Neue
Maßstäbe durch CPI7
- 9 **SILVIO WEISS**
Regelungen zum ermäßigten Steuersatz
in der Gastronomie ab 2026
- 10 **ANJA HERRBACH**
Neues Programm zur Förderung von
Elektro- und Hybridfahrzeugen
- 11 **ANDREAS D. TRAPP**
Ansatz des angemessenen Unterneh-
menslohns im steuerlichen vereinfach-
ten Ertragswertverfahren

Liebe Leserinnen und Leser,

das erste Viertel des Jahres 2026 zeigt, es wird ein turbulentes und in jeder Beziehung anstrengendes Jahr. Leider haben sich entgegen der Hoffnung vieler Menschen die internationalen Spannungen nicht gelöst, sondern erneut verschärft. Neben dem bereits seit mehr als drei Jahren tobenden Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, schauen wir gespannt und in Sorge auf die militärische Auseinandersetzung zwischen den USA, Israel und dem Iran. Nicht nur, dass durch die Bindung der USA in Iran wichtige Kapazitäten für die Unterstützung der Ukraine fehlen, auch die wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Welthandel und die Öl- und Gasversorgung sind gravierend. Das spüren wir derzeit täglich nicht zuletzt an den Tankstellen unseres Landes. Die hierzu von der Bundesregierung vorgesehenen Entlastungen sind leider nicht zielführend, im Gegenteil die Unternehmen werden zusätzlich belastet. Gerade jetzt, wo die deutsche Wirtschaft positive Impulse benötigt, um einen positiven Entwicklungstrend zu manifestieren, führen die bestehenden Engpässe bei Energie und Rohstoffen zu einer verhaltenen und eher pessimistischen, Grundstimmung in den Unternehmen. Folge sind Zurückhaltung bei wichtigen Investitionen und Unsicherheit in den Belegschaften. Teil dieser zukunftsweisenden Investitionen sind insbesondere auch die Errichtung von Windrädern und die Schaffung von Solarparks und Photovoltaikanlagen auf privaten Gebäuden. Beide Bereiche sorgen in der Umsetzung nicht nur für eine Vielzahl klärungsbedürftiger Rechtsfragen, sondern auch immer wieder zu Streitigkeiten.

So hatte das Verwaltungsgericht Hamburg in einem Verfahren zu klären, ob eine private Photovoltaik-Anlage vorrangigen Schutz gegenüber einem geschützten Ahornbaum genießt, der seinerseits den Stromertrag dieser Anlage um bis zu 30% schmälerte. Das Verwaltungsgericht entschied basierend auf dem Grundsatz, Landesrecht bricht nicht Bundesrecht, dass das in der Hamburger Baumschutzverordnung geregelte Fällverbot nicht die in § 2 EEG festgeschriebene Priorisierung von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien unterlaufen darf. Die Minderleistung der PV-Anlage durch den Schattenwurf des Baumes muss nicht hingenommen werden, das pauschale Berufen auf die lokale Baumschutzordnung ist unzulässig.

Etwas anders sieht es aus, wenn sich Nachbarn wegen einer befürchteten Verschattung gegen ein geplantes Bauvorhaben auf dem Nachbargrundstück wehren, welches jedoch die landesrechtlich vorgeschriebenen Abstandsflächen einhält. In diesem Fall wies das Verwaltungsgericht Hamburg die Klage ab mit der Begründung, ein bauplanungsrechtliches Rücksichtnahmegebot verlangt nicht, jegliche Beeinträchtigung zu vermeiden. Nur rücksichtslose Nutzungsbeschränkungen sind abwehrfähig. Letztlich scheiterte die Klage jedoch an der mangelnden Konkretisierung zu den angeblichen Folgen der Verschattung.

Nicht nur wenn es um baurechtliche Problemstellungen geht, sondern bei allen rechtlich relevanten Fragestellungen sind wir nach wie vor gern bereit, Sie mit unserem Team zu unterstützen.

Ihr Karsten Koch und das gesamte Team von SFSK.



Karsten Koch
Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Bau-
und Architektenrecht

Altersdiskriminierung gegenüber GmbH-Geschäftsführer



Dr. iur. Michael
Franz Schmitt
Rechtsanwalt

Nach dem Beschluss des BGH vom 28.10.2025 – II ZR 41/24 = BeckRS 2025, 38911 ist der Fremdgeschäftsführer einer GmbH regelmäßig als Arbeitnehmer iSv § 6 I Nr. 1 AGG anzusehen. In der Kündigung eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrags im zeitlichen Zusammenhang mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters kann eine verbotene Benachteiligung wegen des Alters liegen.

Diesem Beschluss lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der im Juni 1958 geborene Kläger war Geschäftsführer der beklagten GmbH. Bei der GmbH handelt es sich um die Wohnungsbaugesellschaft der Stadt Leverkusen. Der Anstellungsvertrag des Klägers sieht vor, dass sich dieser jeweils um fünf Jahre verlängert, wenn er nicht zwölf Monate vor Ablauf des jeweiligen Fünf-Jahres-Zeitraums gekündigt wird. Der Aufsichtsrat der GmbH beschloss am 24.01.2021, den Anstellungsvertrag mit Wirkung zum 31.01.2022 zu kündigen. Ebenfalls am 24.01.2021 wurde dem Kläger die Kündigung ausgesprochen. Gleichzeitig wurde angekündigt, mit dem Kläger Gespräche über einen bis zum 30.06.2024 befristeten Anstellungsvertrag zu führen; diese Gespräche führten letztlich zu keinem Ergebnis. Der Kläger begehrt u.a. die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Das LG hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das OLG festgestellt, dass die Kündigung unwirksam sei und sich der Anstellungsvertrag bis zum 31.01.2027 verlängert habe. Die dagegen gerichtete Revision der GmbH hat der BGH durch Beschluss zurückgewiesen.

Die Kündigung des Anstellungsvertrags ist gem. § 134 BGB iVm §§ 21 Nr. 2, 71 AGG unwirksam. Die ausgesprochene Kündigung unterfällt dem sachlichen Anwendungsbereich des AGG, da es sich um eine Entlassungsbedingung iSv § 2 I Nr. 2 AGG handelt. Zwar sieht § 2 IV AGG einen Ausschluss des Anwendungsbereichs für Kündigungen vor. Nach der Rechtsprechung des BGH findet dieser Ausschluss aber keine Anwendung, wenn die Kündigung nicht dem KSchG unterfällt. Dies ist bei der Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags der Fall. Auch der persönliche Anwendungsbereich ist eröffnet, da er bei europarechtskonformer Auslegung als Arbeitnehmer iSv § 6 I 1 Nr. 1 AGG anzusehen ist. Die Eigenschaft als Mitglied des Leitungsorgans schließt nicht aus, dass sich die Person in einem Unterordnungsverhältnis gegenüber der betreffenden Gesellschaft befindet

(EuGH NJW 2011, 2343 – Danosa). Vorliegend ergibt sich ein Unterordnungsverhältnis daraus, dass der Kläger als Fremdgeschäftsführer in die Organisation der GmbH eingebunden war und auf die Beschlussfassungen der Gesellschafterversammlung und des Aufsichtsrats keinen maßgeblichen Einfluss nehmen konnte. Die Entscheidung in zahlreichen bedeutsamen Angelegenheiten ist nach der Satzung der GmbH der Gesellschafterversammlung bzw. dem Aufsichtsrat vorbehalten. Dass dies weitgehend dem gesetzlichen Leitbild einer GmbH nach deutschem Recht entspricht, ist für den autonom zu bestimmenden Arbeitnehmerbegriff ohne Bedeutung. Auch der Umstand, dass er jeweils für fünf Jahre zum Geschäftsführer bestellt und die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden konnte, hindert nicht die Annahme eines Unterordnungsverhältnisses. Zwar sind die Abberufungsmöglichkeiten ein bei der vorzunehmenden Gesamtschau einzubeziehendes Kriterium; jedoch ist eine unbeschränkte Abberufungsmöglichkeit keineswegs konstitutiv für die Annahme eines Unterordnungsverhältnisses. Das OLG hat auch rechtsfehlerfrei eine unmittelbare Benachteiligung des Klägers durch die Kündigung wegen seines Alters iSv §§ 1, 3 I 1, 7 I AGG bejaht. Dafür spricht u.a. der Umstand, dass ihm angeboten wurde, nach erfolgter Kündigung einen bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters befristeten Vertrag abzuschließen. Die somit altersmotivierte Kündigung ist auch nicht gem. § 10 S. 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt. Nach dieser Vorschrift kann eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gerechtfertigt sein, wenn eine Vereinbarung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Beschäftigte eine Altersrente beantragen kann. § 10 S. 3 Nr. 5 AGG ist aber auf eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Kündigung weder direkt noch analog anwendbar.

Für die Praxis folgt aus der BGH-Entscheidung, dass Geschäftsführeranstellungsverträge keine automatische Verlängerung vorsehen sollten, wenn keine der beiden Seiten kündigt. Denn eine solche (GmbH-seitige) Kündigung birgt das Risiko, wegen Altersdiskriminierung unwirksam zu sein. In jedem Fall sollte der Geschäftsführeranstellungsvertrag eine automatische Beendigung bei Erreichen des gesetzlichen Eintrittsalters regeln; eine solche Regelung stellt zwar ebenfalls eine Altersdiskriminierung dar, ist aber aufgrund von § 10 S. 3 Nr. 5 AGG regelmäßig gerechtfertigt.

Vorsicht vor unzureichenden Angaben in innerbetrieblichen Stellenausschreibungen

Das Bundesarbeitsgericht hat sich neuerlich im Zusammenhang mit einer mitbestimmungspflichtigen Versetzung mit der zugrunde liegenden innerbetrieblichen Stellenausschreibung befasst. Der Beschluss des BAG vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24 – gibt für die Praxis wertvolle Hinweise zu den Mindestangaben einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung.

Gegenstand des Verfahrens war ein Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers, weil der Betriebsrat zu einer nach § 99 BetrVG beantragten Versetzung seine Zustimmung verweigert hatte. Der Betriebsrat war der Auffassung, die Stellenausschreibung sei unvollständig und damit nicht ordnungsgemäß erfolgt. Hintergrund war zunächst, dass der Betriebsrat, wozu er nach § 93 BetrVG berechtigt ist, vom Arbeitgeber die innerbetriebliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen verlangt hatte. Diesem Verlangen war der Arbeitgeber auch nachgekommen. Allerdings war in der Stellenbeschreibung kein Hinweis darauf enthalten, mit welchem Arbeitszeitvolumen die ausgeschriebene Stelle besetzt werden soll.

Das BAG hat die Auffassung des Betriebsrates bestätigt und festgestellt, dass der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigert hat, da es an einer nach § 93 BetrVG genügenden Ausschreibung fehlt. Hierzu führt das BAG aus, dass § 93 BetrVG zwar keine näheren Vorgaben über Form und Inhalt einer Ausschreibung enthält, aber die Stellenbeschreibung nach dem Zweck von § 93 BetrVG so formuliert sein muss, dass sie interessierte Arbeitnehmer nicht von einer Bewerbung abhält.

Als Mindestangaben verlange eine interne Stellenausschreibung deshalb

- die Beschreibung der betreffenden Stelle durch eine jedenfalls schlagwortartige Bezeichnung der mit ihr verbundenen Arbeitsaufgaben,

- der von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen sowie
- die Angabe, welches Arbeitszeitvolumen die zu besetzende Stelle umfassen soll.

Der Arbeitgeber hatte im Verfahren argumentiert, die Ausschreibung habe sich sowohl auf eine Teilzeit- als auch auf eine Vollzeitstelle bezogen, da der Umfang der Arbeitszeit nicht konkret in der Stellenausschreibung festgelegt worden sei. Dies ließ das BAG nicht gelten und führte aus, dass der Arbeitgeber, wenn er den zeitlichen Zuschnitt der Stellenausschreibung nicht festlegen, sondern den Verhandlungen mit dem jeweiligen Bewerber überlassen will, dies ausdrücklich kenntlich zu machen hat, anderenfalls könne die fehlende Angabe von einer Bewerbung abhalten. Es reichte auch nicht aus, dass gemäß der Argumentation des Arbeitgebers die ausgeschriebene Stelle im innerbetrieblichen Stellenportal aufgrund der dort hinterlegten Suchkriterien sowohl bei der Suche nach einer Vollzeit- als auch nach einer Teilzeitstelle zu finden gewesen wäre. Die im System hinterlegten Suchkriterien, die in der Stellenausschreibung selbst keinen Niederschlag gefunden haben, hielt das BAG für unerheblich.

Insofern ist in der Praxis das Augenmerk darauf zu richten, dass innerbetriebliche Stellenausschreibungen die vom BAG geforderten Mindestangaben enthalten.



Angela Koch
Rechtsanwältin | Fach-
anwältin für Arbeitsrecht



Haftung des Aufsichtsrats wegen Verletzung der Überwachungspflicht gegenüber dem Vorstand einer AG gem. § 90 Abs. 3 AktG

Der BGH stellte in seinem Urteil vom 14.10.2025, Az.: II ZR 78/24, klar: Kommt der Vorstand seiner aus § 90 Abs. Nr. 3 AktG folgenden, mindestens vierteljährlich zu erfüllenden Berichtspflicht nicht nach, muss der Aufsichtsrat zur Vermeidung einer eigenen Haftung aktiv und nachdrücklich auf den Erhalt der maßgeblichen Informationen hinwirken und beim Vorstand nachfragen und dies dokumentieren.

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Beklagte war bis Mitte 2018 Aufsichtsratsmitglied der nicht börsennotierten X-AG. In den Jahren 2013 und 2014 war die X-AG keiner Geschäftstätigkeit nachgegangen. Ab April 2015 tätigte die X-AG jedoch, vertreten durch ihren Vorstand, entgegen ihrem satzungsmäßigem Unternehmensgegenstand verschiedene Grundstücksgeschäfte.

Der Kläger erwarb im September und Dezember 2015 zwei Grundstücke, an denen ihm die X-AG allerdings kein Grundeigentum verschaffen konnte. Aufgrund eines vollstreckbaren Titels gegen die X-AG ließ der Kläger deren behauptete Schadenersatzansprüche gegenüber dem Beklagten aus §§ 116, 93 AktG pfänden, sich überweisen und erhob insoweit Klage über TEUR 115.

Das Landgericht Berlin hat die Klage abgewiesen, die dagegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Kammergericht (KG) Berlin durch Beschluss zurückgewiesen. Der BGH ließ die Revision zu.

Das KG begründete seinen Zurückweisungsbeschluss wie folgt. Zwar habe der Beklagte als Aufsichtsratsmitglied seine Überwachungspflichten dem Vorstand gegenüber verletzt, weil er diesen nur bei Zufallstreffen in einer örtlichen Bäckerei gefragt hatte, „ob alles in Ordnung“ sei. Denn selbst wenn er davon ausgegangen sein sollte, dass die AG entsprechend den Angaben des Vorstands keine Geschäftstätigkeit entfaltet habe, hätte er diese Angaben überprüfen müssen. Er hätte dazu jeweils zum Ende des Jahres durch die Einsicht in das Geschäftskonto und die Anforderung des Jahresabschlusses prüfen müssen, ob es tatsächlich keine Geschäftstätigkeiten gegeben habe. Seine diesbezügliche Unterlassung stelle daher eine Pflichtverletzung dar. Diese sei aber nicht kausal für den geltend gemachten Schaden bzgl. der Grundstückskäufe in 2015. Der Beklagte hätte bei pflichtgemäßem Handeln durch Überprüfung des von ihm angeforderten Jahresabschlusses und der Kontobewegungen erst Ende 2015/Anfang 2016 feststellen können, dass die AG ab April 2015 satzungswidrige Geschäfte vorgenommen hatte. Zu diesem Zeitpunkt hätte er die beiden bereits vorgenommenen Grundstücksgeschäfte aber nicht mehr verhindern können.

Der BGH sah dies anders und arbeitete zunächst die Pflichtverletzungen des Beklagten heraus. Dieser habe seine in § 111 Abs. 1 AktG statuierte Pflicht zur Überwachung des Vorstands und zur Verhinderung satzungswidriger Geschäfte verletzt, weil er nicht darauf hingewirkt hat, dass der Vorstand seiner Berichtspflicht nachkommt. Denn § 90 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 Nr. 3 AktG verpflichte den Vorstand, mindestens vierteljährlich über die Lage der Gesellschaft zu berichten und diese

Pflicht entfallende nicht dadurch, dass die AG keinen Geschäften nachgeht. Die Berichtspflichten des Vorstands seien für diesen eine Bringschuld: Er hätte gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 3 AktG dem Aufsichtsrat mindestens alle drei Monate über den Gang der Geschäfte, insbesondere den Umsatz, und die Lage der Gesellschaft berichten müssen.

Sodann wandte sich der BGH den korrespondierenden Pflichten des beklagten Aufsichtsrats zu. Dieser habe als Aufsichtsratsmitglied bei einer unzureichenden Berichterstattung darauf hinwirken müssen, dass er die Informationen erhält, die er für eine sinnvolle Überwachung der Geschäftsführung benötigt; die nachlässige Informationspolitik des Vorstands bietet dem Beklagten daher keine Exkulpationsmöglichkeit.

Eine eingeschränkte bzw. zum Stillstand gekommene Geschäftstätigkeit der Gesellschaft lasse die mindestens vierteljährliche Berichtspflicht des Vorstands nach § 90 AktG und die damit korrespondierende Informationspflicht des Aufsichtsrats auch nicht entfallen: Die zwingenden gesetzlichen Berichtspflichten gelten nicht nur für wirtschaftlich aktive Aktiengesellschaften.

Der Beklagte hätte daher, auch wenn die AG 2013 und 2014 keine Geschäfte getätigt hatte, den Vorstand spätestens zum Ende des 2. Quartals 2013 auffordern müssen, den vierteljährlich vorzulegenden, im Umfang an die fehlende Geschäftstätigkeit angepassten Bericht über den Gang der Geschäfte vorzulegen, und angesichts der gänzlich ausbleibenden Berichterstattung diese gegenüber dem Vorstand nachhaltig einfordern müssen.

Nach dem im Revisionsverfahren zugrunde zu legenden Sachvortrag des Klägers könne daher die Kausalität der Pflichtverletzung des Beklagten für den eingetretenen Schaden nicht verneint werden.

Nach den bisherigen Feststellungen des KG Berlin sei es auch nicht auszuschließen, dass der Beklagte seine Pflicht, den Vorstand der Aktiengesellschaft zu überwachen und zur vierteljährlichen Berichterstattung zu veranlassen, schuldhaft verletzt hat: Nach §§ 116, 93 Abs. 2 AktG habe das Aufsichtsratsmitglied darzulegen und zu beweisen, dass es seine Pflichten nicht verletzt hat oder dass es jedenfalls an der Nichterfüllung kein Verschulden trifft. Mangels hinreichender Feststellungen des Berufungsgerichts hierzu hat der BGH das Verfahren daher an das KG Berlin zurückverwiesen.

Fazit:

Die Entscheidung des BGH erinnert beide Teile der Verwaltung einer AG – den Vorstand und den Aufsichtsrat – eindringlich an klare Leitlinien für pflichtgemäßes Verhalten. Dabei beschreiben § 90 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, Abs. 2 Nr. 3 AktG die mindestens vierteljährliche Berichtspflicht des Vorstands eigentlich klar und für jeden verständlich. Der BGH hat dem betroffenen Aufsichtsratsmitglied mit seiner Entscheidung in Erinnerung gerufen, dass ein dem Vorstand gegenüber bestehendes „blindes Vertrauen“ auch zu einer eigenen Haftung führen kann.

Handgeldzahlungen im Profisport

In einem am 23.04.2026 veröffentlichten Urteil vom 03.03.2026 – IX R 33/231 – hat sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der steuerlichen Behandlung von Handgeldzahlungen im Profisport auseinandergesetzt.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall unterhielt die Klägerin als Kapitalgesellschaft eine Fußball-Lizenzspielerabteilung. Sie hatte mit mehreren transferablösepflichtigen und -ablösefreien Lizenzspielern Vereinbarungen über die Zahlung eines Handgelds anlässlich des Abschlusses oder der Verlängerung von deren Arbeitsverträgen getroffen.

Die Klägerin zog die gezahlten Handgelder als sofortige Betriebsausgaben ab. Das Finanzamt verteilte die Ausgaben dagegen auf die Vertragslaufzeit und bildete hierzu in der Bilanz aktive Rechnungsabgrenzungsposten (RAP).

Der hiergegen gerichteten Klage gab das zuständige Finanzgericht mit der Begründung statt, die Spieler hätten das Handgeld nur für die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags erhalten („signing fee“), sodass es an einer für die Aktivierung eines RAP erforderlichen zeitraumbezogenen Gegenleistung fehle.

Auf die Revision des Finanzamtes hob der BFH das Urteil auf und verwies die Sache zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Entscheidung zurück.

In seiner Begründung führt der BFH aus, das erstinstanzliche Finanzgericht habe rechtsfehlerhaft keine Feststellungen dazu getroffen, ob der Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen der Klägerin und dem jeweiligen Fußball-Lizenz-

spieler im Streitzeitraum notwendige Voraussetzung für dessen Einsatz im Lizenzspielbetrieb war. Sollte dies der Fall sein, wäre jedenfalls das Handgeld, das im Zuge eines ablösepflichtigen Spielertransfers gezahlt wurde, den aktivierungspflichtigen Anschaffungskosten eines Wirtschaftsguts zuzuordnen. Soweit die Handgelder nicht als Anschaffungskosten zu aktivieren wären, lägen im Einklang mit der Entscheidung des Finanzgerichts sofort abziehbare Betriebsausgaben vor.

Ein Handgeld, das an einen ablösepflichtig wechselnden Fußballspieler gezahlt wird, könne durchaus zu den aktivierungspflichtigen Anschaffungskosten des immateriellen Wirtschaftsguts „Spielerlaubnis“ zählen. Zahle der Club für den Wechsel des Spielers eine Ablöse an den bisherigen Verein, um an dessen Stelle von der Deutschen Fußball-Liga e.V. (DFL) die Berechtigung zu erhalten, den Spieler im Lizenzspielbetrieb einzusetzen, liege hierin ein Entgelt für den Erwerb dieses Wirtschaftsguts. Ein Spieler-Handgeld gehöre dann zu dessen Anschaffungsnebenkosten, sofern nach den verbandsrechtlichen Statuten der DFL der Abschluss eines Arbeitsvertrags, für den das Handgeld gezahlt wird, Voraussetzung für die Erteilung der Spielerlaubnis ist.

Wechselt der Spieler dagegen ablösefrei oder wird sein Arbeitsvertrag verlängert, dürfe ein an ihn gezahltes Handgeld nicht aktiviert werden, da für die Erteilung der Spielerlaubnis kein Entgelt gezahlt werde. In einem solchen Fall könne für das Handgeld auch kein aktiver RAP bilanziert werden, sofern sich die Gegenleistung des Spielers für den Erhalt des Handgelds in der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags erschöpft.



Kevin Stein
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Steuerrecht



Dr. iur. Kerstin Steidte-Schmitt
Rechtsanwältin

Urheberrechtsschutz für KI-generierte Inhalte – was zwei aktuelle Urteile für die Praxis bedeuten



Benjamin Ellrodt
Rechtsanwalt

In der letzten UPDATE bin ich bereits auf mögliche Verstöße gegen das Markenrecht oder Urheberrecht bei der Nutzung von generativer KI eingegangen. In diesem Artikel soll es nun gewissermaßen als Fortsetzung darum gehen, ob und inwieweit generierte Inhalte selbst urheberrechtlichen Schutz genießen können.

Diese Frage ist zunehmend Gegenstand von Gerichtsentscheidungen. Zwei aktuelle Entscheidungen – eine des Amtsgerichts München (Az. 142 C 9786/25, Urteil vom 13.02.2026) und eine des Landgerichts Frankfurt (Az. 2-06 O 401/25, Beschluss vom 17.12.2025) – geben nun wichtige Hinweise darauf, wo die Grenzen verlaufen. Das Ergebnis ist dabei weniger überraschend als die Begründung im Detail.

In dem Münchener Verfahren hatte der Kläger drei Logos ausschließlich mithilfe einer generativen KI erstellt und diese auf seiner Webseite verwendet. Der Beklagte verwendete diese Logos auf seiner eigenen Webseite und wurde daraufhin von dem Kläger auf Unterlassung und Löschung in Anspruch genommen. Das Amtsgericht München sah den Anspruch hingegen als nicht gegeben an und wies die Klage ab. Das Amtsgericht stellte klar, dass ein urheberrechtlicher Schutz voraussetzt, dass das Werk eine persönliche geistige Schöpfung darstellt und freie kreative Entscheidungen des Schöpfers zum Ausdruck bringt. KI-generierte Inhalte können diesen Schutz zwar grundsätzlich erlangen, aber nur dann, wenn die eingesetzten Prompts (Arbeitsanweisungen) das Ergebnis so konkret und detailliert vorgeben, dass der KI praktisch kein eigener Gestaltungsspielraum mehr bleibt und sie nur noch als Werkzeug des Nutzers agiert, also nur noch umsetzt, was sich der Anwender schon im Detail vorstellt. Genau daran scheiterte der Kläger in allen drei Fällen. Beim ersten Logo bestand der Prompt aus lediglich zwei Zeilen mit einer sehr allgemeinen Beschreibung. Beim zweiten Logo war der Prompt zwar mit rund 1.700 Zeichen deutlich umfangreicher, blieb aber inhaltlich so vage, dass kein Rückschluss auf das konkrete Aussehen des Ergebnisses möglich war. Beim dritten Logo nahm der Kläger nur geringfügige, überwiegend handwerkliche Nachbearbeitungen vor. Die kreative, gestalterische Leistung kam in allen drei Fällen aber von der KI. Kurz gesagt: Das bloße Auswählen des besten von mehreren KI-Ergebnissen genügt für einen

Urheberrechtsschutz ebenso wenig wie ein allgemein gehaltenere, ergebnisoffener Prompt.

Anders lag der Sachverhalt, der der Entscheidung des Landgerichts Frankfurt zugrunde lag. Dort hatte die Klägerin einen Liedtext selbst und ohne Verwendung der KI verfasst. Lediglich die musikalische Komposition und Umsetzung erfolgten mit Hilfe eines KI-Systems. Als Teile des Textes in einem Lied des Beklagten wiederverwendet wurden, beantragte die Klägerin eine einstweilige Verfügung. Das Landgericht Frankfurt folgte ihrer Argumentation und gab dem Antrag statt. Das Gericht bestätigte den urheberrechtlichen Schutz des Textes, weil es im Unterschied zum vorherigen Fall eben um eine eigene persönliche geistige Schöpfung der Klägerin ging, nämlich ihren selbstgeschriebenen Liedtext. Der spätere Einsatz von KI bei der Vertonung änderte daran nichts, weil auch der Text selbst bereits urheberrechtlichen Schutz genießt und nicht nur das gesamte Lied als Endprodukt. Diesen Schutz verliert das menschlich geschaffene Werk auch dann nicht, wenn es in einem KI-gestützten Gesamtprodukt aufgeht.

Beide Entscheidungen befassen sich zudem mit der Frage, wer im Streitfall eigentlich darlegen und beweisen muss, dass ein Werk schutzfähig ist. Diese Pflicht obliegt nach beiden Entscheidungen grundsätzlich demjenigen, der den Schutz des Werkes für sich beansprucht. Trägt die Gegenseite konkrete Anhaltspunkte dafür vor, dass es sich um einen nicht schutzfähigen KI-Output handelt, muss der Anspruchsteller nachvollziehbar darlegen, welche Bestandteile auf eigener menschlicher Schöpfung beruhen und wie der Entstehungsprozess konkret ablief.

Für die Praxis ergibt sich daraus eine klare Empfehlung: Wer Inhalte schafft, die zumindest teilweise unter KI-Einsatz entstehen, sollte den Schaffensprozess sorgfältig dokumentieren. Dazu gehört die Sicherung der verwendeten Prompts ebenso wie eine klare Unterscheidung, welche Elemente vom Menschen und welche von der KI stammen. Rein KI-generierte Inhalte dürften in den meisten Fällen keinen Urheberrechtsschutz genießen – wer sich allein darauf verlässt, riskiert, im Streitfall ohne Rechtsschutz dazustehen.

Lange Trennungszeit als Korrektiv des Versorgungsausgleichs

Der Versorgungsausgleich folgt dem Leitbild der hälftigen Teilhabe beider Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten. § 27 VersAusglG eröffnet hiervon nur ausnahmsweise bei grober Unbilligkeit eine Korrektur. Eine aktuelle Entscheidung des OLG Dresden (Beschluss vom 04.05.2026, 23 UF 843/25) greift diese Ausnahme auf und wendet sie auf Fälle sehr langer Trennung mit wirtschaftlicher Entflechtung an.

Der Senat knüpft dabei an die obergerichtliche Linie an, wonach eine außergewöhnlich lange Trennungszeit – bei vollständiger wirtschaftlicher Verselbständigung – eine zeitliche Beschränkung des Versorgungsausgleichs auf den Zeitraum bis zum Ende des Trennungsjahres rechtfertigen kann. Maßgeblich ist nicht, ob der ausgleichspflichtige Ehegatte die Trennungszeit durch frühere Scheidung hätte verkürzen können. Entscheidend ist, dass die Versorgungsgemeinschaft tatsächlich aufgehoben und durch getrennte wirtschaftliche Lebensläufe ersetzt wurde.

Tatsächlich haben die Eheleute 1974 geheiratet, lebten aber spätestens seit Ende 1999 getrennt. Das Trennungsdatum wurde durch beide Eheleute im Scheidungsantrag bestätigt. Zentral ist, dass es bereits ab 1999 zu einer vollständigen wirtschaftlichen Entflechtung kam. Beide Eheleute führten getrennte Konten und der Ehemann begründete einen eigenen Haushalt. Der Umstand, dass die Eheleute zuvor noch eine gemeinsame Immobilie und Konten hatten, genügt nach der Würdigung des OLG nicht, um das Fortbestehen einer Versorgungsgemeinschaft über den Trennungszeitpunkt hinaus anzunehmen.

Hinzu treten nach Wertung des OLG zwei Aspekte der Gesamtabwägung:

Die Ehefrau trug nach der Trennung den Unterhalt für die gemeinsame Tochter allein; der Ehemann hatte sich aus der Familienverantwortung weitgehend verabschiedet.

Beide Eheleute beziehen bereits seit Jahren Altersrente; der Ehemann seit 2011 die Ehefrau seit 2017. Beide haben ihre Lebensplanung an den bestehenden Ver-

sorgungsstatus angepasst. Eine nachträgliche umfassende Umverteilung würde in gewachsene Strukturen eingreifen.

Vor diesem Hintergrund qualifiziert das Gericht einen Versorgungsausgleich, der die fast 24-jährige Trennungsphase vollständig einbezieht, als „grob unbillig“ im Sinne des § 27 VersAusglG und beschränkt den Ausgleich daher auf Anrechte, die bis zum Ablauf des Trennungsjahres Ende 2000 erworben wurden.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass lange Trennungszeiten nicht automatisch den Versorgungsausgleich verkürzen, dass sie aber bei extremem Missverhältnis zwischen Dauer des ehelichen Zusammenlebens und Trennungsphase ein gewichtiges Billigkeitskriterium darstellen. Das OLG verlangt kumulativ eine außergewöhnlich lange Trennungszeit (hier: über 23 Jahre), die vollständige wirtschaftliche Verselbständigung ab der Trennung und eine Gesamtabwägung der wirtschaftlichen, sozialen und persönlichen Verhältnisse, in der zusätzliche Faktoren, wie Alleinunterhalt für gemeinsame Kinder oder bereits gefestigte Rentenpositionen, den Ausschlag geben.

Praktisch wichtig ist zudem die strenge Bindung an das eigene Vorbringen: Wer im Scheidungsantrag einen frühen Trennungszeitpunkt behauptet, kann sich im Versorgungsausgleichsverfahren kaum auf eine spätere Trennung zurückziehen. Die Entscheidung mahnt daher zur konsistenten und vorausschauenden Prozesstaktik im Verbund von Scheidung und Versorgungsausgleich.

Schließlich bestätigt der Beschluss die Möglichkeit, den Versorgungsausgleich regelmäßig auf den Zeitpunkt zu begrenzen, zu dem der Scheidungsantrag erstmals hätte gestellt werden können, also auf das Ende des Trennungsjahres. Gerade bei langjährigen „Trennungsehen“ wird § 27 VersAusglG damit zu einem zentralen Instrument, um die gesetzliche Halbteilung an die reale Versorgungsgemeinschaft anzupassen.



Christin Apitz
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht | Kanzlei Meyer-Goetz, Oertel und Kollegen



Revolution in der Beurteilung der Unterscheidungskraft von Slogans? Neue Maßstäbe durch CP17



Dr. Marvin Frisch
Patentanwaltskandidat |
Kanzlei Prüfer & Partner



Dr. Dorothea Hofer
Patentanwältin |
Kanzlei Prüfer & Partner

Slogans können als Marke geschützt werden – jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen, welche beispielsweise bei reinen Werbeaussagen nicht erfüllt werden. Die Eintragung von Slogans als Unionsmarke folgt einer gefestigten Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) und des Gerichts der Europäischen Union (EuG). Das Konvergenzprojekt CP17 des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) markiert einen wichtigen Meilenstein in der europäischen Markenpraxis. Ziel des Projekts ist es, die Prüfungs- und Beurteilungspraxis hinsichtlich der Unterscheidungskraft von Slogans in der Europäischen Union zu harmonisieren. CP17 wurde am 8. November 2025 vom Verwaltungsrat des EUIPO einstimmig angenommen. Das Deutsche Patent- und Markenamt (DPMA) hat die gemeinsame Praxis sowie die entsprechenden Prüfungsrichtlinien bereits mit Wirkung zum 16. Februar 2026 offiziell umgesetzt.

Zentrale Beurteilungskriterien

Nach den CP17-Richtlinien müssen Slogans ihre wesentliche Funktion als Hinweis auf die betriebliche Herkunft erfüllen. Die Prüfung basiert auf folgenden zentralen Kriterien:

- **Grundsatz der Gleichbehandlung:** Slogans unterliegen exakt denselben Kriterien für die Beurteilung der Unterscheidungskraft wie alle anderen traditionellen Markenformen (z. B. Wort- oder Bildmarken). Es dürfen an sie keine strengeren Maßstäbe angelegt werden.
- **Über bloße Werbung hinausgehend:** Ein Slogan darf nicht lediglich vage Informationen über die Waren und Dienstleistungen vermitteln. Insbesondere darf ein Slogan nicht ausschließlich als informative, anpreisende oder wertorientierte Werbebotschaft dienen, sondern muss zwingend auf eine spezifische kommerzielle Herkunft hinweisen.
- **Erfordernis der kognitiven Anstrengung:** Ein entscheidender Faktor für die Bejahung der Unterscheidungskraft ist, ob der Slogan eine gewisse kognitive Anstrengung (Interpretationsaufwand) der maßgeblichen Verkehrskreise erfordert, um seine Bedeutung in Verbindung mit den beanspruchten Waren oder Dienstleistungen zu erfassen. Dies wird in der Regel durch ungewöhnliche syntaktische Strukturen, Wortspiele, Doppeldeutigkeit (Ambiguität), einen poetischen und/oder rhythmischen Effekt erreicht.

Keine Unterscheidungskraft

„Pioneering for you“:

Dieser Slogan wird als rein anpreisend und wertorientiert eingestuft, welcher lediglich den innovativen Ansatz des Unternehmens lobt – ohne konkreten Herkunftshinweis. (EuG, 12.12.2014, T-601/13, EU:T:2014:1067)

„Create Delightful Human Environments“:

Wortfolge wird als generisches, informatives Leitbild (Mission Statement) verstanden, welche dem Verbraucher lediglich ein allgemeines Unternehmensziel vermittelt, aber einen einprägsamen Herkunftshinweis vermissen lässt. (EuG, 13.05.2020, T-49/19, EU:T:2020:197)

„SAFETY 1ST“:

Fehlende Unterscheidungskraft, da lediglich die gewöhnliche und rein informative Werbebotschaft vermittelt wird, dass Sicherheit bei den betreffenden Waren an erster Stelle steht. (EuG, 24.01.2008, T-88/06, EU:T:2008:15)

Unterscheidungskraft

„Vorsprung durch Technik“:

Verlangt vom Verbraucher eine gewisse kognitive Anstrengung; weist darüber hinaus Originalität und Prägnanz auf, welche ihn als Herkunftshinweis einprägsam machen. (EuGH, 21.01.2010, C-398/08 P, EU:C:2010:29)

„IT’S APP2You“:

Wortspiel mit ungewöhnlicher syntaktischer Struktur; die Kombination einer englischen Redewendung mit einer Zahl („APP2You“ statt „up to you“) erzeugt einen Überraschungseffekt, der den nötigen Interpretationsaufwand auslöst. (BPatG, 25.02.2015, 524/13)

„IT’S LIKE MILK BUT MADE FOR HUMANS“:

Löst einen kognitiven Prozess aus, da die konventionelle Wahrnehmung von Milch durch eine unerwartete Gegenüberstellung in Frage gestellt wird. Diese Originalität befähigt den Slogan, effektiv als Hinweis auf die kommerzielle Herkunft zu dienen. (EuG, 20.01.2021, T253/20, EU:T:2021:21)

Fazit

Als Kernbotschaft lässt sich festhalten, dass ein Werbespruch, der über eine rein anpreisende Funktion hinausgeht und eine gewisse Interpretationsleistung erfordert, erhöhte Chancen auf eine erfolgreiche Eintragung hat. Werbe- bzw. Kundenversprechen, anpreisende oder unmittelbar

verständliche Aussagen sind zu vermeiden. CP17 ist daher weniger als Revolution anzusehen, sondern dient vielmehr einer Harmonisierung der etablierten, und mitunter komplexen, Beurteilungskriterien. Dies erhöht begrüßenswerterweise die Rechtssicherheit für Markenmelder in der EU.

Regelungen zum ermäßigten Steuersatz in der Gastronomie ab 2026

Das Bundesfinanzministerium hat Regelungen zur Änderung des Umsatzsteuersatzes für Speisen in der Gastronomie- und Beherbergungsbranche veröffentlicht und den Umsatzsteuer-Anwendungserlass angepasst.

Seit dem 1. Januar 2026 gilt in der Gastronomie wieder der ermäßigte Umsatzsteuersatz für die Abgabe von Speisen, der bereits während der Corona-Pandemie befristet zur Anwendung kam. Da die Änderung diesmal unbefristet gelten soll, hat das Bundesfinanzministerium neben einer Übergangsregelung auch Regelungen zur Kaufpreisaufteilung von Kombiangeboten im Umsatzsteuer-Anwendungserlass eingefügt.

Für die Aufteilung des Gesamtpreises eines Kombiangebots in den Teil, der dem regulären Umsatzsteuersatz unterliegt und den ermäßigt besteuerten Teil, gibt es verschiedene Methoden. Neben der gängigen Aufteilung nach dem Verhältnis der Einzelpreise lässt der Fiskus nun im Rahmen einer Nichtbeanstandungsregelung auch eine pauschale Aufteilung zu. Demnach wird es nun nicht beanstandet, wenn zur Aufteilung des Gesamtkaufpreises von Kombiangeboten aus Speisen und Getränken der auf die Getränke entfallende Entgeltanteil mit 30 % des Gesamtpreises angesetzt wird.

Bei Beherbergungsleistungen, die unter den ermäßigten Steuersatz fallen, gab es bereits eine vergleichbare Nichtbeanstandungsregelung, nach der für das Frühstück und andere Leistungsbestandteile, die dem regulären Steuersatz unterliegen, ein Entgeltanteil von 20 % des Gesamtpreises angesetzt werden konnte. Weil nun der Speisenanteil im Frühstück ebenfalls dem ermäßigten Steuersatz unterliegt, wurde der Pauschalsatz für nicht begünstigte Leistungsanteile auf 15 % reduziert. Wer sich diese Regelung zunutze macht, kann also nun 85 % des Gesamtpreises mit dem ermäßigten Steuersatz ansetzen.

Schließlich enthält das kurz vor dem Jahreswechsel veröffentlichte Schreiben des Ministeriums auch eine Übergangsregelung für die Silvesternacht. Demnach wird es zur Vermeidung von Übergangsschwierigkeiten nicht beanstandet, dass auf Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen, die in der Nacht vom 31. Dezember 2025 zum 1. Januar 2026 ausgeführt werden, der bis zum 31. Dezember 2025 geltende Regelsteuersatz von 19 % angewandt wird. Selbstverständlich ist auch eine zeitgenaue Umstellung zulässig, aber mit deutlich mehr Arbeits- und Nachweisaufwand verbunden.



Silvio Weiß
Steuerberater



Neues Programm zur Förderung von Elektro- und Hybridfahrzeugen

Je nach Fahrzeugtyp, Haushaltseinkommen und Familiengröße erhalten Käufer eines neuen Elektro- oder Hybridfahrzeugs ab 2026 wieder eine staatliche Förderung von 1.500 Euro bis 6.000 Euro.

Schon im November gab es erste Meldungen, dass die Koalition die private Anschaffung von Elektroautos wieder bezuschussen will. Das alte Förderprogramm war Ende 2023 aufgrund der angespannten Haushaltslage abrupt eingestellt worden. Den Start der neuen Förderung hat die Koalition allerdings auch gleich verstoßert, nachdem die Pressekonferenz zur Vorstellung des Förderprogramms ganz kurzfristig verschoben wurde, weil es noch keine abschließende Einigung zur Förderung von Hybrid-Fahrzeugen gab. Jetzt stehen die Eckpunkte aber fest.

Die Förderung soll sogar rückwirkend ab dem Jahresbeginn greifen. Konkret gilt: Wer sein Elektroauto oder bestimmte Plug-in-Hybride sowie Elektroautos mit Reichweitenverlängerer ab dem 1. Januar 2026 neu zugelassen hat oder zulässt und unter einer bestimmten Einkommensgrenze liegt, kann je nach Fahrzeug, Einkommen und Familiengröße Fördermittel in Höhe von 1.500 bis 6.000 Euro beantragen. Förderfähig sind sowohl der Kauf als auch das Leasing von Neuwagen. Die eingeplanten Mittel in Höhe von drei Milliarden Euro reichen für geschätzt 800.000 geförderte Fahrzeuge im Zeitraum von 2026 bis 2029.

Die Basisförderung für reine Elektrofahrzeuge beträgt im neuen Förderprogramm 3.000 Euro. Für Plug-in-Hybride sowie Elektroautos mit Range Extender gibt es 1.500 Euro, sofern deren CO₂-Ausstoß pro Kilometer maximal 60 Gramm beträgt. Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass das zu versteuernde Haushaltsjahreseinkommen maximal 80.000 Euro beträgt. Das entspricht ungefähr einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 4.800 Euro bei ledigen Personen und 5.400 Euro bei Ehepaaren. Für Haushalte mit maximal 60.000 Euro Haushaltsjahreseinkommen gibt es einen Aufschlag auf die Basisförderung von 1.000 Euro, für Haushalte mit maximal 45.000 Euro zu versteuerndem Haushaltsjahreseinkommen von weiteren 1.000 Euro.

Für minderjährige Kinder im Haushalt gibt es bei allen förderfähigen Fahrzeugen darüber hinaus einen Zuschlag von 500 Euro pro Kind für bis zu zwei Kinder unter 18 Jahren. Außerdem steigt die maximale Einkommensgrenze von 80.000 Euro um 5.000 Euro je Kind, das zu berücksichtigen ist, sodass die Förderung also bei einem zu versteuerndem Haushaltsjahreseinkommen von bis zu 90.000 Euro gewährt wird. Die beiden niedrigeren Einkommensstufen für den einkommensabhängigen Förderzuschlag bleiben dagegen auch mit Kindern unverändert bei 45.000 Euro bzw. 60.000 Euro.

Je nach Fahrzeugart, Familiengröße und Einkommen ist somit eine Förderung zwischen 1.500 Euro und 6.000 Euro möglich. Die maximale Förderung erhält dabei eine Familie mit mindestens zwei minderjährigen Kindern und einem Haushaltsjahreseinkommen von bis zu 45.000 Euro für die Anschaffung eines reinen Elektrofahrzeugs. Mit einer Förderung in dieser Höhe werden viele Elektrofahrzeuge inzwischen spürbar günstiger zu haben sein als vergleichbare Verbrenner, sofern die Industrie auf die neue Förderung nicht mit einem Preisanstieg bei Elektrofahrzeugen reagiert. Damit die Förderung nicht nachträglich aberkannt wird, muss ein gefördertes Fahrzeug vom Antragsteller mindestens 36 Monate gehalten werden.

Für die Förderung maßgeblich ist das Datum der Neuzulassung ab dem 1. Januar 2026. Die Förderanträge können rückwirkend und erst nach der Zulassung des Fahrzeugs gestellt werden. Das Online-Portal dazu wird voraussichtlich im Mai 2026 freigeschaltet. Dort können dann alle erforderlichen Unterlagen und Angaben in digitaler Form eingereicht werden. Die Antragstellung muss spätestens ein Jahr nach der Zulassung erfolgen, weshalb bei der Prüfung der Einkommensgrenze die steuerpflichtigen Einkünfte des Vorjahres maßgeblich sind. Wer die Förderung möglichst schnell erhalten will, muss sich also auch mit der Steuererklärung beeilen, damit der entsprechende Steuerbescheid vom Finanzamt bald vorliegt.

Ansatz des angemessenen Unternehmenslohns im steuerlichen vereinfachten Ertragswertverfahren

Oftmals muss im Ertrag- und Erbschaftsteuerrecht der gemeine Wert von nicht notierten Anteilen an Kapitalgesellschaften oder des Betriebsvermögens ermittelt werden. Beispiele hierfür sind die Feststellung eines Einbringungsgewinns oder die Bewertung einer Schenkung. Im Rahmen des vereinfachten Ertragswertverfahrens ist die wesentliche Stellschraube der Unternehmerlohn als wesentlicher Korrekturposten insbesondere für klein- und mittelgroße Unternehmen (KMU).

Der Preis, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr bei einer Veräußerung zu erzielen ist, ist der gemeine Wert. Bezogen auf Anteile an Kapitalgesellschaften wird in § 11 Abs. 2 BewG das Verfahren zur Ermittlung des gemeinen Werts bestimmt. Dieses Verfahren findet sowohl für erbschaft- als auch ertragsteuerliche Zwecke Anwendung. Im vereinfachten Ertragswertverfahren wird der normalisierte, durchschnittliche Steuerbilanzgewinn der letzten drei Wirtschaftsjahre ermittelt und mit einem Faktor von 13,75 multipliziert. Der sich ergebende Wert ist der Wert der Kapitalgesellschaft oder Beteiligung. Zur Normalisierung ist der Gewinn um verschiedene Korrekturposten zu erhöhen bzw. zu vermindern. Einer der wesentlichsten Korrekturposten ist dabei der Unternehmerlohn. Die Berücksichtigung des Unternehmerlohns mindert den Unternehmenswert oft um einen siebenstelligen Betrag und führt gerade bei kleineren Unternehmen nicht selten zu einem Unternehmenswert von Null.

Häufig werden in den zu bewertenden Unternehmen keine angemessenen Unternehmerlöhne gezahlt. Oftmals halten die Geschäftsführergehälter einem Fremdvergleich nicht stand, darüber hinaus liegt die tatsächliche Arbeitszeit des Inhabers weit über der eines angestellten Fremdgeschäftsführers. Es gibt unterbezahlte mitarbeitende nahestehende Familienangehörige oder das Geschäftsführergehalt beinhaltet eine (nicht fremdübliche) Variable in dem die des Geschäftsführergehalts durch Gewinnausschüttungen ersetzt werden. All diese Sachverhalte sind in einer Bewertung zu korrigieren, der Ansatz solcher „kalkulatorischer Unternehmerlöhne“ wirkt sich mindernd auf den Ertragswert nach dem steuerlichen vereinfachten Ertragswertverfahren (und auf alle anderen Bewertungsverfahren) aus. Es gilt: Je höher der Unternehmerlohn, desto geringer ist der gemeine Wert nach dem vereinfachten Ertragswertverfahren (und desto geringer fällt die Steuerzahllast aus).

Bewertet man ein Einzelunternehmen oder eine Personengesellschaft so ist oftmals gar kein Geschäftsführergehalt gewinnmindernd in Ansatz gebracht worden, zur rechtsformneutralen Besteuerung ist in solchen Fällen auch ein angemessener Unternehmerlohn anzusetzen. Angemessen ist das was ein fremder Dritter (Nichtgesellschafter oder Nichtfamilienangehöriger) verlangen würde, um tätig zu sein.

Ermittelt wird diese fremdübliche Entlohnung durch den internen und externen Betriebsvergleich. Extern sind Ausgangspunkt Statistiken zu Geschäftsführergehältern, welche nach Ansicht des BFH aus empirischen Gehaltsstudien abgeleitet werden können wie z. B. die Karlsruher Tabelle (auch Kienbaum-Studien oder andere Studien beispielsweise von

Bewerter-Portalen können dazu herangezogen werden). In aller Regel ergibt sich der angemessene Unternehmerlohn als Bandbreite in Abhängigkeit des Umsatzes oder der Mitarbeiterzahl. Beispielsweise gibt die Karlsruher Tabelle für 2024 für Freiberufler mit einem Umsatz unter 2,5 Mio. Euro und unter 20 Mitarbeitern das angemessene Geschäftsführergehalt mit 232 TEuro bis 332 TEuro an.

In ertragsschwachen Unternehmen oder im Fall von Verlustjahren wird der fremdübliche Ansatz von Geschäftsführergehältern in aller Regel von der Finanzverwaltung nicht akzeptiert, da man aufgrund des Halbteilungsgrundsatzes auf Verwaltungsseite davon ausgeht, dass das Geschäftsführergehalt unangemessen hoch ist wenn es 50 % des Jahresüberschusses übersteigt. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass auch bei Verlustunternehmen und ertragsschwachen Unternehmen ein Fremdgeschäftsführer nicht auf ein angemessenes Gehalt verzichten würde. Die Inhaber- oder Gesellschafterstellung kann somit nicht nachteilig für den Steuerzahlenden ausgelegt werden. Allenfalls ist bei ertragsschwachen Verlust-Unternehmen mindestens der untere Wert der Bandbreite anzusetzen, bei ertragsstarken maximal der obere Wert der Bandbreite.

Das so ermittelte Ergebnis ist jedoch noch zu verproben durch den internen Betriebsvergleich: Entspricht das interne Lohnniveau nicht fremdüblichen Grundsätzen so spricht das gegen den Ansatz eines fremdüblichen Gehalts insbesondere in Fällen, in denen ein Fremdgeschäftsführer neben dem Inhaber tätig ist. Sollten solche Bewertungen also in Zukunft anstehen, empfiehlt es sich entsprechende Lohnanpassungen vorzunehmen.

Sind mehrere Geschäftsführer tätig, so sind Abschläge auf die einzelnen Gehälter vorzunehmen insbesondere dann, wenn die Aufgaben in vergleichbaren Unternehmen nur von einem Geschäftsführer erledigt werden. Ist ein Geschäftsführer für mehrere Gesellschaften tätig, so wird von Seiten der Finanzverwaltung argumentiert, dass er dann nicht jedem Unternehmen seine volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen kann, somit würde ein Fremdgeschäftsführer auch grundsätzlich nur ein entsprechend gekürztes Gehalt erhalten.

Oben genannte Grundsätze gelten analog für mitarbeitende Familienangehörige. Ist also ein weiteres Familienmitglied im Bereich der Personalabrechnung oder im Bereich der Finanzbuchhaltung tätig und unterstützt mit entsprechendem Engagement und Zeitaufwand den Firmeninhaber, so wird in den seltensten Fällen ein fremdübliches Gehalt für diese Form des kaufmännischen Leiters bezahlt. Auch hier gilt das oben Gesagte: Es sind entsprechende Anpassungen (den steuerlichen Wert mindernd) vorzunehmen und zu dokumentieren.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass die sorgsame Analyse und Ermittlung der Personal- und Gehaltsstruktur massive Auswirkungen im erbschafts-, schenkungs- oder sonstigen ertragsteuerlichen Verfahren nach sich zieht, aufgrund der großen Hebelwirkung sind hier entsprechende Bewertungskapazitäten aufzuwenden.



Anja Herrbach
Steuerberaterin



Andreas D. Trapp
Wirtschaftsprüfer |
Steuerberater



IMPRESSUM:

SFSK.

Web: www.sfsk-law.de
Mail: kanzlei@sfsk-law.de

Weststraße 49
09112 Chemnitz
Telefon: +49 (0)371 90 97 43
Fax: +49 (0)371 90 97 499