

# VERTRAULICHE DATEN EINFACH UND SICHER AUSTAUSCHEN – WIR BEI GHJ GEHEN ES AN



**SOZIALVERSICHERUNG GMBH-  
GESELLSCHAFTER: NUR NOCH DER CHEF IST  
BEFREIT! ■** *Mehr S. 3*

**DIE NEUREGELUNG DER ERBSCHAFT-  
STEUER – EINE UNENDLICHE GESCHICHTE**  
Neuregelung noch nicht erfolgt ■ *Mehr S. 4*

*Was man erfindet,  
tut man mit Liebe,  
was man gelernt hat,  
mit Sicherheit.*

J.W. von Goethe

**AUS DEN EIGENEN REIHEN**  
Nachwuchs, Zuwachs und bestandene Prüfung. ■ *Mehr S. 6*

## IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:

**G H J**  
Wir wissen wie

Steuerberater Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte

Hafenstraße 3  
77694 Kehl  
Postfach 15 07  
77694 Kehl  
Telefon +49 | 78 51 | 87 08-0  
Fax +49 | 78 51 | 87 08-211

[www.g-h-j.de](http://www.g-h-j.de)  
E-Mail: [info@g-h-j.de](mailto:info@g-h-j.de)

Redaktion & Layout:  
YUPANQUI – Offenburg, [www.yupanqui.de](http://www.yupanqui.de)



### Wie werden heute vertrauliche und geheime Daten in der Regel ausgetauscht?

In Zeiten der Briefpost wurde in den Unternehmen sehr auf die Vertraulichkeit von Informationen geachtet. Mit dem Übergang in die digitale Welt hat jedoch die Sensibilität für die Vertraulichkeit von Informationen in vielen Fällen stark nachgelassen. Sehr oft erfolgt der Austausch vertraulicher Daten noch immer unverschlüsselt entweder per E-Mail oder durch die Nutzung von Cloud-Diensten. Dabei ist man sich oft nicht bewusst wie unsicher es ist vertrauliche Informationen wie zum Beispiel Mitarbeiterdaten, Geschäftszahlen, Verträge, Pläne etc. unverschlüsselt zu übertragen. Oft erfolgt die unverschlüsselte Übermittlung auch einfach aus Praktikabilitätsgründen, weil die Verschlüsselung umständlich ist. Wenn jedoch E-Mails ohne Nutzung weiterer Sicherheitsmaßnahmen unverschlüsselt über das Internet verschickt werden, sind sie offen auszulesen, gerade so als würde man eine Postkarte verschicken. Bei Cloud-Diensten kann es dazu noch Probleme mit dem Datenschutzgesetz geben. Das kann gerade bei den gern verwendeten US-amerikanischen Anbietern der Fall sein. Aber unabhängig davon muss man sich gut überlegen, ob man zumindest sensible Daten aus Sicherheitsgründen auf fremden oder gar ausländischen Servern ablegt.

### Die Lösung: Daten automatisch verschlüsselt mit einer spezialisierten Software senden

Wir bei GHJ haben uns deshalb zusammen mit der Scholl Communications AG, einem Software-Anbieter aus Kehl, mit dem wir schon lange zusammenarbeiten, überlegt, wie wir Daten mit unseren Mandanten sicher und dennoch einfach austauschen können. Aus dieser Überlegung entwickelte Scholl Communications das Produkt Weblication® SEND, mit dem wir und Sie Daten verschlüsselt über das Internet austauschen können.

### Wie funktioniert die Lösung?

Zum Versenden von vertraulichen Daten füllen wir künftig einfach ein Online-Formular aus. Die Nachricht wird geschrieben (unverschlüsselt) und die zu versendenden Dokumente wie beispielsweise PDF-, Word-, Excel-Dateien, Bilder und vieles mehr ausgewählt. Absenden, klicken, fertig. Alle Daten der Anhänge werden verschlüsselt übermittelt, verschlüsselt gespeichert und nach Abruf vom Server gelöscht.

Auf dieselbe Weise können dann auch Sie Daten an uns senden. Jeder unserer Mitarbeiter/innen erhält ein eigenes Online-Formular, über das Sie Ihre vertraulichen Daten an uns senden können. Sie rufen das Formular auf, hängen die zu übermittelnden Dateien an und senden es ab.



So wird das Online-Formular zum Versenden der Daten künftig in etwa aussehen.

► **Technisch passiert beim Versenden und Abrufen von Daten im Hintergrund Folgendes:**

Die betreffende Nachricht und die versendeten Dateien werden über eine verschlüsselte Verbindung auf unseren Server im Internet geladen und dort direkt verschlüsselt abgelegt. Zu keinem Zeitpunkt liegt dabei eine unverschlüsselte Datei auf unserem Server. Empfänger erhalten eine E-Mail mit einem verkrypteten Link auf die hinterlegten Daten. Klickt der betreffende Empfänger auf den Link, muss er sich mit seinem persönlichen Benutzernamen und Passwort authentifizieren. Danach gelangt er auf eine Seite, in der er die verschlüsselten Daten

vom Server laden und auf seinem lokalen System speichern kann. Beim Herunterladen werden die Daten entschlüsselt und über eine verschlüsselte Verbindung vom Server geladen. Nach dem Abrufen werden die Daten automatisch vom Server gelöscht. Zu jedem Zeitpunkt waren die Daten verschlüsselt und wurden über eine verschlüsselte Verbindung übertragen.

**Wann und wie erfolgt nun die praktische Umsetzung mit unseren Mandanten?**

Wir sind derzeit dabei die Lösung mit einigen ausgewählten Mandanten zu testen, um sie so praktikabel wie möglich

zu machen. In Kürze wird sich Ihr Mandantenbetreuer mit Ihnen in Verbindung setzen und mit Ihnen abklären, wie zukünftig der Daten- und Informationsaustausch erfolgen soll.

Wenn Sie vorab weitere Fragen haben, wenden Sie sich gerne über Ihren Mandantenbetreuer an uns.

Mathias Heinz ■



**G H J  
VOR ORT**

Caroline Charissé, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, hielt am 31.05.2016 zusammen mit ihrer französischen Kollegin Nathalie Klein, Avocat in der Abteilung „Droit Social“ im Straßburger Büro der Kanzlei FIDAL, im elsässischen Schiltigheim einen Vortrag zum Thema „Travailleurs étrangers détachés en France – Comment sécuriser vos pratiques?“ ■



# SOZIALVERSICHERUNG GMBH-GESELLSCHAFTER: NUR NOCH DER CHEF IST BEFREIT!



Ein in der Gesellschaft mitarbeitender Gesellschafter versteht sich selbst oft als selbstständig – gerade wenn es sich um einen Familienbetrieb handelt. In Deutschland unterliegen Selbstständige, mit Ausnahme von bestimmten Berufsgruppen, wie z.B. Handwerker, nicht der Pflicht in die Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Hinsichtlich der Krankenversicherung haben sie unabhängig von der Höhe der Vergütung die Wahl zwischen gesetzlich und privat.

In der Vergangenheit hat auch die Sozialgerichtsbarkeit gerade bei Familienunternehmen häufig angenommen, dass z.B. die Ehefrau, die gleichberechtigt neben dem Ehemann typischerweise die kaufmännischen Aufgaben übernimmt als selbstständig anzusehen ist. Man sprach davon, dass der Ehegatte trotz unter Umständen nur geringer Beteiligung am Kapital der Gesellschaft im Alltag aufgrund „familiärer Rücksichtnahme“ gleichberechtigt mitentscheidet bzw. innerhalb der Ehe ein Weisungsrecht ausgeschlossen sei. Oder anders ausgedrückt: Keine Entscheidung ohne die Chefin... Es gab also faktisch sowohl selbstständigen Chef, als auch Chefin. Damit ist es seit einer Entscheidung des BSG vom 19.08.2015 wohl vorbei.

## Der Fall „Ehegattengesellschaft“:

Er hält an der GmbH 90 % der Geschäftsanteile, sie 10%. Er führt das operative Malergeschäft, sie kümmert sich um das Kaufmännische. Es wird zur Gleichberechtigung im Gesellschaftsvertrag vereinbart, dass alle Entscheidungen von beiden gemeinsam getroffen werden müssen. Die Ehegatten stehen sich also stimmrechtlich wie Gesellschafter mit je 50% der Anteile gegenüber. Darüber hinaus hatte sie der Gesellschaft private Darlehen in Höhe von 60.000,00 EUR gewährt. Allerdings ist nur er zum Geschäftsführer bestellt.

## Schönwetterverhältnisse spielen keine Rolle

Das BSG gab der Ansicht der Eheleute, auch die Ehefrau sei aufgrund der Gesamtumstände als selbstständig und somit als sozialversicherungsfrei anzusehen eine Abfuhr. Es zähle keine „Schönwetterentscheidungsmacht“, sondern nur derjenige sei als selbstständig anzusehen, der nach den Vereinbarungen auf dem Papier auch im Streitfall das Sagen habe. Auch das Einstimmigkeitserfordernis laut Satzung der Gesellschaft ändere in der hier gegebenen Konstellation nichts. Die Ehefrau sei nicht Geschäftsführer, sondern aufgrund eines Arbeitsvertrags für die Gesellschaft tätig. Damit unterliege sie den Weisungen des Geschäftsführers. Ihre Möglichkeit, Entscheidungen auf der Ebene der Gesellschafterversammlung zu blockieren stehe dem nicht entgegen. Dies wäre nur der Fall, wenn sie die Mehrheit der Anteile hielte.

## Fazit:

Ein mitarbeitender Gesellschafter, der nicht auch Geschäftsführer ist, wird in der Regel als sozialversicherungspflichtig eingestuft, es sei denn er hält mindestens 51% der Geschäftsanteile.

Auch eine Vereinbarung, dass Gesellschafterbeschlüsse nur einstimmig gefasst werden können ändert hieran nichts und zwar selbst dann nicht, wenn dies im Gesellschaftsvertrag vereinbart wird. Faktische Verhältnisse wie Familienverbundenheit dürften keine abweichende Beurteilung mehr bewirken.

**Die derzeitige Behandlung solcher Gesellschafter sollte dringend überprüft werden!**

Auch bei der Annahme der Sozialversicherungsfreiheit von GmbH-Geschäftsführern mit Minderheitsbeteiligung ist inzwischen eine Wende eingetreten.

## Der Fall „Kopf und Seele“:

Ein Geschäftsführer einer familiär geführten GmbH mit einer Minderheitsbeteiligung wurde noch im Jahr 1994 als sozialversicherungsfrei angesehen. Da er als Einziger über die für die Leitung des Unternehmens notwendigen Fachkenntnisse verfügte und die anderen Gesellschafter eher lediglich als Kapitalgeber beurteilt werden müssten, sei er „Kopf und Seele“ des Unternehmens. Er lenkte faktisch alleine die Geschicke der Gesellschaft und sei daher als selbstständig anzusehen.

## Auch die faktische Leitung des Unternehmens ist nur eine Schönwetter-Selbstständigkeit!

Das BSG entschied nun anders: die „Kopf und Seele“-Rechtsprechung sei für die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status nicht anzuwenden. Der Geschäftsführer unterliege den Weisungen der Gesellschafterversammlung und sei damit abhängig beschäftigt. Im Falle eines Streits könne er als Minderheitsgesellschafter keine Rechte durchsetzen. Auch hier hieß es somit nun: faktische Verhältnisse ade – nur das im Streit durchsetzbare Gedruckte zählt!

## Fazit:

Ein Geschäftsführer einer GmbH mit einer Kapitalbeteiligung von weniger als 50% ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig – auch wenn er das Unternehmen faktisch alleine leitet, weil er allein die hierfür notwendigen Kenntnisse besitzt.

## Vereinbarung einer Sperrminorität kann helfen...

Hält ein Gesellschaftergeschäftsführer einer GmbH weniger als 50% der Geschäftsanteile und ist im Gesellschaftsvertrag vereinbart, dass die Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen gefasst werden müssen, ist der Geschäftsführer nicht in der Lage, Entscheidungen der Gesellschaft zu blockieren.

Gesellschafter einer GmbH wollten jedoch nicht so weit gehen eine Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag darüber zu treffen, dass Beschlüsse nur einstimmig gefasst werden können. Sie vereinbarten dies daher in einem Dokument außerhalb des Gesellschaftsvertrags. Dadurch wurde dem Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer das Recht eingeräumt Beschlüsse zu „sperren“. Ohne sein „Ja“ sollte keine Entscheidung getroffen werden können.

## ...aber nur im Gesellschaftsvertrag!

Die Einräumung einer Sperrminorität außerhalb des Gesellschaftsvertrags wurde seitens des Gerichts nicht als ausreichend angesehen, um den Status der Selbstständigkeit des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers zu begründen. Schließlich könne diese Vereinbarung jederzeit von den Mehrheitsgesellschaftern gekündigt werden. Eine sichere Position sei dem Minderheitsgesellschafter auch dadurch nicht eingeräumt.

## Stimmbindungsvertrag hat auch nicht geholfen...

Auch der Fall, dass sich der Ehemann außerhalb des Gesellschaftsvertrags verpflichtete, immer so wie seine Frau zu stimmen, mag zwar die Ehefrau begeistert haben, bewog die Richter jedoch nicht, sie als sozialversicherungsfrei anzusehen. Da dieser Vertrag von dem Ehemann gekündigt werden könne – wenn er seine Unabhängigkeit vermissen sollte – räumt er der Ehefrau keine echte durchsetzbare Entscheidungsmacht ein.

## Wichtig: Diese Grundsätze gelten auch für mitarbeitende Kommanditisten einer GmbH & Co. KG und einer Kommanditgesellschaft!

In jedem Falle der Beschäftigung von Gesellschaftern ist somit sehr genau hinzuschauen!

Caroline Charissé ■

### ► Gesellschafter und nicht Geschäftsführer:

- mit Kapitalbeteiligung  $\leq$  50% sozialversicherungspflichtig
- mit Kapitalbeteiligung  $\leq$  50% + Sperrminorität durch Gesellschaftsvertrag: sozialversicherungspflichtig
- mit Kapitalbeteiligung  $>$  50% sozialversicherungsfrei

### ► Gesellschafter und Geschäftsführer:

- mit Kapitalbeteiligung  $<$  50% sozialversicherungspflichtig
- mit Kapitalbeteiligung  $\geq$  50% sozialversicherungsfrei
- mit Kapitalbeteiligung  $\leq$  50% + Sperrminorität durch Gesellschaftsvertrag: sozialversicherungsfrei





# DIE NEUREGELUNG DER ERBSCHAFTSTEUER – EINE UNENDLICHE GESCHICHTE

Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem am 17.12.2014 verkündeten Urteil die für die Verschonung von betrieblichem Vermögen geltenden Regelungen des Erbschaftsteuerrechts für verfassungswidrig erklärt.

Die derzeitigen Regelungen gelten jedoch bis zu einer Neuregelung der Verschonung weiter. Das Gericht hat den Gesetzgeber aufgefordert bis zum 30.06.2016 eine Neuregelung zu schaffen.

Dieses Datum steht mittlerweile unmittelbar vor der Tür. Eine Neuregelung gibt es jedoch bis heute nicht. Der Koalitionsausschuss hat am Mittwoch, den 01.06.2016, ergebnislos getagt. Deshalb ist es zweifelhaft ob bis zum 30.06.2016 noch eine Neuregelung in Kraft tritt.

Seit Oktober 2015 liegt zwar ein Gesetzentwurf der Bundesregierung auf dem Tisch, der jedoch von den Ländern nicht akzeptiert wurde. Streitpunkt ist nach wie vor die Begünstigung des Betriebsvermögens. Während ein Land noch weitergehende Begünstigungen für Betriebsvermögen fordert, gehen anderen Ländern die im Regierungsentwurf vorgesehenen Vergünstigungen viel zu weit.

Die im ursprünglichen Regierungsentwurf vorgesehene Neudefinition des sogenannten begünstigten Vermögens scheint nicht zu kommen. Es soll bei der bisherigen Abgrenzung des schädlichen Verwaltungsvermögens bleiben.

Allerdings soll nicht wie bisher Verwaltungsvermögen ebenfalls verschont bleiben, soweit es bestimmte Grenzen nicht übersteigt. Stattdessen soll Verwaltungsvermögen soweit es 10 % des Unternehmenswerts übersteigt, wie Privatvermögen besteuert werden.

Für Unternehmen bis zu einem Wert von 26 Mio. EUR soll es grundsätzlich bei der bisherigen Verschonungsregelung bleiben.

Dies bedeutet: Es bleibt für kleine und mittlere Unternehmen grundsätzlich bei der Regelverschonung von 85 % des begünstigten Betriebsvermögens oder alternativ bei der Optionsverschonung von 100 % des begünstigten Betriebsvermögens.

Allerdings wird die Lohnsummenregelung verschärft. Während bisher Betriebe unter 20 Mitarbeitern von der Lohnsummenregelung ausgenommen waren, gelten diese Regelungen zukünftig wohl schon für Betriebe mit mehr als 3 Arbeitnehmern. So müssen zum Beispiel Betriebe mit 4 und bis zu 10 Mitarbeitern bei der Regelverschonung in den ersten 5 Jahren nach der Betriebsübergabe 250 % der Ausgangslohnsumme erreichen um die Verschonung zu bekommen. Bei der Optionsverschonung von 100 % beträgt die zu erreichende Mindestlohnsumme 500 % der Ausgangslohnsumme in den ersten 7 Jahren nach der Übertragung.

Für Betriebe mit mehr als 26 Mio. EUR Unternehmenswert soll ein sogenanntes Abschmelzungsmodell kommen, bei dem sich die Verschonung um jeweils 1 % vermindert für jede volle 1,5 Mio. EUR, die der Unternehmenswert den Wert von 26 Mio. EUR übersteigt.

Beträgt der Wert des Unternehmens zum Beispiel 100 Mio. EUR so würde die Verschonung auf 51 % (bei der Optionsverschonung) gekürzt, d. h. 49 % müssten voll versteuert werden.

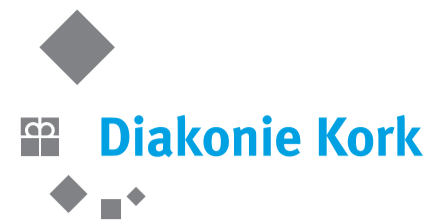
Für Unternehmen mit mehr als 116 Mio. EUR wird die Verschonung weiter eingegrenzt.

## Wie geht es nun weiter?

Ob sich die Politik noch vor dem 30.06.2016 auf ein neues Gesetz einigt, ist offen. Wenn dies nicht geschieht, bleiben die bisherigen Regelungen bestehen. Dies hat der Sprecher des Bundesverfassungsgerichts ausdrücklich klargestellt. Wenn also noch Nachfolgeregelungen anstehen, so sollten sie bis zum 30.06.2016 durchgeführt werden, da in diesem Fall mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass das bisherige Recht zur Anwendung kommt. Ob dies auch nach dem 30.06.2016 noch der Fall sein wird, ist zweifelhaft. Zwar ist eine rückwirkende Änderung relativ unwahrscheinlich, sie kann jedoch nicht ganz ausgeschlossen werden.

Hans-Walter Heinz ■





Sie ist ein „Leuchtturm“ im Ortenaukreis: Die Diakonie Kork ist eines der führenden Epilepsiezentren in Deutschland. Die Kliniken genießen über die Grenzen Baden-Württembergs und Deutschlands hinaus einen exzellenten Ruf. Höchste Kompetenz verbindet sich mit christlich motivierter Zuwendung zu bester Hilfe für Menschen mit dieser chronischen Erkrankung.

Wohnangebote, Werkstätten, Schule und viele weitere Angebote der Assistenz und Begleitung bieten insbesondere Menschen mit sehr schweren Behinderungen die Möglichkeit am Leben der Gesellschaft teilzuhaben.

Mit über 1.300 Mitarbeitenden ist die Diakonie Kork der größte Arbeitgeber in Kehl.

Die Hanauerland Werkstätten sind eine Einrichtung zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben. In vier Werkstätten beschäftigen und betreuen wir 490 Menschen mit einer Behinderung.



- Wir verarbeiten Papiere zu Papierprodukten für den Bürobedarf, Moderationspapiere und liefern hochwertige Druckerzeugnisse.
- Wir fertigen Kabelbäume für den Schalterbau und Steuerungen sowie Schaltkästen.



- Wir verpacken und montieren im Lohnauftrag für Fremdfirmen und vieles mehr.
- Unser besonderes Angebot: Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Werkstattplätzen am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln und dort dauerhaft zu begleiten.

Als zertifiziertes Unternehmen bieten wir unseren Kunden ein vielschichtiges Leistungsspektrum – flexibel, termingerecht und immer in bester Qualität.

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir beraten Sie gerne.

#### **Diakonie Kork**

Hanauerland Werkstätten  
Berthold Löffler (Werkstattleiter)  
Landstraße 1  
77694 Kehl-Kork

[www.diakonie-kork.de](http://www.diakonie-kork.de)