

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell 12/22

Was ist die Inflations-
ausgleichsprämie?

Fehlendes Compliance-
Management-System?
Geschäftsführer haftet!

Vorsteueraufteilung
bei Immobilien

Inhalt

Editorial

Expertentipp

04 Was 2023 zu beachten ist

Top News

06 Was ist die Inflationsausgleichsprämie?

06 Fehlendes Compliance Management-System? Geschäftsführer haftet!

07 Vorsteueraufteilung bei Immobilien

Praxistipp

08 Sind Hashtags markenrechtlich geschützt?

News für Ihr Geschäft

09 Abschied vom „gelben Schein“

09 Vorsteuerabzug bei Personalabbau

10 Immer wieder: Die Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter-Geschäftsführer

11 Umsatzsteuerrisiko: Die Abrechnung für Dritte – Bundesfinanzhof muss Stellung beziehen

11 Antrag auf Vollverschonung bei gleichzeitiger Übertragung mehrerer wirtschaftlicher Einheiten

12 Abfärbewirkung gilt auch bei gewerblichen Verlusten

13 Direktvermarktung von selbst erzeugtem Strom aus Photovoltaikanlagen

Kurz notiert

15 Kurz notiert, Veröffentlichungen, Presse, Veranstaltungen

Impressum

Herausgeber

dhpg Dr. Harzem & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Marie-Kahle-Allee 2
53113 Bonn

Redaktion

Dr. Andreas Rohde
(verantwortlich),
Dr. Lutz Engelsing,
Brigitte Schultes
info@dhpg.de

Konzeption, Layout

www.2erpack.com
Herstellung
Köllen Druck+Verlag
GmbH
53117 Bonn

Fotos

Bernd Roselieb

Eine Haftung für den Inhalt kann trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht übernommen werden. dhpg aktuell erscheint monatlich und kann auch als PDF-Datei bezogen werden.

Stand: 25.11.2022
Änderungen vorbehalten.



Peter Winnen

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der dhpg. Als Prüfungsleiter liegt sein Fokus auf der Prüfung und Erstellung von Einzel- und Konzernabschlüssen nach nationalen wie internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Daneben betreut er mittelständische Unternehmen in allen steuerlichen und rechnungslegungsnahen Fragestellungen.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende entgegen. Zeit, ein wenig zur Ruhe zu kommen und sich auf das zu besinnen, was persönlich wichtig ist.

Damit Sie gut vorbereitet ins neue Jahr starten können, haben wir wie immer die wichtigsten praxisrelevanten Gesetzesänderungen und Neuerungen zum Jahreswechsel für Sie zusammengestellt. In unseren Top News gehen wir zudem detaillierter auf die sogenannte Inflationsausgleichsprämie ein.

Das Bundesfinanzministerium hat außerdem zur Vorsteueraufteilung bei gemischt genutzten Immobilien Stellung bezogen. Die Ermittlung eines sachgerechten Aufteilungsschlüssels sorgt bei Immobilienbesitzern regelmäßig für Kopfzerbrechen, da ein einmal gewählter Aufteilungsmaßstab maßgeblich für die Folgejahre ist. Auch Finanzgerichte beschäftigen sich häufig mit der Vorsteueraufteilung. Wie das Bundesfinanzministerium die Sache betrachtet, lesen Sie auf Seite 7.

Im Arbeitsrecht hat sich 2022 eine Menge getan, z.B. mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Welche Änderungen

zum 1.1.2023 in Kraft treten, haben wir in dieser Ausgabe für Sie zusammengefasst.

Schließlich haben wir noch ein paar Tipps zur Gewinnung und Vermarktung von Mieterstrom mittels Photovoltaikanlagen für Sie. Wie Sie eigens produzierten Strom an Ihre Mieter weitergeben und überschüssigen Strom ins öffentliche Stromnetz einspeisen und dabei ertragsteuerlich auf der sicheren Seite sind, erfahren Sie auf Seite 13.

Im Namen des gesamten dhpg-Teams bedanke ich mich für die gute Zusammenarbeit und das Vertrauen, das Sie uns und unserer Arbeit in diesem Jahr entgegengebracht haben. Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien ein besinnliches Weihnachtsfest. Kommen Sie gut ins neue Jahr und bleiben Sie gesund.

Ihr

Peter Winnen

Was 2023 zu beachten ist

Als mittelständisches Beratungsunternehmen mit den Kernbereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung, Insolvenzverwaltung und Sanierungsberatung sowie IT-Services stellen wir Ihnen hier einige der wichtigsten praxisrelevanten Gesetzesänderungen vor, die 2023 in Kraft treten und der Aufmerksamkeit bedürfen. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

/ Grundfreibetrag und Tarifeckwerte

Zum 1.1.2023 erfolgt nach neu ermittelten Inflationswerten eine Anhebung des Grundfreibetrags auf 10.908 € (2024: weitere Anhebung auf 11.604 €). Die sogenannten Tarifeckwerte verschieben sich entsprechend der erwarteten Inflation nach rechts. Das bedeutet, dass der Spitzensteuersatz 2023 ab 62.810 € statt wie bisher ab 58.597 € greift.

/ Kindergeld

Ganz im Trend der letzten Jahre steigen 2023 das Kindergeld und der Kinderfreibetrag. Das Kindergeld beträgt ab dem 1.1.2023 für jedes Kind 250 €. Bisher liegt das Kindergeld für das erste und zweite Kind bei jeweils 219 €, für das dritte Kind bei 225 € und für das vierte und jedes weitere Kind jeweils bei 250 €. Der Kinderfreibetrag steigt für beide Eltern von 5.620 € auf 6.024 €.

/ Mindestlohn

Der Mindestlohn liegt seit dem 1.10.2022 bei 12,00 € brutto pro Stunde. Bis zum 30.6.2023 kann die Kommission über zukünftige Anpassungen beratschlagen, die allerdings erst ab dem 1.1.2024 wirksam werden können.

/ Rentenerhöhung

Nach derzeitigem Stand könnten die Renten zum 1.7.2023 im Westen um gut 3,5 % und im Osten um rund 4,2 % steigen. Die konkrete Rentenanhebung steht erst im Frühjahr nächsten Jahres fest, wenn die Daten zur Lohnentwicklung vorliegen.

/ Grundsteuer

Die Frist zur Abgabe der Erklärung zur Feststellung der Grundstückswerte ist bis zum 31.1.2023 verlängert worden.

/ Vollständiger Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen

Der bisher erst für das Jahr 2025 vorgesehene vollständige Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen wird auf das Jahr 2023 vorgezogen. Die vollständige Abzugsfähigkeit ab dem Jahr 2023 hat zur Folge, dass sich die als Sonderausgaben abzugsfähigen Altersvorsorgeaufwendungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage im Jahr 2023 um vier Prozentpunkte und im Jahr 2024 um zwei Prozentpunkte erhöhen. Dies verringert die Steuerzahlungen.

/ Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags

Der Sparer-Pauschbetrag wird ab dem Veranlagungszeitraum 2023 von 801 € auf 1.000 € für Alleinstehende und von 1.602 € auf 2.000 € für Ehegatten/Lebenspartner erhöht. Bereits erteilte Freistellungsaufträge erhöhen sich automatisch um knapp 25 %. Die private Vorsorge soll damit wachsen.

/ Umsatzsteuer auf Speisen in Restaurants

Der Bundestag hat am 22.9.2022 das 8. Gesetz zur Änderung von Verbrauchssteuergesetzen verabschiedet. Darin ist u.a. geregelt, dass bis zum 31.12.2023 Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen weiterhin dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % unterliegen. Dies gilt weiterhin nicht für die Abgabe von Getränken (weiterhin 19 %). Eine komplette Entfristung, die bereits diskutiert wurde, hat der Bundestag nicht beschlossen.

/ Inflationsausgleichsprämie

Seit dem 26.10.2022 und bis zum 31.12.2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und sozialabgabenfrei eine Inflationsausgleichsprämie bis zu 3.000 € gewähren.

/ Hierbei handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.

/ Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabefreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.

/ Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – z.B. durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Die Arbeitslosengeld-II//Sozialgeld-Verordnung wurde dahingehend ergänzt, dass die Inflationsausgleichsprämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet wird.

/ Erleichterungen bei kleineren Photovoltaikanlagen

Bislang mussten alle PV-Anlagenbetreiber ihre Einnahmen aus dem Verkauf des erzeugten Stroms an die Stadtwerke als Einnahmen versteuern. Ab 1.1.2023 soll die Ertragsteuer für Einnahmen aus dem Betrieb von PV-Anlagen gestrichen werden – das entsprechende Jahressteuergesetz 2022 war bei Drucklegung noch nicht final verabschiedet. Und zwar bis zu einer Bruttonennleistung von 30 kW bei Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien bzw. 15 kW je Wohn- und Gewerbeeinheit bei den übrigen, überwiegend zu Wohnzwecken genutzten Gebäuden (z.B. Mehrfamilienhäuser, gemischt genutzte Immobilien). Die Steuerbefreiung soll dabei für den Betrieb einer einzelnen Anlage oder mehrerer Anlagen bis maximal 100 kW (peak) gelten. Die Steuerbefreiung soll unabhängig von der Verwendung des erzeugten Stroms sein.

Für die Lieferung, den Erwerb, die Einfuhr und die Installation von PV-Anlagen und Stromspeichern soll in Zukunft ein umsatzsteuerlicher Nullsteuersatz gelten, soweit es sich um eine Leistung an den Betreiber der PV-Anlage handelt und die Anlage auf oder in der Nähe von Privatwohnungen, Wohnungen sowie öffentlichen und anderen Gebäuden, die für Tätigkeiten genutzt werden, die dem Gemeinwohl dienen, installiert sind. Werden die Leistungsgrenzen eingehalten, fällt künftig für die Lieferung und Installation der Solaranlagen keine Umsatzsteuer mehr an. Damit ist auch der Vorsteuerabzug hinfällig. Für weitere wesentliche Komponenten der PV-Anlagen (Wechselrichter) und für die Batteriespeicher, die den mit den Solarmodulen erzeugten Strom vorhalten, gilt der Nullsteuersatz ebenfalls.

/ Umsatzsteuersatzsenkung bei Gas

Schon seit dem 1.10.2022 bis vorerst zum 31.3.2023 soll als Reaktion auf die massiv gestiegenen Energiepreise, aber vor allem zur Abfederung der neuen Gasumlage eine Senkung der Mehrwertsteuer auf Gas umgesetzt werden. Sie wird von 19 auf lediglich 7 % gesenkt.

/ Schnellere Abschreibung bei Wohngebäuden

Zur Unterstützung einer klimagerechten Neubauoffensive soll sich der lineare Satz für die Abschreibung von Wohngebäuden (für nach dem 30.6.2023 fertiggestellte Gebäude) von 2 auf 3 % der Anschaffungs- oder Herstellungskosten erhöhen. Ein vermietetes Haus lässt sich dadurch schneller steuermindernd abschreiben, nämlich von bisher 50 Jahren auf demnächst 33 Jahre.



Dr. Lutz Engelsing

ist Steuerberater der dhpg. Im Schwerpunkt betreut er mittelständische Unternehmen, Freiberufler und Privatpersonen in allen Fragen des Steuerrechts. Eine besondere Expertise besitzt er in der steuerlichen Beratung von Non-Profit-Organisationen (Berufsverbände, Stiftungen, Vereine, gGmbHs).

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Was ist die Inflationsausgleichsprämie?

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, bis Ende 2024 eine freiwillige Zahlung an ihre Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 3.000 € zu leisten, die von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist.

Freiwillige Zahlung an Arbeitnehmer

Die Bundesregierung hat die Möglichkeit zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie als Teil des dritten Entlastungspakets beschlossen. Ziel ist es, auf die derzeitige wirtschaftliche Lage zu reagieren.

Die Zahlung ist freiwillig und muss neben der geschuldeten Vergütung gezahlt werden, um die Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung zu erhalten. Arbeitgeber sind in jedem Fall verpflichtet, den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach dürfen Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer:innen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandeln. Arbeitgeber dürften daher beispielsweise nicht nach dem „Nasenfaktor“ einzelne Mitarbeiter:innen von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausnehmen. Möglich wäre es jedoch, nach Abteilungen zu differenzieren, wenn dafür vernünftige Gründe vorliegen. Es könnten etwa hoch bezahlte Arbeitnehmer:innen ausgenommen werden, um die Arbeitnehmer:innen zu unterstützen, die die Inflation besonders schwer trifft. Bei Zahlung der Inflationsausgleichsprämie sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass sie lediglich eine einmalige Zahlung beabsichtigen und in Zukunft nicht etwa ein jährlicher Zuschuss gezahlt werden soll.

Welche Fragen sind noch offen?

Es bleibt abzuwarten, wie die Umsetzung der Inflationsausgleichsprämie in tarifgebundenen Branchen ablaufen wird. Denn möglicherweise werden Gewerkschaften anstreben, die Zahlung eines zusätzlichen Betrags durch die Arbeitgeber verpflichtend in Tarifverträgen zu regeln. Auch Bestrebungen, die Prämie dauerhaft zu etablieren – unabhängig von der Steuer- und Sozialabgabefreiheit –, scheinen möglich.

Kritik

Aus Arbeitnehmersicht wird die Inflationsausgleichsprämie kritisiert, weil kein Anspruch auf die Zahlung besteht. Viele Arbeitgeber hingegen sehen sich vielfach unter Zwang. Denn die wirtschaftliche Lage belastet auch die Arbeitgeber selbst, sodass bereits aus finanzieller Sicht eine Zahlung in vielen Unternehmen ausscheidet. Eine Ausgleichszahlung (bei Leistung der Inflationsausgleichsprämie an die Mitarbeiter:innen) erhalten Unternehmen aktuell nicht. Die Inflationsausgleichsprämie ist demnach eine Zusatzzahlung, die der Arbeitgeber aus eigener Tasche leisten muss.

GmbH-Geschäftsführer, Privat

Fehlendes Compliance-Management-System? Geschäftsführer haftet!

Richtet ein GmbH-Geschäftsführer kein ordnungsgemäßes Compliance-Management-System ein und entsteht der GmbH dadurch ein Schaden, muss der Geschäftsführer diesen ersetzen.

Compliance-Management-Systeme in einer GmbH müssen sein – verantwortlich hierfür ist der Geschäftsführer

Das Nürnberger Oberlandesgericht (OLG) hatte sich kürzlich mit der Frage auseinandersetzen, ob und inwiefern der Geschäftsführer einer GmbH für die Einrichtung und Überwachung eines angemessenen Compliance-Management-Systems in der GmbH sorgen muss. Die Antwort war deutlich: Der betreffende Geschäftsführer muss die der GmbH entstandenen Schäden ersetzen, wenn er die Einrichtung eines solchen ordnungsgemäßen Systems unterlässt.

Wie kam es zu der Schadensersatzpflicht des Geschäftsführers?

Eine Gesellschaft machte Schadensersatzansprüche gegen ihren Geschäftsführer geltend, weil er die Implementierung eines Vieraugenprinzips versäumt hatte, um die Einhaltung von Kreditlimits, die die Gesellschaft ihren Kunden gesetzt hatte, zu überprüfen. Obwohl in der Vergangenheit mehrere Überziehungen vorgekommen waren und dem Geschäftsführer die Einführung des betreffenden Systems vonseiten der Gesellschaft explizit aufgegeben worden war, veranlasste er nichts weiter. Dadurch war es einem Mitarbeiter gelungen, die Gesellschaft durch Untreuehandlungen zu schädigen. Für die Richter:innen lag die Verantwortlichkeit für den eingetretenen Schaden eindeutig beim Geschäftsführer.

Geschäftsführer muss jederzeit Überblick über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der GmbH haben

Generell haben die Geschäftsführer:innen einer GmbH hinsichtlich der zu treffenden Entscheidungen einen weiten Handlungs- und Beurteilungsspielraum. An diesem Grundsatz wollten die Richter:innen auch nicht rütteln. Dennoch treffen die Geschäftsführer:innen gewisse Sorgfaltspflichten mit Blick auf die Organisation und Überwachung. Hier müssen sie zwar nicht alle Maßnahmen selbst beschließen und durchführen, sind aber gehalten, eine unternehmensinterne Organisationsstruktur zu schaffen, die die „Rechtmäßigkeit und Effizienz“ des Handelns gewährleistet. Das bedeutet, GmbH-Geschäftsführer:innen müssen das Unternehmen so organisieren, dass sie jederzeit einen Überblick über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gesellschaft haben. Dazu zählt auch die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems, also eines Überwachungssystems, mit dem Risiken für den Unternehmensfortbestand erfasst und kontrolliert werden können und das die Begehung von Rechtsverstößen durch die GmbH oder deren Mitarbeiter:innen verhindert. All das hatte der Geschäftsführer in dem vom OLG entschiedenen Haftungsfall

nicht getan. Es fehlte an einer ordnungsgemäßen Unternehmensorganisation mit entsprechenden Kontrollmechanismen, weshalb es dem betreffenden Mitarbeiter überhaupt erst möglich gewesen war, der GmbH Schaden zuzufügen.

Was muss der Geschäftsführer genau tun und kann er seine Pflicht delegieren?

Zum Pflichtenkatalog von Geschäftsführer:innen gehört jedenfalls eine angemessene Kontrolle, die mithilfe stichprobenartiger, überraschender Prüfungen durchgeführt wird. Eine erhöhte Überwachungspflicht besteht dann, wenn es bereits in der Vergangenheit im Unternehmen zu Unregelmäßigkeiten gekommen ist. Auch hinsichtlich etwaiger Delegationsmöglichkeiten hatten die Richter:innen eine klare Maßgabe: Die letztendliche Aufsicht verbleibt auch bei einer Verteilung der Überwachungspflicht auf mehrere Stufen bei der Geschäftsführung.

Hinweis für die Praxis

Die Aussage des OLG ist deutlich: GmbH-Geschäftsführer:innen sind nicht nur verpflichtet, den Geschäftsgang so zu überwachen oder überwachen zu lassen, dass sie unter normalen Umständen mit einer ordnungsgemäßen Erledigung der Geschäfte rechnen können; sie müssen zudem in der Lage sein, sofort einzugreifen, wenn sich Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten zeigen. Um eine Haftung im Bereich der Unternehmensorganisation zu vermeiden, ist es also unerlässlich, ein ordnungsgemäßes Compliance-Management-System zu schaffen. Hier sind ein Vieraugenprinzip, die Einführung von Hinweisgebersystemen sowie Schulungen, Stichproben und Dokumentationspflichten jedenfalls grundsätzlich zumutbar.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Vorsteueraufteilung bei Immobilien

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit einem umfangreichen Schreiben zur Vorsteueraufteilung bei gemischt genutzten Immobilien Stellung bezogen – ein Thema, das regelmäßig die Finanzgerichte beschäftigt. Für Immobilienbesitzer ist dies von immenser Bedeutung, da es sich um erhebliche Vorsteuerbeträge handelt. Zudem ist ein einmal gewählter Aufteilungsmaßstab irreversibel und hat somit auch für die Folgejahre Bedeutung. Wir stellen Ihnen die wesentlichen Aussagen des BMF dar.

Hintergrund

Werden Immobilien gemischt genutzt, das heißt für Zwecke, die den Vorsteuerabzug zulassen, und für solche, die diesen nicht zulassen, so ist die Vorsteuer aus Eingangsleistungen für die Immobilien aufzuteilen.

Aussagen des Bundesfinanzministeriums

Zunächst ist zu unterscheiden, ob die Vorsteuerbeträge die Anschaffung bzw. Herstellung der Immobilien oder deren laufende Nutzung betreffen.

Vorsteuerabzug aus der Anschaffung bzw. Herstellung von Immobilien

Vorsteuerbeträge, die die Anschaffung bzw. Herstellung von Immobilien betreffen, sind einheitlich aufzuteilen. Eine vorherige direkte Zuordnung der Vorsteuerbeträge auf die einzelnen Nutzungen, wie grundsätzlich üblich, ist nicht zulässig. Der hierbei verwendete Aufteilungsschlüssel muss sachgerecht sein. Eine Aufteilung nach dem Gesamtumsatz (Umsatzschlüssel) ist nur zulässig, sofern es keine präziseren Aufteilungsmaßstäbe gibt. Als solche kommt die Aufteilung nach dem (objektbezogenen) Flächenschlüssel, dem objektbezogenen Umsatzschlüssel sowie einem Schlüssel auf Basis des umbauten Raums in Betracht. In besonderen Fällen sind auch andere Aufteilungsschlüssel möglich, z.B. die Aufteilung nach Nutzungszeiten bei Schulsporthallen. Das BMF stellt anschließend dar, unter welchen Voraussetzungen die einzelnen Aufteilungsschlüssel angewendet werden können und welche Flächen bei der Ermittlung des Flächenschlüssels zu berücksichtigen sind.

So kommt der objektbezogene Umsatzschlüssel nur zur Anwendung, wenn die Ausstattung der Räume erheblich voneinander abweicht, beispielsweise bei der Dicke der Decken und Wände oder bei der Innenausstattung. Unterschiede in der Ausstattung sind jedoch nur dann erheblich, wenn sich dies auch im benötigten Bauaufwand widerspiegelt. Das BMF führt hierzu Beispiele auf.

Vorsteuerabzug aus den laufenden Kosten

Hier gelten die allgemeinen Grundsätze. Das heißt, die Vorsteuerbeträge für Leistungen, die der Nutzung, Erhaltung bzw. Unterhaltung der Immobilie dienen, sind zunächst direkt den Nutzungen zuzuordnen, die zum Vorsteuerabzug berechtigen bzw. diesen ausschließen. Nur soweit dies nicht möglich ist, erfolgt die Aufteilung nach einem Aufteilungsschlüssel (wie zuvor beschrieben).

Konsequenzen

Es ist zu begrüßen, dass das BMF nun endlich zur Rechtsprechung des letzten Jahrzehnts Stellung bezogen hat. Unternehmer:innen, die beabsichtigen, in Immobilien zu investieren, sollten sich frühzeitig mit den Regelungen vertraut machen. Schon im Rahmen der Investitionsplanung ist zu prüfen, welche Aufteilungsschlüssel infrage kommen und welcher Schlüssel es ermöglicht, den Vorsteuerabzug zu optimieren. Hierbei ist dreierlei zu beachten:

- / Gerade bei Immobilien handelt es sich regelmäßig um erhebliche Vorsteuerbeträge, die nicht „verschenkt“ werden sollten.
- / Ein einmal gewählter sachgerechter Aufteilungsmaßstab kann später nicht mehr geändert werden.
- / Neben dem Bestreben, den Vorsteuerabzug zu optimieren, ist auch die Praktikabilität des verwendeten Aufteilungsschlüssels zu beachten.

So bietet der objektbezogene Umsatzschlüssel hinsichtlich des Vorsteuerabzugs Vorteile, erfordert aber in der Regel einen erhöhten administrativen Aufwand, da sich der Schlüssel z.B. mit jeder Mietänderung ändert. Fragen zu diesem komplexen Thema beantworten Ihnen gerne unsere Expert:innen.

Sind Hashtags markenrechtlich geschützt?

Grundsätzlich gilt, dass Hashtags, die einen markenrechtlich geschützten Begriff beinhalten, ebenso unter den Schutz fallen können. Ist ein Kennzeichen im Markenregister eingetragen, steht dies unter umfangreichem Schutz und darf nicht einfach so von Dritten öffentlich verwendet werden. Kein Wunder also, dass es immer mehr Ärger bei der Verwendung von Hashtags gibt. Was sollten Sie bei der Verwendung von Hashtags also beachten? Ausschlaggebend für die Frage nach der markenrechtlichen Relevanz eines Hashtags ist, in welcher Weise er genutzt wird.

Nutzung mit privatem Account

Die Verwendung eines Hashtags, der eine fremde Marke betrifft, mit einem privaten Social-Media-Account, über den der abgesendete Post nur eine begrenzte Anzahl an Followern erreicht, ist weitestgehend unproblematisch.

Nutzung mit Unternehmens-Accounts

Handelt es sich um einen öffentlichen Unternehmens-Account, ist bei der Verwendung von geschützten Marken innerhalb von Hashtags Vorsicht geboten. Wird der Hashtag hier ohne Einwilligung des Markeninhabers eingesetzt, droht eine Abmahnung wegen Verletzung der Marke. Eine rein beschreibende Verwendung einer Ware, einer Dienstleistung oder eines Ereignisses ist hingegen möglich.

Achtung bei großen Marken und Sportereignissen

Das International Olympic Committee (IOC) hatte sich für die Olympischen Spiele 2016 die Marke „Rio2016“ eintragen lassen. Unternehmen, die Sponsoring-Verträge mit dem IOC besaßen, durften den Hashtag #Rio2016 verwenden. Nutzten Unternehmen den Hashtag jedoch zur Generierung von Reichweite oder für Gewinnspiele, folgten Abmahnungen. So gilt auch während der laufenden Fußballweltmeisterschaft: Augen auf bei der Wahl der Hashtags. Außerdem mahnen Markeninhaber regelmäßig ab, wenn ihre Marke genutzt wird, um Aufmerksamkeit zu generieren. Ein Audi-Händler sollte zur Reichweitensteigerung also nicht einfach „#BMW“ in seine Posts einbinden.

Abmahnung erhalten – was tun?

Fühlt sich ein Markeninhaber durch einen Post verletzt, wird er den Verwender abmahnen und zur Abgabe einer Unterlassungserklärung und zur Zahlung von Schadensersatz auffordern. In der Regel werden zudem Abmahnkosten geltend gemacht. In den meisten Fällen bedeutet dies, dass Sie eine laufende Kampagne sofort stoppen müssen. Haben Sie eine Abmahnung wegen einer Markenrechtsverletzung erhalten oder wird Ihre Marke durch Dritte verletzt, so sprechen Sie uns gerne an.

Wie Sie Ihr eigenes Logo bzw. Kennzeichen schützen, lesen Sie auf unserer [Website](#).

Taxieren Sie mit!
Überall, wo es
Podcasts gibt.

Folge 3: Arbeitsrecht –
Flexibilität in Raum
und Zeit

Jetzt einschalten



TAXIERT

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Abschied vom „gelben Schein“

Mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) erfolgt ein großer Digitalisierungsschritt im Arbeitsrecht. Worum es geht und was sich zum Jahreswechsel ändert.

Waren Arbeitnehmer:innen in der Vergangenheit arbeitsunfähig erkrankt, benötigten sie zum Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber und der gesetzlichen Krankenversicherung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Sie erhielten drei Exemplare – je eine Ausfertigung „zur Vorlage beim Arbeitgeber“, „zur Vorlage bei der Krankenversicherung“ und „für den Arbeitnehmer“. In Zukunft wird die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten digital erfolgen.

Wie erfolgt die Umsetzung?

Die Umsetzung verläuft in mehreren Etappen. Seit dem 1.1.2022 erfolgt die digitale Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Kassenärzt:innen an die gesetzlichen Krankenversicherungen. Das Erfordernis der Übermittlung einer Bescheinigung durch die Arbeitnehmer:innen an die gesetzliche Krankenversicherung entfällt. Das Exemplar zur Vorlage beim Arbeitgeber wird derzeit überwiegend noch in Papierform ausgestellt und durch die Arbeitnehmer:innen dem Arbeitgeber vorgelegt. Ab dem 1.1.2023 entfällt für Arbeitnehmer:innen auch die Pflicht, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber zu übersenden. Aufgrund der digitalen Übermittlung der eAU durch die Arztpraxen an die gesetzlichen Krankenversicherungen haben Arbeitgeber dann die Möglichkeit, die jeweiligen Daten digital abzurufen.

Welche Auswirkungen hat die eAU für die Praxis?

- / Die Pflicht der Arbeitnehmer:innen, nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz die eigene Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber rechtzeitig anzuzeigen, besteht fort.
- / Für die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nimmt das neue Verfahren Arbeitnehmer:innen das Risiko der verspäteten Einreichung ab.
- / Neben einer Einsparung von Ressourcen bei der analogen Lagerung von Dokumenten können sich Arbeitgeber nun organisatorisch auf die digitale Übermittlung der Daten verlassen und sind nicht auf die zuverlässige und rechtzeitige Beibringung der Bescheinigung durch Arbeitnehmer:innen angewiesen.
- / Privat krankenversicherte Arbeitnehmer:innen und Minijobber:innen in Privathaushalten sind von der Regelung ausgenommen. Für sie ist weiterhin die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform auszustellen. Es ist schade, dass der Gesetzgeber das digitale Verfahren nicht einheitlich für alle Arbeitnehmer:innen digital geregelt hat. Ob hier noch eine Nachbesserung bzw. spätere Anpassung erfolgen wird, bleibt abzuwarten.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen

Vorsteuerabzug bei Personalabbau

Bezieht ein Unternehmen Leistungen, die den eigenen Mitarbeitern zugutekommen, so stellt sich die Frage, ob diese Leistungen zum Vorsteuerabzug berechtigen. Dies ist der Fall, wenn der Leistungsbezug aus überwiegend unternehmerischen Gründen veranlasst ist und nicht primär den privaten Bedürfnissen der Mitarbeiter dient. Grund genug für die Finanzverwaltung, den Vorsteuerabzug für die Beratung durch ein Outplacement-Unternehmen infrage zu stellen. Das letzte Wort hatte nun der Bundesfinanzhof.

Vorsteuerabzug nicht für personenbezogene Leistungen?

Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten beabsichtigte die Klägerin, eine AG, Personal abzubauen, um Kosten einzusparen. Da ein erheblicher Teil der Belegschaft unkündbar bzw. unbefristet beschäftigt war, setzte der Personalabbau die freiwillige Zustimmung der Mitarbeiter:innen zur Aufhebung der Arbeitsverträge voraus. Um dies zu erreichen, beauftragte die AG ein Beratungsunternehmen (Outplacement-Unternehmen), das die Mitarbeiter:innen auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen sollte. Dies umfasste u.a. eine Basisberatung, eine Standortanalyse für die betroffenen Mitarbeiter:innen, eine Perspektiv- und Motivationsberatung, Vermittlungstätigkeiten etc. Das zuständige Finanzamt ließ den Vorsteuerabzug aus diesen Leistungen nur zu, soweit dies die allgemeine Beratung und Erfolgspauschalen betraf. Bei personenbezogenen Leistungen versagte es den Vorsteuerabzug. Hiervon betroffen war z.B. die psychologische Betreuung der Arbeitnehmer:innen, das Erlernen von Bewerbungstechniken und die Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche. Hiergegen klagte die AG und hatte in erster Instanz Erfolg. Das genügte dem Finanzamt nicht; es zog vor den Bundesfinanzhof.

Bundesfinanzhof stützt Urteil

Der Bundesfinanzhof bestätigt die Vorinstanz. Demnach dienen die bezogenen Leistungen vorrangig dem Interesse des Unternehmens und nicht dem der Arbeitnehmer:innen. Denn das Interesse der AG am Personalabbau überwiegt den Vorteil, der sich für die Mitarbeiter:innen durch die Begründung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses ergibt.

Konsequenzen

Dem Bundesfinanzhof ist uneingeschränkt zuzustimmen. In solchen Verfahren stellt sich schon die Frage, ob Finanzämter, die solche Verfahren bis vor den Bundesfinanzhof bringen, einfach nur eine vollkommen „weltfremde“ Sicht auf betriebliche Vorgänge haben oder ihnen jedes Mittel recht ist, um Steuern zu generieren. Der Bundesfinanzhof weist daher zu Recht darauf hin, dass die Beratung den Per-

sonalabbau zum Ziel hatte und nicht als Zuwendung an die Mitarbeiter:innen gedacht war. Selbst wenn die Mitarbeiter:innen hierdurch Vorteile gehabt hätten, so sei ihnen ein ursprünglich nicht gewünschter Vorteil, quasi aus unternehmerischen Gründen, aufgedrängt worden. Anders hätte es sich verhalten, wenn Mitarbeiter:innen von sich aus freiwillig neue Beschäftigungsverhältnisse gesucht hätten. Hieran dürften die Mitarbeiter:innen aber aufgrund ihrer unkündbaren Stellung kein Interesse gehabt haben.

Unternehmen sollten sich daher auf solch verdrehte Argumentationen im Zusammenhang mit Leistungen, die auch Mitarbeiter:innen nützen, nicht einlassen. „Kaufleute schenken sich nichts“ heißt es. Entsprechend steht ihnen auch regelmäßig der Vorsteuerabzug aus solchen Leistungen zu.

GmbH-Geschäftsführer, Privat

Immer wieder: Die Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter-Geschäftsführer und der mitarbeitenden Gesellschafter wirft immer aufs Neue Fragen auf. Tatsächlich führt vor allem der Fall der 50:50-Beteiligung zu unterschiedlichen Ergebnissen in der Sozialversicherung, je nachdem, ob ein Gesellschafter zum Geschäftsführer bestellt ist oder ob er als Arbeitnehmer in seinem Unternehmen mitarbeitet.

Gesellschafter-Geschäftsführer

In fast jedem mittelständischen Unternehmen taucht sie irgendwann auf: die Frage nach der Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter:innen und der Geschäftsführer:innen. Wer als Unternehmer:in tätig ist und Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit versteuert, zahlt auch keine Sozialversicherungsbeiträge – so der verbreitete Glaube, der in vielen Fällen ein Irrglaube ist. Tatsächlich ist die Frage nach der Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter:innen und der Geschäftsführer:innen diffizil, wenn auch heute in den meisten Fällen letztlich recht eindeutig zu beantworten. Handelt es sich um ein Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH, unterliegen alle Geschäftsführer:innen den Weisungen der Gesellschafterversammlung. So ergibt es sich aus dem Gesetz. Infolge dieser Weisungsabhängigkeit besteht im Ausgangspunkt Sozialversicherungspflicht. Dies ändert sich nur dann, wenn die Person des Weisungsempfängers (Geschäftsführer:in) und die Person des Weisungsgebers (Gesellschafterversammlung) letztlich identisch sind, am deutlichsten in der Ein-Personen-GmbH. Eine solche Geschäftsführung hängt nur von der eigenen Weisung ab und ist deshalb auch sozialversicherungsrechtlich selbstständig. Das gilt nicht nur für jeden Mehrheitsgesellschafter, sondern für jeden Geschäftsführer, der an der GmbH beteiligt ist und dessen Stimmrecht, das durch den Geschäftsanteil

vermittelt oder in der Satzung konkret geregelt ist, ihm in der Gesellschafterversammlung ein umfassendes Veto-Recht einräumt. An wem die Gesellschafterversammlung nicht vorbeischeiden kann, ist als Geschäftsführer nicht sozialversicherungspflichtig. Denn die übrigen Gesellschafter:innen können ihm gegen seinen Willen keine Weisung erteilen; er kann sie durch sein Stimmrecht verhindern. Im klassischen Fall sind also auch die Gesellschafter-Geschäftsführer:innen einer GmbH mit hälftig verteilten Geschäftsanteilen (Beteiligungsquote 50:50) sozialversicherungsfrei.

Mitarbeitende Gesellschafter

Man muss sehr genau hinsehen, um erkennen zu können, dass in diesem Grenzfall für mitarbeitende Gesellschafter:innen das genaue Gegenteil gilt, wenn sie zwar einen Anstellungsvertrag mit ihrer eigenen GmbH abgeschlossen haben, aber nicht selbst zu Geschäftsführer:innen bestellt sind. Denn dann unterliegen sie als Arbeitnehmer:innen der grundsätzlichen Weisungsbefugnis der Geschäftsführer:innen. Ist der Arbeitnehmer zugleich Mehrheitsgesellschafter, kann er den Geschäftsführer allerdings anweisen, wie dieser gegenüber den Arbeitnehmer:innen – sich selbst eingeschlossen – zu agieren hat, weshalb ein solcher Mehrheitsgesellschafter indirekt – nämlich über den von ihm abhängigen (und deshalb seinerseits sozialversicherungspflichtigen) Geschäftsführer – Weisungen an sich selbst erteilen kann. Das führt zur Freiheit von Sozialversicherungsbeiträgen. Bei einer Beteiligungsquote von 50:50 kann hingegen keiner der beiden Gesellschafter allein dem Geschäftsführer eine solche Weisung erteilen. Ist deshalb von zwei Gesellschaftern mit gleichem Anteil (50:50) nur der eine auch Geschäftsführer, der andere hingegen bloßer Arbeitnehmer, so ist der Geschäftsführer sozialversicherungsfrei (weil ihm gegen seinen Willen keine Weisung erteilt werden kann; siehe oben), der Arbeitnehmer hingegen ist sozialversicherungspflichtig, weil er seine Weisungen nach dem Gesetz vom Geschäftsführer erhält, auf diesen aber mangels eigener Mehrheit in der Gesellschafterversammlung keinen Einfluss nehmen kann; da der Geschäftsführer weisungsfrei bleibt, kann er gegenüber den Arbeitnehmer:innen frei, also unabhängig vom Willen des einzelnen Gesellschafters entscheiden. Aus demselben Grund ist selbst ein Mehrheitsgesellschafter, der im eigenen Unternehmen angestellt, aber nicht zum Geschäftsführer bestellt ist, sozialversicherungspflichtig, wenn er nicht gegen den Willen seiner Mitgesellschafter:innen entscheiden kann. Das kommt insbesondere bei erhöhten Abstimmungsquoten in Betracht, wenn etwa auf der Gesellschafterebene für Weisungen an den Geschäftsführer eine Zweidrittelmehrheit erforderlich ist, der Mehrheitsgesellschafter aber nur über 60 % der Stimmrechte verfügt.

Fazit

Hieraus ergeben sich wichtige Ansätze für eine zielführende rechtliche Gestaltungslösung. Schon eine geringfügig abweichende Gestaltung kann zu einem eklatant anderen Ergebnis in der Sozialversicherung führen, die nur schwarz und weiß kennt: Versicherungspflicht – ja oder nein. Wichtig zu wissen ist noch, dass die Zusammenhänge so wie

geschildert nur für die GmbH (und weitgehend auch für die GmbH & Co. KG) gelten, nicht hingegen für Personengesellschaften (GbR, OHG, KG, PartG) und insbesondere auch nicht für Aktiengesellschaften (AG), in denen der Vorstand nach dem Gesetz ausdrücklich weisungsfrei agiert und deshalb in aller Regel sozialversicherungsfrei ist. Unabhängig sind die geschilderten Zusammenhänge hingegen von der Profession der Beteiligten. Insbesondere lösen rechtlich gesicherte berufliche Weisungsfreiheiten, wie sie etwa für Ärzt:innen oder auch für Rechtsanwält:innen gelten, nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die sozialversicherungsrechtlich relevante allgemeine Weisungsgebundenheit von GmbH-Geschäftsführer:innen nicht auf. Das hat das Bundessozialgericht erst kürzlich bestätigt.

Unternehmen

Umsatzsteuerrisiko: Die Abrechnung für Dritte – Bundesfinanzhof muss Stellung beziehen

Wer Umsatzsteuer unberechtigt ausweist, schuldet diese gemäß § 14c Abs. 2 Umsatzsteuergesetz (UStG). Wer nun glaubt, dass diese Vorschrift allein Betrüger betrifft, irrt. Häufig trifft die Vorschrift fehlerhafte Abrechnungen von Unternehmen, die sich dieses Umstands nicht bewusst sind. Besonders anfällig für solche Fehler ist die Abrechnung für Dritte. Der Bundesfinanzhof muss nun klären, wie weit die Vorschrift greift. Wir zeigen Ihnen, um was es geht und auf was Sie in der Praxis zu achten haben.

Wie wird ordnungsgemäß für Dritte abgerechnet?

Die Klägerin unterstützt pharmazeutische Unternehmen bei der Durchführung von Beobachtungsstudien. Unter anderem hatte sie für die Auftraggeber Projekte zu koordinieren und abzurechnen. Die Auftraggeber schlossen zudem Verträge mit den an den Studien beteiligten Ärzt:innen ab. Verträge zwischen der Klägerin und den Ärzt:innen bestanden nicht. Die Auszahlung der Honorare an die Ärzt:innen erfolgte dabei durch die Klägerin im Auftrag und im Namen des Auftraggebers der Studie. Um die Auszahlungen an die Ärzt:innen zu tätigen, forderte die Klägerin die Auftraggeber mittels fortlaufend nummerierter „Abforderungs-Nr.“ zu Überweisungen auf. Hierbei wies sie Umsatzsteuer aus. Die eingehenden Gelder behandelte sie als durchlaufende Posten. Nach einer Betriebsprüfung forderte das Finanzamt ca. 170.000 € Umsatzsteuer nach, da es die Abrechnungspapiere als Rechnungen nach § 14c Abs. 2 UStG ansah. Die Klägerin war anderer Ansicht. Demnach muss eine Rechnung nach § 14c Abs. 2 UStG eine Leistungsbeschreibung enthalten, da ansonsten das Steueraufkommen nicht im Sinne des § 14c Abs. 2 UStG gefährdet ist. Die Nennung der Umsatzsteuer diene lediglich der Information der Auftrag-

geber, was zu zahlen sei. Zudem sei eindeutig, dass die Angabe auf den Abrechnungen „Teilabforderung für Honorare“ keine Leistung beschreibe, sondern den Zahlungsverkehr betreffe.

Das Urteil des Finanzgerichts Köln

Nach Ansicht des Finanzgerichts Köln sind die Anforderungen an die Leistungsbeschreibung bei Rechnungen im Sinne des § 14c UStG nicht allzu hoch anzusetzen. Die Abrechnungspapiere erwecken demnach nicht nur bei oberflächlicher Betrachtung den Eindruck, dass aus ihnen der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann. Entsprechend lösen sie die Umsatzsteuer nach § 14c Abs. 2 UStG aus.

Für Dritte brutto abrechnen

Das Verfahren ist nun beim Bundesfinanzhof anhängig. Dieser muss klären, ob auch eine für den Vorsteuerabzug nicht ausreichende Leistungsbeschreibung die Umsatzsteuer nach § 14c Abs. 2 UStG auslösen kann. Dass eine Gefährdung des Steueraufkommens durchaus besteht, zeigt der Fall selbst. Denn die Auftraggeber hatten tatsächlich die Vorsteuer geltend gemacht, doch kommt es darauf laut Finanzgericht im Hinblick auf die Feststellung des Vorliegens einer „§ 14c-Rechnung“ nicht an. Sie sollten es erst gar nicht so weit kommen lassen. Sofern Sie, wie in dem geschilderten Fall, nicht über eine eigene Leistung abrechnen, rechnen Sie brutto ab, aber ohne expliziten Ausweis der Umsatzsteuer.

Unternehmen

Antrag auf Vollverschonung bei gleichzeitiger Übertragung mehrerer wirtschaftlicher Einheiten

Werden zeitgleich oder im zeitlichen Zusammenhang mehrere Beteiligungen im Wege der Schenkung übertragen, muss die Entscheidung für eine schenkungsteuerliche Voll- oder Regelverschonung nicht einheitlich getroffen werden. Ein einmal gestellter Antrag auf Vollverschonung schließt allerdings auch dann die Regelverschonung aus, wenn die Voraussetzungen für eine volle Befreiung des Betriebsvermögens gar nicht vorliegen.

Prüfung des Verwaltungsvermögens bei mehreren gleichzeitig übertragenden wirtschaftlichen Einheiten

Der Bundesfinanzhof hatte bei mehreren gleichzeitig übertragenden wirtschaftlichen Einheiten zu entscheiden, ob der maßgebende Anteil des Verwaltungsvermögens für jede übertragende wirtschaftliche Einheit gesondert oder konsolidiert zu ermitteln ist. Im Streitfall hatte eine Mutter vier unmittelbare Beteiligungen an Kommanditgesellschaften jeweils an ihren Sohn im Rahmen einer Schenkung übertragen und eine konsolidierte Berechnung der Verwaltungsvermögensquote vorgenommen. Der Bundes-

finanzhof hat eine solche zusammenfassende Betrachtung abgelehnt. Als Begründung führte er an, dass die konsolidierte Betrachtung weder gesetzlich geregelt noch mit den Behaltensfristen, die an die jeweilige wirtschaftliche Einheit anknüpfen, vereinbar sei.

Abgabe der Erklärung zur optionalen Vollverschö- nung

Der Bundesfinanzhof stellte überdies klar, dass die Erklärung zur Vollverschö-
nung für jede wirtschaftliche Einheit gesondert abgegeben werden kann. Dies gilt gleichermaßen, wenn die Übertragung mehrerer wirtschaftlicher Einheiten im Rahmen eines einheitlichen Übertragungsvorgangs erfolgt oder die wirtschaftlichen Einheiten in zeitlich nachgelagerten Abständen übertragen werden. Der Beschenkte kann somit in jedem Übertragungsfall und für jede wirtschaftliche Einheit neu entscheiden, ob er die optionale Vollverschö-
nung wählt und sich deren Voraussetzungen unterwirft.

Antrag auf Vollverschö- nung entfaltet Sperrwirkung auf Regelverschö- nung

Das Urteil des Bundesfinanzhofs nimmt auch zu der Frage Stellung, ob ein Antrag auf Vollverschö-
nung für eine wirtschaftliche Einheit zurückgenommen respektive für die Inanspruchnahme der Regelverschö-
nung als gegenstandslos betrachtet werden kann, wenn die Anforderungen an die Vollverschö-
nung (sogenannter Verwaltungsvermögenstest) nicht erfüllt werden können. Im Streitfall wurde ein solcher Antrag auf Vollverschö-
nung für eine Beteiligung gestellt, die allerdings eine zu hohe Verwaltungsvermögensquote aufwies. Der Bundesfinanzhof hat insoweit klargestellt, dass der Antrag auf Vollverschö-
nung unwiderruflich ist und somit Sperrwirkung für ein Zurückfallen in die Regelverschö-
nung entfaltet. Für diese Beteiligung wurde folglich auch die Regelverschö-
nung verwehrt. Insoweit sollte im Rahmen der Ausübung der optionalen Vollverschö-
nung stets das Verhältnis des Verwaltungsvermögens zum begünstigungsfähigen Vermögen (sogenannte Verwaltungsvermögensquote) eingehend geprüft werden, getrennt nach den jeweiligen wirtschaftlichen Einheiten, erfolgen.

Unternehmen

Abfärbewirkung gilt auch bei gewerblichen Verlusten

Die Abfärbewirkung der gewerblichen Einkünfte einer Personengesellschaft auf die übrigen vermögensverwaltenden Einkünfte ist auch dann zu beachten, wenn aus der gewerblichen Tätigkeit ein Verlust erzielt wird.

Eine Personengesellschaft erzielt nicht nur gewerbliche Einkünfte, wenn sie selbst einen Gewerbebetrieb unterhält. Gewerbliche Einkünfte kann eine Personengesellschaft auch dann und in vollem Umfang erzielen, wenn diese neben einer ansonsten rein vermögensverwaltenden oder freiberuflichen Tätigkeit auch eine in geringem Maße gewerbliche Tätigkeit ausübt. Die Gewerblichkeit färbt dann insgesamt auf die Einkünfte der Personengesellschaft ab, weshalb in diesem Zusammenhang auch von der Abfärbetheorie gesprochen wird. In unserem **Blogbeitrag vom 22.8.2019** haben wir bereits zu einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs im Zusammenhang mit der Abfärbewirkung bei Beteiligungseinkünften Stellung genommen.

Abfärbewirkung auch bei gewerblichen Verlusten einer GbR

In einem jüngst ergangenen Urteil hatte der Bundesfinanzhof zu entscheiden, ob auch Verluste aus einer gewerblichen Tätigkeit Abfärbewirkung auf die ansonsten rein vermögensverwaltenden Einkünfte einer GbR entfalten können. Klägerin war in dem Streitfall eine GbR, die neben dem gewerblichen Betrieb einer Photovoltaikanlage ansonsten nur rein vermögensverwaltende Einkünfte erzielt hat. Der Bundesfinanzhof hat in der Vergangenheit für die Umqualifizierung der vermögensverwaltenden oder freiberuflichen Einkünfte in gewerbliche Einkünfte eine Bagatellgrenze ausgesprochen, die nur dann zu einer Abfärbung der übrigen Erlöse in ebenfalls gewerbliche Einkünfte führt, wenn die originär gewerblichen Nettoumsatzerlöse 3 % der Gesamtnettoerlöse der Gesellschaft oder den Betrag von 24.500 € pro Veranlagungszeitraum übersteigen. In Bezug auf diese Bagatellgrenze hatte der Bundesfinanzhof in einem Urteil aus dem Jahr 2018 entschieden, dass allenfalls positive gewerbliche Einkünfte für Zwecke der Prüfung der Bagatellgrenze herangezogen werden können. Mit dem jüngst ergangenen Urteil hat der Bundesfinanzhof seine damalige Rechtsauffassung aufgegeben und bezieht fortan auch gewerbliche Verluste in die Prüfung der Bagatellgrenze mit ein. Dies hatte im Streitfall zur Folge, dass trotz eines insgesamt vorhandenen gewerblichen Verlusts das Überschreiten der Bagatellgrenze zu einer vollumfänglichen Abfärbung der Gewerblichkeit auf die übrigen Einkünfte führte. Der Bundesfinanzhof stellte überdies klar, dass die Abfärbewirkung für gemischt tätige vermögensverwaltende Personengesellschaften nicht stärker einzuschränken sei, als dies bisher für gemischt tätige freiberufliche Personengesellschaften der Fall war. Eine höhere Bagatellgrenze für vermögensverwaltende Personengesellschaften ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs nicht gerechtfertigt. Überdies bejahte der Bundesfinanzhof auch die Verfassungsmäßigkeit der Abfärbetheorie.



Vermeidung der Abfärbetheorie durch Schwester-Personengesellschaft

Der Bundesfinanzhof hat in seinem Urteil nochmals klargestellt, dass die Abfärbewirkung bei ansonsten rein vermögensverwaltenden oder freiberuflichen Personengesellschaften durch Gründung einer weiteren, personenidentischen Schwester-Personengesellschaft vermieden werden kann (sogenanntes Ausgliederungsmodell). Nach Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs übt jede Personengesellschaft als eigenständiges Einkünfterzielungsobjekt auch eigenständig zu qualifizierende Tätigkeiten aus. Demnach steht es der zivilrechtlichen und steuerlichen Betrachtung nicht entgegen, wenn eine weitere, personenidentische Schwester-Personengesellschaft gegründet und nur dort die gewerbliche Tätigkeit ausgeübt wird. Im Streitfall war eine solche Schwester-Personengesellschaft durch die Vorinstanz verneint worden, da eine von der ersten Gesellschaft abgrenzbare zweite Personengesellschaft nicht festgestellt werden konnte und auch die übrigen Beweisanzeichen dagegensprachen, wie z.B. keine getrennten Bankkonten und Kassen, keine verschiedenen Rechnungsvordrucke, keine eigenständige Buchführung.

Unternehmen, Privat

Direktvermarktung von selbst erzeugtem Strom aus Photovoltaikanlagen

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen auf dem Energiemarkt ist die zusätzliche Generierung alternativer Energiequellen zwingend erforderlich. Die kurzfristig zur Verfügung stehenden Mengen reichen voraussichtlich nicht aus. Aus diesem Grund wird die Erzeugung mit anschließender Direktvermarktung von Strom für Gewerbetreibende, Vermieter und auch Privatpersonen zunehmend attraktiver.

Was ist Mieterstrom?

Auf seinem Mietshaus hat der Vermieter eine Photovoltaikanlage (PV-Anlage) errichtet (Aufdachanlage) oder in das Dach integriert (dachintegrierte PV-Anlage). Seine Mieter:innen beziehen von nun an den Strom aus der PV-Anlage. Für die genutzte Strommenge zahlen die Mieter:innen einen vereinbarten Strompreis an den Vermieter. Vom sogenannten Mieterstrom sollen die Mieter:innen natürlich profitieren. Der Preis darf jedoch nicht willkürlich vereinbart werden. Für die Möglichkeit der Anwendung des Mieterstroms sind die Anlagengröße, die Gebäudenutzung und die Art des Verbrauchers zu beachten.

Was passiert, wenn der Mieter mehr Strom verbraucht, als produziert oder gespeichert wird?

Verbrauchen die Mieter:innen eine höhere Strommenge, als die PV-Anlage produzieren oder speichern kann, springt der Energieversorger als Stromlieferant ein. Vertragspartner mit dem Energieversorger ist der Vermieter als Betreiber

der PV-Anlage. Die Mieter:innen erhalten jährlich nur eine Stromabrechnung von ihrem Vermieter. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen sind hier zwingend zu beachten.

Der Mieterstrom-Zuschlag: Was steckt dahinter?

Der Vermieter verkauft den aus den PV-Anlagen erzeugten Strom vergünstigt an seine Mieter:innen und erzielt dadurch Einnahmen. Eine weitere Einnahmen-Komponente kann der Mieterstrom-Zuschlag sein, den es seit Juli 2017 gibt. Er wird als Förderung nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz gezahlt. Ob und in welcher Höhe er gezahlt wird, hängt u.a. von der Größe der PV-Anlage ab.

Was passiert mit dem überschüssig erzeugten Strom?

Für Vermieter besteht zusätzlich die Möglichkeit, nicht genutzten Strom in das öffentliche Netz einzuspeisen. Dafür erhält der Vermieter die gesetzlich geregelten Einspeisevergütungen. Diese stellen Einnahmen aus der PV-Anlage dar. Wird der überschüssige Strom beispielsweise an Nachbar:innen weiterverkauft (sogenannter Quartiersbezug), so entfällt der Mieterstrom-Zuschlag. Hier sind abweichende gesetzliche Vorgaben zu beachten.

Fazit

Die Erzeugung von Strom ist schon längst nicht mehr nur für die selbst genutzte Immobilie interessant. Hinzu kommen die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehenen Regelungen zu einer flächendeckenden Solardachpflicht. Diese ist bislang auf Bundesebene nicht umgesetzt, einzelne Bundesländer haben aber bereits eigene Regelungen getroffen. Um als Vermieter einen Vorteil auf dem Vermietungsmarkt zu haben, ist die Errichtung einer PV-Anlage wirtschaftlich betrachtet unumgänglich. Die steigenden Strompreise sind auch für Mieter:innen auf lange Sicht nicht tragbar. Ertragsteuerlich werden mit dem Betrieb einer PV-Anlage grundsätzlich gewerbliche Einkünfte erzielt. Diese bestehen hier aus drei Einnahme-Komponenten:

- / Stromverkauf an die Mieter:innen,
- / Mieterstrom-Zuschlag und
- / Einspeisevergütungen.

Mit der reinen Vermietung/Verpachtung werden weiterhin Einkünfte nach § 21 EStG erzielt. Die Abrechnung des Mieterstroms hat nicht über die Nebenkostenabrechnung zu erfolgen.

Blogserie „Photovoltaik“

Im ersten Teil unserer Blogserie haben wir die **wesentlichen Änderungen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes, kurz EEG**, für Sie zusammengefasst.

Im zweiten Teil haben wir Ihnen die gängigen **Einkunftsmodelle von Photovoltaikanlagen mit den entsprechenden steuerlichen Auswirkungen** vorgestellt.

Der dritte Teil widmete sich den steuerlichen **Erleichterungen durch das Jahressteuergesetz 2022**.

dhpg

dhpg wünscht
frohe Weihnachten
dhpg wishes you a
merry christmas



Änderungen bei den Vorschriften zur Grundbesitzbewertung

Mit der Einführung des Jahressteuergesetzes (JStG) 2022 werden die Vorschriften über die Grundbesitzbewertung angepasst. Der Gesetzgeber verfolgt mit den Änderungen das Ziel, den bewertungsrechtlichen Ansatz der Grundbesitzwerte für Zwecke der Erbschaft- und Schenkungsteuer an die tatsächlichen Verkehrswerte anzunähern. In unserem **Newsroom** stellen wir Ihnen die wesentlichen Änderungen durch das JStG 2022 dar.

Veröffentlichungen

StB Quentin Adrian, LL.M., **Die Bilanzierung von Zuschüssen durch die öffentliche Hand bei Vereinen und Verbänden**, Verbändereport, Heft 6/2022, S. 21.

StB Nora Backhaus, **Umsatzsteuer. Fallstricke bei der Abrechnung von Werbung in Vereinspublikationen**, Verbändereport, Heft 6/2022, S. 25.

WP StB Prof. Dr. Andreas Blum und Felicitas Kellermann, **Continuous Auditing als digitale Weiterentwicklung der Abschlussprüfung**, WPg – Die Wirtschaftsprüfung, Heft 21/2022, S. 1193.

Presse

www.eurailpress.de

Mobilitätslösungen: Moove stellt Insolvenzantrag

„Dr. Dirk Wegener, Rechtsanwalt und Partner der dhpg, wurde zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt. Moove hat sich auf neue Ansätze für elektrische, automatisierte und vernetzte Lösungen für den Last-Mile-Güter- und Personentransport spezialisiert und beschäftigt derzeit 90 Personen. Wegen der jüngeren Entwicklungen am Finanzmarkt konnte eine begonnene Finanzierungsrunde nicht termingerecht abgeschlossen werden, was zu Zahlungsschwierigkeiten führte. Laut Moove sind die Entwicklungen kurz vor der Marktreife.“

RA Dr. Dirk Wegener
dirk.wegener@dhpg.de

www.impulse.de

So sichern Sie sich vertraglich gegen Insolvenzen von Kunden ab

„Die Regierung will zwar mit einer Änderung des Insolvenzrechts gegensteuern. So soll der Prognosezeitraum für die Überschuldungsprüfung von zwölf auf vier Monate verkürzt werden. Die Insolvenzantragspflicht soll jedoch – anders als während der Coronakrise 2020 – keineswegs ausgesetzt werden. ‚Unternehmer müssen nun erst recht sorgfältig planen und das auch dokumentieren‘, warnt Christian Senger, Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht der Kanzlei dhpg in Bonn.“

RA Christian Senger
christian.senger@dhpg.de

Folgen Sie uns auf



www.dhpg.de



Veranstaltungen

dhpg Online-Seminar: Brennpunkte im Internationalen Steuerrecht

Auf Initiative der G-20-Staaten und der OECD startete vor mehr als zehn Jahren das BEPS-Projekt mit dem Ziel, gegen die geplante Verminderung steuerlicher Bemessungsgrundlagen und das grenzüberschreitende Verschieben von Gewinnen (Base Erosion and Profit Shifting/BEPS) durch multinationale Konzerne vorzugehen. Seit der Veröffentlichung der finalen Berichte im Jahr 2015 ist weltweit eine umfangreiche Regelungsflut zu beobachten, die es international agierenden Mittelständlern zunehmend schwer macht, den Überblick zu behalten und alle Compliance-Anforderungen zu erfüllen. **WP StB FBISr Benno Lange** und **StB Nadine Sinderhauf** blicken am **6.12.2022** gemeinsam mit Ihnen auf die für die Unternehmenspraxis bedeutenden Änderungen in diesem Jahr – und auf das, was noch kommt. Im Mittelpunkt steht die praktische Umsetzung. **Hier** geht es zur Anmeldung.

Kompetenzforum Mittelstand: Das Wir zählt!

Hinter der Initiative „Eifel für Eifel“ haben sich in den vergangenen Monaten unzählige Menschen zu gemeinsamen Aktionen verbunden – geprägt von Zuversicht und einem guten Miteinander. Am **7.12.2022** möchte das Kompetenzforum Mittelstand mit Ihnen gemeinsam die vielen Unternehmer:innen feiern, die diese Region so einzigartig machen. Denn: Starke Region heißt starke Wirtschaft. Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie **hier**.



Zahlungstermine

Dezember 2022

Steuern und Sozialversicherung

12.12. (15.12.)

/ Lohn- und Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

28.12.

/ Sozialversicherung

Wir beraten Sie persönlich

dhpg Standorte

Bonn

Marie-Kahle-Allee 2
53113 Bonn
T +49 228 81000 0
F +49 228 81000 20
E bonn@dhpg.de

Euskirchen

Carmanstraße 48
53879 Euskirchen
T +49 2251 7009 0
F +49 2251 7009 50
E euskirchen@dhpg.de

Mönchengladbach

Enscheder Straße 9
41069 Mönchengladbach
T +49 2161 27752 22
F +49 2161 27752 23
E moenchengladbach@dhpg.de

Aachen

Adalbertsteinweg 34
52070 Aachen
T +49 241 8874783 0
F +49 241 8874783 20
E aachen@dhpg.de

Frankfurt am Main

Lurgiallee 16
60439 Frankfurt am Main
T +49 69 57005 0
F +49 69 57005 190
E frankfurt@dhpg.de

Trier

Simeonstiftplatz 1
54290 Trier
T +49 651 2006853 0
F +49 651 2006853 60
E trier@dhpg.de

Berlin

Jean-Monnet-Straße 2
10557 Berlin
T +49 30 203015 0
F +49 30 203015 20
E berlin@dhpg.de

Gummersbach

Bunsenstraße 10a
51647 Gummersbach
T +49 2261 8195 0
F +49 2261 8195 199
E gummersbach@dhpg.de

Wiesbaden

Kreuzberger Ring 7a
65205 Wiesbaden
T +49 611 99930 0
F +49 611 99930 30
E wiesbaden@dhpg.de

Bornheim

Adenauerallee 45-49
53332 Bornheim
T +49 2222 7007 0
F +49 2222 7007 199
E bornheim@dhpg.de

Köln

Erna-Scheffler-Straße 3
51103 Köln
T +49 221 33636 0
F +49 221 33636 36
E koeln@dhpg.de

Nationale und internationale Kooperation

Nexia Deutschland GmbH
www.nexia.de

Nexia International
www.nexia.com

