

Neues aus Wirtschaft,  
Steuern und Recht

dhpg

# aktuell 02/23

Hinweisgeberschutz-  
gesetz vom Bundestag  
verabschiedet

Mehr Klarheit zum Thema  
Arbeitszeiterfassung

EuGH erleichtert Erstattung  
der Umsatzsteuer in Fällen  
des § 14c UStG

# Inhalt

---

## Editorial

## Expertentipp

04 Neuerungen im Personalwesen 2023

## Top News

- 06 Hinweisgeberschutzgesetz vom Bundestag verabschiedet
- 06 Mehr Klarheit zum Thema Arbeitszeiterfassung
- 07 EuGH erleichtert Erstattung der Umsatzsteuer in Fällen des § 14c UStG

## Praxistipp

07 Softwaretestate nach IDW PS 880 – Sicherheit für Anwender und Abschlussprüfer

## News für Ihr Geschäft

- 09 Versetzung ins Ausland – auch gegen den Wunsch des Arbeitnehmers
- 09 Richtlinienentwurf der EU zu „VAT in the Digital Age“
- 10 Modernisierung der Außenprüfungen kommt
- 11 GmbH ohne Geschäftsführer: Wann muss das Gericht einen Notgeschäftsführer bestellen?
- 12 Dienstleistungen übers Internet: „Auf elektronischem Weg erbracht“ ist hier die Frage
- 13 Häusliches Arbeitszimmer bei gesundheitsbedingten Einschränkungen

## Kurz notiert

- 14 dhpg verstärkt den Kreis der Partner
- 15 Presse, Publikation, Intern, Taxiert, Veranstaltungen, Zahlungstermine

## Impressum

### Herausgeber

dhpg Dr. Harzem & Partner mbB  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Berufsausübungsgesellschaft  
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: 25.1.2023  
Änderungen vorbehalten.



**Klaus Altendorf**

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der dhpg. Er berät überwiegend inhaber- und familiengeführte Unternehmen und unterstützt sie regelmäßig auch bei Fragen zur Unternehmensstruktur. Nachfolgelösungen und Umstrukturierungskonzepte für Unternehmen gehören ebenso wie die integrierte Vermögens-, Finanz- und Ertragsplanung zu seinem Leistungsportfolio.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

das Jahr ist gerade einmal wenige Wochen alt und hält uns bereits wieder gut auf Trab. Der Jahreswechsel hat unzählige (steuer-)rechtliche Änderungen mit sich gebracht und die nächsten werfen bereits ihre Schatten voraus. Gerade im Bereich Lohn und Personalwesen ergeben sich regelmäßig zahlreiche Änderungen. Damit Sie für 2023 gut gewappnet sind, haben wir die wichtigsten ab Seite 4 für Sie zusammengefasst.

Ende vergangenen Jahres wurde das Hinweisgeber-schutzgesetz verabschiedet. Es soll Hinweisgeber in Unternehmen bei der Meldung von bestimmten Verstößen und Straftaten schützen. Hierzu ist es notwendig, interne Meldesysteme einzurichten. Haben Sie sich bereits hiermit auseinandergesetzt? Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen umgehend handeln. Kleineren Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten wird eine Umsetzungsfrist bis zum 17.12.2023 eingeräumt. Was nun zu tun ist, lesen Sie in unseren Top News.

Das Umsatzsteuerrecht erfährt aktuell eine große Reform. Nach den Quick Fixes und dem Mehrwertsteuerpaket plant

die EU-Kommission, nun mit „VAT in the digital age“ die Digitalisierung voranzutreiben. Ziel ist es u.a., die Mehrwertsteuer zu vereinfachen und sie resistenter gegen Betrug zu machen. Welche umfangreichen Maßnahmen im Detail geplant sind, haben wir ab Seite 9 für Sie zusammengefasst.

Und noch ein Hinweis in eigener Sache: Zum Jahresbeginn haben wir elf neue Partnerinnen und Partner ernannt, vier weitere verstärken zudem den Kreis der Gesellschafter. Auf Seite 14 stellen wir Ihnen die Kolleginnen und Kollegen vor – ebenso wie unsere neuen Managing Partner.

Sie stehen Ihnen, wie alle dhpg-Beraterinnen und -Berater, gerne bei Fragen zur Verfügung. Sprechen Sie uns an.

Ihr

Klaus Altendorf

# Neuerungen im Personalwesen 2023

In jedem Jahr gibt es zahlreiche Änderungen in der Lohnabrechnung sowie im Personalwesen. Die wichtigsten haben wir an dieser Stelle für Sie zusammengefasst.

## Abruf elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Arbeitgeber (eAU) ab 1.1.2023

Die bisherige Papieraufbereitung für den Arbeitgeber („gelber Schein“) wurde zum 1.1.2023 abgeschafft und durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzt. Die Krankenkasse hat nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine Meldung für den Arbeitgeber zum Abruf bereitzustellen. Sie enthält folgende Daten:

- / Namen des Beschäftigten,
- / Beginn und (voraussichtliches) Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- / Datum der ärztlichen Feststellung,
- / Kennzeichnung, ob Erst- oder Folgebescheinigung,
- / Angaben, ob Anhaltspunkte für einen Unfall, Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall vorliegen.

Der Arbeitgeber bzw. die lohnabrechnende Stelle hat die Daten bei der zuständigen Krankenkasse abzurufen, sobald Arbeitnehmer:innen die Arbeitsunfähigkeit angezeigt haben. Aufgrund des gesondert durchzuführenden Abrufs ist mitzuteilen, ab dem wievielten Tag die Bescheinigung vorzuliegen hat. Dies ist üblicherweise ab dem dritten Tag gegeben, allerdings sind auch Individualregelungen möglich. Das beschriebene Verfahren zur eAU gilt nur für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer:innen. Der Arbeitgeber stellt die Anforderung an die Krankenkasse unter Angabe

- / der Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs,
- / der Absendernummer,
- / der Versicherungsnummer,
- / des Familiennamens und des Vornamens,
- / des Geburtsdatums und
- / des Geschlechts der einzelnen Arbeitnehmer:innen.

Bestehen bleibt für Arbeitnehmer:innen aber weiterhin die Pflicht, sich bei einer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich bei dem Arbeitgeber zu melden.

## Aktuelles zum elektronischen Meldeverfahren – rvBEA und BA-BEA

Seit dem 1.1.2023 ist die BEA-Nutzung für Arbeitgeber verpflichtend (BEA: Bescheinigung elektronisch annehmen). Das bedeutet, dass die Arbeitsbescheinigungen und Nebeneinkommensbescheinigungen für Mitarbeiter:innen nur noch elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt werden dürfen. Gleichzeitig können Arbeitnehmer:innen auch nicht mehr, wie bisher, der elektronischen Datenübermittlung widersprechen. Für Arbeitgeber entfällt zeitgleich die Pflicht, über die elektronische Übermittlung der Personaldaten zu informieren. Die Arbeitnehmer:innen erhalten von der Agentur für Arbeit einen Ausdruck der übermittelten Daten zum

Arbeitsentgelt. Sollten nachträglich Änderungen erforderlich sein, kann der Datensatz neu ausgefüllt und übermittelt werden. Für die Agentur für Arbeit ist immer die zuletzt übermittelte Bescheinigung für die Berechnung der Leistung maßgebend, sodass entsprechende Vorsorge im Rahmen der Datenübermittlung erforderlich ist.

## Digitalisierungspflicht von Entgeltunterlagen

Seit dem 1.1.2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, sämtliche in § 8 Beitragsverfahrensordnung (BVV) genannten Unterlagen elektronisch zur Verfügung zu stellen und in elektronischer Form (insbesondere auch für zukünftige Prüfungszwecke) aufzubewahren. In der Praxis relevant sind insbesondere auch Aufzeichnungen von Arbeitszeiten nach dem Mindestlohngesetz, also vor allem für geringfügig Beschäftigte, und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Außerdem betrifft die Vorgabe die nachfolgenden Unterlagen:

- / Anträge von Aushilfen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- / Unterlagen zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung,
- / Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen,
- / Immatrikulationsbescheinigungen von Hochschulen bei Werkstudent:innen,
- / der Nachweis der Elterneigenschaft,
- / Mitgliedsbescheinigungen bei Krankenkassen.

Für die Speicherung der Unterlagen gelten die GoBD. Das heißt, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeiten beispielsweise für geringfügig Beschäftigte rein in der Papierform nicht mehr ausreichend ist; die einzelnen Aufzeichnungen müssten dann zumindest auch als separate PDF- oder Bilddatei abgespeichert werden. Von dieser Verpflichtung können sich Arbeitgeber noch bis zum 31.12.2026 durch einen Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung befreien lassen.

## Inflationsausgleichsprämie – Unterstützung für Mitarbeitende

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 eine freiwillige Zahlung an ihre Arbeitnehmer:innen in Höhe von bis zu 3.000 € zu leisten, die von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist. Möglich sind sowohl finanzielle Zuschüsse als auch Sachbezüge. Diese Prämie ist eine freiwillige Zahlung und kann den Mitarbeiter:innen auch in Teilbeträgen gewährt werden. Analog zur Vorgehensweise bei der Auszahlung der „Corona-Prämie“ ist für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Prämie entscheidend, dass diese Zahlung zusätzlich zur vereinbarten Vergütung gewährt wird.

## Nachweisgesetz – strengere Bedingungen für Arbeitsverträge

Seit dem 1.8.2022 gilt eine überarbeitete Fassung des Nachweisgesetzes, die die Liste der schriftlich niederzulegenden wesentlichen Bedingungen deutlich erweitert hat. Neu sind u.a. Angaben zur Dauer der Probezeit, zum Enddatum bei befristeten Verträgen, zur Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, zu Pausen- und Ruhezeiten, ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung, Informationen zu einer betrieblichen Altersversorgung, zum einzuhaltenden Verfahren bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage und Hinweise auf mögliche anwendbare Tarifverträge. Der Nachweis ist – wie bisher auch – schriftlich festzuhalten, also auf Papier niederzulegen und arbeitgeberseitig im Original zu unterzeichnen. Die elektronische oder gar mündliche Form ist für den Nachweis ausgeschlossen. Für alle Arbeitsverhältnisse, die zum 1.8.2022 oder später begonnen haben, müssen die Vorgaben bei Beginn des jeweiligen Arbeitsverhältnisses erfüllt sein. Bei bereits vor dem 1.8.2022 bestehenden Arbeitsverhältnissen muss der Nachweis nur auf Verlangen der Arbeitnehmer:innen ausgehändigt werden. Dafür hat der Arbeitgeber bis zum siebten Tag nach dem Eingang der Aufforderung Zeit. Verstöße gegen die Dokumentations- und Nachweispflichten werden als Ordnungswidrigkeit behandelt und können je Verstoß mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet werden.

## Arbeitszeiterfassung – wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Bereits seit mehreren Jahren beschäftigt das Thema Arbeitszeiterfassung die Unternehmen. Nun hat das Bundesarbeitsgericht eine wegweisende Entscheidung getroffen, die den Umgang mit der Vertrauensarbeitszeit einmal mehr in den Fokus rückt. Für die Praxis hat dieses Urteil deutliche Auswirkungen. So wurde bereits seit einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von Mai 2019 stark diskutiert, ob Arbeitgeber auch in Deutschland verpflichtet sind, die vollständige Arbeitszeit aller Mitarbeiter:innen zu erfassen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun Klarheit geschaffen. Weitere Infos hierzu finden Sie in unserem Beitrag auf Seite 6.

Weitere Informationen zu Entgeltgrenzen, Sachbezugswerten, Mindestvergütungen für Auszubildende etc. finden Sie in unserem [Newsroom](#).



### Jasmin Böhmer

ist Steuerberaterin bei der dhpg. Zu ihren Fachgebieten zählen neben dem Einkommensteuer-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht auch das Internationale Steuerrecht. Im Schwerpunkt berät sie Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen in Fragen der Arbeitnehmerentsendung (Global Mobility Services) und dem damit verbundenen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht.



### Christiane Hönig

ist Mitarbeiterin für Lohn und Gehalt bei der dhpg. Zu ihren Fachgebieten zählt neben der Lohnsteuer auch das Sozialversicherungsrecht. So steht sie Mandant:innen verschiedenster Größenordnungen als Sparringspartner bei der vollständigen Abwicklung der Lohn- und Gehaltsabrechnung zur Verfügung.

**GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat**

## Hinweisgeberschutzgesetz vom Bundestag verabschiedet

Nachdem die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblower:innen eigentlich vom deutschen Gesetzgeber Ende 2022 hätte umgesetzt sein müssen, wurde das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) nun am 16.12.2022 vom Bundestag verabschiedet. Vermutlich wird der Bundesrat das Gesetz im Februar 2023 verabschieden. Eine Umsetzung des HinSchG sollte jetzt – wenn noch nicht erfolgt – angegangen werden.

### Was ist der Inhalt des Hinweisgeberschutzgesetzes?

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Hinweisgeber:innen in Unternehmen bei der Meldung von bestimmten Verstößen und Straftaten schützen. Hierfür sollen die Prozesse rund ums Whistleblowing transparent reguliert werden. Zu den typischen gemeldeten Verstößen zählen Korruption, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz, Gesetzesverstöße und Straftaten, Menschenrechtsverletzungen, Bestechlichkeit bzw. Bestechung, Missstände oder Missmanagement, Insiderhandel sowie der Missbrauch von Daten. Hierzu müssen Unternehmen und Organisationen ab 50 Beschäftigten interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben. Kleineren Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten wird dafür eine Umsetzungsfrist bis zum 17.12.2023 eingeräumt. Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeiter:innen müssen sofort handeln. Whistleblower:innen können dann Hinweise auf verschiedene Art und Weise abgeben. Dies kann auch anonym erfolgen. Die Hinweise müssen innerhalb von sieben Tagen von der internen Meldestelle bestätigt werden und binnen drei Monaten muss die Meldestelle die Whistleblower:innen über die ergriffenen Maßnahmen informieren. Als andere Möglichkeit zur Abgabe von Hinweisen wird beim Bundesamt für Justiz und wahlweise auch in den einzelnen Bundesländern eine externe Meldestelle eingerichtet. Whistleblower:innen können sich frei entscheiden, ob sie eine Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens abgeben oder die externe Meldestelle benutzen möchten.

Whistleblower:innen müssen vor Repressalien seitens des Unternehmens geschützt werden, weil sonst kein:e Arbeitnehmer:in eine Meldung abgeben würde. Kündigungen oder andere Sanktionen sind unwirksam. Damit die Schadensersatzansprüche durchgesetzt werden können, findet eine Beweislastumkehr statt. Werden Whistleblower:innen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit benachteiligt, wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist.

### Was hat der Rechtsausschuss am Entwurf geändert?

Der Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages hat am 14.12.2022 einige Änderungen an dem Regierungsentwurf vorgenommen, die nun bei der Verabschiedung beachtet wurden. Der Schutzbereich des Hinweisgeberschutzgesetz

zes wird durch diese Änderungen erweitert. Zukünftig sollen nun auch Personen vom HinSchG geschützt werden, die verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamten:innen melden. Dies betrifft auch Äußerungen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle. Als Äußerung sollen mündliche sowie schriftliche, also auch Äußerungen in Chats, gelten. Anonyme Meldungen können nicht nur, sondern müssen nun bearbeitet werden. Dafür sollen die Meldestellen entsprechende Vorkehrungen treffen, um auch eine anonyme Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und Meldestellen zu ermöglichen. In der Mitteilung des Rechtsausschusses heißt es außerdem, dass sich weitere Anpassungen auf Anreize zur Nutzung interner Meldestellen, Konzernmeldewege, die Regelung zur Einrichtung von Meldestellen kommunaler Unternehmen, Löschfristen sowie Ausnahmen im Bereich von Nachrichtendiensten beziehen.

### Was bedeutet das konkret für Unternehmen?

Viele Unternehmen haben bereits Hinweisgebersysteme. Die Erfahrung zeigt, dass sich Unternehmen durch die Bearbeitung von relevanten Hinweisen verbessern; die Compliance wird gestärkt und die Mitarbeiter:innen sind zufriedener. Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeiter:innen müssen jetzt handeln. Ende des kommenden Jahres sind auch kleinere Unternehmen (mit 50 oder mehr Mitarbeiter:innen) in der Pflicht. In der Praxis stellt sich die Herausforderung, eine leicht bedienbare, anonyme Lösung aufzusetzen und zu betreuen. Softwarelösungen oder externe Ombudsanwält:innen sind hierfür gut geeignet. Zu beachten sind etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der Datenschutz. Hierbei unterstützen wir Sie gerne – sprechen Sie uns einfach an.

**GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat**

## Mehr Klarheit zum Thema Arbeitszeiterfassung

Im Spätsommer 2022 haben wir in unserem Blog zu einer Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berichtet. Sie betraf eine Entscheidung, nach der Arbeitgeber bereits auf Grundlage der aktuellen Rechtslage verpflichtet sind, die Arbeitszeiterfassung ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. Inzwischen liegen die Urteilsgründe vor, sodass nun mehr Klarheit besteht.

### Form der Arbeitszeiterfassung

Bereits im „Stechuhr-Urteil“ aus dem Jahr 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt, dass ein System zur Arbeitszeiterfassung objektiv, verlässlich und zugänglich sein muss. Der deutsche Gesetzgeber ist aufgefordert, die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeiten gesetzlich näher zu regeln. Bis zu einer solchen Konkretisierung kann der Arbeitgeber die Form der Erfassung festlegen. Er muss also nicht unbedingt ein Spezialexemplar wie eine (elektronische) Stechuhr anschaffen, sondern er kann die Arbeitszeiten durch seine Mitarbeiter:innen auch in Dateiform oder auf Papier erfassen lassen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die tatsächliche Erfassung der Arbeitszeiten sicherstellt.

## Was muss erfasst werden?

Es sind Beginn und Ende der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Überstunden, zu erfassen. Eine Beschränkung allein auf den Umfang der Arbeitszeiten genügt nicht. Denn es muss möglich sein, anhand der Daten neben den täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten auch zu überprüfen, ob die tägliche Ruhezeit von elf Stunden eingehalten wurde.

## Bedeutet die Entscheidung das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Jein. Ja, soweit Vertrauensarbeitszeit meint, dass die Arbeitszeiten nicht zu erfassen sind. Nein, soweit Vertrauensarbeitszeit meint, dass der Arbeitgeber darauf vertraut, dass die Arbeitnehmer:innen ihre Arbeit erledigen, ohne das Hauptaugenmerk auf die „Ableistung“ aller vertraglich vereinbarten Stunden zu festgelegten Zeiten zu legen. Der Arbeitgeber kann also auf die Kontrolle verzichten, ob die Mitarbeiter:innen ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vollständig absolviert haben. Auf die Kontrolle der gesetzlichen Vorgaben vor allem zur Höchstarbeitszeit, zu Pausen und zur Ruhezeit darf er hingegen nicht verzichten.

## Ausblick und Handlungsempfehlungen

Obwohl eine klare gesetzliche Regelung zur Orientierung für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in Deutschland weiter aussteht, gibt es Handlungsbedarf. Nach Auffassung des BAG bestehen die oben skizzierten Pflichten bereits jetzt. Es ist zu befürchten, dass sich insbesondere die Kontrollbehörden auf diese Rechtsprechung berufen werden. Sollten Sie Fragen zur zeitgemäßen und rechtskonformen Gestaltung der Arbeitszeitsysteme in Ihrem Unternehmen haben, kommen Sie gerne auf uns zu.

---

## Unternehmen

# EuGH erleichtert Erstattung der Umsatzsteuer in Fällen des § 14c UStG

**Bis dato galt der Grundsatz: Wer Umsatzsteuer unrichtig oder unberechtigt ausweist, gefährdet das Steueraufkommen und schuldet die zu Unrecht ausgewiesene Umsatzsteuer. Ob der Kunde zum Vorsteuerabzug berechtigt ist, interessierte nicht. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) sieht dies differenzierter, was erhebliche Vorteile für die Praxis mit sich bringt. Wir erklären, worum es geht.**

## Der § 14c Umsatzsteuergesetz (UStG) in der Praxis

In der Praxis kommt es immer wieder dazu, dass Umsatzsteuer zu Unrecht ausgewiesen wird. Das eigentliche Problem ist jedoch die Berichtigung einer solch zu Unrecht ausgewiesenen Umsatzsteuer. Diese setzt die Korrektur der Rechnung und die Rückzahlung der „zu viel“ erhaltenen Umsatzsteuer an die Kund:innen voraus. In der Praxis scheitert dies häufig, weil die Identität der Kund:innen nicht bekannt ist und/

oder die Korrektur jeder einzelnen Rechnung zu aufwendig ist. Dies gilt z.B. für den Versandhandel und die Gastronomie. Für die Betroffenen ist dann schwer nachvollziehbar, dass sie auf der Umsatzsteuer sitzen bleiben, obwohl ihre Kund:innen die Vorsteuer gar nicht geltend machen können.

## Finanzamt: Ungerechtfertigte Bereicherung

Die Klägerin betrieb einen Indoor-Spielplatz in Österreich. Den Eintritt rechnete sie unter Ausweis des Regelsteuersatzes ab (20 %). Korrekt wäre der Ansatz des ermäßigten Steuersatzes gewesen. Nach Feststellung des Fehlers korrigierte die Klägerin ihre Umsatzsteuererklärung. Das Finanzamt verweigerte die Erstattung der Umsatzsteuer mit der Begründung, die Klägerin habe die Rechnungen nicht berichtigt und sei zudem im Falle einer Erstattung ungerechtfertigt bereichert, da ihre Kund:innen die Kosten der höheren Umsatzsteuer getragen hätten. Zuletzt landete das Verfahren beim EuGH. Dieser sollte klären, ob der Aussteller einer Rechnung die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer auch dann schuldet, wenn das Steueraufkommen nicht gefährdet ist, weil die Empfänger:innen der Rechnungen nicht zum Vorsteuerabzug berechtigte Endverbraucher:innen sind.

## Urteil des EuGH

Laut EuGH schulden Unternehmer:innen die zu hoch ausgewiesene Umsatzsteuer nicht, sofern sie ihre Leistungen ausschließlich an Endverbraucher:innen erbringen, die nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind und daher das Steueraufkommen nicht gefährden.

## Größere Chancen für Umsatzsteuererstattung

Nach dem Urteil des EuGH muss die Finanzverwaltung reagieren. Die bisherige restriktive Anwendung des § 14c UStG dürfte überholt sein. Unternehmer:innen, die die Umsatzsteuer zu Unrecht ausweisen, haben nun größere Chancen, die Umsatzsteuer erstattet zu bekommen. Fraglich ist allerdings, ob dies an die Voraussetzung geknüpft ist, dass alle Kund:innen nicht zum Vorsteuerabzug berechtigte Endverbraucher:innen sind. Im Fall lag dies unstrittig vor, sodass der EuGH dies nicht thematisieren musste. In der Praxis ist dies dagegen selten der Fall und im Zweifel auch kaum nachzuweisen. Die Generalanwältin hatte vorgeschlagen, in solchen Fällen die auf die Endverbraucher:innen entfallende Umsatzsteuer im Wege der Schätzung zu ermitteln.

Achten Sie in der Praxis weiter auf die korrekte Ermittlung der Umsatzsteuer. Gelingt dies nicht, so ist vor einer umfangreichen Rechnungskorrektur zu prüfen, ob die Umsatzsteuer unter Berufung auf das vorliegende Urteil des EuGH vereinfacht berichtigt werden kann.

Unsere Expert:innen halten Sie über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden.

# Softwaretestate nach IDW PS 880 – Sicherheit für Anwender und Abschlussprüfer

Viele Softwareprodukte unterstützen Unternehmen bei der Abwicklung ihrer täglichen Geschäftsprozesse und liefern rechnungslegungsrelevante Daten für die Finanzbuchhaltung. Für die Anwender:innen und Abschlussprüfer:innen stellt sich die Frage nach einer ordnungsgemäßen, den Anforderungen der GoBD entsprechenden Verarbeitung der Daten. Damit sich Anwender:innen und Abschlussprüfer:innen nicht selbst von der ordnungsgemäßen Arbeitsweise jeder eingesetzten Software einzeln überzeugen müssen, existiert der IDW Prüfungsstandard „Die Prüfung von Softwareprodukten“ (IDW PS 880), anhand dessen Softwareprodukte geprüft und zertifiziert werden können.

## Nutzen für den Mandanten

Die Anwender:innen kann bei einer zertifizierten Software davon ausgehen, dass alle Geschäftsprozesse vollständig und richtig in der jeweiligen Software erzeugt, verarbeitet und vorgehalten werden. Ein Softwarehersteller kann eine erfolgreich durchgeführte Zertifizierungsprüfung als Qualitätsnachweis verwenden und zu Marketingzwecken einsetzen.

## Nutzen für den Abschlussprüfer

Die Abschlussprüfer:innen können bei Mandant:innen, die eine nach IDW PS 880 zertifizierte Software einsetzen, davon ausgehen, dass bei sachgerechter Anwendung durch die Mandant:innen, die aus der Software resultierenden Buchungen den Anforderungen der GoBD entsprechen. Somit können die Abschlussprüfer:innen den Prüfungsaufwand in Bezug auf die Prüfung der Einhaltung der GoBD im Rahmen einer zertifizierten Software reduzieren.

## Inhalte einer Prüfung nach IDW PS 880

Durch eine Softwareprüfung nach IDW PS 880 ist sichergestellt, dass die durch die GoBD geforderten Ordnungsmäßigkeitsanforderungen eingehalten werden. Darunter fallen u.a.:

- / Vollständigkeit,
- / Richtigkeit,
- / Zeitgerechtigkeit,
- / Unveränderbarkeit und
- / Nachvollziehbarkeit.

Es werden u.a. folgende Dinge geprüft:

### / Verständnis über den Prüfungsgegenstand

Für die erfolgreiche Durchführung einer Softwareprüfung müssen die Prüfer:innen zunächst ein Verständnis von der zu prüfenden Software und dem Einsatzzweck gewinnen. Voraussetzung ist, dass geeignete und vollständige Dokumentationen vorliegen, sodass sich die Prüfer:innen über die Softwareentwicklungsumgebung und die zu prüfenden

den Programmfunktionen in angemessener Zeit einen vollständigen Überblick verschaffen können. Hierfür wird geprüft, ob eine Verfahrensdokumentation vorliegt, die im Wesentlichen die Bestandteile Anwenderdokumentation, technische Dokumentation und Betriebsdokumentation enthält.

### / Beurteilung des Softwareentwicklungsverfahrens

Die Qualität der Softwareentwicklung ist wesentlich für die Beherrschung von Risiken für eine sachgerechte Umsetzung der Programmfunktionen. Im Rahmen einer Softwareprüfung wird daher der Softwareentwicklungsprozess der zu prüfenden Software mit beurteilt. Hierzu zählen die verschiedenen Phasen des Entwicklungsprozesses, wie Anforderungsanalyse und Funktionsbeschreibungen, die softwaretechnische Umsetzung unter Berücksichtigung von Programmierrichtlinien und dem Einsatz normierter Programmierwerkzeuge sowie das abschließende Test- und Freigabeverfahren.

### / Prüfung der Angemessenheit der Verarbeitungsfunktionen

Die Angemessenheit der Verarbeitungsfunktionen einer zu zertifizierenden Software hängt vom jeweiligen Aufgabengebiet der Software ab und richtet sich zum einen nach den im Prüfungsauftrag vereinbarten Kriterien an die Software und zum anderen hängt diese von den regulatorischen Vorgaben im Umfeld des Einsatzgebietes der Software ab. So muss eine Finanzbuchhaltungssoftware immer den Anforderungen der GoBD entsprechen und entsprechende Verarbeitungsfunktionen vorsehen.

### / Prüfung der Funktionsfähigkeit der Verarbeitungsfunktionen

Bei der Prüfung der Funktionsfähigkeit der Verarbeitungsfunktionen werden die umgesetzten Verarbeitungsfunktionen auf eine korrekte Umsetzung hin geprüft. Als Ergebnis erhält der Auftraggeber

- / ein Zertifikat, das auch werbetechnisch genutzt werden kann, und
- / einen Prüfungsbericht mit detaillierten Informationen, zur geprüften Software, zu den durchgeführten Prüfungshandlungen und zu den jeweiligen Prüfungsergebnissen.

## Wie wir Sie unterstützen können

Die IT-Sparte der dhpg kann als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Softwareprüfungen gemäß IDW PS 880 durchführen. Neben der Prüfung von Finanzbuchhaltungen zertifizieren wir auch Kassensysteme, Warenwirtschafts- und Fakturasysteme oder Dokumenten-ManagementSysteme. Sprechen Sie uns gerne an. Wir beraten Sie persönlich.

**GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat**

## Versetzung ins Ausland – auch gegen den Wunsch des Arbeitnehmers

Die Versetzung an einen anderen Arbeitsort ist häufiger Streitgegenstand – sowohl innerbetrieblich als auch vor den Arbeitsgerichten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 30.11.2022 insoweit die Rechte des Arbeitgebers gestärkt: Auch Versetzungen ins Ausland seien grundsätzlich möglich.

### Weisungsrecht als typisches Element des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von anderen Dienstleistungsverhältnissen durch die Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer:innen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers reicht weit: Er kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmen. Dabei unterliegt er nur zwei prinzipiellen Grenzen: Zum einen sind vorrangige Regelungen und Vereinbarungen zu beachten. Bezogen auf den Arbeitsort kommt insoweit vor allem der Arbeitsvertrag in Betracht, der eine Vereinbarung zum Arbeitsort enthalten kann. Gewährt der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber insoweit einen Spielraum oder fehlt eine vertragliche Regelung des Arbeitsortes ganz, ist der Arbeitgeber nur noch dadurch beschränkt, dass er seine Zuweisungsentscheidung nach billigem Ermessen treffen muss. Vereinfachend bedeutet dies, dass der Arbeitgeber nach Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien willkürfrei entscheiden muss.

### Versetzung an weit entfernte Arbeitsorte und ins Ausland

Viele Arbeitnehmer:innen wenden gegen eine Versetzung ein, sie hätten fortan einen deutlich längeren Weg zur Arbeit zu absolvieren oder müssten gar umziehen oder zu Wochenendpendler:innen werden. Ein solcher Einwand kann im Einzelfall dazu führen, dass der Arbeitgeber die entsprechende Zuweisung des neuen Arbeitsortes nicht vornehmen darf. Selbst der Einwand, mit der ganzen Familie umziehen zu müssen, ist aber kein absolutes Hemmnis. Wenn für den Arbeitgeber kein anderer – für die Arbeitnehmer:innen kein günstiger gelegener – Arbeitsort in Betracht kommt, ist die Versetzung seit jeher auch an einen entfernt liegenden Arbeitsort zulässig. Das gilt beispielsweise dann, wenn der Arbeitgeber einen Betrieb schließt und seine anderen Betriebsstätten weit entfernt sind. Das BAG hat nun klargestellt, dass diese örtliche Versetzungsbefugnis nicht einmal an den Bundesgrenzen haltmacht. Dem Gesetz – so das Gericht – sei eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte innerhalb Deutschlands nicht zu entnehmen. Diese Aussage ist so allgemein, dass sie für alle Arbeitsverhältnisse unter deutschem Recht Gültigkeit beansprucht, obwohl die Entscheidung am Beispiel mehrerer Berufspilot:innen ergangen ist, die von Nürnberg ins italienische Bologna als neuer Homebase

versetzt worden waren. Das BAG hat gerade nicht einzelfallbezogen damit argumentiert, Pilot:innen würden ohnehin international eingesetzt und seien in hohem Maße mobil, sondern ausschließlich mit dem Gesetzeswortlaut, der ganz allgemein keine Begrenzung auf einen inländischen Arbeitsplatz enthalte.

### Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Für Arbeitgeber ist ein weitreichendes Versetzungsrecht ein durchaus zweischneidiges Schwert. Zwar besteht dann rechtlich ein großer Entscheidungsspielraum, doch wird eine unerwünschte Versetzung aufseiten der Arbeitnehmer:innen im Zweifel zur Eigenkündigung führen. Zudem ist für den Fall betriebsbedingter Kündigungen auch der Kreis der im Rahmen der Sozialauswahl miteinander zu vergleichenden Mitarbeiter:innen umso größer, je weiter die Versetzungsbefugnisse des Arbeitgebers reichen. Überhaupt sind betriebsbedingte Kündigungen schwieriger zu begründen, falls der Arbeitgeber im Ausland über einen vergleichbaren Arbeitsplatz verfügen sollte. Noch mehr aber sind vor allem Mitarbeiter:innen internationaler Unternehmen gut beraten, wenn sie auf eine örtliche Beschränkung der Versetzungsmöglichkeit des Arbeitgebers im Arbeitsvertrag achten. Denn wenn sich eine Beschränkung auf Arbeitsplätze in Deutschland (oder innerhalb einer bestimmten Region, ob diese nun innerhalb oder außerhalb Deutschlands liegt) nur aus vorrangigem Recht ergeben kann, kommt es ganz besonders auf den individuellen Arbeitsvertrag an. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen enthalten solche Regelungen selten. Auch lohnt es nicht, auf den Betriebsrat zu setzen, der in mitbestimmten Betrieben vor jeder Versetzung zu beteiligen ist. Denn auch er wird eine wirksame Versetzung an einen entfernt liegenden Ort im Zweifelsfall nicht verhindern können. Ungeachtet der Frage, ob einzelne Arbeitnehmer:innen nun kraft Versetzung oder einvernehmlich oder aus eigenem Antrieb im Ausland arbeiten, stellen sich neben den arbeitsrechtlichen auch einige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen von teils beträchtlichem Gewicht für beide Vertragsparteien. Diese sind sowohl im Rahmen der Interessenabwägung als auch im Eigeninteresse jeder Vertragspartei sorgfältig anzugehen.

**GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen**

## Richtlinienentwurf der EU zu „VAT in the digital age“

Ob mit den Quick Fixes oder dem Mehrwertsteuerpaket: Die EU reformiert das Umsatzsteuerrecht in jüngster Zeit in einem bisher nicht bekannten Ausmaß. Nun plant die EU-Kommission „VAT in the digital age“. Wir zeigen Ihnen, womit Sie rechnen müssen.

### Ziele der Reform

Wie schon bisher soll das System der Mehrwertsteuer resistenter gegen Betrug gemacht und vereinfacht werden. Um dies zu erreichen, gilt es, die Digitalisierung im Um-

satzsteuerrecht auszubauen und zu fördern. Hierdurch will man auch den Herausforderungen begegnen, die sich durch die Entwicklung der „Plattformökonomie“ ergeben. Folgende Maßnahmen sind geplant:

#### Ab 1.1.2024

Die EU-Mitgliedstaaten dürfen die Verpflichtung zur elektronischen Rechnungsstellung entsprechend dem EU-Standard einführen. Als elektronische Rechnung wird ein Rechnungsdokument definiert, das in einem elektronischen Format erstellt wird und eine automatisierte und elektronische Verarbeitung ermöglicht. PDF-Dokumente gelten nicht mehr als elektronische Rechnung.

#### Ab 1.1.2025

Durch folgende Maßnahmen soll die Registrierung in anderen EU-Mitgliedstaaten vermieden und eine einzige Mehrwertsteuerregistrierung (Single VAT Registration) erreicht werden:

- / Das Reverse-Charge-Verfahren wird ausgeweitet. Hierzu werden alle Leistungen, mit Ausnahme solcher, die der Margenbesteuerung unterliegen, in das Reverse-Charge-Verfahren einbezogen, wenn der Leistende nicht im Mitgliedstaat der Leistungserbringung ansässig ist und der Leistungsempfänger (B2B) dort umsatzsteuerlich registriert ist.
- / Das OSS-Verfahren wird erweitert, sodass alle B2C-Umsätze, für die eine Registrierung in einem anderen EU-Mitgliedstaat erforderlich wäre, hierüber gemeldet werden können.
- / Innergemeinschaftliche Verbringungen können über das OSS-Verfahren gemeldet werden. Dies gilt nicht für innergemeinschaftliche Verbringungen von Investitionsgütern und von Gütern, für die keine Berechtigung zum vollständigen Vorsteuerabzug besteht.
- / Bei Verkäufen mit grenzüberschreitendem Warentransport innerhalb der EU, die über Online-Marktplätze erfolgen, wird der Betreiber des Online-Marktplatzes fiktiv in die Lieferkette einbezogen. Derzeit gilt dies nur für bestimmte Lieferungen mit Bezug zum Drittland.
- / Gleiches wird auch für kurzfristige Vermietungen und Personenbeförderungen eingeführt, die über Online-Portale vertrieben werden. Hier wird ebenfalls eine Leistungskette fingiert. Endverbraucher:innen werden hierdurch für diese Leistungen mit Umsatzsteuer belastet, was bisher häufig nicht der Fall war.
- / Die erst am 1.1.2020 eingeführte Konsignationslager-Regelung wird abgeschafft, da sie aufgrund der vorgenannten Maßnahmen weitestgehend überflüssig ist.

#### Ab 1.1.2028

Die Meldepflichten werden digitalisiert. Hierzu wird die Zusammenfassende Meldung (ZM) durch kurzfristige digitale Meldepflichten (DMP) abgelöst und die elektronische Rechnungsstellung für innergemeinschaftliche Leistungen verpflichtend. Die elektronischen Rechnungen sind innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Ausführung der Leistung zu erstellen. Der entsprechende Umsatz muss spätestens innerhalb von zwei weiteren Arbeitstagen über das DMP gemeldet werden. Zudem erfolgt eine generelle Pflicht zur elektronischen Fakturierung. Hiervon abweichende Rechnungen, z.B. in Papierform, dürfen die EU-Mitgliedstaaten nur noch akzeptieren, sofern diese nicht dem DMP unterliegen.

## Konsequenzen

Noch ist dies ein Entwurf. Es ist aber zu erwarten, dass wesentliche Teile hiervon umgesetzt werden. Für in der EU tätige Unternehmen bringt der Entwurf Erleichterungen (Single VAT Registration) und neue Herausforderungen (DMP, elektronische Fakturierung). Beachten Sie, dass andere EU-Mitgliedstaaten schon längst Regelungen zur elektronischen Rechnungsstellung und zur Meldung von Daten in Echtzeit eingeführt haben. Hier besteht gegebenenfalls schon jetzt akuter Handlungsbedarf und nicht erst in den nächsten Jahren. Für Sie ist wichtig, zu prüfen, ob Sie von den Änderungen betroffen sind. Nur dann können Sie rechtzeitig die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sich hierauf vorzubereiten. Wir werden Sie unterstützen, indem wir Sie über die weiteren Entwicklungen hier oder über unseren Blog auf dem Laufenden halten. Sollten Sie schon konkrete Fragen haben, helfen Ihnen unsere Umsatzsteuer-Expert:innen gerne weiter.

---

## GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen

# Modernisierung der Außenprüfungen kommt

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der „DAC 7“-Richtlinie wurden zum Jahresende nicht nur neue Meldepflichten für die Betreiber digitaler Plattformen eingeführt. Das Gesetz enthält darüber hinaus auch zahlreiche Änderungen, mit denen das Verfahren der steuerlichen Außenprüfung reformiert werden soll. Was als Modernisierung angepriesen wird, entpuppt sich bei näherem Hinsehen in vielen Fällen als Verschärfung der Anforderungen für die Unternehmen. In besonderer Weise gilt dies für die Dokumentationspflichten bei Verrechnungspreisen.

### „DAC 7“-Richtlinie wird umgesetzt

Mit einer Änderung der Amtshilferichtlinie im März 2021 („DAC 7“-Richtlinie) beabsichtigt die EU, die Zusammenarbeit zwischen den Steuerbehörden der Mitgliedstaaten im Bereich der direkten Steuern weiterzuentwickeln und deren Effizienz zu verbessern. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Richtlinie noch vor dem Jahreswechsel in nationales Recht umgesetzt. Das „DAC 7“-Umsetzungsgesetz, das am 28.12.2022 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, verpflichtet die Betreiber:innen digitaler Plattformen, bestimmte Informationen über die Geschäfte, die sie auf ihren Plattformen getätigt haben, in systematischer Weise jährlich an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zu melden. Die auf diese Weise gesammelten Informationen werden zukünftig Bestandteil eines automatischen Informationsaustausches mit den Steuerbehörden anderer EU-Länder. Die Plattformbetreiber:innen wiederum müssen die entsprechenden Informationen von den jeweiligen Anbietern erheben, auf die damit ebenfalls erhöhte Pflichten zukommen.

### Betriebsprüfung wird modernisiert

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der „DAC 7“-Richtlinie wurde auch eine punktuelle Modernisierung des steuerlichen Verfahrensrechts, insbesondere

re im Bereich der Außenprüfungen angestrebt. Insgesamt enthält das Gesetz acht wesentliche verfahrensrechtliche Änderungen der Abgabenordnung (AO):

- / Begrenzung der Ablaufhemmung für außengeprüfte Unternehmen (§ 171 Abs. 4 AO),
- / zeitnahe Rechtssicherheit durch die Einführung eines bindenden Teilabschlussbescheids (§ 180 Abs. 1a AO),
- / Neuregelung der Mitwirkungspflichten (§ 90 AO),
- / Einführung eines neuen Sanktionssystems bei Mitwirkungsverlangen für alle Außenprüfungen (§ 200a AO),
- / Festlegung von Prüfungsschwerpunkten (§ 197 Abs. 3 und 4 AO),
- / früherer Prüfungsstart (§ 197 Abs. 5 AO),
- / Vereinbarung von Zwischengesprächen (§ 199 Abs. 2 AO),
- / Ermöglichung elektronischer Verhandlungen und Besprechungen (§§ 201 Abs. 1, 146 Abs. 2a und 2b AO).

### Dokumentationsvorschriften werden verschärft

Während das Gesetzespaket insgesamt sowohl gute als auch weniger erfreuliche Neuerungen für die geprüften Unternehmen bringt, haben die geänderten Mitwirkungspflichten bei Auslandsbeziehungen ausschließlich verschärfenden Charakter. Diese betreffen die Dokumentation von Verrechnungspreisen für Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen und Unternehmen im Ausland. Bislang müssen solche Dokumentationen im Regelfall nur im Rahmen von Betriebsprüfungen vorgelegt werden – und dann auch nur, wenn die Betriebsprüfung hiernach ausdrücklich fragt. In diesem Fall haben die Unternehmen aktuell noch 60 Tage Zeit, um die Dokumentationen vorzulegen. Lediglich bei sogenannten außergewöhnlichen Geschäftsvorfällen, die zeitnah zu dokumentieren sind, verkürzt sich die Vorlagefrist auf 30 Tage. In Zukunft kann die Finanzbehörde jederzeit – also beispielsweise auch im Rahmen der Veranlagung oder bei Anfragen ausländischer Finanzbehörden – solche Dokumentationen anfordern. Bei Betriebsprüfungen besteht die Vorlagepflicht zukünftig immer, auch ohne gesonderte Aufforderung. Die Bekanntgabe der Prüfungsanordnung löst in diesem Fall die Vorlagepflicht aus; ab diesem Zeitpunkt läuft auch die Frist, die einheitlich nur noch 30 Tage beträgt. Die Neuregelungen gelten in allen Fällen, in denen die Prüfungsanordnung nach dem 31.12.2024 erlassen wird. Dabei kommt es nicht darauf an, welche Jahre Gegenstand der Prüfung sind. Unternehmen sollten sich also frühzeitig auf diese verschärften Anforderungen einstellen.

### Steuerliche Kontrollsysteme werden gefördert

Unter der Überschrift „Erprobung alternativer Prüfungsverfahren“ wird zudem erstmals ein Anknüpfungspunkt dafür geschaffen, dass Unternehmen mit einem eingerichteten und wirksamen steuerlichen Kontrollsystem in Zukunft auf Erleichterungen bei der Außenprüfung hoffen dürfen. Während solche Systeme (auch als Tax Compliance Management Systeme bezeichnet) bislang vor allem dem Zweck dienten, Unternehmen im Fall von fehlerhaften Erklärungen vor straf- und bußgeldrechtlicher Verfolgung zu schützen, könnten sie in Zukunft Art und Umfang der Außenprüfungen einschränken. Solche Beschränkungen können von den Finanzbehörden verbindlich für die nächste Prüfung zugesagt werden, wenn das Kontrollsystem überprüft und als wirksam beurteilt wurde und wenn das Unternehmen

sich verpflichtet, etwaige Änderungen im Kontrollsystem zu dokumentieren und zu melden. Hier wird die Praxis der kommenden Jahre zeigen, inwieweit Finanzverwaltung und Unternehmen von diesem Handlungsspielraum Gebrauch machen werden.

---

### GmbH-Geschäftsführer

## GmbH ohne Geschäftsführer: Wann muss das Gericht einen Notgeschäftsführer bestellen?

Das Karlsruher Oberlandesgericht (OLG) hatte darüber zu entscheiden, wann ausnahmsweise die gerichtliche Bestellung eines sogenannten GmbH-Notgeschäftsführers erforderlich ist, und hat klargestellt, dass dies nur als letztmöglicher „Ausweg“ in Betracht kommt, um die Führungslosigkeit einer GmbH zu beseitigen.

### Wenn der einzige Geschäftsführer der GmbH verstirbt ...

Das OLG Karlsruhe hatte darüber zu entscheiden, wann ausnahmsweise die gerichtliche Bestellung eines sogenannten GmbH-Notgeschäftsführers erforderlich ist, und hat klargestellt, dass dies nur als letztmöglicher „Ausweg“ in Betracht kommt, um die Führungslosigkeit einer GmbH zu beseitigen.

### ... und sich die Gesellschafter nicht auf einen neuen einigen können ...

Eine GmbH hatte vier Gesellschafter:innen; der alleinige Geschäftsführer war bereits seit zwei Jahren verstorben. Die Erbenstellung seiner mittlerweile an Demenz erkrankten Ehefrau, die ebenfalls Gesellschafterin war, war streitig. Der Sohn des verstorbenen Geschäftsführers beantragte bei Gericht seine eigene Bestellung oder die der dritten noch verbliebenen Gesellschafterin zum Notgeschäftsführer mit der Begründung, man könne sich untereinander nicht auf die Person des neuen Geschäftsführers einigen.

### ... muss das Gericht helfen

Die OLG-Richter:innen erkannten das Dilemma und stellten noch einmal genau die Voraussetzungen für die Bestellung eines GmbH-Notgeschäftsführers dar: Zunächst muss die GmbH führungslos und nicht in der Lage sein, mittels einer Gesellschafterversammlung eine:n Geschäftsführer:in zu bestimmen. Ferner bedarf es eines dringenden Grundes für die Bestellung, der dann vorliegt, wenn die Gesellschaftsorgane (Gesellschafterversammlung, Geschäftsführer:in) die Mängel nicht innerhalb einer angemessenen Frist beseitigen können und der Gesellschaft ansonsten Schaden droht. Vorliegend war fraglich, ob es nicht doch möglich gewesen wäre, ohne gerichtliche Hilfe eine:n neue:n Geschäftsführer:in zu bestellen. Zwar konnten die verbleibenden Gesellschafter:innen selbst eine Gesellschafterversammlung einberufen, bei der ein:e neue:r Geschäftsführer:in hätte bestimmt werden

können, allerdings musste dafür eine wirksame Ladung aller in der Gesellschafterliste eingetragenen Gesellschafter:innen erfolgen. Daran scheiterte es hier: Der verstorbene Geschäftsführer stand nämlich immer noch als Gesellschafter in der Gesellschafterliste und konnte nicht geladen werden; seine Erb:innen waren wegen des Streits um die Erbenstellung „unbekannt“. Eine Änderung der Gesellschafterliste dahingehend, dass der verstorbene Gesellschafter ausgeschieden war, was anschließend eine wirksame Ladung ermöglicht hätte, war ebenfalls nicht möglich: Denn die Änderung und Einreichung der Liste beim Handelsregister ist allein dem Geschäftsführer vorbehalten, der aber im vorliegenden Fall verstorben war. Die Richter:innen stellten zudem fest, dass die grundsätzlich bestehende Möglichkeit, das Erbscheinverfahren abzuwarten, um anschließend eine ordnungsgemäße Ladung der Erb:innen statt des verstorbenen Gesellschafters durchzuführen, hier ebenfalls aus Zeitgründen kein gangbarer Weg war: Die GmbH war bereits seit zwei Jahren führungslos und drohte, ihre gesetzlichen Verpflichtungen, z.B. in Bezug auf die Veröffentlichung der Jahresabschlüsse, zu verletzen, womit ihr ein Schaden entstanden wäre. Daher war ausnahmsweise ein:e Notgeschäftsführer:in zu bestellen.

### Fazit für das Geschäftsleben

Nicht immer ist in Fällen, in denen der einzige Geschäftsführer einer GmbH verstirbt, ein dringender Grund für die gerichtliche Bestellung eines Notgeschäftsführers gegeben. Sie ist nur im Ausnahmefall möglich und an viele Voraussetzungen geknüpft. Dringende Vorsicht ist insbesondere bei den Ein-Mann-GmbHs geboten: Was tun, wenn der einzige Gesellschafter-Geschäftsführer verstirbt? Zu empfehlen ist hier, eine bereits lebzeitige Vorsorge zu treffen, indem eine trans- bzw. postmortale Vollmacht zur Vertretung in der Gesellschafterversammlung ausgesprochen wird oder gleich mehrere Geschäftsführer:innen bestellt werden.

---

## Unternehmen

# Dienstleistungen übers Internet: „Auf elektronischem Weg erbracht“ ist hier die Frage

**Um eine korrekte Deklaration der Umsatzsteuer in der EU zu gewährleisten, müssen Unternehmen, die Dienstleistungen über das Internet anbieten, klären, ob ihre Dienstleistungen auf elektronischem Weg erbracht werden oder nicht. Der Bundesfinanzhof hat nun hierzu ein für die Praxis wichtiges Urteil gefällt.**

### Warum ist das wichtig?

Werden Dienstleistungen gegenüber Nichtunternehmer:innen erbracht, so kann von der Frage, ob diese elektronisch erbracht werden, abhängen, in welchem (Mitglied-) Staat die Leistung besteuert wird. Erfolgt die Erbringung auf elektronischem Weg, so wird die Dienstleistung am Sitz des Kunden besteuert. Ist dies nicht der Fall, kommen andere Ortsbestimmungen in Betracht.

### Was bedeutet „auf elektronischem Weg erbracht“?

Vereinfacht gesagt sind dies Dienstleistungen, die über das Internet im Wesentlichen automatisiert angeboten werden, das heißt nur mit minimaler menschlicher Beteiligung.

### Dienstleistung auf elektronischem Weg?

Die Klägerin mit Sitz im Ausland bot Wetten auf die Ziehungen verschiedener terrestrischer (Erst-)Lotterien an (sogenannte Zweitlotterie). Die in Deutschland ansässigen Spieler:innen konnten ihre Tipps u.a. über die Internetseite der Klägerin abgeben. Den Spieler:innen wurde per E-Mail eine Spielquittung übermittelt. Das Ergebnis der Ziehung der Erstlotterie erfasste die Klägerin manuell und ermittelte dann die Gewinner:innen und deren Gewinne sowohl elektronisch als auch manuell. Ergaben sich Abweichungen, wurden diese manuell überprüft. Bei Gewinnen von mehr als 100.000 € wurden die Gewinner:innen manuell identifiziert, vom Kundendienst angerufen und von einem Rechtsanwalt kontaktiert. Strittig war, ob die Klägerin angesichts der manuellen Tätigkeiten ihre Dienstleistungen auf elektronischem Weg erbrachte, sodass diese in Deutschland zu besteuern wären.

### Dienstleistung übers Internet vermarktet, aber nicht auf elektronischem Weg erbracht

Der Bundesfinanzhof bestätigt zunächst, dass entscheidend ist, ob die menschliche Beteiligung die eigentliche Leistung betrifft. Manuelle Tätigkeiten, die der Inbetriebnahme oder der Wartung des elektronischen Systems dienen, sind insoweit unbeachtlich; ebenso Leistungselemente, die nur der Vorbereitung und Sicherung der Hauptleistung dienen. Bei einer online durchgeführten Lotterie kommt es den Spieler:innen nicht nur auf das Spielen an, sondern maßgeblich aufs Gewinnen. Ihren Spieleinsatz leisten sie, damit der Gewinn zuverlässig ermittelt und an sie ausgezahlt wird, falls sie gewinnen. Die insoweit von der Lotterie durchgeführten manuellen Tätigkeiten gehen über eine minimale menschliche Betätigung hinaus. Die Leistungen werden damit zwar über das Internet vermarktet, aber nicht auf elektronischem Weg erbracht. Die Besteuerung erfolgt am Sitz der Lotterie und nicht in Deutschland.

### Konsequenzen

Unternehmen mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen im Internet müssen sorgfältig prüfen, ob sie ihre Leistungen auf elektronischem Weg erbringen. Fehler können teuer werden. Das Urteil zeigt, worauf es ankommt. So ist zu bestimmen, welche Leistung das Unternehmen erbringt, das heißt, worauf es den Kund:innen ankommt. Nur bei dieser Leistung ist zu prüfen, ob sie elektronisch erbracht wird. Hierbei sind auch manuelle Tätigkeiten in die Betrachtung einzubeziehen, die im Hintergrund erfolgen und von denen die Kund:innen nichts mitbekommen. Allerdings wird es in der Praxis unverändert schwierig sein, die eigentliche Leistung von den Leistungen zu unterscheiden, die lediglich der Errichtung, Aufrechterhaltung, Vorbereitung oder Sicherung des elektronischen Systems dienen. So zählt die Überprüfung der Gewinner:innen im vorliegenden Fall zur eigentlichen Leistung, während Tätigkeiten, die der Absicherung gegen Betrug dienen, z.B. im Rahmen einer Online-Partnervermittlung, dagegen zu den vorbereitenden Maßnahmen zählen, die für die Qualifizierung der Leistung als „elektronisch erbracht“ unbeachtlich sind.

## Privat

# Häusliches Arbeitszimmer bei gesundheitsbedingten Einschränkungen

Im Jahressteuergesetz 2022 wurden die Regelungen zu Arbeitszimmer und Homeoffice-Pauschale ab 2023 reformiert. Bisher war für den eingeschränkten Abzug der Aufwendungen für ein Arbeitszimmer von 1.250 € Voraussetzung, dass „kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht“. Ob der Arbeitsplatz gesundheitsbedingt nicht aufgesucht werden konnte, war nicht von Relevanz. Das soll sich nach finanzgerichtlicher Auffassung ändern.

### Kein anderer Arbeitsplatz

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer gehören grundsätzlich zu den nicht abzugsfähigen Betriebsausgaben oder Werbungskosten. Das gilt nach der bis einschließlich zum Jahr 2022 geltenden Regelung nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall wird die Höhe der abziehbaren Aufwendungen auf 1.250 € begrenzt; die Beschränkung der Höhe nach gilt nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet. Demnach scheidet selbst die eingeschränkte Abzugsmöglichkeit regelmäßig, sobald ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg will für den Fall einer gesundheitsbedingten Einschränkung davon abweichen.

### Gesundheitszustand erfordert Arbeit im häuslichen Arbeitszimmer

Ein zusammen veranlagtes Ehepaar machte geltend, dass der Ehefrau aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen der betriebliche Arbeitsplatz nicht an allen Tagen „zur Verfügung gestanden habe“: Zumindest an einem Arbeitstag in der Woche habe sie im Homeoffice arbeiten müssen, da sich sonst ihr Gesundheitszustand verschlechtert hätte. Das Finanzamt lehnte den Abzug der Aufwendungen des Arbeitszimmers ab, weil der betriebliche Arbeitsplatz der Ehefrau objektiv zur Verfügung gestanden habe und sie ihn allein aus subjektiven Gründen nicht arbeitstäglich nutze.

### Keine Versagung des Werbungskostenabzugs bei Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Das im Klageverfahren angerufene Finanzgericht Berlin-Brandenburg gab den Steuerpflichtigen recht. Die Richter:innen entschieden, dass die Arbeitnehmerin, die in dem oben geschilderten Fall die Aufwendungen für ihre Berufstätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer als Werbungskosten steuerlich geltend machen kann. Dabei kommt es nach Auffassung des Finanzgerichts maßgeblich darauf an, ob es der steuerpflichtigen Person zugemutet werden kann, den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz arbeitstäglich zu nutzen. Da die Klägerin aus ärztlicher Sicht gehalten war, an einzelnen Tagen von zu Hause aus zu arbeiten, um langfristig ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, könne ihr der Werbungskostenabzug nicht versagt werden. Dieser sei allerdings auf 1.250 € begrenzt, da das häusliche Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung der Klägerin gebildet habe.

Taxieren Sie mit!  
Überall, wo es  
Podcasts gibt.

Folge 5: Verrechnungs-  
preise – Streit in der  
Betriebsprüfung  
vermeiden

Jetzt einschalten



TAXIERT

## dhpg verstärkt den Kreis der Partner

Den strategischen Wachstumsplänen und der Zielsetzung folgend, die Position der dhpg als eines der führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen weiter auszubauen, haben wir zum 1.1.2023 elf neue Partner:innen ernannt (v.l.o.n.r.u.): StBin Birgit Bösinghaus, StBin Ramona Fleck, RAin FAArbR Alexandra Hecht, StB Johannes Laser, StBin Sarah Müngersdorff, Dr. Tobias Quill, StBin Daniela Radermacher, StBin Claudia Schröck, StB Martin Schubert, StB Nadine Sinderhauf und RA FAInsR Alexander Zimmer.



Zudem verstärken folgende Kollegen seit Jahresbeginn den Kreis der Gesellschafter, die bei der dhpg ab sofort den Titel Senior Partner tragen: StB Benjamin Drath, WP StB Sascha Erger, WP StB Marco Halfmann, RA Dr. Christian Lenz.



Mit Beginn des Jahres hat die dhpg jedoch nicht nur neue Partner:innen und Senior Partner ernannt. Vielmehr haben wir zusätzlich in der Führung einen Generationswechsel vollzogen. Der langjährige Sprecher der Gesamtleitung Prof. Dr. Norbert Neu hat den Stab an Prof. Dr. Andreas Blum (li.) und Marko Müller (re.) weitergegeben, die von nun an als Managing Partner das Unternehmen leiten. Dirk Obermüller und Klaus Altendorf wechseln in den Gesellschafterausschuss.



Wir freuen uns, dass die Kolleg:innen mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten und Kompetenzen die dhpg dabei unterstützen, das Unternehmen im Sinne unserer Marke weiterzuentwickeln.

Wir gratulieren allen herzlich und wünschen viel Erfolg in ihren neuen Funktionen. [Hier](#) geht es zur Pressemeldung.

## Presse

[www.volksfreund.de](http://www.volksfreund.de)

### Bäckerei Petry aus Veldenz in finanziellen Schwierigkeiten – zwei Filialen geschlossen

„Inhaber Uwe Petry nennt folgende Gründe für die Insolvenz: „Mit der Antragstellung reagieren wir auf die gestiegenen Energie- und Rohstoffkosten, letztlich aber auch auf die Folgen der Coronakrise und einen andauernden Fachkräftemangel.“ [...] Der vorläufige Insolvenzverwalter Alexander Zimmer ergänzt: „Petrys Backstuben ist eine moderne Bäckerei und Konditorei, die sich frühzeitig auf die neuen Bedürfnisse der Kunden in diesem Segment eingestellt hat. Das Zusammenspiel von Coronakrise, Energiekrise und Fachkräftemangel haben das Unternehmen in einer Umbruchphase getroffen. Wir sind jedoch überzeugt, hier eine gute Lösung für den Betrieb zu finden.“

RA FAInsR Alexander Zimmer  
alexander.zimmer@dhpq.de

[www.deutscher-presseindex.de](http://www.deutscher-presseindex.de)

### dhpq berät die MEPA – Pauli und Menden GmbH bei dem Verkauf der Gesellschafteranteile an die REHAU Group

„Die dhpq hat die Gesellschafter der MEPA – Pauli und Menden GmbH im Rahmen des Verkaufsprozesses an die REHAU Group unterstützt. Hierbei hat die dhpq den gesamten Transaktionsprozess beratend hinsichtlich rechtlicher, steuerlicher, kaufmännischer und prozessualer Aspekte sowie bei den Kaufpreisverhandlungen und der Vertragsgestaltung begleitet. Die Übernahme erfolgte im November 2022.“

WP StB Arno Abs                      WP Björn Pauli  
arno.abs@dhpq.de                      bjoern.pauli@dhpq.de

## Publikation

StB Oliver Lohmar, LL.M., **Anforderungen an die wirtschaftliche Eingliederung i.S.v. § 2 Abs. Nr. UStG**, Betriebs-Berater, Ausgabe 3/2023, S. 89 ff.

## Intern

**Nursena Dogan** und **Philipp Brodesser** haben die Ausbildung zur bzw. zum Steuerfachangestellten erfolgreich abgeschlossen.

**Bernhard Evertz** wurde zum Wirtschaftsprüfer bestellt.

Wir gratulieren herzlich!

## Taxiert

In unserem monatlich erscheinenden Podcast haben wir bereits über folgende Themen gesprochen:

- #1 Besteuerung von Immobilien: Die neuen Spielregeln kennen
- #2 Phänomen Kryptowährungen und die Steuer
- #3 Moderne Arbeitswelten – Flexibilität in Raum und Zeit
- #4 CSRD – nachhaltiges Wirtschaften transparent machen

Alle Folgen finden Sie unter diesem [Link](#) und überall, wo es Podcasts gibt.



## Veranstaltungen

### dhpq Online-Seminar:

#### Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

Sie haben Fragen zur Besteuerung von Photovoltaikanlagen? Dann laden wir Sie zu unserem Online-Seminar am **8.2.2023** ein. Unsere Steuerexpert:innen **StB Gert Klöttchen** und **StB Claudia Schröck** erläutern das Wichtigste zu Ertrag-, Umsatz- und Bauabzugsteuer. Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

### dhpq Online-Seminar:

#### Hinweisgeberschutz in 2023 umsetzen

**RA Dr. Christian Lenz** erklärt am **22.2.2023** im Online-Seminar, welche Änderungen durch das verabschiedete Hinweisgeberschutzgesetz entstanden sind und wie Sie die gesetzlichen Vorgaben umsetzen können. Zudem stellt er Ihnen ein Compliance-Management-System (CMS) für den Mittelstand vor, in dem ein Hinweisgebersystem einen wichtigen Baustein darstellt. [Hier](#) geht es zur Anmeldung.

### Seminar:

#### Die erfolgreiche GmbH-Geschäftsführung

Ihnen steht die Bestellung zum GmbH-Geschäftsführer bevor? Dann sind Sie in diesem Seminar im Zeitraum **vom 2.3. bis 30.3.2023** mit unserem Experten **RA FASr StB Dr. Andreas Rohde** bestens aufgehoben. Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).



## Zahlungstermine

### Februar 2023

Steuern und Sozialversicherung

#### 10.2. (13.2.)

/ Lohn- und Kirchensteuer  
/ Umsatzsteuer

#### 24.2.

/ Sozialversicherung

Folgen Sie uns auf



[www.dhpq.de](http://www.dhpq.de)

# 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](mailto:bonn@dhpg.de)

### **Aachen**

Adalbertsteinweg 34  
52070 Aachen  
T +49 241 8874783 0  
F +49 241 8874783 20  
E [aachen@dhpg.de](mailto:aachen@dhpg.de)

### **Berlin**

Jean-Monnet-Straße 2  
10557 Berlin  
T +49 30 203015 0  
F +49 30 203015 20  
E [berlin@dhpg.de](mailto:berlin@dhpg.de)

### **Bornheim**

Adenauerallee 45-49  
53332 Bornheim  
T +49 2222 7007 0  
F +49 2222 7007 199  
E [bornheim@dhpg.de](mailto:bornheim@dhpg.de)

### **Euskirchen**

Carmanstraße 48  
53879 Euskirchen  
T +49 2251 7009 0  
F +49 2251 7009 50  
E [euskirchen@dhpg.de](mailto:euskirchen@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](mailto:frankfurt@dhpg.de)

### **Gummersbach**

Bunsenstraße 10a  
51647 Gummersbach  
T +49 2261 8195 0  
F +49 2261 8195 199  
E [gummersbach@dhpg.de](mailto:gummersbach@dhpg.de)

### **Köln**

Erna-Scheffler-Straße 3  
51103 Köln  
T +49 221 33636 0  
F +49 221 33636 36  
E [koeln@dhpg.de](mailto:koeln@dhpg.de)

### **Mönchengladbach**

Enscheder Straße 9  
41069 Mönchengladbach  
T +49 2161 27752 22  
F +49 2161 27752 23  
E [moenchengladbach@dhpg.de](mailto:moenchengladbach@dhpg.de)

### **Trier**

Simeonstiftplatz 1  
54290 Trier  
T +49 651 2006853 0  
F +49 651 2006853 60  
E [trier@dhpg.de](mailto:trier@dhpg.de)

### **Wiesbaden**

Kreuzberger Ring 7a  
65205 Wiesbaden  
T +49 611 99930 0  
F +49 611 99930 30  
E [wiesbaden@dhpg.de](mailto:wiesbaden@dhpg.de)

---

## Nationale und internationale Kooperation

**Nexia Deutschland GmbH**  
[www.nexia.de](http://www.nexia.de)

**Nexia International**  
[www.nexia.com](http://www.nexia.com)

