

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell 12/18

Vorsteuerabzug bei
Grundstücken:
Beratung spart Geld

Keine Verzugspauschale
bei verspäteter
Gehaltszahlung

Sonderausgabenabzug für
von Eltern getragene Kran-
kenversicherungsbeiträge



Prof. Dr. Norbert Neu

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der dhpg. Im Schwerpunkt betreut er mittelständische Unternehmen, insbesondere in Fragen des nationalen wie internationalen Unternehmenssteuerrechts. Als gefragter Berater begleitet er Unternehmer und Unternehmen bei Umstrukturierungen, Unternehmens- und Anteils(ver)käufen sowie bei der Nachfolgegestaltung. Eine Spezialexpertise besitzt er in der steuerlichen Begleitung von internationalen Arbeitnehmerentsendungen.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

so langsam geht es auf Weihnachten zu. Zeit, das Jahr Revue passieren zu lassen und sich bewusst zu machen, was in den vergangenen zwölf Monaten geschafft wurde. Wirtschaftlich gesehen ist es Deutschland in diesem Jahr sehr gut gegangen: Die Beschäftigtenzahlen sind auf Rekordniveau, die Verbraucherpreise stabil und die Kapazitäten vieler Unternehmen gut ausgelastet.

Doch die Bundesregierung und auch die Wirtschaftsweisen in ihrer Herbstprognose haben die Wachstumsraten für Deutschland reduziert: Die Handelssanktionen der USA und die weiterhin unklare Entwicklung in der EU (insbesondere in Sachen Brexit), aber auch der immer stärker wahrnehmbare demografische Wandel sowie der damit verbundene Fachkräftemangel – so die Wirtschaftsweisen – sorgen für eine Abschwächung der Konjunktur.

In vielen Unternehmen ist die Planung für das kommende Jahr nun abgeschlossen. Das heißt: Ziele sind gesteckt, Budgets geplant und neue Projekte vorbereitet. Eines ist jedenfalls sicher: Auch 2019 können Sie auf unsere persönliche und interdisziplinäre Beratung rund um unsere Kernbereiche Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung zählen. In diesem Sinne freuen wir uns, Ihnen mit dieser Ausgabe der dhpg aktuell erneut eine interessante Lektüre zukommen zu lassen.

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir eine besinnliche Adventszeit, ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Norbert Neu'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Prof. Dr. Norbert Neu

Organhaftung: Wofür muss der Geschäftsführer einer GmbH haften?

Die Position des Geschäftsführers bringt nicht nur eine hohe Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kunden mit sich. Vielmehr nimmt man hiermit auch das Risiko in Kauf, persönlich haften zu müssen. Dieses Risiko steigt enorm im Falle einer Insolvenznähe der Gesellschaft. Unser Experte zeigt im Interview auf, in welchen Fällen und wem gegenüber ein Geschäftsführer haftet – aber auch, welche präventiven Maßnahmen er ergreifen kann.

Interview: Christian Senger

Was versteht man eigentlich unter Organhaftung?

Das ist ganz schlicht die Haftung des Geschäftsführers für die Verletzung seiner Amtspflichten. Seine Haftbarkeit hängt nicht etwa davon ab, ob er auch Gesellschafter oder nur angestellter Geschäftsführer ist. Vielmehr richtet sich diese nach der gesellschaftsrechtlichen Stellung, die er bekleidet. Die Haftbarkeit beginnt mit der Berufung zum Geschäftsführer und endet erst mit seiner Abberufung oder Niederlegung seines Amtes. Jedoch können Ansprüche gegenüber dem Geschäftsführer auch noch nach seiner Abberufung bzw. Amtsniederlegung geltend gemacht werden. Im Gegensatz zur dreijährigen Regelverjährung des BGB beläuft sich diese nach § 43 GmbHG auf fünf Jahre. Übrigens ist die Höhe der Haftung unbegrenzt, das heißt, der Geschäftsführer haftet mit seinem gesamten Privatvermögen.

In welchen Fällen kann der Geschäftsführer haftbar gemacht werden?

Ein Geschäftsführer kann für Handlungen und Unterlassungen haftbar gemacht werden – und zwar für die eigenen als auch die von Dritten bei einem sogenannten Organisationsverschulden. Dies kommt in Betracht, wenn er Aufgaben, für die er persönlich verantwortlich ist, an Dritte delegiert hat. Derartige Delegationen gehören zum Tagesgeschäft eines Unternehmensführers und sind nicht verboten oder per se haftbar. Eine Haftungssituation liegt aber dann vor, wenn er den mit den Aufgaben betrauten Mitarbeiter nicht sorgsam ausgewählt, ihn nicht ausreichend instruiert oder die ordnungsgemäße Ausführung nicht gut überwacht hat. Ebenso gravierend kann die Unterlassung einer Tätigkeit, etwa die Abführung von Sozialabgaben, das heißt, deren Nichtabführen, sein. In diesem Fall kann der Geschäftsführer ebenfalls in persönliche Haftung genommen werden.

Können Haftungsansprüche nur von Außenstehenden geltend gemacht werden?

Nein, es ist grundsätzlich zwischen Außen- und Innenhaftung zu unterscheiden. Die Außenhaftung umfasst sämtliche Ansprüche, die Dritte, etwa Vertragspartner, an den Geschäftsführer stellen. Die Innenhaftung ist durch die Haftungsnormen des GmbH-Gesetzes geregelt. Die Innenhaftung gegenüber dem Geschäftsführer wird im Insolvenzfall stets vom Insolvenzverwalter geprüft und in einer Vielzahl der Insolvenzverfahren auch geltend gemacht.

Stichwort Insolvenz: Gibt es bei hiermit verbundenen Haftungsansprüchen besondere Aspekte zu beachten?

Grundsätzlich gilt: Während es für eine Gesellschaft bzw. im Insolvenzfall für den Insolvenzverwalter sehr leicht ist, Haftungsansprüche geltend zu machen, da er lediglich die Insolvenzreife und die Höhe des entstandenen Schadens darlegen muss, unterliegt der Geschäftsführer einer umfangreichen Beweis- und Darlegungspflicht. Er muss vollständig darlegen und beweisen können, dass entweder noch keine Insolvenzreife der Gesellschaft vorgelegen hat oder er pflichtgemäß bzw. nicht vorsätzlich gehandelt hat. Dies zweifelsfrei darzulegen, stellt Geschäftsführer regelmäßig vor eine enorme Herausforderung. Das Thema Insolvenz ist jedoch besonders knifflig. Gerade in Krisensituationen, in denen ein Unternehmen in Schieflage gerät, erscheint es für Gesellschaften bzw. regelmäßig im Insolvenzfall für den Insolvenzverwalter ein vielversprechender Weg, den (vormaligen) Geschäftsführer als Sündenbock heranzuziehen und ihm Insolvenzverschleppung vorzuwerfen. Dann steht dieser wiederum in der Pflicht, sich zu enthaften. Gerade zeitlich weit zurückreichende Haftungsansprüche sind besonders tückisch: Da der Geschäftsfüh-

rer bereits ausgeschieden ist und keinen Zugang zu wichtigen Unterlagen mehr hat, erschwert ihm dieser Umstand die Beweisführung gegen die ihm zur Last gelegte Haftung.

Wie kann sich ein Geschäftsführer also behelfen, wenn gegen ihn Haftungsansprüche geltend gemacht werden und er sich in der Beweispflicht befindet?

Prüfen Sie – am besten schon vor dem Ernstfall – Ihre D&O-Versicherung. Diese wird oftmals als Grundversicherung inklusive „Rundum-sorglos-Paket“ – vergleichbar mit einer privaten Haftpflichtversicherung – angepriesen. Grundsätzlich ist sie eine gute Sache, doch diese Absicherung ist durchaus mit Vorsicht zu betrachten, denn sie greift häufig nicht in allen Fällen. Prüfen Sie daher genau den durch Ihre Versicherung abgedeckten Schaden.

Holen Sie sich außerdem in jedem Fall Experten an Ihre Seite, die Sie hierbei unterstützen. Die dhpg hält ein Team – bestehend aus Gesellschafts- und Arbeitsrechtlern sowie Insolvenzspezialisten – zu Ihrer Unterstützung bereit. So können Sie sicher sein, für alle Fälle bestens vorbereitet zu sein. Wir sind erfahren im Umgang mit derartigen Krisensituationen und stehen Ihnen partnerschaftlich zur Seite. Sie können sich in allen Fragen sowohl der zivilrechtlichen Organhaftung als auch bei strafrechtlicher Verfolgung beispielsweise wegen Insolvenzverschleppung an uns wenden. Wir begleiten Sie auch geordnet in ein nicht zu vermeidendes Insolvenzverfahren, beraten vorbeugend und bieten in geeigneten Fällen auch an, einen Generalbevollmächtigten im Insolvenzverfahren zu stellen.

Kann man auch präventive Maßnahmen ergreifen, um langwierige Haftungsprozesse zu vermeiden?

Die Vermeidung von Haftungssituationen ist natürlich der beste Weg für jeden Geschäftsführer. Hierzu bedarf es der Einrichtung geeigneter betriebswirtschaftlicher Kontroll- bzw. Steuerungssysteme, die möglichst frühzeitig eine wirtschaftliche Schieflage der Gesellschaft erkennen lassen. Unter Beachtung der einschlägigen Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) und der jeweils aktuellen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) können die unterschiedlichen Krisenstadien und -ursachen erkannt, analysiert und einer Insolvenz vorgebeugt werden. Sofern ein Geschäftsführer Warnzeichen einer Krise erkennt, kann unter Hinzuziehung der geeigneten Berater entweder eine Krise überwunden oder zumindest die persönliche Haftung für den Geschäftsführer vermieden werden.



Christian Senger

ist Rechtsanwalt bei der dhpg. Mittelständische Personen- und Kapitalgesellschaften nutzen seine Expertise insbesondere in der Sanierungs- und Restrukturierungsberatung, in der Durchsetzung und Abwehr von Anfechtungs- und Organhaftungsansprüchen sowie in den Fällen zivilrechtlicher Haftungsfragen und insolvenzstrafrechtlicher Verfolgung.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Vorsteuerabzug bei Grundstücken: Beratung spart Geld

Der Vorsteuerabzug bei gemischt genutzten Immobilien ist selbst für Fachleute ein äußerst komplexes Feld. Dennoch werden selten steuerliche Berater in die Planung eines Objektes einbezogen, was den Unternehmer jedoch teuer zu stehen kommen kann.

Fall

Die Klägerin errichtete 2009 ein Wohn- und Geschäftshaus. Dieses wurde umsatzsteuerpflichtig bzw. umsatzsteuerfrei vermietet sowie selbst genutzt. Die Klägerin ordnete das gesamte Objekt dem Unternehmensvermögen im Rahmen des Seeling-Modells zu. Für das Jahr 2009 ermittelte sie die abzugsfähige Vorsteuer mittels eines Flächenschlüssels und berechnete ab 2010 für die selbst genutzte Wohnung eine unentgeltliche Wertabgabe, der sie eine fiktive Miete zugrunde legte. Das Finanzamt kürzte den Vorsteuerabzug aufgrund einer abweichenden Flächenermittlung und erhöhte die unentgeltliche Wertabgabe, die es auf Basis der selbst genutzten Flächen ermittelte. Die Klägerin forderte daraufhin, sowohl den Vorsteuerabzug als auch die unentgeltliche Wertabgabe auf Basis des Umsatzschlüssels zu ermitteln.

Urteil

Das Finanzgericht Münster lehnt die Forderung der Klägerin vollumfänglich ab. Hierzu verweist es zunächst darauf, dass der Flächenschlüssel in der Regel eine präzisere Aufteilung der Vorsteuer ermöglicht, sodass dieser zu präferieren ist, zumal die Klägerin auch keine Beweise vorgelegt hatte, die diese Vermutung widerlegt hätten. Allerdings sieht das Finanzgericht keine Notwendigkeit, dies näher zu prüfen, denn die Klägerin hatte im Jahr 2009 selbst nach Flächen aufgeteilt. Da die Veranlagung auch formell bestandskräftig geworden war, konnte das Aufteilungsverfahren nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs nicht mehr geändert werden. Nach Ansicht des Finanzgerichts ergab sich daraus auch eine Bindungswirkung für die Berechnung der unentgeltlichen Wertabgabe.

Konsequenz

Das Urteil ist zutreffend. Das Seeling-Modell ist zwar ausgelaufen, dennoch steht der Fall exemplarisch für viele Fälle rund um den Vorsteuerabzug für Immobilien. Denn das eigentlich Ärgerliche an solchen Fällen ist nicht, dass eine berechtigte Kürzung des Vorsteuerabzugs aufgrund der fehlerhaften Flächenermittlung erfolgt, sondern dass in Unkenntnis der steuerlich zu beachtenden Parameter Vorsteuerabzugspotenzial unwiederbringlich verschenkt wird. Da die möglichen Fallstricke zahlreich sind und gegebenenfalls auch einen Totalverlust des Vorsteuerab-

zugs zur Folge haben können, z.B. bei nicht fristgerechter Zuordnung einer gemischt genutzten Immobilie zum Unternehmensvermögen, sollte schon in der Planungsphase steuerlicher Rat eingeholt werden, denn hier gilt: Guter Rat ist nicht teuer.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Keine Verzugs pauschale bei verspäteter Gehaltszahlung

Lange Zeit war umstritten, ob der Arbeitgeber bei einer verspäteten Gehaltszahlung neben der Zahlung des Gehalts auch zur Zahlung einer Verzugs pauschale verpflichtet ist. Mit aktuellem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht jetzt für Klarheit gesorgt.

Sachverhalt

Im zu entscheidenden Streitfall hatte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber, ein Bauunternehmen, auf Zahlung einer Besitzstands zulage geklagt. Da der Arbeitgeber sich mit der Zahlung bereits in Verzug befunden hat, beanpruchte der klagende Arbeitnehmer neben der Zahlung der Zulage nebst Zinsen auch noch die Zahlung einer Verzugs pauschale in Höhe von 40 € von seinem Arbeitgeber. Er bekam zunächst in vollem Umfang recht.

Entscheidung

Gegen die Zahlung der Verzugs pauschale wehrte sich der Arbeitgeber indes vor dem Bundesarbeitsgericht – und zwar mit Erfolg. Seit Juli 2014 hat ein Gläubiger bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, zwar grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung einer Verzugs pauschale in Höhe von 40 € je Monat. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden jedoch, dass dieser Anspruch im Arbeitsrecht nicht besteht, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Rückstand ist. Begründet wird dies damit, dass die gesetzliche Regelung zur Verzugs pauschale zwar dem Grundsatz nach auch Ansprüche auf Arbeitsentgelt erfasse. Gleichwohl schließt die Spezialvorschrift im Arbeitsrecht nicht nur einen prozessualen, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Kostenerstattung wegen Beitreibungskosten in der ersten Instanz aus. Der Arbeitgeber musste damit „nur“ die Zulage und Zinsen, nicht aber die ebenfalls geltend gemachte Verzugs pauschale zahlen.

Konsequenz

Die in dieser Frage lang erwartete Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schafft endlich Klarheit. Bislang war lange Zeit stark umstritten, ob der Anspruch auf eine Verzugs pauschale auch im Arbeitsrecht besteht. Jetzt wurde klargestellt, dass ein Anspruch – jedenfalls bei erstinstanzlichen Entscheidungen – nicht besteht.

Privat

Sonderausgabenabzug für die von Eltern getragenen Krankenversicherungsbeiträge

Der Bundesfinanzhof hatte kürzlich zu entscheiden, in welcher Form Eltern die Krankenversicherungsbeiträge ihrer Kinder übernehmen müssen, um einen Sonderausgabenabzug zu erhalten.

Kernaussage

Seit 2010 gilt bei den Sonderausgaben eine gesetzliche Sonderregelung: Übernehmen die Eltern für ein unterhaltsberechtigtes Kind, für das sie Anspruch auf Kindergeld haben, dessen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, können sie die Beiträge als eigene Sonderausgaben absetzen. Berücksichtigungsfähig sind allerdings nur Beiträge zur sogenannten Basisabsicherung, nicht aber für Wahlleistungen, Zusatz- oder Auslandskrankenversicherungen. Von der Sonderregelung erfasst sind in der Praxis neben den Beiträgen zur studentischen Krankenversicherung auch private Krankenversicherungsbeiträge sowie die vom Arbeitslohn des Kindes – im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses – abgezogenen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Die übernommenen Beiträge sind in der Einkommensteuererklärung der Eltern in der „Anlage Kind“ einzutragen. Der Bundesfinanzhof hatte sich nun jüngst der Frage angenommen, in welcher Form die Eltern die Krankenversicherungsbeiträge ihrer Kinder „übernehmen“ müssen, um in den Genuss des Sonderausgabenabzugs zu kommen.

Sachverhalt

Das Kind eines Ehepaars (Kläger), das sich in Berufsausbildung befand, hatte die von seinem Arbeitgeber einbehaltenen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zunächst als Sonderausgaben in seiner Einkommensteuererklärung geltend gemacht. Aufgrund der geringen Ausbildungsvergütung wirkten sich die Sonderausgaben allerdings nicht steuermindernd aus. Daraufhin setzten die Eltern die Versicherungsbeiträge des Kindes in ihrer eigenen Steuererklärung als Sonderausgaben an mit der Begründung, dass sie ihrem Kind, das noch bei ihnen zu Hause wohne, Naturalunterhalt in Form von Unterkunft und Verpflegung gewähren würden. Sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht verweigerten den begehrten Sonderausgabenabzug der Eltern.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof bestätigte im Ergebnis das Urteil des Finanzgerichts. Zwar können Eltern infolge ihrer Unterhaltsverpflichtung dem Grunde nach auch die vom Arbeitgeber des Kindes einbehaltenen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als eigene Beiträge absetzen. Dies

setzt aber zwingend voraus, dass die Eltern ihrem Kind die Beiträge erstatten. Denn Sonderausgaben sind laut Einkommensteuergesetz „Aufwendungen“, also Vermögensminderungen, die zwingend eine Zahlung voraussetzen und damit den Steuerpflichtigen unmittelbar finanziell belasten. Die Gewährung von Naturalunterhalt erfüllt diese Voraussetzung nach Ansicht des Gerichts nicht.

Konsequenz

Das Urteil steht in Widerspruch zur bisherigen Praxis der Finanzverwaltung. Die Verwaltung sieht es als ausreichend an, wenn die „Erstattung“ der Kranken- und Pflegepflichtversicherungsbeiträge an berücksichtigungsfähige Kinder durch Gewährung von Sachleistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) der Eltern erfolgt. Auch in dem hier entschiedenen Fall hatte das Finanzamt die Ablehnung des Einspruchs seinerzeit nicht auf die unterbliebenen Geldzahlungen der Eltern an den Sohn gestützt. Der Einspruch scheiterte vielmehr daran, dass der Sohn die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bereits in seiner eigenen Einkommensteuererklärung geltend gemacht hat (die sich dort aber nicht ausgewirkt haben) und damit nicht noch einmal bei den Eltern berücksichtigt werden konnten. Es bleibt abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf die höchstrichterliche Entscheidung reagiert.



Weihnachtsgeld und Bonuszahlungen: Worauf müssen Unternehmen achten?

Von Alexandra Hecht



Die Gehaltsabrechnung im November ist für viele Arbeitnehmer die interessanteste des Jahres. Schließlich werden in diesem Monat besonders häufig Sonderzahlungen fällig. Hinter dem volkstümlichen „Weihnachtsgeld“ verbergen sich so unterschiedliche Dinge wie Erfolgs- und Treueprämien, freiwillige Zahlung der Arbeitgeber ebenso wie tariflich festgeschriebene Entgeltansprüche der Beschäftigten. Doch wann und unter welchen Voraussetzungen kann die Zahlung gefordert werden?

Arbeitsvertragliche Gestaltung:

Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt?

Das Arbeitsrecht verlangt für die Zahlung von Weihnachtsgeld zunächst eine Anspruchsgrundlage: Arbeits- oder Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder sogar der oft strapazierte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Die sogenannte betriebliche Übung spielt dabei ebenfalls eine Rolle: Danach entsteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Vertrauenstatbestand geschaffen hat, was insbesondere dann angenommen wird, wenn er Weihnachtsgeld mindestens dreimal vorbehaltlos gezahlt hat. Wer Weihnachtsgeld zahlt, sollte also Vorsorge treffen, sodass er bei Bedarf auch wieder aus der Verpflichtung herauskommt, und deshalb die Zahlung nicht vorbehaltlos gewährt. Dies kann insbesondere durch Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte verhindert werden. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt bewirkt, einen regelmäßigen Anspruch auf Weihnachtsgeld erst gar nicht entstehen zu lassen. Im Gegensatz dazu wird bei einem Widerrufsvorbehalt ein einmal entstandener Anspruch im Nachhinein aus sachlichen Gründen widerrufen. Aber Achtung: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt sowohl an einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt als auch Widerrufsvorbehalt inzwischen sehr hohe Anforderungen, die im vertraglichen Kontext kaum noch zu erfüllen sind. So muss ein Freiwilligkeitsvorbehalt insbesondere dem sogenannten Transparenzgebot gerecht werden, das heißt, er

- / muss ausdrücklich, klar, eindeutig und verständlich formuliert sein,
- / darf nicht im Widerspruch zu anderen vertraglichen Regelungen stehen,
- / darf nicht mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert werden und
- / nicht nur den bloßen Hinweis enthalten, dass der Arbeitgeber die Leistung „freiwillig“ erbringt.

Im Gegensatz dazu zielt ein Widerrufsvorbehalt darauf ab, eine bereits entstandene Verpflichtung wieder zu beseitigen. Er betrifft Fälle, in denen sich der Arbeitgeber zunächst zu einer Leistung verpflichtet, sich aber zugleich die Möglichkeit offenhalten will, zu einem späteren Zeitpunkt davon wieder abzurücken, ohne dass es einer Änderungskündigung bedarf. Eine solche Regelung ist grundsätzlich zulässig, solange die betreffende Leistung nicht vorbehaltlos gewährt ist. Ein wirksamer Widerrufsvorbehalt

- / muss klarstellen, auf welche konkrete Leistung er sich bezieht und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber ihn ausüben darf,
- / muss einen Widerrufsgrund enthalten wie z.B. die Verschlechterung der Wirtschaftslage.
- / Der widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes darf nicht mehr als 25 % des Gesamtverdienstes betragen.

Wer als Arbeitgeber ein Weihnachtsgeld zudem von Stichtagsregelungen abhängig machen möchte, muss ausdrücklich klarstellen, dass er damit allein die Betriebstreue anerkennen will. Jegliche Formulierungen, die (auch) auf eine Honorierung erbrachter Arbeitsleistungen hindeuten, z.B. die Bezeichnung als 13. Monatsgehalt, sind zu vermeiden.

Stichtagsklauseln sind möglich

Es kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, das Weihnachtsgeld zurückzuerstatten, wenn er vor einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis kündigt (Rückzahlungsklausel) oder wonach die Zahlung des Weihnachtsgeldes voraussetzt, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt noch im Arbeitsverhältnis steht (Bestands-, Stichtagsklauseln). Stichtagsklauseln sind nur bei nicht leistungsbezogenen Sonderzahlungen möglich, aber auch, wenn die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beim Arbeitnehmer liegen, sondern betriebsbedingt sind. Gleiches gilt für Rückzahlungsklauseln. Die Klausel muss klar und verständlich sein und den Rückzahlungstatbestand genau festschreiben. Der Arbeitnehmer muss erkennen können, was auf ihn zukommt, wenn er das Unternehmen vorzeitig verlässt. Die Zulässigkeit der Rückzahlungsverpflichtung hängt hierbei jedoch von der Höhe der Gratifikation und der Länge der Bindungsfrist ab. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht klare Regeln aufgestellt.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Ausschlussklauseln müssen Ansprüche auf Mindestlohn ausnehmen

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu klären, ob Ausschlussklauseln eine Regelung enthalten müssen, nach der Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht von der Ausschlussklausel bzw. der darin enthaltenen Ausschlussfrist erfasst sind.

Kernaussage

Nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1.1.2015 war lange Zeit umstritten, ob die Ausschlussklauseln eine Regelung enthalten müssen, nach der Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht von der Ausschlussklausel bzw. der darin enthaltenen Ausschlussfrist erfasst sind. Mit aktuellem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht jetzt klar entschieden, dass der Mindestlohnanspruch in vorformulierten Ausschlussklauseln explizit ausgenommen werden muss, wenn der Vertrag ab dem 1.1.2015 geschlossen wurde.

Sachverhalt

Im zur Entscheidung vorliegenden Fall war der Kläger, ein Fußbodenverleger, seit dem Jahr 2013 bei der Beklagten, einer Verlegerfirma, tätig. Der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2015 enthielt u.a. eine sogenannte Ausschlussklausel. Diese sah vor, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Im Juni 2016 kündigte die Beklagte dem Kläger. In dem darauf folgenden Rechtsstreit verständigten sich die Parteien auf einen Vergleich, der u.a. beinhaltete, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 15.9.2016 ordnungsgemäß abgerechnet werde. Die von der Beklagten erstellte Abrechnung für August 2016 beinhaltete jedoch keine Urlaubsabgeltung. Im Januar 2017 legte der Kläger sodann erneut Klage – diesmal auf Abgeltung seines Resturlaubs – ein. Die Beklagte meinte, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei bereits verfallen, da der Kläger ihn nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab letztendlich dem Kläger Recht und verurteilte die Beklagte zur Zahlung der geltend gemachten Urlaubsabgeltung. Nach Auffassung der Richter war der Anspruch insbesondere auch unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Ausschlussklausel und der darin enthaltenen Frist nicht bereits verfallen. Ausweislich des Wortlauts der vereinbarten Ausschlussklausel seien jedenfalls Ansprüche auf den seit dem 1.1.2015 zu

zahlenden Mindestlohn nicht ausdrücklich von der Ausschlussklausel ausgenommen. Dies habe zur Folge, dass die Klausel insgesamt nicht klar und verständlich und damit im Ergebnis unwirksam sei. Auch könne die Klausel nicht teilweise bzw. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden. Der Kläger musste daher seinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen.

Konsequenz

Arbeitgeber müssen (spätestens jetzt) bei der Gestaltung und Verwendung von Ausschlussklauseln darauf achten, dass diese auch Klarstellungen enthalten, wonach die verwendete Klausel für bestimmte Ansprüche, insbesondere den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, nicht gilt. Dies entfaltet jedenfalls nach dem jetzigen Urteil für alle Verträge, die ab dem 1.1.2015 geschlossen wurden bzw. werden, Geltung. Offen bleibt weiterhin die Frage, wie Ausschlussklauseln in Verträgen bewertet werden, die vor dem 1.1.2015 geschlossen wurden.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Mehrwertsteuerreform in der EU: Ab 2020 kommen die Quick Fixes

Im Zuge der geplanten Mehrwertsteuerreform haben sich die EU-Finanzminister nun auf weitere umzusetzende Maßnahmen, sogenannte Quick Fixes, geeinigt, die wir im Folgenden erläutern.

Hintergrund

Im Oktober 2017 hatte die EU-Kommission Pläne zu einer grundlegenden Reform der Mehrwertsteuer in der EU vorgelegt. Die ersten Maßnahmen wurden schon Ende 2017 umgesetzt und betrafen insbesondere den E-Commerce ab 2019 und den Versandhandel ab 2021. Am 2.10.2018 haben sich nun die EU-Finanzminister u.a. auf Maßnahmen (Quick Fixes) geeinigt, die das derzeitige System ab 2020 verbessern sollen, bevor die eigentliche Reform mit der generellen Umstellung auf das Bestimmungslandprinzip erfolgt.

Die Quick Fixes

- / Harmonisierung und Vereinfachung von Lieferungen über Konsignationslager (call-off stock)
- / Harmonisierung grenzüberschreitender innergemeinschaftlicher Reihengeschäfte
- / Harmonisierung der Nachweispflichten für innergemeinschaftliche Lieferungen
- / Prüfung der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (USt-ID-Nr.) als materielle Voraussetzung der Steuerbefreiung innergemeinschaftlicher Lieferungen

Die Einführung des viel diskutierten zertifizierten Steuerpflichtigen wurde nicht beschlossen, soll aber mit Umstellung auf das endgültige System erneut thematisiert werden.

Weitere Beschlüsse

Neben den Quick Fixes wurde auch in folgenden Punkten Einigung erzielt:

- / Zulassung des ermäßigten Steuersatzes für elektronische Publikationen, wodurch diese nun entsprechend den Printmedien behandelt werden können. Laut einer Pressemitteilung des Bundesministeriums der Finanzen soll dies zügig umgesetzt werden.
- / Besonders vom Umsatzsteuerbetrug betroffene Mitgliedstaaten können für bestimmte Inlandsumsätze ein befristetes generelles Reverse-Charge-Verfahren einführen.
- / Verschärfung der Überwachung von Barmitteltransfers in und aus der EU

Konsequenz

Angesichts der getroffenen Einigung ist mit der Umsetzung der Quick Fixes zu rechnen. Auch wenn hiermit z.T. Vereinfachungen einhergehen, so bedeutet dies für die Unternehmen zunächst erheblichen Anpassungsbedarf, da die Neuregelungen nicht bzw. in relevanten Teilbereichen nicht der derzeit im Inland gültigen Rechtslage entsprechen. Dieser betrifft nicht nur die Finanzbuchhaltung, die EDV, die Faktura, sondern alle betrieblichen Prozesse. So müssen z.B. der Einkauf und der Vertrieb prüfen, ob angesichts der Neuregelung der Reihengeschäfte und der Lieferungen über Konsignationslager zukünftig die Transportwege, Lieferkonditionen etc. geändert werden müssen.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Ansprüche des Handelsvertreters auch bei Beendigung des Vertrags in der Probezeit?

Handelsvertretern stehen bei Auflösung des Vertrags Ausgleichs- bzw. Schadensersatzansprüche zu. Ist dies auch der Fall, wenn der Vertrag während der Probezeit beendet wird? Das hatte der Europäische Gerichtshof zu klären.

Kernaussage

Handelsvertretern stehen die vorgesehenen Ausgleichs- und Schadensersatzansprüche auch dann zu, wenn der Handelsvertretervertrag während der Probezeit beendet wird. Dies entschied der Europäische Gerichtshof.

Sachverhalt

Im Jahr 2011 schloss die A-Gesellschaft mit der B-Gesellschaft (Handelsvertreter) einen Handelsvertretervertrag über den Verkauf von 25 Einfamilienhäusern pro Jahr durch B für Rechnung von A. Der Vertrag sah eine Probezeit von zwölf Monaten vor, innerhalb derer jede Partei

das Recht hatte, ihn mit einer bestimmten Frist zu kündigen. Sechs Monate nach Abschluss kündigte A, weil B innerhalb von fünf Monaten nur einen einzigen Verkauf getätigt und damit das Vertragsziel nicht eingehalten hatte. B verlangte von A die Zahlung eines Ausgleichs zum Ersatz des mit der Beendigung des Handelsvertretervertrags verbundenen Schadens. Die entsprechende Unionsrichtlinie gewährt entweder einen Ausgleichs- oder Schadensersatzanspruch. Letzterer ist zu gewähren, wenn der Handelsvertreter durch die Vertragsbeendigung Provisionsansprüche verliert, die ihm bei normaler Fortsetzung des Vertrags zugestanden hätten. Die Nichtzahlung verschafft dem Unternehmer einen wesentlichen Vorteil und/oder er kann Kosten und Aufwendungen nicht amortisieren, die er in Ausführung des Vertrags auf Empfehlung des Unternehmers gemacht hat. Ein Ausgleichsanspruch ist zu gewähren, wenn der Handelsvertreter für den Unternehmer neue Kunden geworben oder bestehende Geschäftsverbindungen wesentlich erweitert hat. Der Unternehmer kann aus den Geschäften mit diesen Kunden noch erhebliche Vorteile ziehen. Die Zahlung eines solchen Ausgleichs kann unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere der dem Handelsvertreter aus Geschäften mit diesen Kunden entgehenden Provisionen, gebilligt werden. Das mit dem Rechtsstreit befasste französische Gericht wollte vom Europäischen Gerichtshof wissen, ob diese Grundsätze auch dann anwendbar sind, wenn der Handelsvertretervertrag während der Probezeit beendet wird.

Entscheidung

Nach dem Urteil der Richter steht einem Handelsvertreter der Ausgleichs- bzw. Schadensersatzanspruch auch dann zu, wenn der Vertrag während der Probezeit beendet wird. Die Regelung sei keine Sanktion für die Vertragsauflösung. Vielmehr solle sie den Handelsvertreter für die von ihm erbrachten Leistungen, aus denen der Unternehmer über die Beendigung des Vertragsverhältnisses hinaus Vorteile zieht, oder für die Kosten und Aufwendungen, die ihm für diese Leistungen entstanden sind, entschädigen. Daher dürfe dem Handelsvertreter der Ausgleich oder Schadensersatz nicht allein deshalb versagt werden, weil die Beendigung des Handelsvertretervertrags während der Probezeit eingetreten sei.

Konsequenz

Der Europäische Gerichtshof stellte klar, dass dieses Ergebnis durch das Ziel der Richtlinie bestätigt werde, das u.a. im Schutz des Handelsvertreters in seiner Beziehung zum Unternehmer bestehe. In Anbetracht dessen sei jede Auslegung der Richtlinie, die sich für den Handelsvertreter als nachteilig erweisen könnte, ausgeschlossen.



Neue Bilanzierungsgrundsätze in Krisensituationen

Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat sich in einer Stellungnahme zu den Pflichten der gesetzlichen Vertreter sowie des Abschlussprüfers bezüglich der Beurteilung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit im Rahmen der Abschlussprüfung geäußert.

Hintergrund

Der IDW PS 270 neue Fassung „Die Beurteilung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit im Rahmen der Abschlussprüfung“ wurde verabschiedet. Er gilt für die Prüfung von Abschlüssen über Berichtszeiträume, die am oder nach dem 15.12.2017 beginnen. IDW PS 270 neue Fassung legt dar, dass der Abschlussprüfer die Einschätzung der gesetzlichen Vertreter hinsichtlich der Fähigkeit des Unternehmens zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen hat. Darüber hinaus muss der Abschlussprüfer beurteilen, ob eine wesentliche Unsicherheit über die Fähigkeit des Unternehmens zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit besteht. Dabei darf die Einschätzung der gesetzlichen Vertreter einen Zeitraum von zwölf Monaten nicht unterschreiten. Neben dem Prognosehorizont hat der Abschlussprüfer wiederum Ereignisse oder Gegebenheiten außerhalb dieses Zeitraums zu würdigen, die einzeln oder insgesamt bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können.

Angabepflichten

Zu beachten ist, dass zukünftig in sämtlichen Abschlüssen gemäß Handelsgesetzbuch eine Angabepflicht über wesentliche Unsicherheiten besteht. In diesem Fall hat der Abschlussprüfer festzustellen, ob der Angabepflicht im Anhang und im Lagebericht nachgekommen wurde. Dabei sind in einem Abschluss, der nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs aufgestellt wird, die Begriffe „wesentliche Unsicherheit“ und „bestandsgefährdendes Risiko“ synonym verwendbar. Im Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers sind im Übrigen zwingend beide Begriffe zu verwenden. Die Verpflichtung zur Angabe wesentlicher Unsicherheiten bzw. bestandsgefährdender Risiken besteht sowohl für den Jahresabschluss als auch für den Lagebericht. Werden die Angaben im Lagebericht gemacht, besteht jedoch die Möglichkeit, im Jahresabschluss – in der Regel im Anhang – auf die Ausführungen im Lagebericht zu verweisen.

Fazit

Es ist zu begrüßen, dass die Pflichten der gesetzlichen Vertreter sowie des Abschlussprüfers in der Situation einer Unternehmenskrise gegeneinander abgegrenzt wurden. Die Einschätzung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit ist danach klar dem Tätigkeitsbereich der gesetzlichen Vertreter zuzuordnen. Insbesondere für kleine Gesellschaften ergeben sich durch den neuen Standard Änderungen, da diese bislang mangels Lagebericht an keiner Stelle über ihre Bestandsgefährdungen berichten mussten.

Aktuelle Gesetzesvorhaben des Steuergesetzgebers

Der deutsche Steuergesetzgeber ist derzeit mit der Ausarbeitung verschiedener Änderungsgesetze beschäftigt. Bis zum endgültigen Inkrafttreten können sich im Einzelnen noch Änderungen vollziehen.

Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen (Regierungsentwurf)

Ursprünglich wurde dieses Gesetz im Referentenentwurf noch als Jahressteuergesetz 2018 bezeichnet. Ziel dieses Änderungsgesetzes ist, vor allem Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren auf elektronischen Marktplätzen im Internet entgegenzuwirken. Dies soll insbesondere durch die Haftung von Betreibern elektronischer Marktplätze für die entstandene und nicht abgeführte Umsatzsteuer aus den auf ihrem Portal ausgeführten Umsätzen erreicht werden (dhpg Blog-Beitrag vom 3.9.2018). Daneben soll dem fachlich zwingend erforderlichen Änderungsbedarf in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts Rechnung getragen werden. Hervorzuheben sind hier die Förderung der Elektromobilität bei der Dienstwagenbesteuerung, die verfassungskonforme Regelung des Verlustabzugs bei Kapitalgesellschaften, die rückwirkende Anwendung der Sanierungsklausel des § 8c Abs. 1a KStG und das unmittelbare Inkrafttreten der Steuerbefreiung von Sanierungsgewinnen gemäß Einkommensteuergesetz (EStG).

Brexit-Steuerbegleitgesetz (Referentenentwurf)

Durch den Austritt aus der EU voraussichtlich zum 30.3.2019 erhält das Vereinigte Königreich grundsätzlich den steuerlichen Status eines sogenannten Drittstaats. Dadurch werden steuerliche Regelungen, die gemäß dem unionsrechtlichen Primär- und Sekundärrecht für EU-/EWR-Sachverhalte vorteilhaftere Rechtsfolgen vorsehen als für den Drittstaatenfall, künftig im Verhältnis zum Vereinigten Königreich keine Anwendung mehr finden können. Davon betroffen sind auch Sachverhalte, in denen Steuerpflichtige bereits in der Vergangenheit sämtliche relevante Handlungen vollzogen haben und nur der Brexit als schädliches Ereignis Auslöser nachteiliger Rechtsfolgen wäre. Das Änderungsgesetz soll in diesen Fällen den Status quo sicherstellen. So enthält der Gesetzentwurf z.B. Regelungen zur Verhinderung einer rückwirkenden Besteuerung eines Einbringungsgewinns nach § 22 Umwandlungssteuergesetz (UmwStG) und einer zwingenden Auflösung eines Ausgleichspostens gemäß § 4g EStG.

Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus (Regierungsentwurf)

Mit diesem Änderungsgesetz soll ein Anreiz gesetzt werden, den Neubau von bezahlbaren Mietwohnungen anzuregen. Konkret soll dies durch die Einräumung einer Sonderabschreibung – zusätzlich zu der linearen Abschreibung – über vier Jahre in Höhe von 5 % pro Jahr erreicht werden.

Familientlastungsgesetz (Regierungsentwurf)

Zur steuerlichen Entlastung von Familien soll das Kindergeld pro Kind ab dem 1.7.2019 um 10 € pro Monat erhöht werden und der steuerliche Kinderfreibetrag entsprechend steigen. Zudem ist vorgesehen, den Grundfreibetrag anzuheben und die Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Veranlagungszeiträume 2019 und 2020 nach rechts zu verschieben.

Unternehmen

AG-Vorstand kann Schadensersatz mit hypothetischer Zustimmung des Aufsichtsrats abwenden

Der Bundesgerichtshof hatte kürzlich zu entscheiden, ob der Vorstand gegenüber einer Schadensersatzklage der Aktiengesellschaft, die mit dem Verstoß gegen einen zugunsten des Aufsichtsrats eingerichteten Zustimmungsvorbehalt begründet ist, seine hypothetische Zustimmung annehmen kann.

Kernaussage

Der Vorstand kann gegenüber einer Schadensersatzklage der Aktiengesellschaft, die mit dem Verstoß gegen einen zugunsten des Aufsichtsrats eingerichteten Zustimmungsvorbehalt begründet ist, einwenden, der Aufsichtsrat hätte den von ihm durchgeführten Maßnahmen zugestimmt, wenn er ihn gefragt hätte. Dies entschied der Bundesgerichtshof in einem aktuell veröffentlichten Urteil und hält damit an seiner Rechtsprechung zu den Anforderungen an die Zustimmung des Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft fest.

Sachverhalt

Im zugrunde liegenden Fall wurde ein Vorstandsmitglied von der eigenen Aktiengesellschaft auf Schadensersatz in Anspruch genommen, weil es ein vom Aufsichtsrat zunächst bewilligtes Grundstücksbau- und Sanierungsprojekt wegen grundlegend veränderter Umstände nicht ausgesetzt und eine erneute Entscheidung des Aufsichtsrats nicht eingeholt hatte. Das Vorstandsmitglied hatte sich vor dem erneuten Vertragsabschluss lediglich mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden besprochen, der zugleich Vertreter des Alleinaktionärs war. Während die Vorinstanzen der Klage stattgaben, hob der Bundesgerichtshof die Urteile – soweit zum Nachteil des beklagten Vorstandsmitglieds entschieden wurde – auf und nahm zu den Einwänden des Rechtsmissbrauchs und des rechtmäßigen Alternativverhaltens im Rahmen der Vorstandshaftung Stellung.

Entscheidung

Der Vorstand hat gegen die ihm gesetzlich obliegenden Sorgfaltspflichten verstoßen, denn er hätte vor der weiteren Durchführung des Projekts um erneute Zustimmung des Aufsichtsrats nachsuchen müssen. Diese Zustimmung konn-

te auch nicht durch eine nachträgliche (konkludente) Genehmigung ersetzt werden. Zustimmungsvorbehalte dienen der vorbeugenden Kontrolle des Aufsichtsrats, so die Richter, um Maßnahmen des Vorstands, die möglicherweise nicht mehr rückgängig gemacht werden können, von vornherein zu unterbinden. Auch konnte die Zustimmung nur durch ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats erteilt und nicht durch eine Entscheidung des Aufsichtsratsvorsitzenden ersetzt werden. Ferner konnte auch die Einwilligung des Alleinaktionärs in das haftungsbegründende Geschäft nicht dazu führen, dass die Geltendmachung der Ersatzpflicht durch die Aktiengesellschaft rechtsmissbräuchlich wurde.

Konsequenz

Nach Ansicht der Richter ist ein Ersatzanspruch der Aktiengesellschaft grundsätzlich gegeben; er kann aber durch den vom Vorstandsmitglied zu erbringenden sicheren Nachweis, dass der Schaden auf jeden Fall eingetreten wäre, abgewendet werden. Darüber muss die Vorinstanz nun noch Beweis erheben.

Unternehmen

Gewerbbesteuerungspflicht von Veräußerungsgewinnen aus Mitunternehmeranteilen

Bei einer doppelstöckigen Personengesellschaft gehört zum Gewerbeertrag der Untergesellschaft der Gewinn der Obergesellschaft aus der Veräußerung ihres Mitunternehmeranteils auch dann, wenn an der Obergesellschaft nur natürliche Personen beteiligt sind.

Veräußerung von Mitunternehmeranteilen in der Gewerbebesteuerung

Vor der Einführung des Paragraphen zum Gewerbeertrag im Jahr 2002 waren Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen an einer Mitunternehmerschaft gewerbsteuerfrei. Seit seiner Einführung gilt dies hingegen lediglich, soweit sie auf eine natürliche Person als unmittelbar beteiligten Mitunternehmer entfallen. Erst vor Kurzem befand das Bundesverfassungsgericht die Gewerbebesteuerungspflicht von Veräußerungsgewinnen aus Mitunternehmeranteilen für verfassungskonform (dhpG Blog-Beitrag vom 3.5.2018). Nun hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 19.7.2018 über die Gewerbebesteuerungspflicht aus der Veräußerung von Mitunternehmeranteilen bei einer doppelstöckigen Personengesellschaft entschieden.

Spezialfall: Doppelstöckige Personengesellschaft

Die Klägerin war die gewerblich tätige A-KG, deren Kommanditisten die W-KG war. Obwohl die W-KG lediglich vermögensverwaltend tätig war, galten aufgrund der Beteiligung an der A-KG sämtliche Einkünfte der W-KG in vollem Umfang als gewerbliche Einkünfte (sogenannte gewerbli-

che Infizierung). Im Streitjahr 2002 erzielte die W-KG durch die Veräußerung ihres Kommanditanteils einen Veräußerungsgewinn. Komplementäre und Kommanditisten der W-KG waren im Zeitpunkt der Veräußerung ausschließlich natürliche Personen. Im Gewerbeertrag der A-KG wurde der Veräußerungsgewinn nicht erfasst. Im Rahmen einer bei der Klägerin durchgeführten Betriebsprüfung vertrat das Finanzamt hingegen die Auffassung, der Gewinn aus der Veräußerung des Kommanditanteils gehöre gemäß Gewerbesteuergesetz zum Gewerbeertrag.

Keine teleologische Extension des Wortlauts „unmittelbare Beteiligung“

Der Bundesfinanzhof weist die dagegen gerichtete Klage als unbegründet zurück und urteilt, dass der Gewinn der Obergesellschaft aus der Veräußerung ihres Mitunternehmeranteils grundsätzlich zum Gewerbeertrag der Untergesellschaft gehört. Dies sei auch dann der Fall, wenn die Obergesellschaft nur infolge ihrer Beteiligung an der Untergesellschaft insgesamt gewerbliche Einkünfte erziele und an ihr ausschließlich natürliche Personen beteiligt seien. Eine Gleichstellung von unmittelbaren und mittelbaren Gesellschaftern ergebe sich weder aus dem Wortlaut des Paragraphen zum Gewerbesteuerertrags noch aus dem vom Gesetzgeber intendierten Gesetzeszweck der Verwaltungsvereinfachung. Eine „teleologische Extension“ lehnt der Bundesfinanzhof mangels einer gesetzlichen Regelungslücke ab.

GmbH-Geschäftsführer

Wann ist die Einziehung eines GmbH-Anteils nichtig?

Ist der Einziehungsbeschluss eines GmbH-Anteils auch dann nichtig, wenn die GmbH nicht über ausreichend freies Vermögen, jedoch über stille Reserven verfügt?

Kernaussage

Steht im Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Einziehung eines GmbH-Anteils fest, dass das freie Vermögen der GmbH zur Bezahlung des Einziehungsentgelts nicht ausreicht, ist der Einziehungsbeschluss auch dann nichtig, wenn die GmbH über stille Reserven verfügt, deren Auflösung ihr die Bezahlung des Einziehungsentgelts ermöglichen würde.

Sachverhalt

Die Gesellschafterversammlung der beklagten GmbH beschloss am 26.6.2000, den Geschäftsanteil der Klägerin (damals 25 % des Stammkapitals) wegen Verletzung von Gesellschafterpflichten einzuziehen. Mit Schreiben vom 28.9.2000 erklärte die Klägerin ihrerseits die Kündigung der GmbH. Der Gesellschaftsvertrag beinhaltete die Regelung, dass die Einziehung des Geschäftsanteils ohne Zustimmung des betroffenen Gesellschafters zulässig ist, wenn ein Gesellschafter sich eines so schweren Verstoßes gegen Gesellschaftspflichten schuldig gemacht hat, dass den übrigen Ge-

sellschaftern die Fortsetzung der Gesellschaft mit ihm nicht mehr zugemutet werden kann. Weiterhin war geregelt, dass die GmbH mit einer dreimonatigen Frist gekündigt werden kann, und falls die verbleibenden Gesellschafter die Fortsetzung der Gesellschaft beschließen, der kündigende Gesellschafter ausscheidet. Die Gesellschafterversammlung der GmbH beschloss nach der Kündigung der Klägerin die Fortsetzung der Gesellschaft, fasste aber zunächst keinen weiteren Beschluss über eine Einziehung oder Abtretung des Geschäftsanteils. Am 21.12.2000 erhielt die Klägerin eine Abfindungszahlung von rund 31.000 €. Am 9.8.2006 beschloss die Gesellschafterversammlung der GmbH unter Bezugnahme auf die Kündigung der Klägerin vom 28.9.2000 erneut die Einziehung des Geschäftsanteils der Klägerin und die Ermittlung des noch ausstehenden Abfindungsbetrags. Das Landgericht gab dem Begehren der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung von rund 168.000 € zunächst statt. Der Bundesgerichtshof folgte indes der Rechtsauffassung der GmbH.

Entscheidung

Hierbei gaben die Richter zu bedenken, dass sich der von der Klägerin geltend gemachte Abfindungsanspruch jedenfalls nicht aus dem Einziehungsbeschluss vom 26.6.2000 ergeben kann, weil dieser Beschluss nach den tatsächlichen Feststellungen des Oberlandesgerichts nichtig war. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist ein Einziehungsbeschluss nichtig, wenn bereits bei Beschlussfassung feststeht, dass das Einziehungsentgelt nicht aus freiem Vermögen der Gesellschaft gezahlt werden kann. Dies war bei der Beschlussfassung am 26.6.2000 der Fall. Der Annahme, ein Einziehungsbeschluss sei gleichwohl wirksam, wenn die GmbH über ausreichende stille Reserven verfüge, deren Auflösung für sie zumutbar sei, könne nicht gefolgt werden, so die Richter. Einziehungsbeschlüsse müssten im Lichte des Grundsatzes der Kapitalerhaltung und des Schutzes der Gesellschaftsgläubiger betrachtet werden. Für das Auszahlungsverbot gelte die sogenannte bilanzielle Betrachtungsweise: Auszahlungen an Gesellschafter dürften nicht zur Entstehung oder Vertiefung einer Unterbilanz führen. Stille Reserven würden daher nicht berücksichtigt. Denn die bloße Möglichkeit einer Auflösung stiller Reserven stehe einer hinreichenden Ausstattung der Gesellschaft mit ungebundenem Vermögen nicht gleich. Die Klägerin sei auch nicht durch ihre Kündigung vom 28.9.2000 aus der GmbH ausgeschieden. Die Gesellschaft habe zwar den Fortbestand der Gesellschaft beschlossen, aber jedenfalls nicht vor dem 9.8.2006 den zur Umsetzung der Kündigung notwendigen Beschluss über eine Einziehung oder Abtretungsverpflichtung gefasst. Das Oberlandesgericht wird nun noch zu prüfen und zu entscheiden haben, ob die Klägerin infolge des Einziehungsbeschlusses vom 9.8.2006 aus der Gesellschaft ausgeschieden ist und aufgrund dessen den geltend gemachten Abfindungsbetrag beanspruchen kann.

Konsequenz

Mit Blick auf seine ständige Rechtsprechung seit 2006 wies der Bundesgerichtshof noch auf Folgendes hin: Ist wie im Streitfall der Einziehungsbeschluss nichtig, weil schon bei Beschlussfassung feststeht, dass das Einziehungsentgelt nicht aus freiem Vermögen gezahlt werden kann, ist kein Raum für eine subsidiäre Haftung der anderen Gesellschafter.

Fröhliche
Adventszeit!

dhpg



Veröffentlichungen

StB FBStR Marc Norkus, Nicht abziehbare Schuldzinsen – Berücksichtigung von Verlusten, DStRK 2018, S. 261.

WP StB FBStR Benno Lange und RAin Dr. Talke Ovie, Zölle & Steuern – „Szenen einer Ehe“, ahv nrw magazin 2018, S. 46 ff.

Presse

www.rundschau-online.de

Gutachter legen neue Zahlen zum Rathaus in Siegburg vor
„Ein anderes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit durch die Gesellschaft dhpg. Ihr zufolge liegt der Finanzbedarf für die Sanierung bei 23,2 Millionen Euro, für den Neubau bei 23,5 Millionen Euro. Der Aufwand der Stadt ist bei drei Jahren Bauzeit 2021 bis 2023 bei der Sanierung mit 2,1 Millionen höher als beim Neubau mit einer Million Euro. Schließlich wird die allgemeine Rücklage der Stadt durch die Sanierung um 1,6 Millionen vermindert, durch den Neubau um 980 000 Euro erhöht.“
WP StB Klaus Schmitz-Toenneßen
klaus.schmitz-toennesen@dhpq.de

www.focus.de

Fünf weit verbreitete Kündigungsirrtümer
„Wann darf mir der Chef kündigen, weil ich krank bin? Hat man bei einer Kündigung automatisch ein Recht auf Abfindung? Rechtsanwältin Daniela Nellen-La Roche klärt Sie über fünf verbreitete Irrtümer zum Thema Kündigung auf.“
RA Daniela Nellen-La Roche
daniela.nellen-la-roche@dhpq.de

www.gmuender-tagespost.de

Kampf gegen Hacker
„Fachkräfte brauchen aber mehr als nur technische Fähigkeiten. Da geht es ganz massiv auch um soziale und kommunikative Kompetenzen“, sagt Andreas Blum von der Wirtschaftsprüfung dhpg. Denn in der Praxis müssen sie nicht nur wissen, wie sich Unternehmen schützen – sondern die Maßnahmen auch entsprechend erklären und durchsetzen können.“
WP StB Prof. Dr. Andreas Blum
andreas.blum@dhpq.de

www.blick-aktuell.de

Siebenhaar Antriebstechnik erwirbt die Firma Bröhl
„Dr. Ralf Bornemann, Rechtsanwalt und Partner der dhpg sowie Insolvenzverwalter im Verfahren: „Die Werke der Bröhl GmbH passen perfekt in den Produktionsablauf des Erwerbers. Es freut uns, dass wir mit der Siebenhaar Antriebstechnik einen Käufer finden konnten, der plant, die Produktion am Standort wieder aufzunehmen und damit 30 bis 40 Arbeitnehmern eine Perspektive zu bieten.“
RA Dr. Ralf Bornemann
ralf.bornemann@dhpq.de

Die Wirtschaft, September 2019

Unternehmensfinanzierung
„Also setzten sich Lehmann senior und junior 2016 erstmals mit ihren Steuerberatern zusammen und erstellten mit deren Unterstützung einen Fünfjahresplan. ‚Ich kann allen Firmen, die in größerem Rahmen investieren wollen, nur raten, sich Profis an die Seite zu holen‘, betont er, ‚die nicht erst beim Jahresabschluss aktiv werden, sondern bereits im Vorfeld geplanter Aktionen beraten.‘ Er ist von der guten Zusammenarbeit sehr angetan. ‚Die dhpg hat mit uns sogar einen Stresstest durchgeführt und die Unterlagen so gut aufbereitet, dass unsere Hausbank sehr angetan war.“
StB Klaus Zimmermann
klaus.zimmermann@dhpq.de



Folgen Sie uns jetzt auch auf Facebook.

www.dhpq.de



Veranstaltungen

„Erfolgreich gründen – Starthilfe für Existenzgründer“

Am **7.12.2018** referiert StB Klaus Zimmermann in dem Seminar der Kreissparkasse Köln in Hürth.

„Sicher im Internet – mit dem CSOC der dhpg“

Am **22.1.2019** zeigen unsere IT-Spezialisten in Berlin Mandanten und Interessierten, welche Vorzüge der Einsatz des CSOC bietet.

„dhpg Webinar: Compliancefaktor Arbeitnehmerdatenschutz“

Unsere Experten geben Ihnen am **29.1.2019** einen Überblick darüber, was sich aus datenschutzrechtlicher Sicht seit der Einführung der DSGVO im Arbeitsrecht geändert hat. Welche Daten darf der Arbeitgeber von seinen Angestellten speichern? Wann muss er sie löschen? Und was muss man bei Stellenausschreibung und Bewerbungsverfahren beachten?

„dhpg Webinar: Teilzeit, Krankheit, Kündigung & Co. - worauf Arbeitgeber 2019 achten müssen“

Jeder Jahreswechsel bringt arbeitsrechtliche Änderungen mit sich. Am **20.2.2019** erklären Ihnen unsere Experten, was sich 2019 in den arbeitsrechtlichen Fragen geändert hat.



Zahlungstermine

Dezember 2018

Steuern und Sozialversicherung

10.12. (13.12.)

/ Lohn- & Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

21.12.

/ 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

Aachen

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

Berlin

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

Bornheim

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

Euskirchen

Carmanstraße 48
53879 Euskirchen
T +49 2251 7009 0
F +49 2251 7009 50
E 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

Gummersbach

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

Köln

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

Saarbrücken

Stengelstraße 1
66117 Saarbrücken
T +49 681 387242 0
F +49 681 387242 10
E saarbruecken@dhpg.de

Trier

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

Wiesbaden

Kranzplatz 11
65183 Wiesbaden
T +49 611 99930 0
F +49 611 99930 30
E wiesbaden@dhpg.de

Nationale und internationale Kooperation

Nexia Deutschland GmbH
www.nexia.de

Nexia International
www.nexia.com

