

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell 01/18

Besteht ein Wieder-
einstellungsanspruch,
wenn der Kündigungs-
grund wegfällt?

Gefahr der Schätzung
durch das Finanz-
amt bei fehlender
Rechnungsnummer

Aktuelle Recht-
sprechung zur körper-
schaftsteuerlichen
Organschaft



Norbert Neu

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der dhpg. Im Schwerpunkt betreut er mittelständische Unternehmen, insbesondere in Fragen des nationalen wie internationalen Unternehmenssteuerrechts. Eine Spezialexpertise besitzt er in der steuerlichen Begleitung von internationalen Arbeitnehmerentsendungen.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

in den vergangenen Jahren haben wir an dieser Stelle auf wichtige Entwicklungen hingewiesen, die uns im Laufe des Jahres bevorstehen. Aktuell ist der Ausblick insbesondere von der unklaren politischen Situation in Deutschland und in Europa geprägt.

Die Situation für Unternehmen wird in hohem Maße von europäischen Fragen bestimmt werden: Wie wird der Brexit final gestaltet? Werden die Zentrifugalkräfte der EU an Bedeutung gewinnen oder rücken die Staaten angesichts der globalen Herausforderungen enger zusammen? Welche Rollen werden die Großmächte USA und China in der Zukunft übernehmen? Neben diesen übergeordneten Themen stehen EU-Reformen zur Umsetzung an, die ganz wesentlich den Unternehmensalltag beeinflussen. So wird ab dem 25.5.2018 die Europäische Datenschutz-Grundverordnung anzuwenden sein, die umfassend in die Arbeitsprozesse der Unternehmen eingreift. Im Verlauf des Jahres erwarten wir darüber hinaus die Europäische Richtlinie zum vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahren, dessen Kernstück ein von der Mehrheit zu beschließender Restrukturierungsplan ist. Welche nationalen Gesetzesreformen es z.B. im Steuer- und Sozialversiche-

rungsrecht (kommt die Bürgerversicherung?) geben wird, bleibt abzuwarten. Angesichts der politischen Großwetterlage ist jedenfalls eher nicht davon auszugehen, dass sich das Umfeld für Unternehmen verbessern wird.

Der Volksmund sagt: Nichts ist so beständig wie der Wandel – das gilt auch für die dhpg. Ende Dezember haben wir unseren langjährigen Partner Heinz Schumacher aus dem Kreis der Gesellschafter verabschiedet. Sein Pragmatismus und seine Souveränität, verbunden mit dem ihm eigenen Humor, haben viele unserer unternehmerischen Entscheidungen maßgeblich geprägt. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich und wünschen ihm Gesundheit und Freude für den neuen Lebensabschnitt. Dem Partnernachwuchs, den wir Ihnen in dieser Ausgabe ebenfalls vorstellen, wünschen wir viel Fortune in ihren neuen Rollen. Und Ihnen natürlich allen ein erfolgreiches Jahr 2018!

Ihr

Norbert Neu

Was es 2018 zu beachten gilt

Als mittelständisches Beratungsunternehmen mit den Kernbereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung sowie Insolvenzverwaltung und Sanierungsberatung stellen wir Ihnen hier einige der wichtigsten praxisrelevanten Gesetzesänderungen vor, die 2018 in Kraft treten und der Aufmerksamkeit bedürfen. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

/ Einkommenstarif

Der steuerliche Grundfreibetrag steigt zum 1.1.2018 auf 9.000 €. Der Kinderfreibetrag wird auf 2.394 € je Kind erhöht. Dadurch soll die so genannte kalte Progression ausgeglichen werden. Die volle Entlastungswirkung beträgt über 6 Mrd. € jährlich.

/ Neue Grenzen für geringwertige Wirtschaftsgüter

Mit dem neuen Jahr werden die Grenzen für geringwertige Wirtschaftsgüter von bisher 410 € auf 800 € sowie die Wertgrenze zur Bildung eines Sammelpostens von 150 € auf 250 € für Anschaffungen nach dem 31.12.2017 angehoben.

/ Registrierkassen

Seit 2017 dürfen nur noch solche Kassen eingesetzt werden, die Einzelumsätze aufzeichnen und diese für mindestens zehn Jahre unveränderbar abspeichern können. Zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen und Kassenausgaben wird die Finanzverwaltung ab dem 1.1.2018 das Instrument der neuen Kassennachschau nutzen. Die Finanzbehörde kann somit ohne vorherige Ankündigung und außerhalb einer Außenprüfung während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten Geschäftsräume des Steuerpflichtigen betreten, um Sachverhalte festzustellen, die für die Besteuerung erheblich sein können.

/ Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

Bisher galt das MuSchG nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind. Der geschützte Personenkreis wird nun erheblich erweitert. Durch die Neuregelung werden u.a. auch Frauen ge-

schützt, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Damit fallen ab dem 1.1.2018 z.B. auch Fremdgeschäftsführerinnen und so genannte Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen unter den Schutzbereich des Mutterschutzgesetzes. Außerdem können sich zukünftig auch Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind, auf die Geltung des Mutterschutzgesetzes berufen. Gleiches gilt für Frauen in betrieblicher Berufsausbildung, Praktikantinnen sowie Schülerinnen und Studentinnen, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

/ Generelle Überarbeitung des Bauvertragsrechts

Für alle Werkverträge, die ab dem kommenden Jahr geschlossen werden, gilt neues Recht. So sind Verbraucherbauverträge zukünftig zumindest in Textform zu schließen, ein mündlicher Vertrag „per Handschlag“ reicht nicht mehr aus. Außerdem muss der Bauunternehmer dem Verbraucher vor Vertragsschluss eine ausführliche Baubeschreibung zur Verfügung stellen. Dem Verbraucher steht zudem ein Widerrufsrecht mit einer Frist von 14 Tagen ab Zugang der Widerrufsbelehrung zu. Vergisst der Bauunternehmer die Belehrung, kann der Verbraucher bis zu einem Jahr und 14 Tagen nach Vertragsschluss widerrufen, unabhängig davon, ob die Bauleistung begonnen oder sogar schon fertiggestellt wurde. Änderungen gibt es auch im Bereich der Nachbesserungen, die das Unternehmen teilweise weitergeben kann.

/ Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Betriebsrente ist eine der wichtigen Säulen in der Altersabsicherung, aber immer noch wenig verbreitet. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll dazu beitragen, Betriebsrenten attraktiver zu machen. So wird zukünftig ein Arbeitgeberzuschuss von 240 € bis 480 € bei einem monatlichen Einkommen von bis zu 2.200 € mit einem direkten Steuerzuschuss von 30 % begünstigt. Die Möglichkeit, steuerfreie Zahlungen in betriebliche Versorgungseinrich-

tungen zu leisten, wird auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze erhöht und die Grundlage der Riester-Rente steigt von derzeit 154 € auf 175 €. Für Abfindungen, die in eine betriebliche Altersversorgung fließen, wird der bisherige Betrag mit 1.800 € durch eine dynamische Grenze in Höhe von 4 % der BBG ersetzt.

/ Kleinbetragsrentenabfindung

Neue Riester-Produkte müssen ab 2018 ein Wahlrecht für Riester-Sparer enthalten. Künftig kann dieser wählen, ob er die Abfindung seiner Kleinbetragsrente zu Beginn der Auszahlungsphase erhalten möchte oder zum 1. Januar des Folgejahres. So kann beispielsweise erreicht werden, dass die Abfindung im Jahr des ersten Rentenbezugs gezahlt wird, in dem üblicherweise geringe Einkünfte vorliegen, so dass die Steuerlast, die sich aus der Einmalzahlung ergibt, niedriger ausfällt.

/ Die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) ist anzuwenden

Die EU-DSGVO hat zum Ziel, den Datenschutz in der Europäischen Union zu vereinheitlichen und den Umgang mit personenbezogenen Daten und deren Inhaber zu schützen. Sie ist ab dem 25.5.2018 in allen Unternehmen anzuwenden. Auf Unternehmen kommen verstärkte Dokumentations- und Meldepflichten gegenüber datenschutzrechtlichen Behörden zu. Zudem benötigt jedes Unternehmen ab zehn Mitarbeitern zukünftig einen Datenschutzbeauftragten. Zentrales Anliegen der EU-DSGVO ist der Aufbau eines „Datenschutz-Managements“. Hierzu gehören neben datenschutzrechtlichen Vorgaben für das Unternehmen und klaren Zuständigkeitszuweisungen vor allem auch Kontrollen und Prozesse zur Verbesserung der Datenschutzorganisation. Weiter fordert die EU-DSGVO angemessene Datensicherheitsmaßnahmen. Hierdurch ist insbesondere die IT-Sicherheit angesprochen, die anhand eines Informationssicherheits-Management-Systems ausgerichtet werden sollte.

/ Gesetzliche Krankenversicherung für Selbstständige

Die nach dem Arbeitseinkommen zu bemessenden Beiträge sollen ab dem 1.1.2018 nur noch vorläufig festgesetzt werden. Die vorläufig festgesetzten Beiträge werden auf Grundlage der tatsächlich erzielten beitragspflichtigen Einnahmen für das jeweilige Kalenderjahr, nach Vorlage des jeweiligen Einkommensteuerbescheids, endgültig festgesetzt. In Höhe dieser Einnahmen erfolgt dann eine erneute vorläufige Festsetzung der Beiträge für die Zukunft. Aufgrund der vorläufigen Festsetzung kann es sowohl zu Beitragsnachforderungen als auch zu Beitragsrückzahlungen kommen.



Dr. Lutz Engelsing

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

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Wann besteht ein Wiedereinstellungsanspruch?

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil bestätigt, dass grundsätzlich kein Wiedereinstellungsanspruch in einem Kleinbetrieb besteht, auch wenn der eigentliche Kündigungsgrund nicht mehr besteht.

Kernaussage

Ändert sich nach Ausspruch der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses die Sachlage dergestalt, dass der eigentliche Kündigungsgrund nicht mehr besteht, kann dies grundsätzlich zu einem Wiedereinstellungsanspruch zugunsten des Arbeitnehmers führen. Dies gilt aber regelmäßig nur für Arbeitsverhältnisse, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit aktuellem Urteil entschieden.

Sachverhalt

Im Streitfall wurde dem Kläger, einem langjährig beschäftigten Apothekenangestellten, im Jahr 2013 durch die beklagte Apotheke gekündigt. Darüber hinaus wurden auch sämtliche weitere Arbeitsverhältnisse beendet, mit der Begründung, dass der Geschäftsbetrieb aus Altersgründen Mitte 2014 eingestellt werden solle. In der Apotheke waren insgesamt weniger als zehn Arbeitnehmer tätig, so dass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung fand; der Kläger ging daher rechtlich nicht gegen die Kündigung vor. In der Folgezeit kam es jedoch nicht zu der angekündigten Einstellung des Betriebs, vielmehr führte der Arbeitgeber den Betrieb zunächst mit einigen Mitarbeitern fort. Im Jahr 2014 wurde der Geschäftsbetrieb dann verkauft und durch den Erwerber übernommen. Im Rahmen des Kaufvertrages hatte der Übernehmer sich verpflichtet, sämtliche zum Übergangszeitpunkt noch beschäftigten Arbeitnehmer zu übernehmen. Als der Kläger davon erfuhr, erhob er Klage auf Wiedereinstellung sowohl gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber als auch gegen den Betriebserwerber. Er blieb in allen Instanzen erfolglos.

Entscheidung

Auch das Bundesarbeitsgericht lehnte einen Wiedereinstellungsanspruch des Klägers aus folgenden Gründen ab: Grundsätzlich kann ein Wiedereinstellungsanspruch nur Arbeitnehmern zustehen, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung auch Kündigungsschutz genießen. Dementsprechend ist ein Wiedereinstellungsanspruch in einem so genannten Kleinbetrieb regelmäßig ausgeschlossen. Die Frage, ob sich ausnahmsweise auch in einem Kleinbetrieb ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben könnte, musste das Bundesarbeitsgericht vorliegend nicht entscheiden. Einen derartigen Anspruch hätte der Kläger allerdings nur gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber verfolgen kön-

nen. Hier hatte der Kläger aber sowohl die Berufung als auch die Revision „nur“ noch gegen den Betriebserwerber geführt.

Konsequenz

Grundsätzlich brauchen Arbeitgeber in Kleinbetrieben mangels Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes keine Rechtfertigung für eine Kündigung. Dementsprechend kann es auch im Umkehrschluss nicht zu einem Wiedereinstellungsanspruch kommen.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Fehlende Rechnungsnummern

Jüngst hat das Finanzgericht Hamburg bestätigt, dass fehlende und ausgelassene Rechnungsnummern einen möglichen Betrug suggerieren können und somit zur Schätzung durch das Finanzamt berechtigen können.

Hintergrund

Eine ordnungsgemäße Buchführung setzt eine korrekte Rechnungsstellung voraus. Das Umsatzsteuergesetz fordert insofern u.a. eine fortlaufende Nummerierung der Rechnungen. Manche Unternehmer nehmen es jedoch nicht ganz so ernst mit der fortlaufenden Nummerierung. Zum Teil wird dies damit begründet, dass die Finanzverwaltung in Abschnitt 14.5 X UStAE ausführt, „eine lückenlose Abfolge der ausgestellten Rechnungsnummern ist nicht zwingend“. Doch ist das wirklich so?

Sachverhalt

Ein Onlinehändler wurde einer Umsatzsteuersonderprüfung unterworfen. Hierbei stellte der Prüfer neben anderen Unzulänglichkeiten u.a. fehlende und doppelte Rechnungsnummern fest. Das Finanzamt nahm dies zum Anlass, Gewinn und Umsatz hinzuzuschätzen. Hiergegen wehrte sich der Kläger, u.a. mit dem Argument, dass seine Mitarbeiterin fehlerhaft mit dem Fakturprogramm umgegangen sei, aber alle Rechnungen erfasst wären.

Urteil

Das Finanzgericht Hamburg sieht es zunächst als anerkannt an, dass Lücken bei der fortlaufenden Nummerierung der Rechnungen einen Anhaltspunkt für die Unvollständigkeit der vom Steuerpflichtigen gemachten Angaben darstellen. Lücken in der Rechnungsnummernabfolge können dann zu einer Schätzung berechtigen, wenn die vollständige Erfassung der Einnahmen nicht mehr als gewährleistet anzusehen ist, was das Finanzgericht im vorliegenden Fall als gegeben ansah.

Konsequenzen

Das Urteil zeigt, dass nur davor gewarnt werden kann, im Rahmen der Rechnungsstellung locker mit der Vergabe der Rechnungsnummern umzugehen. Auch steht dies nicht im Gegensatz zu der zitierten Aussage aus dem UStAE. Diese ist im Kontext zu sehen mit der Forderung, dass eine einmalige Rechnungsnummernvergabe gewährleistet sein muss. Dies setzt eine innere Logik bei der Vergabe der Rechnungsnummern voraus, die es einem Dritten ermöglicht, das Fehlen einer Rechnungsnummer zu erkennen. In der Praxis gibt es z.T. plausible Erklärungen für eine „merkwürdige“ Vergabe von Rechnungsnummern, ohne dass die Absicht eines Betruges besteht. So verwenden z.B. Unternehmensgründer manchmal willkürlich höhere fortlaufende Rechnungsnummern, um ihren Kunden eine größere Anzahl an Ausgangsrechnungen und Auftraggebern zu suggerieren. Angesichts des Risikos einer Hinzuschätzung sollte von solchen Praktiken jedoch Abstand genommen werden, zumal es auch andere Lösungen gibt; sprechen Sie uns gerne an.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Rechtsprechung zur körperschaftsteuerlichen Organschaft

Der Bundesfinanzhof beleuchtet in drei Urteilen verschiedene Problemfelder bei der Anerkennung einer körperschaftsteuerlichen Organschaft.

Hintergrund

Verpflichtet sich eine Kapitalgesellschaft mit Geschäftsleitung und Sitz im Inland (Organgesellschaft) durch einen Gewinnabführungsvertrag (GAV), ihren ganzen Gewinn an ein einziges anderes gewerbliches Unternehmen abzuführen, so ist das Einkommen der Organgesellschaft dem Träger des Unternehmens (Organträger) steuerrechtlich zuzurechnen, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen des § 14 KStG erfüllt sind. Danach muss der Organträger an der Organgesellschaft vom Beginn ihres Wirtschaftsjahres an ununterbrochen in einem solchen Maße beteiligt sein, dass ihm die Mehrheit der Stimmrechte aus den Anteilen an der Organgesellschaft zusteht (so genannte finanzielle Eingliederung). Zudem wird verlangt, dass der GAV auf mindestens fünf Jahre abgeschlossen und während seiner gesamten Geltungsdauer auch durchgeführt wird, andernfalls gilt die Organschaft von Anfang als unwirksam. In drei aktuellen Urteilen vom 10.5.2017 äußert sich der Bundesfinanzhof zu verschiedenen Problemfeldern bei der Anerkennung einer körperschaftsteuerlichen Organschaft.

Entscheidungen

Unterbrechung der Organschaft

Der Bundesfinanzhof stellt fest, dass ein zeitweiliges Fehlen der finanziellen Eingliederung innerhalb der fünfjährigen

Mindestvertragslaufzeit lediglich dazu führt, dass die steuerrechtlichen Folgen der Organschaft für diejenigen Jahre, in denen die gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen nicht vorgelegen haben, zu versagen sind (partielle Versagung). In den übrigen Jahren sei die Organschaft anzuerkennen.

Umwandlungssteuerrechtliche Rückwirkungsfiktion

Sofern beabsichtigt wird, einen Teilbetrieb auf eine Tochtergesellschaft mit steuerlicher Rückwirkung auszugliedern und im Umwandlungsjahr mit der aufnehmenden Gesellschaft bereits ein Organschaftsverhältnis zu begründen, sollte dies im Wege der Neugründung erfolgen. Im zu entscheidenden Fall des Bundesfinanzhofs fand die Ausgliederung aber gerade auf eine Vorratsgesellschaft statt, deren Anteile die übertragende Gesellschaft im Rückwirkungszeitraum von einem Dritten erworben hatte. Insofern verneint das Gericht im Streitjahr die finanzielle Eingliederung der Organgesellschaft (Vorratsgesellschaft) in den Organträger. Im Hinblick auf die Berechnung der fünfjährigen Mindestlaufzeit des GAV vertritt das Gericht den Standpunkt, dass die Rückwirkung eines Einbringungsverganges einzubeziehen ist, auch wenn sie wie im vorliegenden Fall auf einen Zeitpunkt vor Gründung der Organgesellschaft wirkt.

Ausgleichszahlungen an Minderheitsgesellschafter

Die Vereinbarung von Ausgleichszahlungen für den Minderheitsgesellschafter einer organschaftlich eingebundenen Organgesellschaft steht nach dem Verständnis des Bundesfinanzhofs der körperschaftsteuerrechtlichen Anerkennung eines Gewinnabführungsvertrags entgegen, wenn neben einem bestimmten Festbetrag ein zusätzlicher Ausgleich gewährt wird, dessen Höhe sich am Ertrag der vermeintlichen Organgesellschaft orientiert. Dadurch werde nicht der gesamte Gewinn abgeführt. Das gilt – so das Gericht – jedenfalls dann, wenn die Ausgleichszahlungen wirtschaftlich einer Ausschüttung im Verhältnis der Beteiligung des Außenstehenden entsprechen.

Verlustübernahmevereinbarung

Zudem hat der Bundesfinanzhof festgestellt, dass eine körperschaftsteuerliche Organschaft nach § 17 Satz 2 Nr. 2 KStG a.F. voraussetzt, dass ausdrücklich die Verlustübernahme entsprechend § 302 AktG vereinbart worden ist und zwar auch bezogen auf solche Regelungsbestandteile, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Gewinnabführungsvertrags noch nicht in Kraft getreten waren. Das Gericht erkennt dementsprechend die Organschaft im zu entscheidenden Fall nicht an, weil der Verweis auf die Verjährungsregelung des § 302 Abs. 4 AktG fehlte und auch nicht bis zum 31.12.2014 durch die rückwirkende so genannte Amnestieregelung nachgeholt wurde. Die Gewährung von Bestandsschutz für vor dem 1.1.2006 abgeschlossene Gewinnabführungsverträge gemäß dem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen komme nicht in Betracht, weil das Gericht daran nicht gebunden sei.

Hinweise

Bislang war höchstrichterlich ungeklärt, ob eine Unterbrechung der Organschaft vor dem Ablauf der Mindestlaufzeit des Vertrags dazu führt, dass die Organschaft nur partiell

oder insgesamt (rückwirkend und zukünftig) zu versagen ist (so wohl bislang die Ansicht der Finanzverwaltung). Die Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist somit zu begrüßen, allerdings bleibt die Reaktion der Finanzverwaltung hierauf noch abzuwarten.

Gewinnabführungsverträge, die einen variablen, am Gewinn der Organgesellschaft und der Beteiligung des Außenstehenden orientierten Zusatzausgleich der Organgesellschaft vorsehen, sollten mit Blick auf die neue Recht-

sprechung überprüft werden. Ebenfalls besteht Handlungsbedarf für vor dem 1.1.2006 abgeschlossene Gewinnabführungsverträge, die noch keinen Verweis auf § 302 Abs. 4 AktG enthalten.

Insgesamt ist die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, bezogen auf die Würdigung von Regelungen in Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen – auch mit Blick auf die Rechtswidrigkeit der Übergangsregelung zum Sanierungserlass –, als restriktiv zu qualifizieren.

News für Ihr Geschäft

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Unterliegen Pokergewinne der Umsatzsteuer?

Da der Gewinn nur im Erfolgsfall ausgezahlt wird, also ungewiss ist, besteht kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen einer Teilnahme an einem Turnier und dem erzielten Preisgeld. Und die Preisgelder unterliegen nicht der Umsatzsteuer.

Hintergrund

Der Umsatzsteuer unterliegen Leistungen, die ein Unternehmer gegen Entgelt erbringt. Entscheidend ist hierbei, dass das Entgelt im Austausch für die erbrachte Leistung fließt; dies kann durchaus strittig sein.

Sachverhalt

Der Kläger erzielte Gewinne bei Pokerturnieren, Cash-Games sowie bei Internet-Pokerveranstaltungen. Das Finanzamt ging nach einer Außenprüfung davon aus, dass der Kläger als Berufspokerspieler Unternehmer sei. Es unterwarf daher die Gewinne (2006: 26.000 €, 2007: 61.000 €) der Umsatzsteuer. Das Finanzgericht wies die hiergegen gerichtete Klage ab. Denn der Kläger habe umsatzsteuerpflichtige Leistungen ausgeführt, mit der Absicht, Einnahmen zu erzielen. Der Kläger ging daraufhin in die Revision.

Urteil Bundesfinanzhof

Entgegen der Vorinstanz gibt der Bundesfinanzhof dem Kläger Recht; die Einnahmen unterliegen daher nicht der Umsatzsteuer. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs fehlt es hierfür am erforderlichen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Teilnahme an den Turnieren und den erzielten Preisgeldern – sofern diese nur im Erfolgsfall gezahlt werden – also ungewiss sind. Im Gegensatz dazu unterliegen Antrittsgelder der Umsatzsteuer, diese hatte der Kläger jedoch nicht erhalten.

Konsequenz

Das Urteil ist zunächst von Bedeutung für vergleichbare Wettbewerbe, Turniere etc. Demnach können Preisgelder

zwar der Einkommen- bzw. Gewerbesteuer unterliegen, nicht jedoch der Umsatzsteuer. Darüber hinaus wird abzuwarten sein, ob die Rechtsprechung auch auf andere Fälle erfolgsabhängiger Zahlungen übertragbar sein wird. Neben dem eigentlichen Urteil sind die Ausführungen des Bundesfinanzhofs im Hinblick auf das Verhalten des Finanzamts bemerkenswert und für andere Verfahren relevant. Das Finanzamt hatte Kritik an der vom Bundesfinanzhof dem Urteil zugrunde gelegten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geäußert und diese für unzutreffend und nicht nachvollziehbar erklärt. Der Bundesfinanzhof verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass nicht nur der Bundesfinanzhof, sondern auch die Finanzverwaltung „die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu beachten und Steuerrechtsnormen im Lichte dieser Urteile auszulegen“ hat.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Trockene Brötchen mit Heißgetränk sind kein Frühstück

Das Finanzgericht Münster hatte zu klären, ob das Zurverfügungstellen von trockenen Brötchen und Heißgetränken bereits als Frühstück anzusehen und somit Bestandteil des Arbeitslohns ist.

Kernaussage

Wenn ein Arbeitgeber seine eigenen Arbeitnehmer außerhalb von herkömmlichen Betriebsveranstaltungen bewirtet, liegt darin in der Regel die Zuwendung von Arbeitslohn. Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs gilt das nicht, wenn Speisen und Getränke anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes aus durch den Arbeitsablauf bedingten Gründen unentgeltlich überlassen werden. Als Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt, nicht zum Arbeitslohn. Wird dagegen ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen durch den Arbeitgeber

Ein Urgestein der dhpg geht von Bord



Fast 40 Jahre hat Heinz Schumacher die dhpg begleitet. 1979 bei der dhpg als Steuerassistent eingestiegen, hat er rasch seinen Weg über die Büroleitung bis hin zum Gesellschafter gemacht. Ende letzten Jahres ist Heinz Schumacher nun aus dem „aktiven Dienst“ ausgeschieden. Sein Pragmatismus und seine Souveränität, verbunden mit dem ihm eigenen Humor, haben viele unserer unternehmerischen Entscheidungen maßgeblich geprägt.

Zum Diplomkaufmann kam er eher nach dem Ausschlussprinzip, wie er selbst sagt, und hat darin seine Passion gefunden. Von der Persönlichkeit eher betriebswirtschaftlicher Berater als Wirtschaftsprüfer bot ihm die eigentümergeführte und mittelständische Unternehmensstruktur in Euskirchen und der angrenzenden Eifelregion die adäquate Plattform. Der ganzheitliche Ansatz und die persönliche Beratung machten ihn für viele Unternehmer zum wichtigen Gesprächspartner auf Augenhöhe. Und das über viele Jahre hinweg.

Heinz Schumacher wird uns auch in Zukunft in der einen oder anderen Frage beratend zur Seite stehen. Darüber freuen wir uns sehr, wünschen ihm aber auch Gesundheit und Freude für den neuen Lebensabschnitt.

Heinz Schumacher verabschiedet sich in den Ruhestand

Im Sinne einer strukturierten Nachfolgeregelung scheidet Gesellschafter der dhpg planmäßig zum Ende des Jahres aus, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden. So bin auch ich an das Ende einer fast 40-jährigen Berufslaufbahn angekommen, 38 Jahre davon nach dem Einstieg bei der dhpg als 26-jähriger Steuerassistent. Nahezu mein gesamtes Berufsleben bei der dhpg bin ich in der Niederlassung Euskirchen – nach Bonn der zweite Standort der dhpg – tätig gewesen, davon seit 1983 in büroleitender Funktion.

Die Beziehungen zu unseren Mandanten gehen bei einem ganzheitlich orientierten Beratungsansatz naturgemäß über wirtschaftliche und steuerliche Belange hinaus. Das Leitmotiv der dhpg „Wir beraten Sie persönlich“ ist für mich nie einfach ein Spruch gewesen, sondern ich habe es stets als persönliche Herausforderung bei der Beratung verstanden – insbesondere in einer eigentümergeführten und mittelständischen Unternehmensstruktur wie in Euskirchen und der angrenzenden Eifelregion. Meinen Mandanten danke ich sehr herzlich für das Vertrauen und die Chancen, die mir gegeben wurden – auch in schwierigen Phasen.

Ohne ein funktionierendes Team wäre dies alles nicht möglich gewesen. Daher bedanke ich mich ausdrücklich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement und ihre Loyalität. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren der Kolleginnen und Kollegen am Standort Euskirchen betrachte ich übrigens als einen Wert, der für Verlässlichkeit steht und unsere Unternehmenskultur prägt.

Die standortübergreifende Zusammenarbeit und Unterstützung zwischen den Partnern und Mitarbeitern gehören zum Markenkern der dhpg. Ich wünsche mir daher, dass die Gesellschafter der dhpg gemeinsam diese persönlich geprägte Unternehmenskultur weiterhin bewahren und fördern.

Ihnen allen und Ihren Familien darf ich für 2018 Freude, Zuversicht und vor allem Gesundheit wünschen.

Alles Gute – man sieht sich!
Ihr Heinz Schumacher

selbst oder auf dessen Veranlassung von anderen gestellt, sind Sachbezüge zu versteuern. Ab dem Jahr 2018 betragen diese für das Frühstück 1,73 € und das Mittag-/Abendessen jeweils 3,23 € täglich. Wichtig ist, dass die für Arbeitnehmer zur Steuerfreiheit führende Freigrenze von Sachbezügen von monatlich 44 € (kleiner Rabattpflichtbetrag) ausdrücklich keine Anwendung auf gestellte Mahlzeiten findet. Aber wann liegt eine „Mahlzeit“ vor? Der Begriff ist gesetzlich unbestimmt und die Literaturmeinungen interpretieren in großer Bandbreite mit geringen Anforderungen („jede Speise, mit der ein Arbeitnehmer seinen Nahrungsbedarf für den Augenblick stillt“) oder verlangen weitere Bestandteile („Frikadelle, Würstchen mit Brötchen oder Ähnliches zählen nicht dazu“). Das Finanzgericht Münster hat sich in einem aktuellen Urteil dazu geäußert.

Sachverhalt

Ein Softwareunternehmen mit 80 Mitarbeitern bestellte im Streitzeitraum täglich ca. 150 Brötchen (Laugen-, Käse, Rosinen-, Schoko- und Roggenbrötchen), die in Körben auf einem Buffet in der Kantine für Mitarbeiter sowie für Kunden und Gäste zum Verzehr zur Verfügung standen. Dabei wurden nur die trockenen Brotwaren, aber kein Aufschnitt oder sonstige Belege ausgereicht. Zudem konnten sich die Mitarbeiter, Kunden und Gäste ganztägig unentgeltlich aus einem Heißgetränkeautomaten bedienen. Ein Großteil der Brötchen wurde von den Mitarbeitern in der Vormittagspause verzehrt. Das Finanzamt sah im Rahmen einer Lohnsteuer Außenprüfung hierin eine unentgeltliche Zurverfügungstellung einer Mahlzeit an Arbeitnehmer in Form eines Frühstücks, welches als Sachbezug mit den amtlichen Sachbezugswerten zu besteuern sei. Gegen den vom Finanzamt erlassenen Lohnsteuerhaftungsbescheid legte das Softwareunternehmen Klage beim Finanzgericht Münster ein.

Entscheidung

Nach Auffassung der Finanzrichter erfüllt das Gestellen von trockenen Brotwaren (Brötchen verschiedenster Art) mit der gleichzeitigen Möglichkeit, auf ein Heißgetränk zuzugreifen, nicht die Anforderungen, die nach allgemeiner Lebensauffassung an ein Frühstück zu stellen sind. Bei getrennter Beurteilung der den Arbeitnehmern unentgeltlich zur Verfügung gestellten Lebensmittel kommt das Finanzgericht zu dem Ergebnis, dass es sich bei den Getränken um Aufmerksamkeiten handelt, die nicht zum Arbeitslohn zählen. Trockene Brötchen oder Brotwaren für sich genommen stellen ebenfalls wie das Reichen von Plätzchen zum Kaffee eine Aufmerksamkeit im Sinne der Lohnsteuerrichtlinien dar und werden nicht als Frühstück verstanden. Die Richter führten aus, dass sich das Ergebnis mit Teilen der Literaturmeinung decke, die eine Mahlzeit von dem Gebrauch von Messer und Gabel abhängig mache. Die Kombination von Heißgetränk und unbelegtem Brötchen oder Brot lasse kein anderes Ergebnis zu, denn im allgemeinen Sprachgebrauch sei davon auszugehen, dass zum Mindeststandard eines Frühstücks in Form von Brötchen oder Backwaren in Kombination mit Getränken auch ein entsprechender Brotaufstrich gehöre. So läge bei einem Beherbergungsvertrag mit „Frühstück“ ein zivilrechtlicher Mangel vor, wenn das Beherbergungsunternehmen sich

auf die Gestellung eines Heißgetränks und trockenen Brötchens beschränken würde, ohne darüber hinaus einen entsprechenden Brotbelag zur Verfügung zu stellen. Zudem verwendet selbst das Bundesfinanzministerium in einem Schreiben zum Reisekostenrecht beispielhaft „belegte Brötchen“ als einen der Anwendungsfälle für eine Mahlzeit.

Konsequenz

Der Fall wirkt zunächst wenig spektakulär. Rechnet man jedoch den Sachbezug von 80 Arbeitnehmern mit durchschnittlich 20 Arbeitstagen im Monat hoch, kann schnell ein Betrag von über 33.000 € jährlich zustande kommen. Hierauf hat das Finanzamt im Streitfall einen Pauschalsteuersatz von 25 % plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern für drei Prüfungsjahre angewendet. Dagegen kommt nach der Lösung des Finanzgerichts für alle Arbeitnehmer der kleine Rabattpflichtbetrag von monatlich 44 € zur Anwendung und das Finanzamt geht leer aus. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Streitfrage hat der Senat die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen, welche dort auch anhängig geworden ist. Bis zur höchstrichterlichen Klärung sollten betroffene Steuerpflichtige Einspruch gegen belastende Bescheide einlegen und das Ruhen des Verfahrens beantragen.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Zur Nachfolgeklausel im Gesellschaftsvertrag

Eine solche Klausel entfaltet im grundbuchlichen Rechtsverkehr nur dann Beweiskraft, wenn sie in öffentlicher oder öffentlich beglaubigter Form vorliegt.

Kernaussage

Wird eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) mangels abweichender Vereinbarung durch den Tod eines Gesellschafters aufgelöst, geht mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über dessen Nachlass die Befugnis, über im Grundbuch eingetragene Rechte der GbR zu verfügen, von dem Erben auf den Insolvenzverwalter über. Ferner ist ein Insolvenzvermerk ins Grundbuch einzutragen. Enthält der Gesellschaftsvertrag der GbR eine Regelung, wonach die Gesellschaft im Fall des Todes eines Gesellschafters nicht aufgelöst, sondern mit dessen Erben fortgesetzt wird, wird durch die Eröffnung des Nachlassinsolvenzverfahrens die Verfügungsbefugnis des Erben über im Grundbuch eingetragene Rechte der GbR hingegen nicht eingeschränkt.

Sachverhalt

Die Streitbeteiligte, eine GbR, ist Eigentümerin mehrerer Grundstücke. Als Gesellschafter wurden im Grundbuch Dr. J. und Dr. S. eingetragen. Der bei den Grundakten befindliche privatschriftliche Gesellschaftsvertrag von März 1992 enthält in § 6 folgende Nachfolgeklausel: „Im Falle des Todes eines Gesellschafters wird die Gesellschaft nicht aufgelöst. Der verbleibende Gesellschafter setzt das Gemeinschaftsverhältnis mit den Erben des Verstorbenen

fort.“ Der Mitgesellschafter Dr. J. verstarb am 2.7.2014 und wurde beerbt von seiner Ehefrau, die mittlerweile als Mitgesellschafterin in beiden Grundbüchern eingetragen ist. Am 31.10.2014 wurde über den Nachlass des Dr. J. das Insolvenzverfahren eröffnet und der weitere Streitbeteiligte zum Insolvenzverwalter bestellt. Auf Ersuchen des Insolvenzgerichts wurde in den Grundbüchern eingetragen, dass – nur lastend auf dem Anteil des Dr. J. – die Nachlassinsolvenz eröffnet ist. Den Antrag der GbR auf Löschung der Insolvenzvermerke wegen inhaltlicher Unzulässigkeit wies das Grundbuchamt zurück. Ihre hiergegen gerichteten Beschwerden blieben in allen Instanzen erfolglos.

Entscheidung

Die Voraussetzungen für eine Grundbuchberichtigung lagen nicht vor. Der Bundesgerichtshof ging nicht davon aus, dass das Grundbuch unrichtig war. Wird eine GbR durch den Tod eines Gesellschafters aufgelöst, geht mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über dessen Nachlass die Befugnis, über im Grundbuch eingetragene Rechte der GbR zu verfügen, von dem Erben auf den Insolvenzverwalter über. In diesem gesetzlichen „Normalfall“ ist in das Grundbuch ein Insolvenzvermerk einzutragen, durch den der Übergang der Verfügungsbefugnis auf den Nachlassinsolvenzverwalter zutreffend dokumentiert wird. Ebenso verhält es sich, wenn eine GbR durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters aufgelöst wird. Auch dann ist bei dem Anteil des Gesellschafters ein Insolvenzvermerk in das Grundbuch einzutragen, um die Insolvenzmasse vor Beeinträchtigungen durch einen gutgläubigen Erwerb zu schützen. Denn der Insolvenzverwalter nimmt in der Liquidationsgesellschaft die Befugnisse des insolventen Gesellschafters wahr. Anders ist es jedoch, wenn der Gesellschaftsvertrag eine Regelung enthält, wonach die Gesellschaft im Fall des Todes eines Gesellschafters nicht aufgelöst, sondern mit dessen Erben fortgesetzt wird (so genannte Nachfolgeklausel). In diesem Fall darf nämlich nicht nur der Insolvenzverwalter die Gesellschafterbefugnisse ausüben. Die Befugnis des Gesellschafter-Erben, über im Grundbuch eingetragene Rechte der GbR zu verfügen, wird bei einer solchen Vertragsgestaltung durch die Eröffnung des Nachlassinsolvenzverfahrens also nicht eingeschränkt. Wurde wegen der Eröffnung des Nachlassinsolvenzverfahrens ein Insolvenzvermerk in das Grundbuch eingetragen, ist dieser zu löschen, wenn der Insolvenzverwalter dies bewilligt oder wenn dem Grundbuchamt die Vereinbarung einer Nachfolgeklausel in mittels öffentlicher oder öffentlich beglaubigter Urkunde nachgewiesen wird. Die Vorlage eines privatschriftlichen Gesellschaftsvertrags – wie hier geschehen – genügt jedenfalls nicht.

Konsequenz

Die Ansicht des Bundesgerichtshofs überzeugt. In der Praxis ist zu beachten, dass eine vertragliche Klausel (hier Nachfolgeklausel im Gesellschaftsvertrag) im grundbuchlichen Rechtsverkehr nur dann Beweiskraft entfaltet, wenn sie in öffentlicher oder öffentlich beglaubigter Form vorliegt. Ob als Nachweis auch ein notarieller oder notariell beglaubigter Gesellschaftsvertrag ausreicht, hat der Bundesgerichtshof offengelassen.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Wann ist eine Aktiengesellschaft tatsächlich beendet?

Zu entscheiden war, ob ein bereits geschlossener Vorstandsdienstvertrag fortbesteht, auch wenn die Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister scheitert.

Kernaussage

Für die liquidationslose Beendigung einer „Vor-Aktiengesellschaft“ bedarf es der Kundgabe der Aufgabe des Gründungswillens. Ein bereits geschlossener Vorstandsdienstvertrag besteht dann mit dem Gründer fort und endet nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage mit den maßgeblichen Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen.

Sachverhalt

Der Beklagte gründete durch notarielle Urkunde eine Aktiengesellschaft (AG). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft bestellte den Kläger auf die Dauer eines Jahres zum ersten Vorstand der AG und schloss zugleich einen befristeten Vorstandsdienstvertrag mit diesem ab. Eine Einzahlung durch den Beklagten auf das Grundkapital der AG erfolgte nicht. Entsprechend kam es zu keiner Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister. Darüber hinaus hatte der Kläger keine Zahlung auf die vereinbarte Vorstandsvergütung erhalten. Er machte daraufhin gegen den Beklagten Ansprüche auf Vergütung bzw. Schadensersatz aus seinem Vorstandsdienstvertrag geltend. Das Oberlandesgericht München gab dem Kläger dem Grunde nach Recht.

Entscheidung

Mit der notariellen Beurkundung der Gründung der AG war eine so genannte Vor-AG entstanden, die jedenfalls für die mit der Gründung zusammenhängenden Rechtsgeschäfte rechtsfähig ist. Der Vorstandsdienstvertrag kam zwischen dem Kläger und der Vor-AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, wirksam zustande. Unzutreffend war der diesbezüglich vom Beklagten erhobene Einwand, dass bei der Unterschrift des letzten Aufsichtsratsmitglieds die Vor-AG nicht mehr bestand und folglich auch nicht wirksam vertreten werden konnte. Die Vor-AG endet, wenn die Eintragung in das Handelsregister endgültig scheitert oder der Gründer den Gründungs- oder Eintragungswillen endgültig aufgegeben hat. Dieser Aufgabewille ist jedoch kein reines Internum, sondern bedarf eines nach außen erkennbaren Anknüpfungspunktes. In diesen Fällen fallen das Vermögen und im Gegenzug auch die Verpflichtungen der Vor-AG per Gesetz an den Gründer. Ein gesonderter Liquidationsbeschluss ist nicht notwendig. Aus dem geschlossenen Dienstvertrag war daher der Gründer verpflichtet. Der Vertrag endet allerdings nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage nach Maßgabe der allgemeinen Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen.

Konsequenz

Bei der Gründung einer AG sollten die Gründer davon absehen, bereits die Geschäfte aufzunehmen. Denn beim Scheitern der Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister fallen eingebrachte Vermögensgegenstände und Verpflichtungen liquidationslos automatisch dem Gründer zu, der im Wege der Gesamtrechtsnachfolge in sämtliche Rechte und Pflichten der Vor-AG eintritt. Eine entsprechende Rechtslage besteht für die GmbH.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Anwendung des Sanierungserlasses auch auf Altfälle unzulässig

Neben dem Sanierungserlass erklärt der Bundesfinanzhof nun auch die Übergangsregelung des Bundesministeriums der Finanzen für rechtswidrig.

Hintergrund

Mit Beschluss vom 28.11.2016 entschied der Große Senat des Bundesfinanzhofs, dass der Sanierungserlass der Finanzverwaltung gegen den Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung verstößt. In Reaktion auf das Urteil implementierte der Gesetzgeber neue Regelungen im Zusammenhang mit der Steuerfreiheit von Sanierungsgewinnen (§ 3a EStG und § 7b GewStG). Das rückwirkende Inkrafttreten der Neuregelungen zum 9.2.2017 unterliegt dem Vorbehalt der beihilferechtlichen Freigabe durch die Europäische Kommission.

Mit Schreiben vom 27.4.2017 veröffentlichte auch das Bundesministerium der Finanzen zeitnah eine diesbezügliche Übergangsregelung. Diese ordnet die weitere Anwendung des Sanierungserlasses auf die Fälle an, in denen der Forderungsverzicht vor Veröffentlichung des Urteils des Bundesfinanzhofs am 8.2.2017 endgültig vollzogen wurde. Hintergrund für die Übergangsregelung seien Gründe des Vertrauensschutzes.

Sachverhalte

In zwei Urteilen vom 23.8.2017 erzielten die Kläger in den Streitjahren 2004 bzw. 2006 außerordentliche Erträge aus Forderungsverzichten. In beiden Fällen beantragten die Kläger, unter Berufung auf den Sanierungserlass, den Erlass der auf den Verzichten beruhenden Körperschaftsteuer aus sachlichen Billigkeitsgründen. In beiden Fällen lehnte das Finanzamt die Anträge ab. Nach Auffassung des Finanzamts fehlte es jeweils an der nach dem Sanierungserlass erforderlichen Sanierungsabsicht der Kläger.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof lässt die Streitfrage, ob die Voraussetzungen des Sanierungserlasses erfüllt sind, in beiden Fällen offen. Stattdessen hat das Gericht entschieden, dass

auch die Übergangsregelung des Bundesministeriums der Finanzen einen Verstoß gegen die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung darstellt und somit keine geeignete Grundlage für einen Steuererlass aus Billigkeitsgründen ist. Voraussetzung für die Implementierung einer Vertrauensschutzregelung sei ein schützenswertes Vertrauen des Steuerpflichtigen. Ein solches erfordere wiederum eine gesicherte, zweifelsfreie Rechtslage. Im Hinblick auf den Sanierungserlass sei eine solche nicht gegeben gewesen.

Ausblick

Die Urteile des Bundesfinanzhofs sorgen gegenwärtig für Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die steuerliche Behandlung von Sanierungsgewinnen. Die Reaktion des Gesetzgebers und das Prüfungsergebnis der Europäischen Kommission bleiben mit Spannung abzuwarten. Zu hoffen ist, dass der Gesetzgeber eine Übergangsregelung für Altfälle schafft.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Wie wird eine UG haftungsbeschränkt zur Voll-GmbH?

Die Antwort auf diese Frage lautet: durch Kapitalerhöhung. In diesem Fall muss sich die Versicherung des Geschäftsführers nur noch auf den neuen Kapitalanteil beziehen.

Kernaussage

Eine haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (UG haftungsbeschränkt) kann zur Vollgesellschaft erstarken, wenn nach einer Barkapitalerhöhung die Summe des ursprünglichen, der Volleinzahlungspflicht unterliegenden Stammkapitals der UG und des auf einen neuen Geschäftsanteil eingezahlten Betrags dem so genannten Halbaufbringungsgrundsatz genügt. In diesem Fall muss sich die Versicherung des Geschäftsführers aus Anlass der Kapitalerhöhung nur noch auf den neuen Kapitalanteil beziehen. Mit diesem Tenor hatte das Oberlandesgericht Celle der Beschwerde einer Gesellschaft gegen die Entscheidung des Registergerichts abgeholfen, die Eintragung der Kapitalerhöhung und die wegen Erreichens der Schwelle zur Voll-GmbH einhergehend beschlossenen Änderungen von Firma und Satzung abzulehnen.

Sachverhalt

Der geschäftsführende Gesellschafter hatte 2013 eine Unternehmergesellschaft mit einem Stammkapital von 2.000 € gegründet. Mit Gesellschafterbeschluss vom Februar 2017 wurde das Stammkapital durch Bildung eines neuen Geschäftsanteils um 23.000 € erhöht. Zugleich gab der Geschäftsführer eine Versicherung ab, dass der Betrag von 10.500 € eingezahlt sei. Das Registergericht hat die Eintragung der Gesellschaft als Voll-GmbH abgelehnt, das Oberlandesgericht Celle revidierte diese Entscheidung.

Entscheidung

Die Richter waren der Ansicht, dass auf die Kapitalerhöhung die Regeln der Errichtung einer GmbH anzuwenden seien und nicht die Regeln der Errichtung einer Unternehmersgesellschaft. Das Gesetz sehe vor, dass nur für den neuen Geschäftsanteil eine Versicherung abgegeben werden muss. Würde eine Versicherung und Überprüfung hinsichtlich des bereits bestehenden Stammkapitals gefordert, käme dies einer Insolvenzüberprüfung gleich. Zugleich sei für eine solche Erschwerung kein sachlicher Grund ersichtlich. Mit diesem Vorgehen habe der Gesellschafter auch nicht den bestehenden Grundsatz der Halbaufbringung des Stammkapitals umgangen. Erstens bestehe kein enger zeitlicher Zusammenhang zur Gründung der Unterneh-

mersgesellschaft. Zweitens ergebe sich aus der Addition der Anteile (2.000 € und 10.500 €), dass das Kapital zur Hälfte aufgebracht ist. Da die zeitliche Verzögerung im Anmeldeverfahren nicht vom Gesellschafter zu vertreten war, sei auch seine Versicherung zur Kapitalaufbringung noch aktuell.

Konsequenz

Das Registergericht darf bei der Umwandlung der Unternehmersgesellschaft in eine Voll-GmbH keine insolvenzrechtliche Überprüfung des Altkapitals vornehmen. Bei einer geplanten Kapitalerhöhung kann der Gesellschafter das eingezahlte Kapital für die Aufbringung des Gesamtkapitals berücksichtigen.

dhpg intern

dhpg verstärkt den Kreis der Partner und eröffnet ein Büro in Saarbrücken

Den strategischen Wachstumsplänen folgend und der Zielsetzung, die Position der dhpg als eines der „Next Ten“-Beratungsunternehmen weiter auszubauen, haben wir zum 1.1.2018 weitere Kolleginnen und Kollegen zu Partnern ernannt. Wir freuen uns, dass **Volker Latsch, Nora Backhaus, Markus Feinendegen, Benedikt Owerdieck, Christian Senger, Björn Spilles, Lutz Florian Weber, Ulrich Weiler, Jochen Johannes Muth, Petra Eiloff und Matthias Kausemann** mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten und unternehmerischen Kompetenzen die dhpg dabei unterstützen, das Unternehmen im Sinne unserer Marke weiterzuentwickeln.



Neben diesen bereits bekannten Namen kommt mit dem Rechtsanwalt **Volker K. E. Müller** ein neues Gesicht sowie ein neuer **dhpg-Standort in Saarbrücken** hinzu. Der Fachanwalt für Insolvenzrecht Volker K. E. Müller gehört in Saarbrücken zum Kreis der meistbestellten Verwalter. Das Wiesbadener Büro verstärkt ebenfalls die Reihe der Partner. **Christoph Maaß**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, steigt bei der dhpg als weiterer Experte für die gesetzliche und freiwillige Jahres- und Konzernabschlussprüfung nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften bei Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen ein. Im kommenden Jahr werden wir „unsere Neuen“ ausführlich in der dhpg aktuell vorstellen. Wir heißen Volker K. E. Müller und Christoph Maaß bei der dhpg herzlich willkommen und wünschen allen neuen Partnern viel Erfolg und Fortune bei ihren neuen Aufgaben.

Das neue Mutterschutzgesetz

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzrecht 2017 grundlegend reformiert. Seit dem 30.5.2017 ist das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ in Kraft. Das aus dem Jahre 1952 stammende Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde seit seinem erstmaligen Inkrafttreten nur geringfügig geändert und entsprach schon lange nicht mehr einer modernen Arbeitswelt. Ziel des Reform-Gesetzgebers ist es, einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Gesundheitsschutz der (werdenden) Mütter und einer selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben herzustellen. Um fortan eine einheitliche Regelung zu schaffen, wurden zudem die Regelungen der Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) in das MuSchG integriert. Der Großteil der Neuregelungen des MuSchG tritt zum 1.1.2018 in Kraft:

Erweiterung des geschützten Personenkreises, § 1 Abs. 2 MuSchG

Bisher gilt das MuSchG nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind. Der geschützte Personenkreis wird zukünftig erheblich erweitert. Durch die Neuregelung werden u.a. auch Frauen geschützt, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Damit fallen ab dem 1.1.2018 z.B. auch Fremdgeschäftsführerinnen und so genannte Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen unter den Schutzbereich des MuSchG.

Außerdem können sich zukünftig auch Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind, auf die Geltung des MuSchG berufen. Gleiches gilt für Frauen in betrieblicher Berufsausbildung, Praktikantinnen sowie Schülerinnen und Studentinnen, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Bereits mit der Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt sind die **folgenden Änderungen zum 30.5.2017** in Kraft getreten:

Verlängerte Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung, § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG

Mütter, die Kinder mit Behinderungen zur Welt bringen, erhalten nach dem neuen Gesetz weitere vier Wochen und damit insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt. Mit diesem „nachgeburtlichen Beschäftigungsverbot“ soll auf die besondere körperliche und psychische Belastung der Mutter Rücksicht genommen werden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt die Behinderung des Kindes ärztlich festgestellt wird und die Mutter die Verlängerung beim Arbeitgeber beantragt.

Ausweitung des Kündigungsschutzes bei Fehlgeburt, § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG

Neu ist der Kündigungsschutz nach Fehlgeburten. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MuSchG können Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, sich nunmehr auf den Kündigungsschutz des MuSchG berufen. Vom Kündigungsschutz erfasst wurden bisher nur die Fälle einer Totgeburt oder eines Schwangerschaftsabbruchs, wenn die Leibesfrucht ein Gewicht von mindestens 500 g aufwies. Gegenüber Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, ist die Kündigung bis zum Ablauf von vier Monaten unzulässig.

Verbot von „Vorbereitungsmaßnahmen“ bei einer Kündigung, § 17 Abs. 1 Satz 3 MuSchG

Zukünftig sind auch „Vorbereitungsmaßnahmen“ des Arbeitgebers im Hinblick auf die Kündigung einer Mutter unzulässig. Im MuSchG selbst wird der Begriff der „Vorbereitungsmaßnahmen“ nicht definiert. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sollen von diesem Verbot etwa Maßnahmen wie „die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte“ umfasst sein. Streng betrachtet, dürften damit sämtliche die Kündigung vorbereitenden Maßnahmen (z.B. die Einleitung der Betriebsratsanhörung und die Ausfertigung des Kündigungsschreibens) ausgeschlossen sein, sofern sie in den Lauf der Schutzfrist fallen. Klarheit über den Umfang des Verbots werden die Arbeitsgerichte schaffen müssen.

Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung, § 10 MuSchG

Das neue MuSchG sieht vor, dass der Arbeitgeber unabhängig davon, ob in seinem Betrieb schwangere Frauen oder überhaupt Frauen beschäftigt sind, für jede Tätigkeit eine „generelle Gefährdungsbeurteilung“ durchführen muss, wobei bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichend ist. Dabei ist zu ermitteln, ob eine „unverantwortbare Gefährdung“ von dem jeweiligen Arbeitsplatz ausgeht. Dies wird bejaht, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Der Arbeitgeber ist also zukünftig verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz abstrakt zu prüfen, ob für den Fall, dass eine schwangere oder stillende Frau auf diesem Arbeitsplatz tätig sein sollte, nicht hinnehmbare Gefährdungen von diesem Arbeitsplatz ausgehen und welche Schutzmaßnahmen in diesem Fall erforderlich wären.

Sobald eine Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist, hat dieser unverzüglich die im Rahmen der „generellen Gefährdungsbeurteilung“ ermittelten Schutzmaßnahmen umzusetzen. Die Arbeitsbedingungen sind so umzugestalten, dass eine Gefährdung ausgeschlossen ist. Bedeuten die erforderlichen Schutzmaßnahmen für den Arbeitgeber einen unverhältnis-

mäßigen Aufwand, ist auch der Einsatz auf einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz denkbar. Ist dies ebenfalls nicht möglich oder nicht zumutbar, ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, das heißt die Arbeitnehmerin ist von der Arbeit freizustellen (gegebenenfalls bis zum Beginn der Schutzfrist). Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen kommen nur noch als letztes Mittel in Betracht. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, die Schwangere sowie die übrigen Arbeitnehmerinnen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die eingeleiteten Schutzmaßnahmen zu unterrichten (vgl. § 14 MuSchG).

Flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, §§ 5, 28 MuSchG

Gegen den Willen der schwangeren oder stillenden Frau soll es keine Arbeitsverbote geben. Das MuSchG hält zwar auch weiterhin an dem Grundsatz fest, dass der Arbeitgeber schwangere und stillende Frauen weder zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr noch an Sonn- und Feiertagen beschäftigen darf, flexibilisiert jedoch die Ausnahmeregelungen. Anknüpfungspunkt wird die Einwilligung der betroffenen Frau. Möchte die geschützte Arbeitnehmerin z.B. zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr arbeiten und liegt eine ärztliche

Unbedenklichkeitsbescheinigung vor, kann die zuständige Aufsichtsbehörde (z.B. Gewerbeaufsichtsamt) die Beschäftigung auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen. Bereits während des behördlichen Genehmigungsverfahrens kann die betroffene Arbeitnehmerin – wie beantragt – beschäftigt werden, es sei denn, die Aufsichtsbehörde hat die Beschäftigung vorläufig untersagt. Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Die betroffene Arbeitnehmerin kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Fazit und Ausblick

Das neue MuSchG stellt Arbeitgeber vor neue Herausforderungen. Insbesondere die Pflicht zur Durchführung einer „generellen Gefährdungsbeurteilung“ sowie damit einhergehende Dokumentations- und Informationspflichten nehmen Arbeitgeber in die Pflicht. Profitieren können Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber von der weitergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit. Bei der Umsetzung und der praktischen Anwendung des neuen MuSchG werden die Arbeitsgerichte insbesondere die noch offenen Fragen zu „Vorbereitungsmaßnahmen“ und einer „unverantwortbaren Gefährdung“ klären müssen.

Kurz notiert

Veröffentlichungen

StB FBStR Marc Norkus, Gewerbliche Prägung einer „**Einheits-GmbH & Co. KG**“, DStRK 2017, S. 323.

dhpg intern

Die Wirtschaftsjuvenoren Oberberg haben StB Matthias Kausemann erneut in den Vorstand gewählt.

Presse

impulse

Geschenke für Geschäftspartner – So bleibt Ihr Geschenk steuerfrei
„Mit der Pauschalsteuer ist die Steuerpflicht des Beschenkten abgegolten; das schenkende Unternehmen muss ihm mitteilen, dass es die Steuer für sein Geschenk übernommen hat. [...] Die Regelung für die pauschale Versteuerung gilt grundsätzlich für alle Geschenke, die aus betrieblichem Anlass und zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übergeben werden. Die Geschenke müssen in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit einem Geschäfts- bzw. Vertragsverhältnis stehen.“

StB Dr. Lutz Engelsing
lutz.engelsing@dhp.de

RWS

WiRoTec HENZE übernimmt insolventes Troisdorfer Kunststoffwerk
„Mit der Übernahme des Unternehmens wurde die Chance erfolgreich genutzt, ein in der Region über viele Jahrzehnte tätiges Unternehmen weiterzuführen. Dank der Möglichkeiten einer übertragenden Sanierung ist es uns gelungen, alle Geschäftsbereiche und Arbeitsplätze zu erhalten.“

RA Dirk Obermüller
dirk.obermueller@dhp.de



Folgen Sie uns jetzt auch auf Facebook.

www.dhpg.de



Veranstaltungen

„Markt der Möglichkeiten“

Die dhpg freut sich am **27.1.2018** darauf, interessierte Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Marktes der Möglichkeiten in der Ursulinschule in Hersel kennenzulernen.



Zahlungstermine

Januar 2018

Steuern und Sozialversicherung

10.1. (15.1.)

/ Lohn- & Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

29.1.

/ 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

Am Staden 13
66121 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

