

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell 10/18

E-Commerce:
Änderungen in
der Umsatzsteuer
ab 2019

Voraussetzungen
einer Berichtigung
bei unrichtigem
Steuerausweis

Lohn- und umsatz-
steuerliche Gestal-
tungsüberlegungen zu
Betriebsveranstaltungen



Katrin Volkmer

ist Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin bei der dhpg. Als Leiterin des Berliner Büros richtet sich ihr Leistungsangebot an die mittelständische Wirtschaft und an die dort ansässigen Unternehmen des öffentlichen Sektors. Die Verantwortlichen dieser Betriebe nutzen ihre Kompetenz in Fragen des Unternehmenssteuerrechts ebenso wie bei Umstrukturierungen und Nachfolgeplanungen.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

das Thema Globalisierung ist stark vorangeschritten und spielt natürlich für uns als Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte eine sehr wichtige Rolle. Im Interview zeigt unser Experte Benno Lange auf, wie sich das Thema Verrechnungspreise in den letzten Jahren entwickelt hat und welche Rolle es im Beratungsportfolio der dhpg spielt.

Das Thema Umsatzsteuer unterliegt gleichfalls wachsenden internationalen Einflüssen: Das Bundeskabinett hat einen Gesetzesentwurf zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet verabschiedet. Ursprünglich wurde dieser Entwurf noch anders bezeichnet und ist Ihnen vielleicht in den vergangenen Monaten als Jahressteuergesetz 2018 untergekommen. Wir erläutern Ihnen, welche Änderungen und Vereinfachungsregelungen dieser Gesetzesentwurf im Bezug auf TRE-Dienstleistungen und Betreiber in elektronischen Portalen mit sich bringt.

Ein weiteres Thema dieser Ausgabe und bei den meisten Arbeitnehmern beliebt sind Betriebsveranstaltungen. Doch haben Sie als Unternehmer sich schon einmal damit auseinandergesetzt, wie diese Feiern zu versteuern sind? Um Konflikte und Ärgernisse im Rahmen von Betriebsprüfungen zu vermeiden, ge-

ben wir Ihnen ein paar Tipps an die Hand, mit denen Sie Ihre nächste Betriebsfeier auch unter lohn- und umsatzsteuerlichen Aspekten optimal planen können, sodass Ihnen keine irrtümlichen Fehler unterlaufen.

Um Irrtümer geht es auch in einem unserer beiden Praxistipps. Wir haben Ihnen ein paar der häufigsten Kündigungsirrtümer zusammengestellt und lösen diese auf. Die Erfahrung unserer Fachanwälte für Arbeitsrecht zeigt, dass viele diesbezügliche Rechtsstreitigkeiten durch fehlerhafte Ansichten und gefährliches Halbwissen verursacht sind. Kündigungen sind gewiss stets unangenehm, lassen sich mit unseren Tipps aber hoffentlich konfliktarm gestalten.

Sollten Sie einmal vor einem Problem stehen oder Beratung benötigen, zögern Sie nicht uns zu kontaktieren. Wir beraten Sie gerne umfassend und interdisziplinär zu allen Themen rund um die Kernbereiche Wirtschaft, Steuern und Recht.

Ihre

Katrin Volkmer

Verrechnungspreise – vom Randthema zum Beratungsschwerpunkt

Interview: Benno Lange

Verrechnungspreise haben sich innerhalb der letzten fünf Jahre von einem Randgebiet zu einem wichtigen Schwerpunkt in der steuerlichen Beratung international tätiger Unternehmen entwickelt – gerade im Mittelstand. Im Interview zeigt Benno Lange auf, welche Rolle Verrechnungspreise im Beratungsportfolio der dhpg spielen.

Warum hat das Thema Verrechnungspreise an Relevanz gewonnen?

Das liegt einerseits an der Struktur unserer Mandanten, die stetig wachsen und stärker in ausländischen Märkten präsent sein möchten. Neue Mandanten mit internationaler Ausrichtung sind hinzugekommen, weil sie unsere Größe, Expertise und unsere enge Anbindung an das internationale Nexia-Netzwerk überzeugt haben. Unternehmen, die international erfolgreich sein wollen, müssen sehr dynamisch und stark arbeitsteilig agieren. Wenn eine Produktionsanlage in Westeuropa vollständig ausgelastet ist oder ein bestimmtes Produkt nicht zu marktgerechten Kosten herstellen kann, werden beispielsweise Werke in Asien oder Südamerika mit der Produktion beauftragt. Dadurch nehmen die Liefer- und Leistungsbeziehungen innerhalb dieser Unternehmensgruppen zu – und folglich auch die Verrechnungspreisfragen.

Gibt es auch externe Faktoren, die hier eine Rolle spielen?

Definitiv ja. Verrechnungspreise sind immer stärker in den Fokus der Finanzverwaltungen gerückt. Inzwischen verfügen nahezu alle wirtschaftlich bedeutenden Länder über eigene Regeln zu Verrechnungspreisen und deren Dokumentation. Spätestens seit der BEPS-Initiative (Base Erosion and Profit Shifting) von OECD und G20 steht die Thematik überall auf der Agenda. Zudem gibt es nahezu keine Betriebsprüfung bei internationalen Unternehmensgruppen, in denen Verrechnungspreise nicht intensiv überprüft werden. Und die Thematik wird inzwischen bei der Finanzverwaltung von gut ausgebildeten Spezialisten bearbeitet.

Das ist auch der Grund, warum wir inzwischen ebenfalls ein Team von Spezialisten haben, um unseren Mandanten eine optimale Beratung zu bieten und der Finanzverwaltung auf Augenhöhe zu begegnen.

Welche Fälle werden in Betriebsprüfungen aufgegriffen?

Hier gibt es nach unserer Beobachtung keine klar erkennbaren Schwerpunkte. Vielmehr stehen alle innerhalb einer Unternehmensgruppe vorkommenden Transaktionen potenziell im Fokus: Die „Klassiker“ wie Lieferungen von Produktions- an Vertriebsgesellschaften oder Management Fees ebenso wie die Übertragung oder Überlassung wertvoller immaterieller Werte (z.B. Marken, Patente, Know-how, Software). Im Übrigen spielt es auch keine Rolle, ob der Betriebsprüfer eine steuerlich motivierte Gestaltung vermutet. Gerade in der jüngeren Vergangenheit haben wir Betriebsprüfungen begleitet, in denen Verrechnungspreiskorrekturen im Verhältnis zu verbundenen Unternehmen in Frankreich und den USA vorgenommen wurden. Beides Länder, in denen – zumindest in der Vergangenheit – höhere Unternehmenssteuersätze galten als in Deutschland, in die also niemand steuerlich motiviert Gewinne verlagert.

Welche Erfahrungen machen Sie in den von Ihnen begleiteten Betriebsprüfungen?

Ausgangspunkt einer jeden Betriebsprüfung ist die Dokumentation. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sich Mandanten – aus nachvollziehbaren Gründen – schwertun, im Nachhinein Dokumentationen anzufertigen und zu begründen, warum eine bestimmte Preisgestaltung für ein bestimmtes Geschäft vor fünf Jahren gewählt wurde. Wir können dabei in vielerlei Weise unterstützen, aber wir können die Uhr nicht zurückdrehen – das Geschäft ist nun einmal auf bestimmte Weise passiert und abgerechnet worden. Häufig zeigt sich im Nachgang, dass für jeden Geschäftsvorfall die Preisfindung sehr individuell erfolgte. Teilweise nach lan-

gen und durchaus intensiven Verhandlungen zwischen den beteiligten Unternehmen und getrieben von dem Wunsch, allen Interessen gerecht zu werden. Das Ergebnis ist jedoch häufig ein „Flickenteppich“ von Einzelfällen und situativen Entscheidungen, bei denen ein roter Faden fehlt.

Und mit welchem Beratungsansatz begegnet die dhpg dieser Problematik?

Unser Ansatz ist ein proaktiver. Er steht damit auch in Einklang mit den Richtlinien der OECD und den nationalen Steuerbehörden: Wir möchten gemeinsam mit unseren Mandanten erreichen, dass die Unternehmen eine einheitliche Verrechnungspreisstrategie verfolgen und diese mittels einer gruppenweiten Verrechnungspreispolitik umsetzen. Beides muss im sogenannten Master File auch dokumentiert werden, was im Übrigen auch seit 2017 in Deutschland eine gesetzliche Vorschrift ist.

Wie setzt man die Verrechnungspreisstrategie und Verrechnungspreispolitik praktisch um?

Durch eine gruppenweit einheitliche Verrechnungspreisrichtlinie, in der die Preisfindung für bestimmte Arten von typischen Geschäftsvorfällen (z.B. die Herstellung von fertigen und unfertigen Erzeugnissen, die Erbringung von verwaltungsbezogenen Dienstleistungen, die Nutzung von Marken und Know-how oder die Gewährung von Darlehen) innerhalb einer Unternehmensgruppe verbindlich geregelt wird. Durch die Abstrahierung vom Einzelfall fällt auch die systematische Einordnung der einzelnen Geschäftsvorfälle leichter. Die Richtlinie ist nicht das Allheilmittel, aber sie regelt die große Masse der Transaktionen – damit werden 80 bis 90 % aller Fälle zur Routine. Übrig bleiben die Sonder- und Einzelfälle, die wirklich tiefergehende Überlegungen und eine individuelle Preisfindung erfordern.

Kann die Digitalisierung dabei helfen?

Ja, natürlich. Beispielsweise können gruppenweit eingesetzte Plattformen (z.B. Intranet) dafür sorgen, dass weltweit zu jedem Zeitpunkt die aktuelle Version der Verrechnungspreisrichtlinie zur Verfügung steht. Moderne ERP-Systeme (Softwarelösung für die Planung, Steuerung und Kontrolle betrieblicher Abläufe) helfen dabei, die Richtlinie umzusetzen und konkrete Produktpreise nach Maßgabe der Richtlinie zu kalkulieren und im System zu hinterlegen. Leistungsfähige Reportingsysteme erleichtern die Überwachung und ermöglichen schnelle Reaktionen, wenn sich einzelne Parameter und Ergebnisse anders entwickeln als geplant.

Mehr zum Thema:
dhpg Webinar: Steuern systematisch managen (Fokus
Auslandsbeziehungen) am 6.11.2018: [www.dhpg.de/
go/dzq-3cb](http://www.dhpg.de/go/dzq-3cb)



Benno Lange

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der dhpg. Als Fachberater für Internationales Steuerrecht engagiert er sich als Vertreter der dhpg in den steuerrechtlichen Arbeitskreisen von Nexia, dem weltweit führenden Netzwerk unabhängiger Prüfungs- und Beratungsfirmen. Zudem leitet er den Arbeitskreis „Internationale Verrechnungspreise“ der Industrie- und Handelskammer zu Köln.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

E-Commerce: Änderungen in der Umsatzsteuer ab 2019

Die Besteuerung im Bereich E-Commerce ist oft undurchsichtig und irreführend. Das Bundeskabinett hat nun einen Gesetzesentwurf verabschiedet, der ab 2019 einiges vereinfachen soll.

Einführung

Das Bundeskabinett hat am 1.8.2018 den Gesetzesentwurf zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften verabschiedet, ursprünglich noch als Jahressteuergesetz 2018 bezeichnet. Im Folgenden werden die Änderungen für den E-Commerce erläutert.

Vereinfachungsregelung für TRE-Dienstleistungen

Rundfunk-, Fernseh-, Telekommunikations- sowie auf elektronischem Weg erbrachte Leistungen (TRE-Dienstleistungen) werden dort besteuert, wo der Kunde sitzt. Sofern die Kunden Nichtunternehmer sind und aus anderen Mitgliedstaaten stammen, mussten sich Unternehmen bislang schon ab dem ersten Euro Umsatz mit dem dortigen Umsatzsteuerrecht auseinandersetzen. Ab 1.1.2019 gilt nun, dass der Umsatz dort zu versteuern ist, wo das leistende Unternehmen sitzt, wenn der Gesamtumsatz an Nichtunternehmer in anderen Mitgliedstaaten 10.000 € nicht übersteigt. Die Unternehmen können auf diese Vereinfachungsregelung verzichten, sind aber dann zwei Jahre hieran gebunden.

Haftung für Betreiber von elektronischen Portalen

Die neue Regelung sieht vor, dass der Betreiber von elektronischen Marktplätzen für die nicht entrichtete Steuer der Nutzer seines Marktplatzes haftet. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Betreiber dokumentiert, dass der Nutzer im Inland steuerlich registriert ist. Hierzu muss er eine entsprechende Bescheinigung des für den Nutzer zuständigen Finanzamts vorlegen. Die Haftung greift ab dem 1.3.2019 für Drittlandsunternehmen und ab dem 1.10.2019 für inländische bzw. EU-Unternehmen.

Konsequenzen

Die Erleichterungen für TRE-Dienstleistungen wird nur Kleinunternehmen betreffen oder Unternehmen, die nur selten solche Leistungen an Nichtunternehmer in anderen Mitgliedstaaten erbringen. Die Haftung für die Betreiber elektronischer Marktplätze dürfte dem massiven Umsatzsteuerbetrug von Nutzern dieser Portale Einhalt gebieten. Unternehmen müssen nun prüfen, ob sie von der Neuregelung betroffen, das heißt Betreiber oder Nutzer eines elektronischen Portals sind. Die Betreiber sollten sicherstellen, dass sie von den Nutzern die erforderlichen Angaben erhalten. Die Nutzer müssen die neue Bescheinigung beantra-

gen, was gegebenenfalls auch eine erstmalige Registrierung nach sich zieht. Wer ab 2019 keine Bescheinigung vorlegen kann, muss damit rechnen, von der Nutzung solcher elektronischer Marktplätze ausgeschlossen zu werden.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Voraussetzungen einer Berichtigung bei unrichtigem Steuerausweis

Was passiert, wenn ein Unternehmer einem Leistungsnehmer zu viel Umsatzsteuer berechnet und diese ans Finanzamt abgeführt hat und nun erstattet haben möchte? Damit hatte sich der Bundesfinanzhof kürzlich auseinanderzusetzen.

Hintergrund

Hat ein Unternehmer in einer Rechnung einen höheren Umsatzsteuerbetrag gesondert ausgewiesen, als er dem Gesetz nach schuldet, so schuldet er auch den Mehrbetrag (unrichtiger Steuerausweis). Berichtigt er den Steuerbetrag gegenüber dem Leistungsempfänger, ist die Regelung zur Änderung der Bemessungsgrundlage entsprechend anzuwenden. Nach Auffassung der Finanzverwaltung setzt die Rechnungsberichtigung und die damit verbundene Erstattung des Mehrbetrags durch das Finanzamt auch die vorherige Rückzahlung dieses Mehrbetrags durch den leistenden Unternehmer an den Leistungsempfänger voraus. Der Bundesfinanzhof hat diese Auffassung kürzlich bestätigt.

Sachverhalt

Die Klägerin war Eigentümerin eines Grundstücks, welches sie an eine Kommanditgesellschaft (KG) verpachtete, die dort eine Pflegeeinrichtung betrieb. Neben dem Grundstück vermietete die Klägerin der KG ebenfalls mobile Einrichtungsgegenstände für den Betrieb des Pflegeheims. In ihren Umsatzsteuererklärungen behandelte sie die Verpachtung des Grundstücks als steuerfrei und die Vermietung der Einrichtungsgegenstände als steuerpflichtig. Infolge eines Urteils des Bundesfinanzhofs, nach dem die Vermietung der Einrichtungsgegenstände als Nebenleistung der steuerfreien Verpachtung ebenso steuerfrei sei, beantragte die Klägerin später die Herabsetzung der Umsatzsteuer. Ferner teilte sie dem Finanzamt mit, sie habe die bisherige Abrechnung gegenüber der KG berichtigt. Das Finanzamt verweigerte die Erstattung der auf die Vermietung der Einrichtungsgegenstände entfallenden Umsatzsteuer mit der Begründung, die Rechnungsberichtigung setze die Rückzahlung der zu hoch ausgewiesenen Steuer an den Leistungsempfänger voraus. Das Finanzgericht Münster gab der Klägerin Recht, woraufhin das Finanzamt Revision einlegte.

Entscheidung

Die Revision hatte Erfolg. Entgegen der Auffassung des Finanzgerichts setze die Berichtigung eines Steuerbetrags zur Vermeidung einer ungerechtfertigten Bereicherung grundsätzlich voraus, dass der Rechnungsaussteller die vereinnahmte und abgeführte Steuer an den Leistungsempfänger zurückgezahlt habe. Nur so könne die Neutralität der Mehrwertsteuer gewahrt werden. Der Wortlaut des entsprechenden Paragraphen setze dies zwar nicht voraus, allerdings führe die Erstattung der Umsatzsteuer durch das Finanzamt, ohne dass bereits die Rückzahlung der Steuer an den Leistungsempfänger erfolgt sei, zu einer ungerechtfertigten Bereicherung des Leistenden.

Ausblick

Die Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist aus Sicht der Unternehmen, die eine Rechnungsberichtigung vornehmen wollen, kritisch zu sehen. In Fällen, in denen keine Abtretung der Rückzahlungsforderung infrage kommt, entsteht für den leistenden Unternehmer in Höhe des unrichtig ausgewiesenen Mehrbetrags ein Vorfinanzierungsaufwand. Inwiefern die Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesfinanzhofs auf vom Urteilsfall abweichende Sachverhalte übertragbar sind, bleibt indessen abzuwarten. Denkbar sind beispielsweise Fallkonstellationen, in denen der Leistungsempfänger den Vorsteuerabzug vorgenommen hat, die entsprechende Steuerfestsetzung aufgrund der Festsetzungsverjährung jedoch nicht mehr änderbar ist. Eine Rückzahlung des Mehrbetrags würde hier zu einer ungerechtfertigten Bereicherung des Leistungsempfängers führen und somit ebenfalls gegen die Neutralität der Mehrwertsteuer verstoßen.

Unternehmen

Lohn- und umsatzsteuerliche Gestaltungsüberlegungen zu Betriebsveranstaltungen

Betriebsfeiern wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus und sind bei Arbeitnehmern beliebt. Doch wie sind sie vom Arbeitgeber zu versteuern?

Hintergrund

Die steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen stellt für die meisten Unternehmen ein Thema von wiederkehrender Relevanz dar. Dabei gilt es eine Vielzahl von steuerlichen Besonderheiten zu beachten. Durch eine zeitnahe Steuerplanung lassen sich in der Regel Steuerfolgen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite minimieren sowie kosten- und aufwandsintensive Konflikte und Rechtsstreitigkeiten im Rahmen von späteren Betriebsprüfungen vermeiden.

Lohnsteuerliche Grundsätze

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer (und gegebenenfalls deren Begleitperson) im Rahmen von Betriebsveranstaltungen stellen grundsätz-

lich steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers dar. Bei üblichen Zuwendungen handelt es sich beispielsweise um Aufwendungen für Speisen und Getränke oder die Aufwendungen für den äußerlichen Rahmen. Je Betriebsveranstaltung gilt ein Freibetrag von 110 € je Arbeitnehmer, bei dessen Unterschreiten kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt. Dabei sind die gesamten Aufwendungen auf alle bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen. Der auf Begleitpersonen entfallende Teil der Aufwendungen ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Voraussetzung für die Gewährung des Freibetrags ist jedoch grundsätzlich, dass die Betriebsveranstaltung sämtlichen Angehörigen des Betriebs offensteht. Begünstigt sind jedoch auch Betriebsveranstaltungen für eine bestimmte Abteilung, sofern alle Arbeitnehmer dieser Abteilung teilnehmen können und somit keine Bevorzugung einer bestimmten Arbeitnehmergruppe vorliegt. Zu beachten ist im Weiteren, dass der Freibetrag für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich in Anspruch genommen werden kann. Nimmt der Arbeitnehmer an mehr als zwei Veranstaltungen teil, kann und sollte ausgewählt werden, für welche Veranstaltung der Freibetrag gelten soll. Bei mehr als zwei Betriebsveranstaltungen für Arbeitnehmer (und deren Begleitperson), für die der Freibetrag überschritten wird, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dem Arbeitgeber steht ein Besteuerungswahlrecht zu. Neben der Besteuerung durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Zuwendungen einem Pauschsteuersatz von 25 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) unterwerfen und anstelle der Arbeitnehmer versteuern. Entscheidet sich der Arbeitgeber für die pauschale Besteuerung, entfällt auch die Sozialversicherungspflicht der Zuwendungen.

Umsatzsteuerliche Grundsätze

Für die umsatzsteuerliche Würdigung der Betriebsveranstaltung sind die lohnsteuerlichen Grundsätze ebenfalls maßgeblich. Sofern die Aufwendungen 110 € je Arbeitnehmer nicht übersteigen und nicht mehr als zwei Betriebsveranstaltungen vorliegen, stellen die Aufwendungen Aufmerksamkeiten dar. Es kommt somit nicht zu einer Wertabgabenbesteuerung. Auch der Vorsteuerabzug entfällt nicht. Übersteigt dagegen der Betrag, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, die Grenze von 110 € einschließlich Umsatzsteuer oder nimmt der Arbeitnehmer an mehr als zwei Veranstaltungen teil, ist von einer unentgeltlichen Zuwendung auszugehen. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen (anteilig) keinen Anspruch auf Vorsteuerabzug, sofern die Verwendung bereits bei Leistungsbezug beabsichtigt ist. Eine Wertabgabenbesteuerung unterbleibt jedoch dementsprechend.

Hinweis

Zu beachten bleiben auch die Konsequenzen für Veranstaltungen, die steuerlich nicht als Betriebsveranstaltungen gelten. Insbesondere gemischt betriebliche und private Veranstaltungsaufwendungen, geschäftlich veranlasste Veranstaltungen für Geschäftsfreunde oder Kunden sowie Veranstaltungen zur Feier eines bestimmten Arbeitnehmers sollten aus steuerlicher Sicht geprüft werden.

Dem Mitarbeiter kündigen – aber wie? Wir räumen mit sechs Kündigungsirrtümern auf

Von Daniela Nellen-La Roche



Irrtum 1: Recht auf Abfindung

Häufig kommt bei Arbeitnehmern die Frage auf, ob bei Kündigungen ein grundsätzliches Recht auf Abfindung besteht. Die Antwort ist ganz klar: Nein. Der Arbeitgeber kann jedoch eine Abfindung anbieten und im Gegenzug vom Arbeitnehmer verlangen, auf eine Kündigungsschutzklage zu verzichten. Bietet der Arbeitgeber also von sich aus keine Abfindung an, besteht auch kein Anspruch hierauf.

Irrtum 2: Krankheit als Kündigungsgrund

In manchen Fällen kann eine Krankheit der Grund für eine Kündigung sein. Dies gilt jedoch für äußerst lange Ausfälle und nicht etwa, wenn man wegen Grippe krankgeschrieben ist und auf der Straße dem Chef oder Kollegen begegnet. Besorgungen müssen schließlich auch in dieser Zeit gemacht werden. Darüber hinaus sind aber nicht nur notwendige Erledigungen erlaubt, sondern auch andere Aktivitäten – solange diese die Heilung nicht verzögern. Ein Mitarbeiter mit gebrochenem Arm darf durchaus ins Kino gehen.

Irrtum 3: Betriebsratsmitglieder sind unkündbar

Weit verbreitet ist auch der Irrglaube, dass Mitglieder des Betriebsrats unkündbar seien. Richtig ist vielmehr, dass ihnen nur unter erschwerten Bedingungen gekündigt werden kann, für sie also ein Sonderkündigungsschutz gilt. Zwar verbietet

das Kündigungsschutzgesetz die fristgemäße, sogenannte ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern. Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsrats ist dagegen zulässig, wenn wichtige Gründe vorliegen, die ein sofortiges Handeln erfordern. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betroffene eine Straftat begeht oder dem Chef gegenüber handgreiflich wird. In diesem Fall muss das Betriebsratsgremium der Kündigung des Mitarbeiters zustimmen.

Irrtum 4: Eine Kündigung per E-Mail genügt

Auch die Art und Weise, wie eine Kündigung zu erfolgen hat, hat sich in vielen Köpfen fehlerhaft verankert. So muss eine Kündigung grundsätzlich schriftlich – in Papierform – erfolgen. Mündliche Kündigungen sind nicht rechtskräftig, ebenso wenig wie E-Mails und WhatsApp-Nachrichten. Die Kündigung muss außerdem eigenhändig durch den Vertretungsberechtigten unterschrieben sein. Gründe müssen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer schriftlich nennen.

Irrtum 5: Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist ungültig

Eine Kündigung kann auch ohne vorherige Abmahnung erfolgen. Hierbei ist das Ausmaß des Vergehens entscheidend. Als Faustformel gilt: Bei leichteren Vertragsverstößen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer häufiger abmahnen, bis er wirksam kündigen darf. Bei schweren Pflichtverstößen, etwa Diebstahl, genügt eine Abmahnung. In Ausnahmefällen darf der Arbeitgeber sogar ohne vorangegangene Abmahnung das Arbeitsverhältnis ordentlich oder außerordentlich kündigen.

Irrtum 6: Grundsätzlich gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist

Grundsätzlich beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Es ist jedoch durchaus legitim, vertraglich andere Fristen zu vereinbaren, die sich mit Dauer der Betriebszugehörigkeit auch erhöhen dürfen. Während der Probezeit für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten kann eine lediglich zweiwöchige Kündigungsfrist angesetzt werden. Ist vertraglich nichts anderes geregelt, greifen immer die gesetzlichen Kündigungsfristen.

dhpg Webinar

Rechtssicher kündigen am 15.11.2018

Die Kündigung eines Mitarbeiters ist auch für eine erfahrene Führungskraft immer eine besondere Herausforderung. Fehler können teuer werden, insbesondere wenn der Gekündigte vor Gericht zieht. Wir möchten Ihnen eine Über-

sicht und damit eine Checkliste an die Hand geben, damit Sie für den Fall der Fälle vorbereitet sind. Weitere Informationen zum dhpg Webinar finden Sie hier: www.dhpg.de/go/dzq-3cb

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Eigenmächtiger Urlaubsantritt kann zur fristlosen Kündigung führen

Dass Urlaub grundsätzlich mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, sollte jedem geläufig sein. Welche Konsequenzen es haben kann, wenn Arbeitnehmer eigenmächtig ihren Urlaub antreten, zeigt ein Fall, der kürzlich vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf verhandelt wurde.

Kernaussage

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte sich im Rahmen einer Kündigungsschutzklage mit der Frage zu befassen, ob ein eigenmächtiger Urlaubsantritt eine Kündigung rechtfertigen kann. Dies wurde eindeutig bejaht. Im Einzelfall sei sogar eine außerordentliche (fristlose) Kündigung denkbar.

Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem Jahr 2014 als „Junior Business Excellence Manager“ angestellt. Parallel zu ihrer Beschäftigung studierte die Klägerin berufsbegleitend „BWL Management“. Für Prüfungen hatte die Klägerin zwei Tage Urlaub beantragt und auch genehmigt bekommen. Am darauffolgenden Montag hätte die Klägerin spätestens um 10 Uhr morgens wieder zur Arbeit erscheinen müssen. Die Klägerin erschien jedoch nicht, sondern schrieb ihrem Vorgesetzten per E-Mail gegen 12 Uhr, dass sie für eine weitere Woche Urlaub nehme. Ihr Vorgesetzter teilte ihr daraufhin noch am gleichen Tag per E-Mail mit, dass ihre Anwesenheit aufgrund dringender betrieblicher Gründe erforderlich sei. Er bot ihr jedoch an, sich den darauffolgenden Freitag sowie Montag und Dienstag der folgenden Woche Urlaub nehmen zu können. Die Klägerin erschien jedoch weder in dieser Woche noch am darauffolgenden Montag zur Arbeit. Die Beklagte kündigte daraufhin (nach Anhörung des Betriebsrats) das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum Ende des darauffolgenden Monats. Die Klägerin wehrte sich im Rahmen einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung mit der Behauptung, dass ihr eine Zustimmung zum Urlaub vorgelegen habe. Außerdem hätten auch keine betrieblichen Gründe ihre Anwesenheit erforderlich gemacht. Das Arbeitsgericht folgte ihr in der ersten Instanz jedoch nicht und wies die Klage ab. Die Klägerin legte daraufhin Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf ein.

Entscheidung

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Düsseldorfer Landesarbeitsgericht fanden die Richter sehr klare Worte: Die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub sei ein Kündigungsgrund und könne sogar eine fristlose

Kündigung rechtfertigen. Die Inanspruchnahme von Urlaub ohne vorherige Genehmigung – verbunden mit der Weigerung zur Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Aufforderung durch den Arbeitgeber – stelle eine beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Spätestens nach der E-Mail ihres Vorgesetzten hätte die Klägerin erkennen müssen, dass der Urlaub – entgegen ihrer Behauptung – nicht genehmigt sei. Zweifel hatte das Gericht allerdings daran, ob die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß erfolgt sei. Sollte dies nicht der Fall sein, hätte dies die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Auf Basis der rechtlichen Hinweise des Gerichts verständigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege eines Vergleichs.

Konsequenz

Die Stellungnahme des Landesarbeitsgerichts macht nochmals deutlich, was ohnehin klar sein sollte: Urlaub ist immer vorab mit dem Arbeitgeber abzustimmen und bedarf dessen Genehmigung. Gleiches gilt im Übrigen auch für jede Änderung und/oder Verlängerung von Urlaub. Aus Arbeitgebersicht gilt, dass bei einer eigenmächtigen Inanspruchnahme von Urlaub zu Recht geprüft werden kann, ob dies eine (fristlose) Kündigung rechtfertigt.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Sind Abfindungszahlungen als Entschädigung außerordentliche Einkünfte?

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer im Zuge der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhält, sind zu einem geringeren Prozentsatz einkommensteuerepflichtig. Doch wie sieht es mit Abfindungen aus, die der Arbeitgeber nach einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt?

Kernaussage

Zu den einkommensteuerepflichtigen Einkünften zählen auch Entschädigungen, die der Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber erhält. Sie werden unter bestimmten Voraussetzungen einem ermäßigten Steuersatz unterworfen (sogenannte Fünftel-Regelung). Zum einen müssen die Entschädigungszahlungen „zusammengeballt“ zufließen. „Zusammengeballt“ bedeutet, dass der Arbeitnehmer infolge der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Jahr der Auszahlung der Entschädigung insgesamt mehr bekommt, als er bei normaler Weiterbeschäftigung erhalten hätte. Des Weiteren verlangt die Gewährung der Tarifbegünstigung, dass die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses entweder auf Veranlassung des Arbeitgebers

hin erfolgte oder aber der Arbeitnehmer unter rechtlichem, wirtschaftlichem bzw. tatsächlichem Druck stehend, die Beendigung initiierte. Keinesfalls darf der Steuerpflichtige sein Ausscheiden aus eigenem Antrieb herbeigeführt haben. Der Bundesfinanzhof hatte sich nun mit der Frage auseinanderzusetzen, ob Abfindungszahlungen, die auf Grundlage einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer „einvernehmlich“ geschlossenen Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden, tarifbegünstigte Entschädigungen sind.

Sachverhalt

Der Kläger (und Revisionsbeklagte) war bis zum 31.3.2013 als Verwaltungsangestellter bei der Stadt beschäftigt. Ab dem 1.4.2013 bezog er Renteneinkünfte. Das Arbeitsverhältnis wurde auf Grundlage eines im Dezember 2012 zwischen ihm und der Stadt geschlossenen Auflösungsvertrags einvernehmlich beendet. Der Kläger erhielt eine Abfindung von 36.000 €, die er in seiner Einkommensteuererklärung 2013 dem ermäßigten Steuersatz unterwarf. Die Voraussetzungen sah er als gegeben an. Zum einen sei es im Jahr 2013 zu einer „Zusammenballung“ von Einkünften gekommen, weil aufgrund der gezahlten Abfindung und der Renteneinkünfte das Gesamteinkommen des Jahres 2013 über dem des Jahres 2012 gelegen habe. Darüber hinaus habe die Stadt vor dem Hintergrund der angestrebten Personalkosteneinsparungen durch vorzeitige Ruhestandseintritte ihrer Mitarbeiter ein nicht unerhebliches Interesse an der Aufhebungsvereinbarung gehabt. Das Finanzamt sah das komplett anders. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei einvernehmlich erfolgt und damit nicht allein auf Veranlassung des Arbeitgebers hin. Auch bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger bei Nichtannahme des Arbeitgeberangebots das Arbeitsverhältnis nicht doch bis zu seinem regulären Rentenanstritt hätte fortsetzen können, sodass der Steuerpflichtige bei seiner Zustimmung zur Aufhebungsvereinbarung auch nicht unter wirtschaftlichem bzw. tatsächlichem Druck gestanden habe. Nachdem sich das hierzu angerufene Finanzgericht in seinem Urteil auf die Seite des Steuerpflichtigen gestellt hatte, musste nun der Bundesfinanzhof entscheiden.

Entscheidung des Bundesfinanzhofs

Auch der Bundesfinanzhof hat der Rechtsauffassung des Finanzamts eine klare Absage erteilt. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zuge der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, so ist in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht allein aus eigenem Antrieb herbeigeführt hat. Wäre das der Fall, hätte der Arbeitgeber keine Veranlassung, eine Abfindung zu leisten. Stimmt der Arbeitgeber einer Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu, kann im Regelfall also angenommen werden, dass dazu auch eine rechtliche Veranlassung bestand. Daher kann auch ohne Weiteres angenommen werden, dass der Arbeitgeber zumindest ein erhebliches eigenes Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte. Dem Steuerpflichtigen ist daher die Tarifiermäßigung auf die Abfindungszahlung zu gewähren.

Konsequenz

In seiner Entscheidung hat sich der Bundesfinanzhof zugleich auch nochmals der Rechtsfrage „Zusammenballung“ von Einkünften angenommen. Das Finanzamt wollte nämlich bei seiner Vergleichsrechnung die Renteneinkünfte nicht berücksichtigen, da diese in seinen Augen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis stehen. Aus Sicht des Bundesfinanzhofs sind hingegen auch die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zufließenden Renteneinkünfte in die Vergleichsrechnung einzubeziehen. Es komme nicht auf die Art und Zusammensetzung der Einkünfte an, sondern nur auf die progressionssteigernde Wirkung der insgesamt bezogenen Einkünfte.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer, Privat

Urlaubstage dürfen nicht einfach abgerundet werden

Bruchteile von Urlaubstagen, die mehr als einen halben Tag ergeben, dürfen auf einen vollen Tag aufgerundet werden. Doch wie sieht es mit Bruchteilen aus, die unter einem halben Tag liegen? Das hatte das Bundesarbeitsgericht kürzlich zu klären.

Kernaussage

Bislang war nicht gesetzlich geregelt, wie mit Bruchteilen von Urlaubstagen zu verfahren ist, wenn diese insgesamt weniger als einen halben Urlaubstag ergeben. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu nun ein Urteil ergehen lassen.

Sachverhalt

Dem Bundesarbeitsgericht lag der Fall einer klagenden Fluggastkontrolleurin vor. Diese war seit dem Jahr 2010 im Schichtdienst am Flughafen beschäftigt. Für das Jahr 2016 ergab die Urlaubsberechnung für sie 28,15 Urlaubstage. Der Arbeitgeber rundete den Urlaubsanspruch jedoch auf 28 Tage ab. Die Klägerin war demgegenüber der Ansicht, dass ihr die restlichen 0,15 Urlaubstage ebenfalls zustünden. Der Arbeitgeber weigerte sich indes, die 0,15 Urlaubstage zu gewähren, sodass diese zum 31.3. des Folgejahres verfielen. Die Klägerin legte daraufhin Klage vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung eines Schadensersatzes in Form von Ersatzurlaub ein. In der ersten Instanz wurde die Klage abgewiesen. Die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht war aus Sicht der Klägerin dann ebenso erfolgreich wie die letztendliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Entscheidung

Die Richter urteilten, dass die Klägerin Anspruch auf die restlichen 0,15 Urlaubstage hatte. Ein Abrunden von Bruchteilen des Urlaubsanspruchs komme ohne eine spezielle Rundungsregelung grundsätzlich nicht in Betracht. Da weder das Bundesurlaubsgesetz noch der für die Klägerin anwendbare Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen eine Regelung zum

Abrunden enthalte, durfte der Urlaub nicht um 0,15 auf 28 Tage abgerundet werden. Der Resturlaubsanspruch sei zwar bereits am 31.3. des Folgejahres untergegangen, allerdings habe die Klägerin Anspruch auf Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Urlaubstage.

Konsequenz

Für die Praxis ergeben sich damit klare Vorgaben bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen: Urlaubstage, die mehr als einen halben Tag ergeben, sind auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden. Ergibt sich ein Bruchteil von weniger als einem halben Tag, hat der Arbeitnehmer – außer es gibt eine spezielle Regelung zum Abrunden – auch für den Bruchteil stundenweise Anspruch auf Urlaub.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Gilt die Bestellung des Abschlussprüfers im Insolvenzverfahren fort?

Wenn im Geschäftsjahr vor Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ein Abschlussprüfer bestellt worden ist, darf dieser seine Tätigkeit im laufenden Geschäftsjahr fortführen oder muss ein anderer Abschlussprüfer bestellt werden? Dies hatte der Bundesgerichtshof zu klären.

Kernaussage

Die Wirksamkeit der Bestellung eines Abschlussprüfers für ein vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens endendes Geschäftsjahr wird durch die nach der Bestellung erfolgte Eröffnung grundsätzlich nicht berührt. Diese gesetzliche Anordnung der Insolvenzordnung – so entschied der Bundesgerichtshof kürzlich – gilt nicht nur für das Geschäftsjahr vor der Eröffnung des Verfahrens, sondern entfaltet ebenso Wirkung für die davor liegenden Geschäftsjahre.

Sachverhalt

Die Antragstellerin ist eine GmbH, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht. Über ihr Vermögen wurde mit Beschluss vom 1.5.2015 das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 12.5.2015 wurde einer Eigenverwaltung zugestimmt. Vor der Verfahrenseröffnung hatten die Gesellschafter der GmbH eine Abschlussprüferin für das zum 31.12.2014 endende Geschäftsjahr gewählt und ihr einen Prüfungsauftrag erteilt. Mit Schriftsatz vom 10.3.2016 beantragte die GmbH mit Zustimmung des Sachwalters, eine andere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gerichtlich zur neuen Abschlussprüferin für den Jahresabschluss zum 31.12.2014 zu bestellen. Die zuerst beauftragte Abschlussprüferin ist dem Antrag entgegengetreten. Sämtliche Instanzen lehnten die Bestellung der anderen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ab.

Entscheidung

Die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der GmbH erfolgte Bestellung der „ersten“ Abschlussprüferin war wirksam und wurde durch die Verfahrenseröffnung nicht berührt. Ist für ein vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens endendes Geschäftsjahr im Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung bereits ein Abschlussprüfer bestellt, so wird die Wirksamkeit dieser Bestellung durch die Eröffnung nicht berührt. Lange Zeit war umstritten, ob diese insolvenzrechtliche Vorschrift nur für das durch die Insolvenzeröffnung regelmäßig entstehende Rumpfgeschäftsjahr bis zur Insolvenzeröffnung gilt oder ob die Regelung auch auf die davor liegenden Geschäftsjahre anzuwenden ist.

Diese Frage hat der Bundesgerichtshof nun entschieden: Die Vorschrift gilt nicht nur für das Geschäftsjahr vor der Eröffnung des Verfahrens, sondern findet auch für die Geschäftsjahre davor entsprechende Anwendung, urteilten die Richter. Zwar nennt der Wortlaut der Insolvenzordnungs-Norm ausdrücklich das „Geschäftsjahr vor der Eröffnung“; richtigerweise ist aber im Hinblick auf die Geschäftsjahre, die vor dem letzten Geschäftsjahr vor der Insolvenzeröffnung liegen, von einer planwidrigen Regelungslücke auszugehen, die durch eine analoge Anwendung der Vorschrift zu schließen ist.

Konsequenz

Der Gesellschafterbeschluss über die Bestellung eines Abschlussprüfers für das abgeschlossene Geschäftsjahr bleibt wirksam, auch wenn nach der Beschlussfassung das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Gesellschaft eröffnet wird. Die Bestellung des Abschlussprüfers gilt dann nicht nur für das durch die Insolvenzverfahrenseröffnung entstehende Rumpfgeschäftsjahr, sondern auch für das davor liegende Geschäftsjahr.



Haftungsrisiko von Geschäftsführern trotz D&O-Versicherung

Eine D&O-Versicherung schützt den Geschäftsführer einer GmbH nicht vor allen Ansprüchen, die gegen ihn persönlich geltend gemacht werden. Ein aktuelles Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf gibt Anlass zur Vorsicht – insbesondere in einer Krisensituation der GmbH.

Hintergrund

Gemäß GmbH-Gesetz ist der Geschäftsführer der Gesellschaft zum Ersatz von Zahlungen verpflichtet, die er nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung leistet, es sei denn, die Zahlung ist auch nach diesem Zeitpunkt mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns vereinbar. Derartige Haftungsansprüche, die üblicherweise von einem Insolvenzverwalter im Insolvenzverfahren über das Vermögen der wirtschaftlich gescheiterten GmbH geltend gemacht werden, sind häufig existenzgefährdend für den Geschäftsführer. Dementsprechend werden Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen für Unternehmensleitungen und leitende Angestellte (sogenannte D&O-Versicherung) von Versicherungsmaklern sehr häufig als Grundversicherung – vergleichbar mit einer allgemeinen privaten Haftpflichtversicherung – angepriesen und abgeschlossen. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Frage, für welchen Fall eine Deckung gewährt wird, unterbleibt dabei häufig.

Sachverhalt

Im entschiedenen Fall wurde ausweislich der Pressemitteilung des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf vom 20.7.2018 die Geschäftsführerin einer GmbH von dem Insolvenzverwalter über das Vermögen der Gesellschaft erfolgreich in Höhe von insgesamt 200.000 € in Anspruch genommen. Diesen gegen sich ergangenen Anspruch hat die Geschäftsführerin bei ihrer D&O-Versicherung als Versicherungsfall angemeldet und Freistellung verlangt.

Entscheidung

Das OLG Düsseldorf hat mit Urteil vom 20.7.2018 ein Grundsatzurteil verkündet, wonach die D&O-Versicherung nicht die Schäden der Geschäftsführung einer GmbH deckt, die aufgrund einer Geschäftsführerhaftung wegen getätigter Zahlungen nach Insolvenzzureife zu tragen sind. Nach Auffassung des Senats sei der geltend gemachte Anspruch kein vom Versicherungsvertrag erfasst Anspruch. In den Versicherungsverträgen und den dort niedergelegten allgemeinen Versicherungsbedingungen werden von der D&O-Versicherung grundsätzlich nur Schadensersatzansprüche gedeckt. Nach Überzeugung des Gerichts, die im Übrigen von der über-

wiegenden Mehrheit in der Literatur bereits seit längerer Zeit getragen wird, handelt es sich bei dem Anspruch nicht um einen Schadensersatzanspruch, sondern um einen „Ersatzanspruch eigener Art“.

Fazit

Mit dem Urteil des OLG Düsseldorf liegt nun ein obergerichtliches Urteil vor, das die überwiegende Rechtsauffassung wiedergibt. Es handelt sich deswegen um ein Grundsatzurteil. Sofern dieses Urteil Anlass gibt, die Verhaltensweisen der Versicherer umzustellen, drohen den Geschäftsführern von Gesellschaften mit beschränkter Haftung zukünftig im Insolvenzfall in erheblichem Umfang existenzvernichtende Klagen, die nicht von ihrer vermeintlichen „Rund-um-sorglos-Versicherung“ gedeckt sind. Vor diesem Hintergrund sollten auch vor dem Eintritt einer Krise die konkreten vertraglich vereinbarten Bedingungen einer D&O-Versicherung von einem spezialisierten Rechtsanwalt überprüft und erforderlichenfalls abgeändert werden.

Unternehmen, GmbH-Geschäftsführer

Vorsteuerabzug: Briefkastensitz als Rechnungsanschrift zulässig?

Werden gängige Rechnungsformalia des Umsatzsteuergesetzgebers nicht beachtet, kann dies den Vorsteuerabzug kosten. Doch wie sieht es bei Angabe von Briefkastensitzen als Rechnungsanschrift aus? Hierzu hat sich kürzlich der Bundesfinanzhof geäußert.

Einführung

Rechnungen berechtigen nur zum Vorsteuerabzug, wenn sie den formalen Vorgaben des Umsatzsteuergesetzes entsprechen. Hierzu zählt auch die korrekte Angabe der vollständigen Anschrift des Lieferanten.

Rechtslage

Bisher wurde Unternehmern der Vorsteuerabzug verwehrt, wenn der Lieferant unter der auf der Rechnung angegebenen Anschrift keine wirtschaftlichen Aktivitäten entfaltet bzw. mangels geeigneter Räumlichkeiten nicht entfalten kann (z.B. Briefkastensitz). Der Unternehmer kann dann den Vorsteuerabzug nur noch im Billigkeitswege erreichen, sofern ihm Vertrauensschutz zu gewähren ist. Die Hürden hierfür sind jedoch hoch, denn der Unternehmer muss gutgläubig gewesen sein und alles ihm Zumutbare unternommen haben, um zu erkennen, dass die formalen Rechnungsanforderungen nicht erfüllt sind. Die Finanzverwaltung fordert hier im Zweifel die Überprüfung der Firmenadresse, z.B. durch Besichtigung, was kaum praktikabel ist und an den Anforderungen des modernen Geschäftslebens vorbeigeht. Auf Vorlage des Bundes-

finanzhofs hatte der Europäische Gerichtshof jedoch entschieden, dass das Recht auf Vorsteuerabzug nicht davon abhängig gemacht werden darf, dass in der Rechnung die Anschrift angegeben ist, unter der der Rechnungsaussteller seine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. Nun sind die Folgeentscheidungen des Bundesfinanzhofs hierzu ergangen.

Urteile des Bundesfinanzhofs

Der Bundesfinanzhof ändert nun seine bisherige Rechtsprechung und folgt dem Europäischen Gerichtshof. Demnach reicht auch eine Briefkastenanschrift aus, sofern der leistende Unternehmer unter dieser Anschrift erreichbar ist.

Konsequenzen

Das Urteil reduziert das Risiko, dass Unternehmen der Vorsteuerabzug aufgrund nicht ordnungsgemäßer Rechnungen versagt wird. Damit dürfte in der Regel auch Schluss sein mit der Forderung der Finanzverwaltung, dass der Rechnungsempfänger im Zweifel die Firmenadresse überprüfen solle. Eine Forderung, die gerade in einer zunehmend digitalisierten Wirtschaft vollkommen die betriebliche Realität ignorierte. Unabhängig hiervon, ist insbesondere bei neuen, unbekanntem Lieferanten sowie bei „ungewöhnlicher“ Abwicklung der Geschäfte darauf zu achten, mit wem die Geschäfte abgeschlossen werden. Denn stimmt der Rechnungsaussteller nicht mit dem tatsächlich leistenden Unternehmer überein, liegt eine nicht zum Vorsteuerabzug berechtigende Scheinrechnung vor, dann hilft auch die neue Rechtslage nicht weiter.

Unternehmen

Aktivierung von Herstellungskosten

Das Institut der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW) hat Ende 2017 seine Stellungnahme Nr. 31 zur Aktivierung von Herstellungskosten in neuer Fassung veröffentlicht. Die signifikantesten Regelungen finden Sie hier zusammengefasst.

Hintergrund

Die Überarbeitung der IDW-Stellungnahme zur „Rechnungslegung: Aktivierung von Herstellungskosten“ trägt den durch das Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz geänderten Vorschriften Rechnung. Zudem erfolgten Angleichungen an den „Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 24: Immaterielle Vermögensgegenstände im Konzernabschluss“. Einige wichtige Regelungen werden in dem vorliegenden Beitrag aufgegriffen.

Zeitraum der Herstellung

Der Standard gibt Hinweise darauf, wie der Zeitraum der Herstellung bestimmt werden kann. Wichtig ist hierbei, dass auch Vorbereitungshandlungen zum Herstellungsvorgang zählen können, sofern der herzustellende Vermö-

gensgegenstand bereits hinreichend konkretisiert ist. Wird der Herstellungsvorgang unterbrochen, sind lediglich solche Aufwendungen als Herstellungskosten aktivierbar, die erforderlich sind, um die Herstellung beenden zu können. Die Herstellung endet mit der Fertigstellung des Vermögensgegenstands, das heißt zu dem Zeitpunkt, ab dem er bestimmungsgemäß verwendet werden kann.

Pflicht- und Wahlrechtsbestandteile

Material-, Fertigungskosten und die Sonderkosten der Fertigung stellen die aktivierungspflichtigen Einzelkosten dar. Hierbei handelt es sich um die unmittelbar der Herstellung des Vermögensgegenstands zurechenbaren Kosten. Es muss ein eindeutig nachweisbarer und quantifizierbarer Zusammenhang zwischen dem hergestellten Gegenstand und dem Verbrauch an Gütern und Dienstleistungen bestehen. Gemeinkosten können in der Regel lediglich auf Basis von Schlüsselungen der Herstellung zugerechnet werden. Zugehörige Material- und Fertigungsgemeinkosten sind ebenfalls zwingend einzubeziehen. Im Zeitraum der Herstellung angefallene Verwaltungsgemeinkosten hingegen dürfen einbezogen werden. Dabei müssen die Gemeinkosten nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie bei einer normalen Kapazitätsauslastung anfallen. Dies bedeutet, dass insbesondere in Zeiten von Unterauslastung der Produktionskapazitäten die sich rechnerisch ergebenden Gemeinkosten als nicht angemessen anzusehen sind und entsprechend korrigiert werden müssen.

Weitere einbeziehbare Aufwendungen

Soweit planmäßige Abschreibungen auf das Anlagevermögen durch die Fertigung veranlasst sind, können diese in angemessenem Umfang in die Herstellungskosten einbezogen werden. In Ausnahmefällen können auch Fremdkapitalzinsen bei den aktivierbaren Herstellungskosten erfasst werden. Hier bestehen jedoch erhöhte Anforderungen an die Nachweisbarkeit des Zusammenhangs mit der Fertigung. Ein eventuelles Disagio und Bereitstellungszinsen können nicht berücksichtigt werden.



Neuer Standard für IT-Prüfungen erleichtert Zertifizierungen

Von Prof. Dr. Andreas Blum



Angesichts zunehmend komplexer IT-Systeme und der Digitalisierung von Geschäftsprozessen auf der einen Seite und neuen gesetzlichen Normen wie z.B. EU-DSGVO, KRITIS und GoBD auf der anderen Seite wächst die Unsicherheit von Unternehmen in Bezug auf Ordnungsmäßigkeit, Compliance und Security der von ihnen betriebenen IT-Systemlandschaft. Derzeitige (Prüfungs-)Standards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) stehen ausschließlich im Kontext zur Jahresabschlussprüfung.

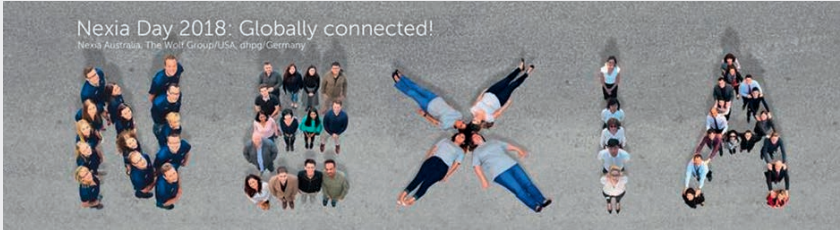
Der IDW PS 860 (IT-Prüfung außerhalb der Abschlussprüfung) schließt diese Lücke und bietet Unternehmen einen Rahmen, in dem Zertifizierungen unabhängig von Jahresabschlussprüfungen durchgeführt werden können. Er steht im Einklang mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ und ermöglicht hinsichtlich der Beurteilungskriterien einen breiten Anwendungsbereich. So ist die Prüfung von einer Beurteilung der Angemessenheit des Konzepts bis hin zu einer umfassenden IT-Systemprüfung für Teilbereiche oder für die gesamte IT-Landschaft skalierbar. Die Maßstäbe, die zur Beurteilung herangezogen werden, können anerkannte Standards und Rahmenwerke oder vom Unternehmen selbst entwickelte Kriterien sein. Zudem werden aktuell zur Ergänzung des PS 860 IDW-Prüfungshinweise mit konkreten Anforderungskatalogen, wie bspw. für Prüfungen von Kassensystemen nach GoBD oder die Beurteilung von Datenschutzmaßnahmen im Hinblick auf deren Konformität mit der EU-DSGVO bzw. dem BDSG, entwickelt. Diese Kataloge können auch als Grundlage für die Vorbereitung oder Durchführung von Zertifizierungen dienen.

Durch die Einführung des IDW PS 860 ergibt sich für Unternehmen eine Vielzahl an Vorteilen. Mit Zertifizierungen nach IDW PS 860 erlangen Unternehmen zum einen Sicherheit über die eingesetzten IT-Systeme und deren Ordnungsmäßigkeit – die Verantwortlichen können sich sicher sein, compliant zu sein. Zum anderen bietet sich die Möglichkeit, die Ergebnisse einer solchen Prüfung und die damit erlangte Sicherheit gegenüber Dritten oder unternehmensintern zu dokumentieren. Das heißt, im Rahmen einer Jahresabschlussprüfung muss dieser Bereich nicht erneut geprüft werden, was wiederum Kosten spart, da keine Hinzuschätzungen erhoben werden müssen. Und auch der Vorteil vor Kunden ist nicht zu verachten. Können Unternehmen durch den IDW PS 860 auf der Website ausweisen, dass nach einer gesetzlichen Norm wie z.B. dem Datenschutz geprüft und zertifiziert wurde, steigert dies das Vertrauen der Kunden in das Unternehmen und diesbezügliche Beschwerden oder Anfragen können verringert werden.

Unser Angebot für Sie

Unsere IT-Spezialisten der dhpG IT-Services GmbH bieten Prüfungen und Zertifizierungen nach IDW PS 860 an. Gerne klären wir Ihre Fragen und konkrete Anwendungsmöglichkeiten in einem persönlichen Gespräch. Kontaktieren Sie hierzu gerne Ihre Ansprechpartner.

Die dhpG feierte den Nexia Day




Wir sind stolz, seit vielen Jahren Teil von Nexia zu sein. Ein globales Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfer- und Steuerberatungsgesellschaften mit 245 Unternehmen und mehr als 28.000 Mitarbeitern in 120 Ländern weltweit. Damit ist Nexia International in Deutschland die Nummer Eins unter den Netzwerken unabhängiger Prüfungs- und Beratungsunternehmen und Nummer 9 im weltweiten Ranking.

Unsere Kollegen im Nexia Netzwerk sind wie wir: Mittelständische Berater mit dem gleichen Anspruch an eine kompetente und persönliche Beratung. Gleichgültig, welche Frage Sie

als Unternehmen auch haben, wir haben weltweit immer einen Experten an der Hand. Deshalb war für uns klar: Auch in diesem Jahr werden wir uns wieder am Nexia Day beteiligen, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst zu machen, dass wir lokal verankert und dennoch Teil eines großen Verbunds sind.

So waren wir wieder aufgerufen, Aktionen zum Nexia Day einzureichen und haben uns für den Markenwert „Globally connected“ von Nexia entschieden. Gemeinsam mit unseren Partnern in Australien und den USA haben wir uns vorgenommen, genau das zu zeigen.



 Folgen Sie uns jetzt auch auf Facebook.

Mehr zum Netzwerk finden Sie auch auf der Nexia-Webseite:
www.nexia.com.

www.dhpg.de

Veranstaltungen

„Beratungsfelder der Zukunft“

Im Rahmen des 41. Deutschen Steuerberatertags in Bonn referiert WP StB Uwe Stengert am **9.10.2018** zum Thema Beratungsfelder der Zukunft.

„Die erfolgreiche GmbH-Geschäftsführung“

RA FASSt StB Dr. Andreas Rohde referiert am **10.10.2018** zu diesem Thema bei der IHK in Frankfurt.

„Die Arbeitspapiere digital und Papier bei Erstellung von Jahresabschlüssen für alle Auftragsarten“

In einem Kollegenseminar der Steuerakademie Hessen am **18.10.2018** erläutert WP StB Uwe Stengert die Funktion und die Vorteile von Arbeitspapieren.

„Gründertag“

Am **22.10.2018** nehmen wir am Gründertag der IHK Wiesbaden teil und freuen uns auf regen Austausch.

„VKK-Herbst-Akademie 2018“

Am **23.10.2018** gibt RA Dr. Christian Lenz im Rahmen der VKK-Herbst-Akademie in Wiesbaden einen Überblick über den Status quo der EU-DSGVO.

„10. Wirtschaftsgespräche Bornheim“

Die 10. Wirtschaftsgespräche Bornheim finden anlässlich des Jubiläums am 30.10.2018 bei der Firma Lehmanns in Bonn statt.

Zahlungstermine

Oktober 2018

Steuern und Sozialversicherung

10.10. (15.10.)

/ Lohn- & Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

26.10.

/ 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

