

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell 10/21

Außerordentliche
Kündigung eines
Maskenverweigerers

Steuerzinsen
ab 2014
verfassungswidrig

„Liebhaberei auf
Antrag“ bei kleinen
Photovoltaikanlagen

Inhalt

Interview

04 Alles bleibt anders: Arbeitswelt nach der Coronazeit

Top News

06 Außerordentliche Kündigung eines Maskenverweigerers

06 Steuerzinsen ab 2014 verfassungswidrig

07 „Liebhaberei auf Antrag“ bei kleinen Photovoltaikanlagen

Praxistipp

08 Finetrading als alternative Finanzierungsform

News für Ihr Geschäft

09 Urlaub trotz Quarantäne

10 Änderung der Rechtsprechung zur insolvenzrechtlichen Vorsatzanfechtung

11 Anträge zur „Aufbauhilfe 2021“ ab 17.9.2021 möglich

11 Vermietung einer Immobilie als feste Niederlassung im Sinne des Umsatzsteuergesetzes?

12 Immobilien: Kippt der Europäische Gerichtshof die Zuordnungsfrist?

13 Verpachtung von Betriebsvorrichtungen: Der Europäische Gerichtshof hat jetzt das letzte Wort

14 Senioren sollten Steuerbonus für Hausnotrufsystem beantragen

Kurz notiert

15 oktant im Digitalisierungskompass der Wirtschaftsprüferkammer

15 Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Zahlungstermine

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Konzeption, Layout

www.2erpack.com

Herstellung

Köllen Druck+Verlag
GmbH
53117 Bonn

Fotos

Bernd Roselieb

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

Stand: 25.9.2021
Änderungen vorbehalten.



Dr. Andreas Rohde

ist Rechtsanwalt und Steuerberater bei der dhpg. Mittelständische Unternehmen schätzen seine Expertise und lösungsorientierte Beratung bei gesellschafts- und steuerrechtlichen Fragestellungen in den Fällen von Umstrukturierung, Kauf sowie Verkauf oder Nachfolge. Ein weiterer Fokus seiner Arbeit bildet das Handels- und Vertriebsrecht sowie das Haftungs- und Berufsrecht.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die letzten Wochen und Monate standen – nicht zuletzt durch die Bundestagswahl – im Zeichen des Umbruchs. Auch die Arbeitswelt hat sich verändert und viele Führungskräfte fragen sich, wie sie die Zeit nach der Pandemie mit ihren Mitarbeitern gestalten. Zwischen den Extremen „ganz im Homeoffice“ und „vollständig zurück im Büro“ gibt es inzwischen so viele Facetten, die unser Arbeitsrechtsexperte Michael Huth im Interview näher beleuchtet.

Diejenigen, die im Büro arbeiten, werden womöglich auch das in unseren Top News geschilderte Problem der Maskenverweigerer kennen. Der Umgang mit entsprechenden Mitarbeitern ist für viele Arbeitgeber ein Drahtseilakt. Eines Falls hat sich nun das Kölner Arbeitsgericht angenommen und damit die Durchsetzung von Schutzmaßnahmen in Betrieben für Arbeitgeber gestärkt.

Auch das Thema Urlaubstage sorgt in Verbindung mit Corona bzw. häuslicher Quarantäne immer häufiger für Streitpotenzial zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer einen Rückgewähranspruch ihrer Urlaubstage

haben, sollten sie im Urlaub attestiert krank geworden sein. Doch wie verhält es sich mit dieser Rückgewähr, wenn Arbeitnehmer im Urlaub in häusliche Isolation müssen? Das erfahren Sie auf Seite 9.

Und schließlich möchte ich noch auf ein Urteil aufmerksam machen, das für Aufsehen gesorgt hat: Das Bundesverfassungsgericht hat den bisher für Steuernachzahlungen und Steuererstattungen geltenden Zinssatz von 6 % pro Jahr für verfassungswidrig erklärt. Obwohl dies nun rückwirkend für Verzinsungszeiträume ab 2014 gilt, ist eine Korrektur der Nachzahlungs- und Erstattungszinsen erst ab 2019 möglich. Die Details finden Sie in unseren Top News.

Sprechen Sie uns bei Fragen zu diesen und allen weiteren Themen in der Ausgabe gerne an.

Ihr

Dr. Andreas Rohde

Alles bleibt anders: Arbeitswelt nach der Coronazeit

Es gibt wohl kaum ein Unternehmen oder eine Führungskraft, die sich nicht die Frage stellt, wie sich das Arbeitsleben nach Corona gestaltet. Viele Unternehmen bewegen sich zwischen „zurück ins Büro“, „weiter im Homeoffice“ oder „von beidem etwas“. Unser Arbeitsrechtsexperte schaut auf die Arbeitswelt und darauf, wie man nach der Pandemie ein gutes Miteinander finden kann.

Interview: Michael Huth

Was haben Sie als Arbeitsrechtler oder auch Mitarbeiter ganz persönlich aus der Coronazeit gelernt?

Michael Huth: Wie viele andere habe auch ich noch mehr zu schätzen gelernt, was ich habe. Auf die Arbeit bezogen: eine gute Unternehmenskultur. Eine gute Kommunikation. Eine klare, wertschätzende Führung. Auch: Arbeitsplatzsicherheit. Das sind Privilegien, das ist mir klar. Über das Persönliche hinaus haben sich zum Glück unsere Mechanismen des Sozial- und Arbeitsrechts auch in einer so immensen Krise als wehrhaft und funktionsfähig erwiesen. Ich denke vor allem an das Modell der Kurzarbeit, aber auch an den Kündigungsschutz, an die Sozialpartnerschaft oder die Betriebsverfassung. Trotz aller Defizite waren zudem Politik und Verwaltung handlungsfähig und letztlich durchsetzungstark.

Viele Unternehmen beklagen, dass die Mitarbeiterbindung geringer wird, wenn die Arbeitnehmer:innen nicht regelmäßig im Büro sind. Gibt es dafür Belege? Wie können Unternehmen entgegenwirken?

Michael Huth: Langfristige Bindung ist kein so hohes Gut mehr wie früher. Dieses gesamtgesellschaftliche Phänomen reicht vom Privaten über Vereine, Kirchen, Parteien, Gewerkschaften eben auch bis zu den Arbeitgebern. Das Homeoffice hat einen ohnehin bestehenden Trend beschleunigt. Viele Unternehmen steuern längst gegen, etwa indem sie auf Mitarbeiterwünsche eingehen, gerade auch auf die noch immer teils ungewohnten Erwartungen der jungen Generation. Dazu zählt nicht zuletzt die verbreitete Möglichkeit mobilen Arbeitens, die dann die Bindung ironischerweise wieder gefährdet. Ich glaube, hier die Balance zu finden und zu halten, ist eine der wichtigsten Aufgaben eines modernen Arbeitgebers.

Eine ganze Reihe an Unternehmen möchte gerne ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder ganz zurück ins Büro holen. Ist das arbeitsrechtlich so einfach möglich?

Michael Huth: Das hängt ein wenig davon ab, wie es zu der Arbeit im Homeoffice gekommen ist. Wenn das Homeoffice ausdrücklich nur vorübergehend vereinbart war, besteht arbeitsrechtlich keine besondere Hürde. Schwieriger wird es

für Unternehmen, in denen nichts konkret besprochen und schon gar nicht schriftlich festgehalten war, sondern sich das Arbeiten im Homeoffice eher spontan entwickelt hat. Dann lässt sich aber meist auf das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers zurückgreifen, das auch die Festlegung des Arbeitsorts umfasst.

Sollte der Wiedereinstieg aus psychologischer Sicht stufenweise erfolgen (im Sinne eines erneuten Onboardings)? Welchen Weg kann man den Führungskräften empfehlen?

Michael Huth: Das ist ein wichtiges Thema; als Arbeitsrechtler kann ich mich da aber nur fachfremd äußern. Ich glaube, dass sich Verallgemeinerungen verbieten und bisweilen viel Einfühlungsvermögen im Einzelfall gefragt ist. Es macht ja einen Unterschied, ob ich endlich wieder ins Büro kommen möchte oder ob ich mich daheim gut eingerichtet habe und darüber freue, den morgendlichen Stau vermeiden zu können. Ebenso reagiere ich unterschiedlich, wenn mir eine Regelung aufgezungen wird (wenn auch vielleicht mit gutem Grund) oder mir der Arbeitgeber eine Option anbietet. Ein regelrechtes neues Onboarding dürfte aber wohl allenfalls für noch recht neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig werden, die den Alltagsbetrieb noch gar nicht erlebt haben. Oder wenn es nicht um die Rückkehr aus dem Homeoffice, sondern aus langer Kurzarbeit geht.

In der Coronazeit mussten rasch neue Lösungen für das Arbeiten von zu Hause her. Vielfach wurden kurzfristig Entscheidungen – vom gesetzlichen Recht auf Homeoffice gestützt – getroffen. Welche rechtlichen Vereinbarungen in Bezug auf das Arbeiten im Homeoffice sollten nun nachgeholt werden?

Michael Huth: Auf der großen politischen Ebene wird sich vermutlich nach der Regierungsbildung in Berlin zeigen, ob und unter welchen Voraussetzungen ein allgemeines Recht auf Homeoffice geschaffen wird. Bislang gibt es das nicht. Auf der kleinen Ebene vollziehen nun viele Unternehmen vertraglich nach, was zwischendurch bisweilen einfach gemacht worden ist. Derzeit entstehen zahlreiche Homeoffice-Regelungen mit

unterschiedlichsten Inhalten, auf individualarbeitsvertraglicher Basis, teils werden Betriebsvereinbarungen überarbeitet oder geschaffen. Hier ist übrigens vor allem dann eine qualifizierte rechtliche und steuerliche Beratung notwendig, wenn sich das mobile Büro oder das Homeoffice möglicherweise im Ausland befindet. Die dhpg hat dafür ein ganzes Team von Experten.

Es gibt in der Zwischenzeit Unternehmen, die über eine Art freiwilliger Green Card ihren Teammitgliedern wieder mehr Freiheit geben. Wer sich als Geimpfter „outet“, kann z.B. die Kantine wieder besuchen, gewisse Räume ohne Maske betreten etc. Wie sind solche Maßnahmen arbeitsrechtlich zu bewerten? Darf der Arbeitgeber den Impfstatus erfragen?

Michael Huth: Persönlich sage ich dazu „Ja“, und ich meine auch, dass sich die Abfrage jedenfalls in den meisten Fällen arbeitsrechtlich begründen lässt. Rechtssicherheit besteht aber nicht. Da wichtige Rechtsgüter gegeneinander abzuwägen sind, lassen sich nicht so leicht in richtig und falsch unterscheiden. Hinzu kommen die komplexen und veränderlichen Rahmenbedingungen durch die Coronaschutzregeln auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene und vor allem die teils hitzigen Debatten zur Impfpflicht. Gerade wegen dieser politisch-gesellschaftlichen Brisanz sollte nicht jedem Mittelständler oder Kleinbetrieb zugemutet werden, die rechtlichen Grenzen selbst auszuloten. Ich halte eine politische Diskussion für wünschenswert, an deren Ende hoffentlich die gesetzliche Klarstellung steht, dass Arbeitgeber den Impfstatus abfragen dürfen. Bis dahin appelliere ich auch an die Betriebsräte: Bei der Frage geht es nicht um Konflikte zwischen einzelnen Arbeitnehmer:innen und dem Arbeitgeber, sondern um ein wichtiges Detail des Zusammenlebens, des Miteinanders im Betrieb. Der Gesundheitsschutz wie auch die in der Frage angesprochenen praktischen Vereinfachungen dienen allen. Ein klassischer Fall für eine Betriebsvereinbarung.

Inwiefern muss Zusammenarbeit zwischen Führung und Team neu ausgehandelt werden? Was kommt auf einen Mitarbeiter zu, der ständig im Homeoffice arbeitet – welche Skills müssen sich verstärken?

Michael Huth: Eine selbstkritische Überprüfung auf Anpassungsbedarf ist immer richtig. Aber das Homeoffice wurde ja 2020 nicht neu erfunden. Viele Unternehmen und Belegschaften meistern das verstärkte Homeoffice ganz hervorragend. Andernorts war und bleibt Homeoffice unmöglich und stellen sich teils viel wichtigere Fragen; denken Sie ans Busfahren, an die industrielle Produktion, an das Handwerk oder erst recht die Pflege. Wer oft oder gar ständig im Homeoffice tätig wird, braucht aber gewiss eine ausgeprägtere Fähigkeit zur Selbstorganisation, zur Selbstmotivation und auch zur Konzentration. Vielleicht noch wichtiger stellt das Homeoffice auch hohe Anforderungen an die Kommunikation. Wer nicht von sich aus auf andere zugeht, droht im Homeoffice übersehen zu werden. Arbeitgeber und Führungskräfte müssen darauf achten, auch in solchen Mitarbeiter:innen die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen immer aufs Neue zu stimulieren.



Michael Huth

ist Rechtsanwalt bei der dhpg. Als Fachanwalt für Arbeitsrecht berät er vorrangig mittelständische Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und vertritt deren Interessen im Bedarfsfall vor den Gerichten. Seine Tätigkeit umfasst daneben auch das Dienstvertrags- und das Handelsvertreterrecht sowie das Sozialversicherungsrecht, insbesondere auch bei grenzüberschreitenden Mitarbeiter-einsätzen. Michael Huth ist ein erfahrener Prozessanwalt, auch für zivil- und wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Außerordentliche Kündigung eines Maskenverweigerers

Der Umgang mit Arbeitnehmern, die die Einhaltung von Corona-Schutzmaßnahmen verweigern, stellt eine Herausforderung für Arbeitgeber dar. Das Arbeitsgericht Köln hat klargestellt, dass die grundlose Maskenverweigerung eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 1.1.2015 bei der Beklagten als Servicetechniker im Außendienst angestellt und betreute Kunden am jeweiligen Kundenstandort. Die Beklagte hatte allen Servicetechnikern die Weisung erteilt, bei Kundeneinsätzen eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Einen im Dezember 2020 für den Folgetag erteilten Auftrag bei einem Kunden, der ausdrücklich auf den Mundschutz hingewiesen hatte, lehnte der Kläger unmittelbar ab. Noch am selben Tag übersandte der Kläger der Beklagten eine E-Mail mit dem Betreff „Rotzlappenbefreiung“ und einem angehängten Attest. Das Attest war auf den 26.6.2020 datiert und erläuterte, dem Kläger sei es „aus medizinischen Gründen unzumutbar (...), eine nicht medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen“. Die Beklagte teilte dem Kläger mit, das Attest mangels konkreter nachvollziehbarer Angaben nicht anzuerkennen. Sie erteilte erneut die Weisung, einen Mundschutz zu tragen, und bot an, gegen Vorlage eines Belegs für die Kosten aufzukommen. Zudem bot man ihm an, seinen Gesundheitszustand durch den Betriebsarzt prüfen zu lassen. Da er den Kundenauftrag abgelehnt hatte, wurde der Kläger abgemahnt. Anfang Januar 2021 erklärte der Kläger erneut, einen Auftrag für den Folgetag nur durchzuführen, wenn er keine Maske tragen müsse. Nach Anhörung des Betriebsrats sprach die Beklagte die außerordentliche Kündigung aus. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Grundlose Maskenverweigerung rechtfertigt Kündigung

Das Arbeitsgericht Köln bestätigte, dass die fristlose Kündigung des Klägers wirksam ist. Die Maskenverweigerung stelle eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar. Eine solche sei ein wichtiger Grund für eine Kündigung. Die fristlose Kündigung erfordere zudem die Berücksichtigung der konkreten Einzelfallumstände. Es dürfe dem Arbeitgeber nicht zumutbar sein, die Kündigungsfrist einzuhalten. Dabei müsse das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abgewogen werden. Die Vertragspflichtverletzung mitsamt ihren Auswirkungen, der Verschuldensgrad des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr und die Dauer des Arbeitsverhältnisses seien zu betrachten. Entscheidend sei auch, ob eine mildere Reaktionsmöglichkeit denkbar sei. Das Gericht

entschied, dass das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung überwiege. Bei der Maskenverweigerung seien die Risiken für den Kläger und für die Kunden als offenkundig zu unterstellen. Die Befreiung von der Maskenpflicht sei nur gerechtfertigt, wenn der Kläger die gesundheitlichen Gründe glaubhaft machen könne. Eine dahingehende ärztliche Bescheinigung müsse konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten. Ein „Gefälligkeitsattest“ sei hingegen nicht ausreichend. Das Attest, das der Kläger eingereicht hatte, sei nicht aussagekräftig gewesen. Aufgrund des Datums, das ein halbes Jahr zurückliege, sei das Attest nicht mehr aktuell. Zudem fehle es an einer konkreten Diagnose und das Attest beziehe sich nur auf nicht medizinische Masken. Das Tragen einer medizinischen Maske sei daher stets möglich gewesen.

Fazit

Das Urteil stärkt Arbeitgeber bei der Durchsetzung von Schutzmaßnahmen im Betrieb und beim Kundeneinsatz. Es wird klargestellt, dass eine Verweigerung von Schutzmaßnahmen ohne ausreichende Begründung weitreichende Konsequenzen haben kann.

Privat

Steuerzinsen ab 2014 verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass der bislang für Steuernachzahlungen sowie Steuererstattungen geltende Zinssatz von 6 % pro Jahr verfassungswidrig ist. Zu beachten ist, dass eine rückwirkende Korrektur der Nachzahlungs- und Erstattungs zinsen jedoch erst ab 2019 erfolgen soll.

Steuerrechtlicher Hintergrund

Steuernachzahlungen und Steuererstattungen werden verzinst, wenn nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die Steuer entstanden ist, mehr als 15 Monate (sogenannte zinsfreie Karenzzeit) bis zur Festsetzung der Steuer, das heißt der Bekanntgabe des Steuerbescheids, vergehen. Für jeden vollen Monat nach Überschreiten dieser Frist schreibt die Abgabenordnung eine Verzinsung von 0,5 % vor. Auf das Jahr gerechnet ergibt sich mithin eine Verzinsung von 6 %. Insbesondere durch Betriebsprüfungen, die regelmäßig erst einige Jahre nach den entsprechenden Prüfungszeiträumen stattfinden, kann es zu nachträglichen Steuererhöhungen und entsprechenden Zinsbelastungen kommen.

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass die steuerrechtlich vorgesehene Zinshöhe von 0,5 % pro Monat für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2014 als nicht verfassungskonform anzusehen sind. Grund hierfür sei die Ungleichbehandlung von Steuerpflichtigen, deren Steuer erst nach dem Ablauf von 15 Monaten festgesetzt werde, gegenüber den Steuerpflichtigen, deren Steuer innerhalb der Karenzzeit festgesetzt werde. Darüber hinaus sei der angewandte Zinssatz nicht mehr realitätsgerecht. Bereits im Jahr 2014 habe

sich der marktübliche Zinssatz weit vom gesetzlichen Zinssatz von 6 % entfernt. Aufgrund der einheitlichen Anwendung des Zinssatzes von 6 % beschränkte sich die Unvereinbarkeit der Verzinsung im Übrigen nicht auf Nachzahlungszinsen, sondern umfasse ebenso die Erstattungszinsen zugunsten der Steuerpflichtigen. Von besonderer Bedeutung ist, dass die bisherige Rechtslage trotz der Verfassungswidrigkeit für Verzinsungszeiträume bis einschließlich 2018 weiterhin Anwendung finden soll. Hintergrund ist ausweislich der Begründung des Beschlusses das Interesse einer verlässlichen Finanz- und Haushaltsplanung. Bei einer rückwirkenden Anwendung ab dem Jahr 2014 ginge das Bundesverfassungsgericht von insoweit erheblichen haushaltswirtschaftlichen Unsicherheiten aus, welche mithin eine Fortgeltung der verfassungswidrigen Gesetzeslage bis zum 31.12.2018 rechtfertigen. Für Verzinsungszeiträume ab 2019 darf die alte Rechtslage dahingegen nicht mehr angewendet werden. Zwar führe dies ebenso zu entsprechenden staatlichen Mindereinnahmen, die Gefahren für eine verlässliche Finanz- und Haushaltsplanung seien für Verzinsungszeiträume nach 2018 jedoch deutlich geringer. Für Verzinsungszeiträume, die teilweise vor, teilweise nach dem 31.12.2018 liegen, wird es somit zur teilweisen Anwendung sowohl der Alt- als auch der Neuregelung kommen.

Ausblick

Der Gesetzgeber ist nun angehalten, bis zum 31.7.2022 eine Neuregelung zu implementieren. Das Bundesverfassungsgericht hat insoweit Anhaltspunkte gegeben, dass eine verfassungskonforme Regelung schlicht durch Anwendung eines geringeren Zinssatzes geschaffen werden könne. Über die genaue Ausgestaltung der Neuregelung kann gleichwohl zu diesem Zeitpunkt nur gemutmaßt werden. Zu beachten ist, dass sämtliche in den letzten Jahren bekannt gegebenen Zinsfestsetzungen einen Hinweis auf die Vorläufigkeit enthalten, sodass diese schon von Amts wegen und somit ohne Mitwirkung des Steuerpflichtigen geändert werden sollten.

Privat

„Liebhaberei auf Antrag“ bei kleinen Photovoltaikanlagen

Durch Betrieb einer Photovoltaikanlage oder eines Blockheizkraftwerks wird man zum Unternehmer und Gewerbebetrieb. So fragen sich Privatleute häufig, ob sie ihre Steuererklärung noch selbst machen können oder einen Steuerberater benötigen, der Gewinnermittlungen und Umsatzsteuervoranmeldungen erstellt. Das Bundesfinanzministerium gewährt bei der Einkommensteuer eine Vereinfachung.

Problem und begünstigte Anlagen

Einkünfte aus Gewerbebetrieb setzen eine Gewinnerzielungsabsicht voraus, das heißt, der Steuerbürger muss mit seiner Tätigkeit auf Dauer gesehen einen Überschuss der Betriebseinnahmen über die Betriebsausgaben anstreben. Maßgebend

ist dabei die gesamte Lebensdauer des Betriebs von seiner Gründung bis zur Einstellung bzw. zum Verkauf. Angesichts des langen Zeitraums und der verschiedenen Einflussfaktoren fällt die Prognose, ob die Anlage auf eine Gewinnerzielung ausgerichtet ist, nicht immer leicht und ist streitanfällig. Eine Tätigkeit ohne Gewinnerzielungsabsicht wird steuerlich als „Liebhaberei“ bezeichnet und ist einkommensteuerlich unbeachtlich. Bei kleinen Photovoltaikanlagen und vergleichbaren Blockheizkraftwerken sieht das Bundesfinanzministerium ein einkommensteuerliches Wahlrecht vor. Betroffen sind folgende Anlagen:

/ Installierte Leistung der Photovoltaikanlage: bis zu 10 kW

/ Installierte Leistung des Blockheizkraftwerks: bis zu 2,5 kW

/ Inbetriebnahme: nach dem 31.12.2003

/ Standort der Anlage: für eigene Wohnzwecke genutztes oder unentgeltlich überlassenes Ein- oder Zweifamilienhausgrundstück einschließlich Außenanlagen (z.B. Garagen)

Antrag auf Liebhaberei mit Folgen

Auf schriftlichen Antrag ist aus Vereinfachungsgründen ohne weitere Prüfung in allen offenen Veranlagungszeiträumen zu unterstellen, dass die Anlage von Beginn an nicht mit Gewinnerzielungsabsicht betrieben wird. Bei ihr liegt grundsätzlich eine steuerlich unbeachtliche Liebhaberei vor. Der Antrag wirkt auch für die Folgejahre. Die Erklärung ist formfrei. Auf den Internetseiten der Finanzverwaltung ist eine Mustererklärung verfügbar. Veranlagte Gewinne und Verluste (z.B. bei unter dem Vorbehalt der Nachprüfung oder vorläufig durchgeführten Veranlagungen) aus zurückliegenden Veranlagungszeiträumen, die verfahrensrechtlich einer Änderung noch zugänglich sind, werden nicht mehr berücksichtigt. Die zukünftige Abgabe einer Anlage Einnahmenüberschussrechnung (EÜR) für den Betrieb der Photovoltaikanlage oder des Blockheizkraftwerks entfällt. Das gilt sinngemäß für gesonderte und einheitliche Feststellungen. Für Veranlagungszeiträume, in denen die Voraussetzungen z.B. durch Nutzungsänderung oder Vergrößerung der Anlage über die genannte Leistung nicht vorliegen, ist die Vereinfachungsregelung nicht mehr anzuwenden. Der Wegfall der Voraussetzungen ist dem zuständigen Finanzamt schriftlich mitzuteilen.

Konsequenzen

Wurden bisher Verluste geltend gemacht und sind die Steuerbescheide verfahrensrechtlich änderbar, kann es zu Nachzahlungen für Vorjahre kommen (gegebenenfalls zusätzlich Nachzahlungszinsen in verfassungsrechtlich zulässiger Höhe). Die Vereinfachungsregelung hat zur Folge, dass diese kleinen Anlagen von Anfang an ohne Gewinnerzielungsabsicht betrieben werden. Da somit einkommensteuerrechtlich kein Gewerbebetrieb vorliegt, stellt die Photovoltaikanlage bzw. das Blockheizkraftwerk kein Betriebsvermögen dar. Dementsprechend ist kein Betriebsaufgabegewinn bzw. -verlust zu erfassen. Ebenso wenig sind eventuell vorhandene sogenannte stille Reserven zu ermitteln und festzustellen. Für die Unternehmereigenschaft im Umsatzsteuerrecht kommt es darauf an, ob mit dem Betrieb der Photovoltaikanlage bzw. des Blockheizkraftwerks Einnahmen erzielt werden sollen. Ob die Anlage steuerlich mit Gewinn oder Verlust betrieben wird, ist dagegen unbeachtlich. Dementsprechend hat das beschriebene Wahlrecht keinerlei Auswirkungen auf die Umsatzsteuer.

Finetrading als alternative Finanzierungsform

Die gültigen Vorschriften zur Bankenregulierung (Basel III) haben immense Auswirkungen auf die Finanzierungsoptionen von Unternehmen. Insbesondere die hieraus resultierenden erhöhten Eigenkapitalanforderungen für Kreditinstitute führen zu strengeren Kreditvergaberichtlinien sowie erhöhten Kreditkonditionen. Viele mittelständische Unternehmen streben entsprechend eine erhöhte Unabhängigkeit von ihren Hausbanken an, indem sie vermehrt auf alternative Finanzierungsformen zurückgreifen. So kommt auch Finetrading als alternative Finanzierungsform immer häufiger infrage.

Was ist Finetrading?

Der Begriff „Finetrading“ setzt sich zusammen aus den beiden Begriffen „finance“ (Finanzierung) und „trading“ (Handel). Hierunter ist eine bankenunabhängige Dienstleistung zur Vorfinanzierung der Betriebseinkäufe von Unternehmen zu verstehen, weshalb man Finetrading häufig auch als Lager- oder Einkaufsfinanzierung bezeichnet.

Ein Unternehmen benötigt neue Waren für die eigene Produktion, verfügt jedoch nicht über ausreichend Kapital. Deshalb beauftragt es einen Finetrader, der die Waren beim Lieferanten einkauft. Dieser erhält somit den fälligen Betrag vom Finetrader und liefert die entsprechenden Waren direkt an das Unternehmen aus. Unternehmen und Finetrader schließen einen separaten Vertrag, der die Begleichung der Warenrechnung zu einem bestimmten, in der Regel verlängerten Zahlungsziel festlegt. Es entsteht somit ein Dreiecksgeschäft, in dem der Finetrader sowohl als Zwischenhändler als auch als Vorfinanzierer der benötigten Waren agiert.

Einsatzbereiche und Kosten des Finetradings

Finetrading eignet sich für Unternehmen im Produktions- bzw. Handelssektor, wo regelmäßig Waren in hohen Stückzahlen bestellt werden müssen. Insbesondere bei saisonal bedingt erhöhten Wareneinkäufen sowie bei Wachstumsspitzen kann die durch den Finetrader bereitgestellte zusätzliche Liquidität den Entwicklungsprozess von Unternehmen erfolgreich beeinflussen. Darüber hinaus können Unternehmen möglicherweise von verbesserten Einkaufskonditionen profitieren. Finetrading ist in der Regel bereits für Einkaufsvolumina ab 100.000 € möglich.

Für die Bereitstellung des Finetradings werden individuelle Gebühren erhoben, die zwischen den Anbietern variieren können. Die Höhe der Gebühren hängt von der Art der Ware, dem jährlichen Einkaufsvolumen, der Bonität des Unternehmens sowie der tatsächlichen Nutzungsdauer ab.

Vor- und Nachteile des Finetradings

Vorteile:

- / Sofortige Liquidität für den Lieferanten (verbessertes Lieferantenverhältnis)
- / Verbesserte Einkaufsbedingungen für den Käufer durch Nutzung von Skonti
- / Verlängerte Zahlungsziele für das Unternehmen gegenüber Finetrader (Schonung der Liquidität)
- / Erhöhte Flexibilität (keine Bonitätsprüfung der Lieferanten notwendig)
- / Verringerte Unabhängigkeit gegenüber Banken (Entlastung der Kreditlinien)

Nachteile:

- / Nicht für jedes Unternehmen möglich (z.B. in Krisensituationen oder -branchen)
- / Hoher Aufwand bei technischer Implementierung (z.B. Integration in bestehende IT-Systeme)
- / Gegebenenfalls höhere Kosten im Vergleich zu langfristigen Bankkrediten (z.B. im Falle einer fehlenden optimalen Bonitätsbeurteilung bzw. einer regelmäßigen Ausschöpfung der Zahlungsziele)

Fazit

Die Eignung von Finetrading als alternative Finanzierungsform für mittelständische Unternehmen hängt von vielen Faktoren ab. Neben finanziellen Aspekten (z.B. mögliche Implementationskosten bzw. Gebühren) sind insbesondere die Unternehmensstruktur sowie das entsprechende branchenspezifische Umfeld (z.B. Bonität des Unternehmens, Abhängigkeit von Lieferketten) zu berücksichtigen.

Die Autoren:

Christian Lützenrath ist geschäftsführender Partner der TMC Turnaround Management Consult GmbH. Er ist Fachmann für Interimsmanagement, Restrukturierungsberatung, Sanierungsmanagement und Fortführung in der Insolvenz. Außerdem begleitet er M&A-Prozesse.

Alexander Roltsch ist Senior Consultant bei der TMC Turnaround Management Consult GmbH. Während seiner Tätigkeit für die TMC begleitete er bereits zahlreiche Restrukturierungsprojekte, insbesondere im Bereich der Finanzplanung.

www.turnaround.de

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Urlaub trotz Quarantäne

Was passiert mit Urlaubstagen eines Arbeitnehmers, der sich während seines Urlaubs aufgrund einer behördlichen Anordnung in häuslicher Isolation befindet? Mit dieser Frage hatte sich das Bonner Arbeitsgericht zu befassen.

Hintergrund: Rückgewähr von Urlaubstagen bei Krankheit laut Bundesurlaubsgesetz

Die weiter anhaltende Corona-Pandemie hat neue rechtliche Fragestellungen und Schwierigkeiten aufgeworfen, die einer Beantwortung bedürfen. Dies betrifft verstärkt das Gebiet des Arbeitsrechts. Brisant sind dabei immer wieder Fragestellungen rund um das Thema Urlaubsanspruch von Arbeitnehmer:innen. So stellt sich z.B. die Frage, was mit den Urlaubstagen eines Arbeitnehmers passiert, der sich während seines Urlaubs aufgrund einer behördlichen Anordnung in häuslicher Isolation befindet – entweder aufgrund einer eigenen Corona-Infektion oder des direkten Kontakts mit einer infizierten Person. Grundsätzlich gewährt § 9 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rückgewährung bzw. Rückerstattung seiner Urlaubstage, in denen er ausweislich eines ärztlichen Attests arbeitsunfähig war. Der Zweck dieser Vorschrift besteht darin, dass sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erholen soll, um so seine volle Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Dieser Erholungseffekt bleibt aber an den Tagen aus, an denen der Arbeitnehmer erkrankt ist. Legt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor, das seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, kann er von ihm die Rückerstattung dieser Urlaubstage verlangen.

Rückgewähr auch bei Quarantäne?

Aufgrund der Pandemie und der gesetzlichen Vorschriften kann es dazu kommen, dass sich Arbeitnehmer:innen während ihres Urlaubs in häuslicher Quarantäne befinden. Bislang war gesetzlich nicht geregelt, ob ein davon betroffener Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rückgewähr seiner Urlaubstage aus § 9 BUrlG (entweder direkt oder analog) haben kann. Mit genau dieser Fragestellung hat sich jüngst das Arbeitsgericht Bonn befasst und entschieden, dass ein in Quarantäne befindlicher Arbeitnehmer nicht automatisch als arbeitsunfähig anzusehen ist und die Urlaubstage nicht ohne die Vorlage eines ärztlichen Attests zurückerstattet bekommen kann. In dem Fall, der dem Urteil zugrunde liegt, hatte die Klägerin sich aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus und einer damit einhergehenden Ordnungsverfügung während fünf Urlaubstagen in häuslicher Isolation befunden. Sie hatte allerdings kein ärztliches Attest zur Bescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit ausstellen lassen. Für diese Tage begehrte die Klägerin eine Rückerstattung ihres jährlichen Urlaubsanspruchs durch ihren Arbeitgeber. Dieser hatte ihren darauf lautenden Antrag abgelehnt, weshalb die Klägerin gerichtlich gegen die Entscheidung vorgeing.

Urteil des Arbeitsgerichts Bonn

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab und verneinte sowohl einen direkten als auch einen analogen Anspruch der Klägerin aus § 9 BUrlG auf Rückerstattung ihrer Urlaubstage. Dies begründet es damit, dass eine Infektion mit dem Coronavirus nicht zwangsläufig eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zur Folge habe und die Klägerin auch kein ärztliches Attest vorlegen konnte, das eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen würde. Bei einem symptomlosen Verlauf der Krankheit sei je nach konkreter Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nicht zwangsläufig eine Arbeitsunfähigkeit gegeben. Eine Ordnungsverfügung, die eine häusliche Isolation anordnet, könne das vorgeschriebene ärztliche Attest nicht ersetzen, weil es keine Aussage über die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin trifft. Das Attest sei nicht nur erforderlich, um einen etwaigen Missbrauch zulasten des Arbeitgebers zu verhindern, sondern auch, weil die Beurteilung über die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers einem Arzt vorbehalten sein solle. Ohne nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit sei die Rückerstattung der Urlaubstage nicht möglich. Auch bei häuslicher Quarantäne habe die Klägerin die Möglichkeit gehabt, telefonisch bei einer Arztpraxis vorzusprechen und ein entsprechendes Attest ausstellen zu lassen. Die Voraussetzungen des Anspruchs aus § 9 BUrlG seien deshalb im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Auch eine analoge Anwendung der Vorschrift kam nach Ansicht des Gerichts nicht in Betracht, weil es zum einen an einer planwidrigen Regelungslücke und zum anderen auch an einem vergleichbaren Sachverhalt fehle. Nach dem Wortlaut des § 9 BUrlG findet diese nur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs krankheitsbedingt arbeitsunfähig war.

Fazit

Für Arbeitgeber ist das Urteil erfreulich, weil es einen geeigneten Leitfaden für den weiteren Umgang mit der Nachgewährung von Urlaubstagen aufgrund einer Quarantäne darstellen kann. Aber auch für Arbeitnehmer:innen schafft das Urteil Klarheit. Ihnen wurde vor Augen geführt, dass sie auch dann ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit benötigen, wenn sie aufgrund einer Quarantäne während ihres Urlaubs einen Anspruch aus § 9 BUrlG geltend machen wollen. Das Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig und eine Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln grundsätzlich möglich. Deshalb ist noch unklar, ob zu dieser Fragestellung bereits das letzte Wort gesprochen ist.



Änderung der Rechtsprechung zur insolvenzrechtlichen Vorsatzanfechtung

Der Bundesgerichtshof hat ein Urteil veröffentlicht, das in Bezug auf die Insolvenzanfechtung eine deutliche Änderung der bisherigen Rechtsprechung darstellt und gerade für Unternehmer von erheblicher Bedeutung sein kann. Im Besonderen geht es um den Gläubigerbenachteiligungsvorsatz.

Die Insolvenzordnung (InsO) sieht vor, dass der Insolvenzverwalter Zahlungen, die das insolvente Unternehmen vor der Stellung des Insolvenzantrags noch vorgenommen hat, anfechten kann. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn das insolvente Unternehmen bereits zahlungsunfähig war und der Zahlungsempfänger Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit hatte. Die Zahlungsunfähigkeit wird dabei in der Praxis häufig aus Indizien geschlossen wie z.B. rückständigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen oder nachträglichen Ratenzahlungsbitten. Rechtsfolge ist dann, dass vom insolventen Unternehmen noch vorgenommene Zahlungen von den Zahlungsempfängern an den Insolvenzverwalter zu erstatten sind. Besonders weitreichend ging dies bislang mit der sogenannten Vorsatzanfechtung (§ 133 InsO). Die Rechtsprechung ging davon aus, dass die Geschäftsleitung eines bereits zahlungsunfähigen Unternehmens mit Gläubigerbenachteiligungsvorsatz handelt, wenn sie an einzelne Gläubiger noch Zahlungen vornimmt. Der Insolvenzverwalter konnte von diesen Gläubigern Zahlungen zurückverlangen, die bis zu vier Jahre vor dem Insolvenzantrag (sogenannte Anfechtungsfrist) erfolgt waren.

Sachverhalt

Der Insolvenzverwalter einer GmbH machte gegenüber der Bundesrepublik Deutschland die Anfechtbarkeit von Zahlungen der GmbH geltend, die auf vom Bundesamt für Justiz (BfJ) verhängte Ordnungsgelder erfolgt waren. Das BfJ hatte der GmbH nach Besprechung der wirtschaftlichen Verhältnisse eine Ratenzahlungsmöglichkeit gewährt. Diese Ratenzahlungen verlangte der Insolvenzverwalter vom BfJ zurück. In den Vorinstanzen war die Anfechtungsklage des Insolvenzverwalters erfolglos geblieben.

Entscheidung

Der Bundesgerichtshof verwies die Sache an das Berufungsgericht zurück, weil sich die Vorinstanzen nach Auffassung des Bundesgerichtshofs nicht hinreichend mit den Gegebenheiten des Einzelfalls auseinandergesetzt hätten. Der Bundesgerichtshof entschied, dass – entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung – von der bloßen Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens nicht auf einen Gläubigerbenachteiligungsvorsatz geschlossen werden kann. Erforderlich ist vielmehr zusätzlich, dass das Unternehmen

weiß oder jedenfalls billigend in Kauf nimmt, seine übrigen Gläubiger auch künftig nicht vollständig befriedigen zu können. Zur Begründung führt der Bundesgerichtshof an, dass ein Abstellen allein auf die Zahlungsunfähigkeit die Vorsatzanfechtung mit einer Anfechtungsfrist von vier Jahren (§ 133 InsO) zu sehr anderen Anfechtungstatbeständen (insbesondere § 130 InsO) mit einer Anfechtungsfrist von lediglich drei Monaten annähern würde. Insoweit nahm der Bundesgerichtshof die von mehreren Seiten geäußerte Kritik an seiner bisherigen Rechtsprechung auf. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs soll das Vertrauen eines Gläubigers darin, eine erhaltene Zahlung auch behalten zu dürfen, grundsätzlich geschützt werden und er insbesondere nicht ohne Weiteres einem vierjährigen Anfechtungsrisiko ausgesetzt sein. Nach (nunmehriger) Ansicht des Bundesgerichtshofs hat der Gesetzgeber einen Zahlungsempfänger grundsätzlich nur einem dreimonatigen Anfechtungsrisiko auf Grundlage der §§ 130, 131 InsO aussetzen wollen. Um einen Gläubiger zusätzlich der Anfechtung gemäß § 133 InsO mit einer Anfechtungsfrist von vier Jahren auszusetzen, müssen weitergehende Voraussetzungen erfüllt sein.

In einem weiteren Punkt stellte der Bundesgerichtshof seine bisherige Rechtsprechung klar: Hat der Insolvenzverwalter im Anfechtungsprozess zu einem beliebigen Zeitpunkt anhand von Indizien (z.B. Häufung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen, rückständigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen oder Ratenzahlungsbitten) belegt, dass das insolvente Unternehmen zahlungsunfähig war, muss der Gegner darlegen und beweisen, dass die Zahlungsunfähigkeit später wieder entfallen ist. In seiner neuesten Entscheidung führt der Bundesgerichtshof aus, dass dies jedoch nicht ausnahmslos gilt. Vielmehr kann der Insolvenzverwalter bei weit zurückliegenden oder schwach ausgeprägten Indizien gehalten sein, darzulegen, dass die eingetretene Zahlungsunfähigkeit auch später noch vorlag.

Fazit

Der Bundesgerichtshof hat damit seine Rechtsprechung der letzten rund 20 Jahre geändert. Diese war zunehmend in die Kritik geraten, weil sich Lieferanten Rückforderungsverlangen der Insolvenzverwalter ihrer ehemaligen Kunden ausgesetzt sahen. Ein Ende der Vorsatzanfechtung bedeutet diese neueste Entscheidung aber wohl nicht. Der Bundesgerichtshof führt nämlich selbst aus, dass ein Unternehmen vernünftigerweise nicht damit rechnen kann, in Zukunft alle Gläubiger bedienen zu können, wenn seine Zahlungsunfähigkeit ein ganz erhebliches Ausmaß angenommen hat. Dann ist vielmehr das Insolvenzverfahren unvermeidlich. Insoweit räumt der Bundesgerichtshof ein, dass eine solch tiefgreifende Krise ohne Aussicht auf zukünftige Befriedigung der Gläubiger möglicherweise sogar in der Mehrzahl der Rechtsstreite, in denen die Vorsatzanfechtung zum Tragen kommt, vorliegen kann. Dementsprechend ist die neueste Entscheidung des Bundesgerichtshofs keine Entwarnung für Lieferanten, die mit Kund:innen zu tun haben, die verspätet oder in Raten bzw. Abschlägen zahlen. Die Entscheidung hält den Insolvenzverwalter eher an, seine Anfechtung genauer zu begründen, und das Gericht, diese genauer zu prüfen. So weit – nämlich zum Rechtsstreit – sollte es aber am besten gar nicht erst kommen.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Anträge zur „Aufbauhilfe 2021“ seit 17.9.2021 möglich

Am 15.9.2021 trat das Aufbauhilfegesetz 2021 (teilweise) mit Rückwirkung zum 10.7.2021 in Kraft. Die wesentlichen Inhalte im Einzelnen.

30 Milliarden € Aufbauhilfe

Nach dem Gesetz wird ein Sondervermögensfonds „Aufbauhilfe 2021“ in Höhe von bis zu 30 Mrd. € eingerichtet, der der Bewältigung der Schäden durch das Juli-Hochwasser insbesondere in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen dient. Die Finanzmittel sind für geschädigte Privathaushalte, Unternehmen und andere Einrichtungen vorgesehen, mit dem Ziel, die lokale Infrastruktur wiederherzustellen.

Nordrhein-Westfalen (NRW)

In NRW erfolgt für private Haushalte und Unternehmen der Wohnungswirtschaft eine Förderung in Höhe von bis zu 80 % der förderfähigen Kosten. Für Schäden am eigenen Hausrat wird eine Pauschale gewährt, die sich an den im Haushalt zum Schadensereignis gemeldeten Personen bemisst. Einem Ein-Personen-Haushalt stehen 13.000 € zu, Mehrpersonenhaushalte erhalten eine gestaffelte höhere Pauschale. Förderfähig sind u.a. Einkommenseinbußen aufgrund einer vollständigen oder teilweisen Unterbrechung der Geschäftstätigkeit während eines Zeitraums von höchstens sechs Monaten nach Schadenseintritt. Die Einkommenseinbuße wird auf Grundlage der Finanzdaten des betroffenen Unternehmens, anhand eines gesonderten Berechnungsverfahrens, ermittelt. Für die Bestimmung des Schadens sind anerkannte unabhängige Sachverständige zu beauftragen. Dies können Steuerberater (inklusive Steuerbevollmächtigte), Wirtschaftsprüfer oder vereidigte Buchprüfer sein. Privatpersonen und Unternehmen können entsprechende Anträge seit dem 17.9.2021 über ein Online-Förderportal stellen.

Für Unternehmen stellt das Land NRW Soforthilfen in Höhe von 33 Mio. € für 6.600 Betriebsstätten bereit. Um Engpässe zu überbrücken und die Zahlungsfähigkeit zu sichern, bietet die NRW.Bank Unternehmenskredite ab 0,01 % an. Für kleine und mittlere Unternehmen gibt es Darlehen von bis zu 100.000 € mit 20-prozentigem Tilgungsverzicht.

Seit dem 17.9.2021 können Unternehmen bei Sachschäden Mittel für Reparaturkosten oder den wirtschaftlichen Wert geltend machen. Außerdem werden Einkommenseinbußen bis Januar 2022 kompensiert. Voraussetzung ist eine Begutachtung der entstandenen Schäden. Das Verfahren ist dreistufig:

- / Beauftragung eines anerkannten Gutachters zur Schadensermittlung, soweit noch nicht vorliegend
- / Unternehmen gehen zunächst auf die Kammern zu. Dort werden sie zur Antragstellung beraten und erhalten eine erste cursorische Prüfung der Anträge.
- / Im Anschluss reichen sie den Antrag online bei der NRW. BANK ein. Diese bewilligt die Mittel und zahlt sie aus.

Unternehmer:innen können bereits vor Beantragung der Gelder mit den Aufbauarbeiten beginnen.

Einzelheiten zur Aufbauhilfe NRW sowie den Link zur Antragstellung finden Sie auf der Website der Landesregierung: www.land.nrw/de/wiederaufbauhilfe

Die Inhalte für Rheinland-Pfalz sowie Hinweise zur Insolvenzantragspflicht finden Sie in unserem Newsroom: www.dhpg.de/de/newsroom/blog/aufbauhilfe-2021/

Unternehmen

Vermietung einer Immobilie als feste Niederlassung im Sinne des Umsatzsteuergesetzes?

Von entscheidender Bedeutung für die zutreffende Deklaration der Umsatzsteuer in der EU ist die Frage, ob feste Niederlassungen in den Mitgliedsstaaten bestehen. Eigentlich kein Problem, wäre der Begriff der festen Niederlassung eindeutig definiert. Ein neues Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) bringt nun etwas Licht ins Dunkel.

Eine feste Niederlassung setzt laut Mehrwertsteuerverordnung einen hinreichenden Grad an Beständigkeit und eine Struktur voraus, die es ihr von der personellen und technischen Ausstattung her erlaubt, Leistungen zu erbringen und zu empfangen. Dass angesichts dieser Regelung z.B. das Finanzgericht Münster auch eine Windkraftanlage (ohne Personal) als feste Niederlassung qualifiziert, ist für die zutreffende Auslegung durch die Praxis wenig hilfreich.

Fall

Die Klägerin, mit Sitz in Jersey, vermietete eine eigene Immobilie in Wien an österreichische Unternehmer. Die komplette Verwaltung der Immobilie (Abrechnung, Vermittlung von Dienstleistern, Geschäftsaufzeichnungen etc.) erfolgte durch eine beauftragte Hausverwaltung. Die Entscheidungsgewalt über die Begründung bzw. Auflösung von Mietverhältnissen, über die Durchführung von Investitionen und deren Finanzierung sowie die Auswahl der Hausverwaltung selbst behielt die Klägerin. Sie rechnete die Mieten netto ab, da sie die Mieter als Schuldner der Umsatzsteuer in Österreich ansah (Reverse-Charge-Verfahren). Dem folgte das örtliche Finanzamt nicht. Es qualifizierte die vermietete Immobilie als feste Niederlassung und forderte die Umsatzsteuer von der Klägerin nach.

Entscheidung

Laut EuGH ist für die Begründung einer festen Niederlassung ein Mindestbestand an personeller und technischer Ausstattung nötig. Eine Immobilie, die über kein eigenes Personal für die Vermietung verfügt, erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Konsequenz

Entgegen manchen Entscheidungen des EuGH ist diese doch sehr eindeutig. Es muss eigenes Personal vor Ort vorhanden sein, um eine feste Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat zu begründen. Subunternehmer können dies nicht ersetzen, zumindest nicht, wenn die maßgeblichen Entscheidungen nicht von diesen getroffen werden. Die Rechtsprechung des Finanzgerichts Münster dürfte damit überholt sein. Gleiches gilt für die Auffassung der deutschen Finanzverwaltung, wonach eine im Inland belegene, steuerpflichtige Immobilie immer auch zur Ansässigkeit des vermietenden Unternehmers führt. Unternehmen, die nicht nur in dem Mitgliedstaat ihres Sitzes tätig sind, sondern auch in anderen Ländern (auch in Deutschland), müssen prüfen, ob die Entscheidung Einfluss auf die Deklaration hat.

Exkurs: Betriebsstätte für Ertragsteuerzwecke?

Eine vergleichbare Fragestellung ist auch für ertragsteuerliche Zwecke relevant – nämlich ob eine vermietete Immobilie eine inländische Betriebsstätte des ausländischen Vermieters darstellen kann. Die Frage hat insbesondere Bedeutung für die Gewerbesteuer, da hier die Steuerpflicht das Bestehen einer Betriebsstätte im Inland voraussetzt. Grundsätzlich genügt die Mietimmobilie allein hierfür nicht aus. Allerdings geht das Finanzgericht Berlin-Brandenburg davon aus, dass eine Vertragsbeziehung zwischen dem Vermieter und einer inländischen Dienstleistungs- und Managementgesellschaft eine Betriebsstätte des Vermieters in den Räumen der Managementgesellschaft begründen kann, wenn dieser Gesellschaft sämtliche Arbeiten hinsichtlich der Immobilie übertragen sind. Der Bundesfinanzhof wird diese Frage im Revisionsverfahren (III R 35/20) zu entscheiden haben.



Unternehmen

Immobilien: Kippt der Europäische Gerichtshof die Zuordnungsfrist?

Der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hält die vom Bundesfinanzhof sowie von der deutschen Finanzverwaltung geforderte Frist zur Zuordnung gemischt genutzter Wirtschaftsgüter für nicht vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht. Setzt sich diese Auffassung durch, so dürfte insbesondere beim Erwerb bzw. beim Bau von Immobilien das Risiko des Totalverlusts der Vorsteuer reduziert werden. Doch worum geht es genau?

Der Vorsteuerabzug aus dem Erwerb von Wirtschaftsgütern setzt deren Zuordnung zum (umsatzsteuerlichen) Unternehmensvermögen voraus. Werden Wirtschaftsgüter gemischt genutzt, das heißt privat und unternehmerisch, so hat der Unternehmer ein Wahlrecht, diese dem Unternehmens- oder dem Privatvermögen zuzuordnen, sofern die unternehmerische Nutzung mindestens 10 % beträgt. Der Bundesfinanzhof und die Finanzverwaltung fordern nun, dass die Zuordnungsentscheidung bis zum 31.7. des auf den Leistungsbezug folgenden Jahres gegenüber der Finanzverwaltung offengelegt wird (Zuordnungsfrist). Geschieht dies nicht, wird die Zuordnung zum Privatvermögen unterstellt. Der Vorsteuerabzug ist dann nicht mehr möglich.

Wo ist das Problem?

Die Regelung wird selten beachtet. Ist die Frist verpasst, fällt der Vorsteuerabzug bisher unwiderruflich weg. Besonders bei der mehrjährigen Herstellung von Immobilien kümmern sich die Unternehmer:innen erst nach Fertigstellung um die Deklaration. Für die Geltendmachung der Vorsteuer der Vorjahre ist es dann aber zu spät, da die Zuordnungsentscheidung insoweit schon im Jahr des ersten Leistungsbezugs zu treffen ist, nicht erst nach Fertigstellung.

Fall

Dem EuGH liegen zwei typische Fälle vor: Im ersten Fall hat ein Bauunternehmer ein Privathaus errichtet, in dem er ein Arbeitszimmer für sein Unternehmen nutzte. Der zweite Fall betrifft die Installation einer Photovoltaikanlage, die zur Einspeisung ins Stromnetz und für den privaten Verbrauch genutzt wurde. In beiden Fällen wurde die Vorsteuer erstmals in der Umsatzsteuerjahreserklärung des betreffenden Jahres deklariert, diese jedoch erst nach Ablauf der Zuordnungsfrist eingereicht. Der Vorsteuerabzug wurde entsprechend versagt. Dem Bundesfinanzhof kamen aufgrund der neuen Rechtsprechung des EuGH Zweifel, ob er seine eigene Rechtsprechung aufrechterhalten kann, weshalb er dem EuGH die beiden Fälle vorlegte.

Entscheidungsvorschlag des Generalanwalts

Der Generalanwalt stuft die Versagung des Vorsteuerabzugs aufgrund der Nichteinhaltung der Zuordnungsfrist als unverhältnismäßig und unvereinbar mit den Vorgaben der Mehr-

wertsteuer-Systemrichtlinie (MwStSystRL) ein. Gleiches gilt für die Vermutung, dass Gegenstände dem Privatvermögen zugeordnet wurden, sofern keine (ausreichenden) Indizien für die Zuordnung zum Unternehmensvermögen vorliegen.

Konsequenz

Es ist zu hoffen, dass der EuGH der Auffassung des Generalanwalts folgt. Bis dahin sollte die Entscheidung über die Zuordnung gemischt genutzter Wirtschaftsgüter zum Unternehmensvermögen immer schon beim ersten Leistungsbezug der Finanzverwaltung offengelegt werden – am besten schriftlich. Dies gilt nicht nur für Immobilien, sondern z.B. auch für betriebliche Kfz, die vom Unternehmer darüber hinaus privat genutzt werden. Veranlagungen, in denen der Vorsteuerabzug unter Berufung auf die Nichteinhaltung der Zuordnungsfrist versagt wurde, sind offenzuhalten.

Unternehmen

Verpachtung von Betriebsvorrichtungen: Der Europäische Gerichtshof hat jetzt das letzte Wort

Eigentlich ist es einfach: Die Verpachtung von Gebäuden ist in der Regel steuerfrei, die Verpachtung von Betriebsvorrichtungen dagegen nicht. Schwierig wird es, wenn Gebäude mit darin befindlichen Betriebsvorrichtungen verpachtet werden.

Fall

Der Kläger verpachtete Stallgebäude zur Putenaufzucht mit auf Dauer eingebauten Vorrichtungen und Maschinen. Diese waren speziell auf die Nutzung als Putenaufzuchtstall abgestimmt. Der Kläger nahm an, dass die Verpachtung der Stallgebäude zur Putenaufzucht mit den auf Dauer eingebauten Vorrichtungen und Maschinen insgesamt umsatzsteuerfrei sei. Der Pachtvertrag sah hierfür ein einheitliches Entgelt vor; eine Aufteilung in die Überlassung des Stalls einerseits sowie Vorrichtungen und Maschinen andererseits erfolgte nicht. Das Finanzamt folgte dem nicht. Es ging von der Steuerpflicht der Verpachtung der Betriebsvorrichtungen aus, schätzte deren Anteil an der Gesamtpacht mit 20 % und setzte insoweit Umsatzsteuer fest. Nachdem der Kläger in der ersten Instanz Recht erhielt, zog das Finanzamt vor den Bundesfinanzhof.

Entscheidung des Bundesfinanzhofs

Aufgrund ihrer speziellen Ausrichtung auf die Putenaufzucht qualifiziert der Bundesfinanzhof die Verpachtung der Betriebsvorrichtungen als Nebenleistung zur steuerfreien Verpachtung. Laut Bundesfinanzhof gibt es nun zwei Möglichkeiten:

/ **Alternative 1:** Die Einheitlichkeit der Leistung hat Vorrang, die gesamte Verpachtung (inklusive der Betriebsvorrich-

tungen) ist steuerfrei. Die Verpachtung von Betriebsvorrichtungen ist nur dann steuerpflichtig, wenn diese eigenständig, ohne Zusammenhang mit einem Gebäude, verpachtet werden.

/ **Alternative 2:** Aus Art. 135 Abs. 2c MwStSystRL ist ein Aufteilungsgebot abzuleiten, sodass einheitliche Umsätze in einen steuerfreien und einen steuerpflichtigen Teil aufzuteilen sind.

Der Bundesfinanzhof legte dies dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Entscheidung vor.

Konsequenz

Der Ausgang des Verfahrens vor dem EuGH dürfte über den konkreten Fall für alle Miet- und Pachtverhältnisse von Bedeutung sein, auch für Fallkonstellationen, zu denen schon nationale Rechtsprechung vorliegt (z.B. Kfz-Stellplätze, Inventar von Pflegeheimen etc.). Vermieter/Verpächter, aber auch Mieter/Pächter sollten prüfen, ob sie tätig werden müssen, um von der Entscheidung zu profitieren bzw. Schäden hierdurch zu verhindern. So sollten gegebenenfalls Veranlagungen offengehalten oder geeignete Umsatzsteuerklauseln in die Miet-/Pachtverträge aufgenommen werden. Dies gilt insbesondere für Mieter/Pächter, die nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind.



Privat

Senioren sollten Steuerbonus für Hausnotrufsystem beantragen

Ein Hausnotrufsystem mit Anschluss an eine 24-Stunden-Servicezentrale ist im Ernstfall für Senioren lebenswichtig und unterstützt die Angehörigen bei deren Betreuung. Der Fiskus stemmt sich bisher gegen eine Steuerbegünstigung der Kosten.

Die Kosten für ein Hausnotrufsystem betragen bei den führenden Anbietern zwischen 23 € und 27 € monatlich im Basis-Tarif. Bei Pflegebedürftigkeit werden die Kosten größtenteils von der Pflegekasse übernommen. Senior:innen, die nicht im Heim leben und die Kosten selbst tragen müssen, gingen bisher beim Finanzamt leer aus. In Betracht kommt eine Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen mit 20 % der Kosten. Das Finanzamt lehnt den Abzug regelmäßig ab, weil es an der erforderlichen räumlichen Nähe des Dienstleistungserbringers zum Haushalt fehlt. Das könnte sich jetzt nach einem Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg ändern. Eine endgültige Entscheidung hierüber muss voraussichtlich jedoch noch der Bundesfinanzhof treffen.

Sachverhalt

Im Streitfall nutzte eine allein in ihrem Haushalt lebende 77-Jährige ein Hausnotrufsystem und machte die Ausga-

ben dafür in ihrer Einkommensteuererklärung als haushaltsnahe Dienstleistung geltend. Das Finanzamt lehnte den Steuerabzug mit Verweis auf die Verwaltungsanweisungen ab. Diese weisen die Finanzbeamten an, nur solche Aufwendungen zu begünstigen, die innerhalb eines „Betreuten Wohnens“ in einer Senioreneinrichtung anfallen.

Entscheidung: der Begriff des Haushalts

In der vor dem Finanzgericht Baden-Württemberg verhandelten Klage gaben die Richter:innen der Seniorin recht. Sie begründeten ihre Ansicht mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, der „haushaltsnahe“ Leistungen als solche definiert, die eine hinreichende Nähe zur Haushaltsführung haben und gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts oder entsprechend Beschäftigte in regelmäßigen Abständen anfallen. „In“ einem Haushalt wird die haushaltsnahe Dienstleistung erbracht, wenn sie im räumlichen Bereich des vorhandenen Haushalts geleistet wird. Der Begriff des Haushalts ist insoweit räumlich-funktional auszulegen. Da üblicherweise Haushaltsangehörige im Bedarfsfall Hilfe holen, ersetze das Notrufsystem bei Alleinlebenden die Überwachung im Haushalt.

Ablehnende Bescheide offenhalten

Nach der Zulassung zur Revision ist damit zu rechnen, dass der Fiskus das steuerzahlerfreundliche Urteil beim Bundesfinanzhof überprüfen lässt. Hier ist bereits ein Parallelfall des Sächsischen Finanzgerichts anhängig, das mit gleicher Begründung die Kosten anerkannt hatte. Betroffene sollten die Steuerermäßigung in ihrer Steuererklärung beantragen und ablehnende Bescheide durch Einspruch und Antrag auf Ruhen des Verfahrens offenhalten.



dhpG

„Kennen Sie schon unser neues Mandantenportal? Super praktisch!“

Das Mandantenportal bündelt alle für die Zusammenarbeit mit Ihrer Beraterin oder Ihrem Berater wichtigen Informationen und Dokumente zentral an einem Ort. So können Sie Telefonate und Videokonferenzen über Ihr persönliches Portal führen, chatten oder Dateien hochladen und in Echtzeit gemeinsam hieran arbeiten. All das ist mit unserer neuen, kostenlosen App dhpG2go auch unterwegs möglich.

Neugierig geworden? Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Registrierung finden Sie hier: www.dhpg.de/de/unternehmen/mandantenportal

oktant im Digitalisierungskompass der Wirtschaftsprüferkammer

oktant wird ab sofort auch im Digitalisierungskompass der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) geführt. Im Bereich „Softwareübersicht Abschlussprüfung/Assurance“ gibt die Wirtschaftsprüferkammer eine Übersicht über die Funktionen verschiedener Prüfungssoftware für Wirtschaftsprüfer und hat nun auch oktant in das Portfolio aufgenommen. Darüber freuen wir uns sehr, ist die Software doch in guter Gesellschaft mit anderen Anbietern wie audicon und DATEV. Im direkten Vergleich zeigt sich, dass oktant als einzige Cloudsoftware alle aufgeführten Punkte im Bereich „Prüfungsdurchführung“ abbildet, einschließlich der Unterstützung von Continuous Auditing. Mit dem WPK-Digitalisierungskompass möchte die Wirtschaftsprüferkammer Berufsangehörige und damit auch deren Mandanten bei ihren Überlegungen zur Digitalisierung der eigenen Geschäftsprozesse unterstützen. Der Kompass soll in erster Linie WP/vBP-Praxen, die sich bislang noch nicht umfassend mit der Digitalisierung auseinandergesetzt haben, den Einstieg in das Thema erleichtern.

/ Zum WPK-Digitalisierungskompass:
www.dhpg.de/go/O2v-94b7b
/ Mehr Infos über oktant:
oktant.dhpg.de, www.oktant.eu

Veröffentlichungen

RA Frank Dickmann, **Platzzahl reduziert: Was gilt für die Investitionskosten? Urteilsanmerkung zu AG Bad Homburg v. d. H., Urteil vom 2.12.2020, 2 C 1088/20 (28) (unveröfftl.)**, Altenheim 10/2021, S. 32.

RA Michael Huth hat die Kapitel Betriebliches Eingliederungsmanagement, Tor- und Spindkontrollen sowie Detektiveinsatz gegen Beschäftigte zum **Formularhandbuch Datenschutzrecht** beigetragen. Das Buch ist 2021 in 3. Auflage im Beck-Verlag erschienen.

Folgen Sie uns jetzt auch auf



www.dhpg.de



Veranstaltungen

Online-Seminar: Blick nach vorne – mit tagesaktuellen Zahlen auf Kurs bleiben

Sie möchten mit kontinuierlich und automatisiert durchgeführten Analysen jeden Tag sehen, wie sich Ihr Unternehmen entwickelt? Auf Knopfdruck entscheidende Kennzahlen und Reports zur Verfügung haben – im Büro oder mobil von unterwegs? In unserem Online-Seminar am **5.10.2021** zeigen Ihnen **WP StB Prof. Dr. Andreas Blum, WP StB Dr. Matthias Johnen** und **Felicitas Kellermann** anhand eines Praxisbeispiels, wie das in jedem Unternehmen einfach und schnell gelingen kann. Hier geht es zur Anmeldung: www.dhpg.de/go/OuG-58e17

Online-Seminar: Sum up Internationales Steuerrecht 2021

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Monaten eine ganze Reihe an Beschlüssen und Modernisierungen vorgenommen, die das Internationale Steuerrecht betreffen. **StB FBStR Dirk Roßmann** und **StB Nadine Sinderhauf** sichten für Sie die aktuelle Rechtsprechung sowie die BMF-Schreiben. Am **28.10.2021** geben sie einen Überblick, welche Handlungsoptionen sich für international agierende Unternehmen daraus ergeben, und zeigen Wege und Gestaltungsoptionen auf. Hier geht es zur Anmeldung: www.dhpg.de/go/O9e-abd39

CSOC-Inside der Certified Security Operations Center GmbH

Mit „CSOC-Inside“ bietet das Certified Security Operations Center am **28.10.2021** allen Kunden und Interessenten die Gelegenheit, das SOCaaS vor Ort kennenzulernen, es gemeinsam weiterzuentwickeln und sich mit anderen Unternehmen auszutauschen. Weitere Informationen zur Veranstaltung und die Möglichkeit zur Anmeldung erhalten Sie hier: www.dhpg.de/go/O6G-87131
Die Anmeldung ist bis zum 14.10.2021 möglich.

GmbH-Geschäftsführer – was sie wissen und verantworten müssen

Auf die Führungsrolle in einer GmbH werden nur wenige Geschäftsführer ausreichend vorbereitet. In der Regel erfolgt die Bestellung zum GmbH-Geschäftsführer ohne fundierte rechtliche Grundkenntnisse, auch hinsichtlich einer möglichen persönlichen Haftung. **RA StB Dr. Andreas Rohde** macht Sie **ab dem 4.11.2021** in einem an fünf Abenden stattfindenden Seminar fit für Ihre verantwortungsvolle Aufgabe: Hier geht es zur Anmeldung: www.dhpg.de/go/Pbg-83427



Zahlungstermine

Oktober 2021

Steuern und Sozialversicherung

11.10. (14.10.)

/ Lohn- und Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

27.10.

/ 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

Mönchengladbach

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

Trier

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

Wiesbaden

Kreuzberger Ring 7a
65205 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

