

Neues aus Wirtschaft,
Steuern und Recht

dhpg

aktuell

09/19

Konkrete Hinweispflicht
auch für Urlaubsansprüche
aus Vorjahren

Bundesfinanzhof: Urteil
zu nicht ortsfest einge-
setzten Berufsgruppen

Facebooks „Gefällt mir“-
Button nur nach Aufklä-
rung und Einwilligung

Inhalt

Interview

04 Das Geschäftsgeheimnisgesetz – wie Sie schützen, was Ihr Unternehmen ausmacht

Top News

06 Konkrete Hinweispflicht gilt auch für Urlaubsansprüche aus Vorjahren

06 Bundesfinanzhof veröffentlicht Urteil zu nicht ortsfest eingesetzten Berufsgruppen

07 Facebooks „Gefällt mir“-Button auf Webseiten nur noch nach Aufklärung und Einwilligung

Praxistipp

08 Wie prüfen Sie die Identität bei einer Anfrage zu personenbezogenen Daten?

News für Ihr Geschäft

09 Ermäßigte Besteuerung von Überstundenvergütungen für mehrere Jahre

10 Immer Probleme mit dem Fahrtenbuch

10 Gesetzentwurf zur Rückführung des Solidaritätszuschlags

11 Steuerbetrug durch Erwerber gefährdet die Steuerfreiheit von Exporten

11 Keine persönliche Haftung des Geschäftsführers gegenüber Dritten bei „Griff in die Kasse der GmbH“

12 Abfärbewirkung bei Beteiligungseinkünften gilt nicht für die Gewerbesteuer

13 Was tun bei falscher GmbH-Gesellschafterliste?

14 Nexia Day 2019 – internationales Barbecue

Kurz notiert

15 Veröffentlichungen, Presse, 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
redaktion@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: 23.8.2019



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,

in diesem Jahr ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen in Kraft getreten. Die zugrundeliegende EU-Richtlinie hatte eigentlich eine Umsetzung bis Juni 2018 gefordert. Das Gesetz soll einen einheitlichen Schutz für Geschäftsgeheimnisse bieten und auf diese Weise für größere Rechtssicherheit sorgen. Zeitgleich werden Unternehmen auch stärker vor Wirtschaftsspionage geschützt. Was Unternehmer nun beachten müssen, erfahren Sie im Interview auf Seite 4.

In unserem Praxistipp auf Seite 8 erklären wir Ihnen, wie Sie die Identität von Betroffenen bei einer Anfrage zu personenbezogenen Daten prüfen. Egal, ob postalisch, mittels E-Mail oder per Telefon: Wir zeigen Ihnen, wie Sie sicherstellen können, dass Sie die gewünschte Auskunft tatsächlich dem Betroffenen selbst zukommen lassen und es nicht zu einer Verwechslung kommt.

Über das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Information über Resturlaub hatten wir bereits berichtet. Nun hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch konkret über Resturlaubsansprüche aus Vorjahren hinweisen und ihn auffordern muss, diesen Urlaub zu nehmen. Auf Seite 6 lesen Sie mehr hierzu.

Die Auszahlung von Überstunden ist ein häufig strittiges Thema zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So lag dem Finanzgericht Münster ein Fall vor, in dem zu klären war, ob Auszahlungen von Überstunden, die ein Arbeitnehmer über mehrere Jahre gesammelt hat, Vergütungen im Sinne der Fünftelregelung sind. Das Urteil finden Sie auf Seite 9.

Da nun die Ferien vorbei sind, greift der eine oder andere wieder häufiger zum Fahrtenbuch. Vielen ist der Erfassungsaufwand jedoch zu hoch, sodass manch einer glaubt, mit elektronischen Fahrtenbüchern die Lösung gefunden zu haben. Doch so einfach ist dies nicht, wie Sie auf Seite 10 lesen können.

Ob Sie ein Fahrtenbuch führen oder nicht: Ich wünsche Ihnen einen guten Start in den Arbeitsalltag.

Ihr

Dr. Andreas Rohde

Das Geschäftsgeheimnisgesetz – wie Sie schützen, was Ihr Unternehmen ausmacht

In diesem Jahr ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in Kraft getreten. Dieses entfaltet seine Wirkung aber nur dann, wenn Sie die Geschäftsgeheimnisse Ihres Unternehmens durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt haben. Wie das funktioniert, erklären unsere Experten im Interview.

Interview: Dr. Christian Lenz und Dr. Olaf Lüke

Worum geht es in dem neuen Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen?

Dr. Christian Lenz: Vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und grenzüberschreitender Sachverhalte innerhalb der Europäischen Union soll das Gesetz einen einheitlichen Schutz für Geschäftsgeheimnisse bieten und auf diese Weise für eine größere Rechtssicherheit sorgen. Zeitgleich werden Unternehmen auch stärker vor Wirtschaftsspionage geschützt. Derartige Fälle von Whistleblowing sind in den vergangenen Jahren vermehrt durch die Medien gegangen – Stichwort Edward Snowden. Das Problem betrifft aber nicht nur Konzerne, sondern durchaus auch mittelständische Unternehmen. Auch für sie besteht nun Handlungsbedarf. Auf der anderen Seite schafft das Gesetz ausdrückliche Regelungen für den Schutz von Whistleblowern und damit auch für den investigativen Journalismus im Bereich von Geschäftsgeheimnissen.

Was gilt überhaupt als Geschäftsgeheimnis?

Dr. Olaf Lüke: Wenn Sie sich fragen, was Ihr Unternehmen ausmacht, werden Ihre Antworten sicher in etwa lauten: Know-how, Rezepturen, Strategien, Kundendaten, Kalkulationen. Genau das sind Ihre Geschäftsgeheimnisse. Das Gesetz definiert dies natürlich etwas genauer. Ein Geschäftsgeheimnis ist eine Information, die nur einem begrenzten Personenkreis bekannt ist, deren Inhalte geheim und entsprechend von wirtschaftlichem Wert sind und an deren Geheimhaltung ein berechtigtes Interesse besteht. Aber die reine Tatsache, dass es sich bei einem Geschäftsgeheimnis um eine geheime Information handelt, ist von nun an nicht mehr allein für ihren Schutz ausschlaggebend. Vielmehr muss das Unternehmen angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen ergreifen, um seinen Geheimhaltungswillen zu dokumentieren. Ohne angemessene Schutzmaßnahmen liegt nach dem Gesetz kein schützenswertes Geschäftsgeheimnis vor.

Und was sind angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen?

Dr. Christian Lenz: Zunächst sollten Sie alle Informationen systematisch erfassen, die aus Ihrer Sicht als geheim einzustufen sind, sprich Ihre „Kronjuwelen“. Anschließend kann klassifiziert werden, welche Informationen besonders schutzbedürftig sind und welche weniger. Darauf basierend können dann risikoorientiert Schutzmaßnahmen definiert und ergriffen werden. Häufig stellen wir fest, dass auch schon diverse Schutzmaßnahmen existieren, gegebenenfalls wurden diese auch schon beim Aufbau einer Datenschutzorganisation entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) dokumentiert. In diesen Fällen sind dann regelmäßig nur noch kleinere Nacharbeiten erforderlich. In der Praxis geht es dann beispielsweise um ein passendes Berechtigungskonzept u.a. über die gesamten IT-Anwendungen hinweg oder um passende Vertraulichkeitsverpflichtungen. Letztendlich bedeuten angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen, dass auch in Abständen kontrolliert wird, ob die ergriffenen und dokumentierten Maßnahmen passen. Hierdurch wird die Eintrittswahrscheinlichkeit von Vorfällen verringert und auch der Geheimhaltungswille dokumentiert.

Was passiert, wenn ich keine derartigen Maßnahmen treffe?

Dr. Olaf Lüke: Haben Sie keine Maßnahmen zum Geheimnisschutz getroffen, laufen Sie Gefahr, dass Ihre Geschäftsgeheimnisse nicht von dem neu geschaffenen Schutz von Geschäftsgeheimnissen durch das GeschGehG umfasst werden. Denn in diesem Fall handelt es sich definitionsgemäß nicht um Geschäftsgeheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 GeschGehG.. Leider kann man schneller in eine solche Situation geraten, als man denkt. Stellen Sie sich beispielsweise vor, Ihr Verkaufsleiter verlässt das Unternehmen und wechselt zur Konkurrenz. Er kennt Ihre Kunden

und Lieferanten und die mit ihnen vereinbarten Konditionen und trägt dieses Wissen in das neue Unternehmen. Schon sind Ihre Geschäftsgeheimnisse offenbart.

Welche Ansprüche habe ich vor Gericht, wenn meine Geschäftsgeheimnisse offenbart wurden?

Dr. Christian Lenz: Die Rechte Betroffener sind vielfältig. Zunächst haben Sie Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung sowie auf vollumfängliche Vernichtung und Herausgabe des Geschäftsgeheimnisses. Darüber hinaus müssen alle rechtsverletzenden Produkte zurückgerufen, entfernt und vernichtet bzw. zurückgenommen werden. Zudem steht Ihnen Schadensersatz zu – auch für immaterielle Schäden wie beispielsweise Imageverlust. Und schließlich wird die Offenbarung von Geschäftsgeheimnissen auch strafrechtlich verfolgt und mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren geahndet.

Und wie sieht es mit der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen durch Dritte aus?

Dr. Christian Lenz: Das Gesetz geht mit der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen durch Dritte härter um. Ein Beispiel: Bringt ein neuer Mitarbeiter Adresslisten eines früheren Arbeitgebers mit und setzt diese ein, so haftet nicht nur der neue Mitarbeiter, sondern auch der neue Arbeitgeber schon bei fahrlässiger Unkenntnis. Das heißt für die Zukunft, dass Unternehmer stets dafür Sorge tragen müssen, dass Informationen nicht durch sogenannte unbefugte Erlangung beschafft werden. Hierzu zählen neben der unbefugten Erlangung durch andere Personen auch der unbefugte Zugang, die unbefugte Aneignung oder das unbefugte Kopieren von Dokumenten, Gegenständen, Materialien, Stoffen oder elektronischen Dateien, die Geschäftsgeheimnisse enthalten oder aus denen sich diese ableiten lassen.

Gibt es auch Ausnahmen von diesen Regelungen?

Dr. Olaf Lüke: Ja, die gibt es, wie eingangs kurz erwähnt. So ist beispielsweise die Ausübung der Meinungsfreiheit vom Gesetz unberührt. Diese schützt gerade investigativ tätige Journalisten. Zudem besteht immer noch die Möglichkeit der Abwägung im Einzelfall. Auch das Whistleblowing zur Aufdeckung von Straftaten oder Fehlverhalten eines Unternehmens ist vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen – im Gegenteil das Gesetz bietet Whistleblowern mehr Schutz, sofern die Offenlegung des Geschäftsgeheimnisses altruistischer Natur ist und nicht dem persönlichen Vorteil des Whistleblowers dient. Zudem ist die Offenlegung durch Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung gestattet, wenn dies erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann.



Dr. Christian Lenz

ist Rechtsanwalt bei der dhpg. Der Fokus seiner Tätigkeit liegt in der IT- und datenschutzrechtlichen Beratung mittelständischer Unternehmen. Dr. Christian Lenz ist ein ausgewiesener Experte bei Fragestellungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und hat viele Unternehmen bei der Umsetzung der Anforderungen zur EU-DSGVO begleitet.



Dr. Olaf Lüke

ist Rechtsanwalt bei der dhpg. Er berät mittelständische Unternehmen und ihre Gesellschafter sowie Vereine und Stiftungen in gesellschafts- und steuerrechtlichen Fragen. Er gilt als ausgewiesener Experte im Personen- und Kapitalgesellschaftsrecht. Regelmäßig begleitet er mit seinem Team Unternehmen bei Umstrukturierungen sowie in nationalen und internationalen M&A-Transaktionen.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Konkrete Hinweispflicht gilt auch für Urlaubsansprüche aus Vorjahren

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte jüngst entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht automatisch zum Jahresende verfallen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch konkret auf Resturlaubsansprüche aus Vorjahren hinweisen und ihn auffordern muss, diesen Urlaub zu nehmen. Das gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer auf den Urlaub verzichtet hat.

Kernaussage

Der EuGH hat in der jüngsten Vergangenheit entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht automatisch zum Jahresende verfallen, sondern nur wenn der Arbeitnehmer konkret und rechtzeitig auf den drohenden Verfall hingewiesen und ihm die Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Arbeitgeber gegeben wurde. Hierüber hatten wir bereits berichtet. Das Landesarbeitsgericht Köln hat nun mit Urteil vom 9.4.2019 entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch konkret auf Resturlaubsansprüche aus Vorjahren hinweisen und ihn auffordern muss, diesen Urlaub zu nehmen. Das gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer auf den Urlaub verzichtet hat.

Sachverhalt

Im konkreten Fall ging es um einen langjährig bei einer Apotheke beschäftigten Boten. Im Arbeitsvertrag war zwischen den Parteien vereinbart worden, dass die regelmäßige Arbeitszeit zwar 30 Stunden/Woche beträgt und der Arbeitnehmer auch für diese Stundenanzahl vergütet wird, aber der Bote auf seinen Wunsch nur jeweils 27,5 Stunden/Woche – gegen Verrechnung von Urlaub – arbeiten muss. Entsprechend wurde dies auch mehrere Jahre zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelebt. Als das Arbeitsverhältnis Anfang 2017 endete, verlangte der Arbeitnehmer indes einen Ausgleich für Urlaubsansprüche aus den Jahren 2014 bis 2016. Der Arbeitgeber lehnte einen solchen Ausgleich mit der Begründung ab, dass der Urlaub bereits gewährt worden sei und der Bote auch keinen darüber hinausgehenden Urlaub verlangt habe. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer. In erster Instanz war er vor dem Arbeitsgericht nicht erfolgreich; im Berufungsverfahren aber gab das Landesarbeitsgericht Köln dem Kläger weitestgehend recht.

Entscheidung

Nach Ansicht der Richter waren die Urlaubsansprüche nicht durch die vereinbarte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit erfüllt worden, da dies nicht als Erholungsurlaub

nach Maßgabe der Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zu bewerten sei. Auch seien die Urlaubsansprüche für die Jahre 2014 bis 2016 nicht bereits verfallen. Unter Berücksichtigung des europäischen Rechts sei ein Verfall nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret auf seine Urlaubsansprüche hingewiesen, ihn klar und rechtzeitig zur Inanspruchnahme aufgefordert und über den andernfalls drohenden Verfall informiert hätte. Allein dem Arbeitgeber obliege die Initiativlast, den Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr zur Inanspruchnahme aufzufordern. Diese Verpflichtung gelte auch für Urlaubsansprüche aus Vorjahren – so das Landesarbeitsgericht. Der Arbeitgeber wurde daher verpflichtet, dem Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung jeweils in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs für die Jahre 2014 bis 2016 zu zahlen.

Konsequenz

Das Urteil setzt damit die jüngste Rechtsprechung des EuGH fort und stellt klar, dass die Vorgaben ebenfalls für Urlaubsansprüche gelten, die noch aus den Vorjahren bestehen. Auch wenn die Entscheidung bislang (noch) ein Einzelfall ist, ist das wirtschaftliche Risiko für Arbeitgeber hoch. Für diese bedeutet das Urteil, jetzt schnellstmöglich aktiv zu werden. Klargestellt wurde nochmals, dass Urlaubsansprüche (nicht mehr) automatisch verfallen, sondern der Arbeitnehmer ganz klar und rechtzeitig auf seine bestehenden Ansprüche, die Inanspruchnahme und den andernfalls drohenden Verfall durch den Arbeitgeber nachweisbar hinzuweisen ist.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Bundesfinanzhof veröffentlicht Urteil zu nicht ortsfest eingesetzten Berufsgruppen

Seit Einführung der „ersten Tätigkeitsstätte“ ist in vielen Fällen unklar geblieben, ob überhaupt eine Tätigkeitsstätte vorliegt oder ein günstigerer Ansatz als Reisekosten möglich ist. Der Bundesfinanzhof hat jetzt anhand von fünf vorgelegten Fällen für Klarheit gesorgt.

Kernaussage

Beruflich veranlasste Fahrtkosten von Arbeitnehmern sind grundsätzlich in tatsächlicher Höhe als Werbungskosten abziehbar. Die Wege zwischen der Wohnung und dem Arbeitsort werden allerdings durch die sogenannte Entfernungspauschale eingeschränkt. Diese beträgt unabhängig vom Verkehrsmittel 0,30 € je Entfernungskilometer. Dabei definiert das seit dem Jahr 2014 geltende neue Recht den Arbeitsort als „erste Tätigkeitsstätte“ im Gegensatz zur „regelmäßigen Arbeitsstätte“. Mit der Neuregelung sind

auch materielle Änderungen verbunden, denn die erste Tätigkeitsstätte wird anhand der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Zuordnung durch den Arbeitgeber bestimmt, während es nach der Altregelung auf den qualitativen Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers ankam. Liegt dagegen keine Tätigkeitsstätte vor, kann das durch Ansatz von Fahrtkosten für Auswärtstätigkeiten und Verpflegungspauschalen zu einem günstigeren Ergebnis führen.

Sachverhalt

Der erste Streitfall betraf einen Polizisten, der arbeitstäglich zunächst seine Dienststelle aufsuchte und von dort seinen Einsatz- und Streifendienst antrat. Die Tätigkeiten in der Dienststelle beschränkten sich im Wesentlichen auf die Vor- und Nachbereitung des Einsatz- und Streifendienstes. In seiner Einkommensteuererklärung machte er Werbungskosten entsprechend der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung nach Dienstreisegrundsätzen geltend. Er ging davon aus, dass keine erste Tätigkeitsstätte vorlag, da er schwerpunktmäßig außerhalb der Polizeidienststelle im Außendienst tätig war. Das Finanzamt berücksichtigte lediglich die Entfernungspauschale und strich die Mehraufwendungen für Verpflegung. Ähnlich erging es einer Pilotin mit fester Heimatbasis, die Reisekosten erfolglos geltend machte. Das Gleiche galt auch für eine Luftsicherheitskontrollkraft mit täglich wechselnden Einsatzorten auf dem 1.500 Hektar großen Flughafengelände. Zwei weitere Urteile betrafen befristete Arbeitsverhältnisse: Zum einen bekam ein Leiharbeiter während der Befristung eine Zuordnung zu einer anderen Tätigkeitsstätte und beantragte ab diesem Zeitpunkt Reisekosten. Im anderen Fall sah ein sogenannter Gesamthafenarbeiter, der fast täglich ein neues Arbeitsverhältnis zu einem Hafeneinzelbetrieb begründete, seine Beschäftigung als Einsatzwechseltätigkeit. Lediglich der Leiharbeiter bekam vor dem Finanzgericht recht, aber hier ging die Finanzverwaltung in Revision.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof hat die Einschränkung der Neuregelung als verfassungsgemäß angesehen und (fast) alle Fälle negativ beschieden. Hiernach ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer durch arbeits- oder dienstrechtliche Festlegungen sowie entsprechende Absprachen und Weisungen des Arbeitgebers dauerhaft einer ersten Tätigkeitsstätte zugeordnet ist. Ist dies der Fall, kommt es auf den qualitativen Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr an. Es reicht aus, dass der Arbeitnehmer am Ort der ersten Tätigkeitsstätte zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu erbringen hat. Das war bei dem Streifenpolizisten im Hinblick auf Schreibearbeiten und Dienstantrittsbesprechungen der Fall. Fliegendes Personal, das von seinem Arbeitgeber arbeitsrechtlich einem Flughafen dauerhaft zugeordnet ist und auf dem Flughafengelände zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten erbringt, die arbeitsvertraglich geschuldet sind, hat dort seine erste Tätigkeitsstätte. Das tat die Pilotin mit der Flugvor- bzw. Flugnachbereitung und somit war unerheblich, dass sie überwiegend im internationalen Flugverkehr tätig war. Der Bundesfinanz-

hof weist zudem darauf hin, dass auch ein großflächiges und entsprechend infrastrukturell erschlossenes Gebiet (z.B. Werksanlage, Betriebsgelände, Bahnhof oder Flughafen) als großräumige erste Tätigkeitsstätte in Betracht kommt. Deswegen scheiterte auch die Luftsicherheitskontrollkraft mit ihrem Antrag. Licht im Schatten gibt es nur bei dem Leiharbeiter: Denn erfolgt während der Befristung eine Zuordnung zu einer anderen Tätigkeitsstätte, stellt Letztere keine erste Tätigkeitsstätte mehr dar, weshalb ab diesem Zeitpunkt wieder die Dienstreisegrundsätze Anwendung finden. Bei dem Hafenarbeiter wurde der Fall an das Finanzgericht zurückverwiesen, um prüfen zu lassen, ob ortsfeste Einrichtungen des Arbeitgebers im Hafengelände vorliegen. Ist das der Fall, sieht es schlecht aus.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Facebooks „Gefällt mir“-Button auf Webseiten nur noch nach Aufklärung und Einwilligung

Der „Gefällt mir“-Button von Facebook lässt sich mittels Plug-in sehr einfach auf der eigenen Webseiten integrieren. Dass dieser jedoch nicht ohne die Einwilligung des Nutzers angezeigt werden darf, zeigt ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs in einem Vorlageverfahren zum Mode-Onlinehändler Peek & Cloppenburg.

Kernaussage

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 29.7.2019 entschieden, dass das Einblenden des „Gefällt mir“-Buttons von Facebook auf Webseiten nur nach Aufklärung und Einwilligung der Nutzer rechtmäßig ist. Der EuGH verpflichtet die Webseitenbetreiber zur Aufklärung über die Funktionsweise (z.B. den Zweck) der Buttons und zur Information der Webseitenbesucher über die Datenerhebung. Anschließend muss eine ausdrückliche Einwilligung der Nutzer eingeholt werden. Damit entsteht eine Mitverantwortlichkeit der einzelnen Webseitenbetreiber neben Facebook.

Hintergrund

Der EuGH befasste sich in einem Vorlageverfahren des Oberlandesgerichts Düsseldorf mit dieser Frage aufgrund einer Unterlassungsklage der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen gegen den Mode-Onlinehändler Fashion ID der Peek & Cloppenburg KG. Dieser hatte einen solchen „Gefällt mir“-Button von Facebook auf seiner Webseite verwendet. Sobald ein Nutzer die Webseite lädt, die die „Gefällt mir“-Buttons von Facebook verwendet, werden seine IP-Adresse, die Webbrowserkennung sowie Datum

und Zeit des Aufrufs an Facebook übermittelt – auch ohne Anklicken des Buttons und ohne Facebook-Account. Eine solche Verarbeitung personenbezogener Daten benötigt zu ihrer Rechtmäßigkeit eine Rechtsgrundlage gemäß Art. 6 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Entscheidung

Der EuGH sieht eine Verarbeitung der Daten zum Zweck der Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen gemäß diesem Artikel hier als nicht ausreichend an. Folglich ist zur Verarbeitung eine Einwilligung notwendig. Außerdem muss die Informationspflicht gemäß Art. 13 DSGVO eingehalten werden. Aufgrund dieser Datenerhebung und -übermittlung „im gemeinsamen wirtschaftlichen Interesse“ des Webseitenbetreibers und Facebooks

entsteht die Mitverantwortlichkeit des Webseitenbetreibers. Für die anschließende Weiterverarbeitung ist jedoch allein Facebook zuständig und mangels Mitentscheidungsspielraums des Webseitenbetreibers allein verantwortlich. Diese Vorgaben sind auch auf andere ähnlich funktionierende Plug-ins anzuwenden.

Konsequenz

Aus Gründen des Datenschutzes sollten beim Einsatz von Plug-ins auf Webseiten diese Vorgaben beachtet werden, auch wenn der bürokratische Aufwand für die Betreiber dadurch steigt und das Einwilligungsprinzip die Webseitennutzung komplizierter und umständlicher macht. Bei Fragen zum rechtssicheren Einsatz von Plug-ins stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

Praxistipp

Wie prüfen Sie die Identität bei einer Anfrage zu personenbezogenen Daten?

Anfragen von Betroffenen können auf allen erdenklichen Kommunikationswegen bei Ihnen eingehen. Nur selten wird es aber wohl dazu kommen, dass Ihnen die betroffene Person dabei persönlich gegenübersteht und Sie sich den Ausweis zeigen lassen können. Egal, ob also postalisch, mittels elektronischer Kommunikation oder per Telefon: Sie sollten sich vor Auskunftserteilung sicher sein, dass Sie diese tatsächlich dem Betroffenen selbst zukommen lassen und es nicht zu einer Verwechslung bei Namensidentität mit einem anderen Kunden kommt.

Zusätzliche Informationen erfragen oder abgleichen

Eine Möglichkeit, die Identität sicherzustellen, ist es, die für die Anfrage genutzte E-Mail-Adresse oder Telefonnummer mit den bekannten Daten abzugleichen. Nicht immer sind diese jedoch mit den Bestandsdaten identisch. In diesem Fall können weitere Informationen, etwa Geburtstag oder Wohnort, abgefragt werden. Eine abschließende Sicherheit stellen diese zusätzlichen Informationen zwar nicht dar, aber im Regelfall eine verhältnismäßige Identifikationsmaßnahme.

Identifizierung über das Nutzerkonto

Nicht immer hat der Betroffene ein Nutzerkonto bei dem Unternehmen, an das er sein Auskunftersuchen richtet. Ist dies jedoch der Fall, genügt es für eine sichere Identifizierung, dass der Betroffene sein Ersuchen über dieses an Sie richtet oder Sie sich dieses im Nutzerkonto bestätigen lassen.

Video- oder Post-Ident-Verfahren

Aufwendiger für den Betroffenen und mit zusätzlichen Kosten für das Unternehmen verbunden sind die Identifikationsverfahren über die Post oder Anbieter von Video-Ident-Verfahren. Sie bieten jedoch auch eine hohe Sicherheit.

Qualifizierte elektronische Signaturen

Bei einem Auskunftersuchen, das mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist, etwa durch

Nutzung des Dienstes De-Mail oder die Verwendung der Online-Ausweisfunktion des Personalausweises, kann auf die Richtigkeit des übermittelten Namens geschlossen werden. Diese Verfahren werden zum einen jedoch noch nicht von vielen genutzt und es bleiben auch Restrisiken, wie Verwechslungen durch Namensidentität.

Kopie des Ausweises/Passes

Eine relativ einfache Möglichkeit, die Identität zu überprüfen, ist die Anforderung einer Ausweiskopie. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Sie den Betroffenen darauf hinweisen, dass er alle Angaben außer dem Namen, der Anschrift, dem Geburtsdatum und dem Gültigkeitsdatum schwärzen darf. Zudem dürfen Sie die Ausweiskopie nur zur Identifizierung verarbeiten und müssen Sie im Anschluss sofort löschen.

Unser Tipp

Die Wahl der Identifikationsmethode sollten Sie davon abhängig machen, wie hoch die Gefahr ist, dass die Daten in die falschen Hände geraten. Kriterien sollten hier insbesondere die Größe des Datenbestands und die Art der Datenkategorien sein. Je größer die Datenmenge und je sensibler die Daten, desto sicherer sollte die gewählte Identifikationsmethode sein.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen, Privat

Ermäßigte Besteuerung von Überstundenvergütungen für mehrere Jahre

Das Finanzgericht Münster hatte zu klären, ob Auszahlungen von über mehrere Jahre angesammelten Überstunden eines Arbeitnehmers Vergütungen im Sinne der Fünftelregelung sind.

Kernaussage

Einkünfte, die über einen Zeitraum von mehreren Jahren erwirtschaftet, aber nur in einem Jahr realisiert werden, unterliegen als außerordentliche Einkünfte gemäß § 34 EStG einer ermäßigten Besteuerung durch die sogenannte Fünftelregelung. Ohne eine solche Begünstigung würden diese Einkünfte andernfalls durch die Steuerprogression überdurchschnittlich hoch besteuert. Zu den außerordentlichen Einkünften gehören beispielsweise Abfindungen, Gewinne aus Betriebsveräußerungen oder Vergütungen, die für mehrjährige Tätigkeiten gezahlt werden. Letztere waren Gegenstand in einem aktuell vor dem Finanzgericht Münster entschiedenen Fall. Es ging um die Frage, ob Auszahlungen von Überstunden eines Arbeitnehmers Vergütungen im Sinne dieser Vorschrift sind.

Sachverhalt

Der Kläger war als Arbeitnehmer beschäftigt und leistete in den Jahren 2013 bis 2015 mehr als 300 Überstunden. 2015 erkrankte er schwer. Als abzusehen war, dass der Kläger infolge seiner Erkrankung nicht mehr an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren konnte, schloss er 2016 mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich einen Aufhebungsvertrag. Der Aufhebungsvertrag sah unter anderem vor, dass dem Kläger die erbrachten und noch nicht ausgezahlten Überstunden mit einem Betrag von 6.000 Euro vergütet werden sollten. Daneben erhielt der Kläger im Jahr 2016 noch eine Vergütung für die noch nicht genommenen Urlaubstage und bezog eine Rente sowie krankheitsbedingte Lohnersatzleistungen. In seiner Einkommensteuererklärung beanspruchte er hinsichtlich der Überstundenvergütungen die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes für außerordentliche Einkünfte nach der sogenannten Fünftelregelung. Das Finanzamt lehnte dies ab mit der Begründung: Die Auszahlung von Überstundenvergütungen sei eine Erschwerniszulage und damit Teil des laufenden Arbeitslohns, für den es keine steuerliche Begünstigung geben kann. Dass die Überstunden in einem Einmalbetrag ausgezahlt werden, sei insoweit unbeachtlich.

Entscheidung

Das Finanzgericht Münster kam zu dem Ergebnis, dass die ausgezahlten Überstundenvergütungen als steuerlich begünstigte Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit im

Sinne von § 34 Abs. 1 EStG zu qualifizieren sind, und gab damit dem Kläger recht. Nach Ansicht der Richter kann die Nachzahlung einer Überstundenvergütung steuerlich nicht anders behandelt werden als eine Lohnnachzahlung für die reguläre Arbeitsleistung, denn auch mit einer Überstundenvergütung werden Arbeitsleistungen (Tätigkeiten) des Arbeitnehmers entlohnt. Die Voraussetzung der Mehrjährigkeit sah das Gericht vorliegend ebenfalls als erfüllt an, denn mit der Vergütung der Überstunden für die Jahre 2013 bis 2015 erstreckte sich der Zeitraum über mehr als einen Veranlagungszeitraum und umfasste zugleich mehr als zwölf Monate. Zudem sei dem Kläger die Vergütung – wie vom Gesetzgeber gefordert – „zusammengeballt“ zugeflossen, da die Überstunden im Jahr 2016 in einer Summe ausgezahlt wurden. Und schließlich lag hierfür auch ein wirtschaftlich vernünftiger Grund vor, denn die zusammengeballte Entlohnung erfolgte aufgrund eines einvernehmlich geschlossenen Aufhebungsvertrags.

Konsequenz

Mit seinem Urteil hat das Finanzgericht Münster der anderslautenden Sichtweise des Finanzgerichts Hamburg aus dem Jahr 2002 widersprochen. Auf dessen Urteilsbegründung hatte sich nämlich das Finanzamt in seiner Einspruchsbegründung gestützt. Vor dem Hintergrund der uneinheitlichen Finanzgerichtsrechtsprechung und der höchstrichterlich bislang unbeantworteten Frage der Tarifbegünstigung von Zahlungen für Überstunden hat das Finanzgericht Münster die Revision beim Bundesfinanzhof zugelassen. In vergleichbaren Fällen sollten Steuerpflichtige daher unter Hinweis auf das Urteil des Finanzgerichts Münster bzw. bei Anhängigkeit des Verfahrens beim Bundesfinanzhof unter dem entsprechenden Aktenzeichen das Ruhen des Verfahrens gemäß § 363 Abs. 2 Abgabenordnung (AO) beantragen.



Immer Probleme mit dem Fahrtenbuch

Obwohl das Fahrtenbuch häufig günstigere Werte liefert, wird es selten genutzt, da vielen der Aufwand zu hoch ist. Mancher glaubt, mit elektronischen Fahrtenbüchern nun die Lösung gefunden zu haben, doch so einfach ist dies nicht.

Fall

Strittig war die Zulässigkeit eines elektronischen Fahrtenbuchs. Der Kläger hatte ein „elektronisches Fahrtenbuch“ erworben. Dieses wurde nicht eingebaut, sondern (vereinfacht) mittels Stecker mit dem Fahrzeug verbunden. Mithilfe eines GPS-Empfängers wurden die Bewegungsdaten aufgezeichnet. Der Zweck einer Fahrt ist vom Anwender anzugeben und so lange veränderbar, bis der Anwender eine Periode im Programm „abschließt“. Hierzu muss er den tatsächlichen Kilometerstand eingeben, der mit den vom Programm ermittelten Werten abgeglichen wird. Gründe für Abweichungen können der Ausfall des GPS-Senders, das Abschalten des Gerätes oder Ähnliches sein. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung beanstandete das Finanzamt die Aufzeichnungen. So wich der Kilometerstand von den Angaben in Werkstattrechnungen um circa 10.000 km ab, die Fahrten wurden lediglich nummeriert, statt den Zweck anzugeben, und im Anschluss an einen Fahrzeugwechsel führte das Programm den Kilometerstand des Altfahrzeugs weiter, statt mit null zu beginnen. Das Finanzamt verwarf daher das Fahrtenbuch, was in den Streitjahren zu Nachzahlungen zwischen 3.000 und 7.000 € führte. Hiermit war der Kläger nicht einverstanden.

Entscheidung

Das Niedersächsische Finanzgericht verwirft das Fahrtenbuch ebenfalls. Entscheidend hierfür war, dass der Kläger das Fahrtenbuch nicht zeitnah geführt hatte. Denn hierzu hätte der Kläger auch die Angaben zum Zweck der Fahrten zeitnah ergänzen müssen, die Aufzeichnungen des Programms alleine reichten nicht aus. Auch der notwendige zeitnahe Abgleich der Kilometerstände unterblieb, woraus sich die hohen Abweichungen erklärten.

Konsequenz

Elektronische Fahrtenbücher mögen eine Hilfe im Hinblick auf die Ermittlung der privaten Kfz-Nutzung sein. Jedoch gilt es, Folgendes zu beachten: Nicht alles, was sich elektronisches Fahrtenbuch nennt, erfüllt auch die Anforderungen der Finanzverwaltung. Wer ein zulässiges Fahrtenbuch nutzt, sollte die Nutzung auch beherrschen und in Zeitabständen die Qualität der Aufzeichnungen prüfen. Die Aufzeichnungen müssen unveränderlich sein und alle notwendigen Angaben zeitnah erfolgen, die zeitnahe Aufzeichnung der Bewegungsdaten alleine reicht hierfür nicht aus.

Gesetzentwurf zur Rückführung des Solidaritätszuschlags

Fast 30 Jahre nach dem Fall der Mauer nimmt die Abschaffung des Solidaritätszuschlags konkrete Formen an: allerdings erst ab dem Jahr 2021 – und auch nicht für alle Steuerzahler. Bezieher höherer Einkommen und Kapitalgesellschaften sollen auch künftig den vollen Zuschlag zahlen müssen.

Schrittweise Abschaffung des Solidaritätszuschlags

Nachdem sich die Regierungsparteien bereits im Koalitionsvertrag auf einen schrittweisen Abbau des seit 1995 erhobenen Solidaritätszuschlags verständigt hatten, liegt nun ein erster Gesetzentwurf hierzu vor. Trotz langwieriger politischer Diskussionen bleibt es danach zunächst bei einer nur teilweisen Abschaffung des Solidaritätszuschlags für geringe und mittlere Einkommen. Der Personenkreis, der von der Abschaffung profitiert, soll aber größer ausfallen als bislang angenommen. Die Rückführung des Soli soll ab dem Veranlagungszeitraum 2021 gelten.

Vollständige Entlastung für rund 90 % der Soli-Zahler

Der Gesetzentwurf sieht eine Anhebung der Freigrenzen vor, bis zu denen kein Solidaritätszuschlag erhoben wird. Dies führt dazu, dass Ledige bis zu einem Jahreseinkommen von circa 61.200 € keinen Solidaritätszuschlag mehr zahlen müssen. Bei Verheirateten liegt die Grenze bei circa 122.500 €. Eine „Milderungszone“ im Anschluss an die Freigrenze vermeidet einen Belastungssprung und stellt einen kontinuierlichen Anstieg der Gesamtbelastung durch Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag sicher. Hierdurch sollen in etwa weitere 6,5 % der Soli-Zahler zumindest teilweise vom Solidaritätszuschlag entlastet werden. Ab einem Jahreseinkommen von rund 96.000 € für Ledige sowie etwa 192.000 € für Verheiratete wird – wie bisher – der volle Solidaritätszuschlag fällig.

Auswirkung auf Unternehmenssteuern

Die Freigrenzen gelten gleichermaßen für Unternehmen, deren Einkommen bei den Inhabern oder Gesellschaftern der Einkommensteuer unterliegt (Einzelunternehmen, Personengesellschaften wie GbR, oHG, KG, GmbH & Co. KG). Im Ergebnis werden somit bereits kleine mittelständische Unternehmen nicht vom Solidaritätszuschlag entlastet. Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) werden – unabhängig von der Höhe des Einkommens – nicht von der Rückführung des Solidaritätszuschlags erfasst. Sie zahlen weiterhin den vollen Solidaritätszuschlag auf die Körperschaftsteuer.

Erste Einordnung

Mit der (teilweisen) Abschaffung des Solidaritätszuschlags löst die Politik ein Versprechen ein. Die Abschaffung war und ist unabhängig davon verfassungsrechtlich geboten,

da es sich nach wie vor um einen zeitlich begrenzt eingeführten Steuerzuschlag handelt. Vor diesem Hintergrund erscheint auch die lediglich teilweise Abschaffung für nur einen Teil der Steuerzahler verfassungsrechtlich fragwürdig. Es wäre ehrlicher und aus verfassungsrechtlicher Sicht auch weniger bedenklich gewesen, den Solidaritätszuschlag vollständig abzuschaffen und stattdessen den Spitzensteuersatz anzuheben. So ist es nur eine Frage der Zeit, bis die ersten Klagen der „verbleibenden Soli-Zahler“ anhängig werden.

GmbH-Geschäftsführer, Unternehmen

Steuerbetrug durch Erwerber gefährdet die Steuerfreiheit von Exporten

Basierend auf einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Versagung von Steuerfreiheit innergemeinschaftlicher Lieferungen bei wissentlicher Teilnahme an einem Steuerbetrug, geht das Finanzgericht Köln einen Schritt weiter.

Hintergrund

Um Umsatzsteuerbetrug zu verhindern, enthält das Umsatzsteuergesetz (UStG) Regelungen, die die wissentliche Teilnahme an einem Betrug sanktionieren, auch wenn der betroffene Unternehmer direkt keinen Vorteil hiervon hat. Die Rechtsprechung des EuGH geht in die gleiche Richtung, was in entsprechenden Fällen die Versagung der Steuerfreiheit innergemeinschaftlicher Lieferungen bzw. des hiermit verbundenen Vorsteuerabzugs zur Folge hat. Das Finanzgericht Köln geht noch einen Schritt weiter.

Fall

Die Klägerin hatte 2013 19 Kfz in die Türkei geliefert. Die türkischen Behörden vermuteten, dass die Klägerin zusammen mit weiteren deutschen Firmen von 2007 bis 2012 Kfz im Gesamtwert von circa 100 Millionen Euro steuerfrei in die Türkei geliefert hatte, wobei der Verdacht bestand, dass die zugehörigen Rechnungen unterfakturiert worden waren, um Verbrauchs- bzw. Umsatzsteuer in der Türkei zu umgehen. Eine bei der Klägerin durchgeführte Prüfung bestätigte die Vermutung. Demnach hatte sie von 2008 bis 2013 circa 1.100 Kfz mit inhaltlich falschen Rechnungen in die Türkei verkauft, was zu einem Schaden in Höhe von 40 Millionen Euro in der Türkei führte. Obwohl das Finanzamt überzeugt war, dass die Lieferungen in die Türkei erfolgt waren, versagte es die Steuerbefreiung für die Ausfuhren. Es begründete dies mit der Missbrauchsrechtsprechung des EuGH, die nicht nur für die Unterstützung von Steuerbetrug in der Europäischen Union, sondern auch in Drittländern gelte. Hiergegen wandte sich die Klägerin, da sie ordentliche Ausfuhranmeldungen abgegeben, den tatsächlich vereinnahmten Kaufpreis auch besteuert habe und der Betrug in der Türkei lediglich behauptet worden sei.

Entscheidung

Das Finanzgericht Köln ist überzeugt, dass die Klägerin zumindest von dem Betrug wusste bzw. ihn gegebenenfalls sogar bewusst gefördert hat. Auch kommt es zu dem Ergebnis, dass die Abnehmer eine nach türkischem Recht strafbare Steuerhinterziehung vorgenommen haben. Ebenso folgt das Finanzgericht der Auffassung des Finanzamts, dass die Missbrauchsrechtsprechung des EuGH auch auf Ausfuhren anzuwenden ist, sodass es bei der Versagung der Steuerfreiheit bleibt.

Konsequenz

Das Urteil erweitert die Missbrauchsrechtsprechung des EuGH auf Ausfuhren, sodass auch die wissentliche Unterstützung von Steuerumgehungen in Drittländern die Steuerfreiheit tatsächlich erfolgter Ausfuhren gefährdet. Allerdings hat das Finanzgericht die Revision beim Bundesfinanzhof zugelassen, um zu klären, ob dies zutreffend ist.

GmbH-Geschäftsführer, Privat

Keine persönliche Haftung des Geschäftsführers gegenüber Dritten bei „Griff in die Kasse der GmbH“

Grundsätzlich haftet der Geschäftsführer einer GmbH gegenüber Gesellschaftsgläubigern nicht persönlich wegen eines zur Insolvenz der GmbH führenden „Griffs in die Kasse“.

Kernaussage

Ein GmbH-Geschäftsführer ist allein der GmbH gegenüber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass diese rechtmäßig agiert und ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt. Außenstehende Dritte können aus diesem Innenverhältnis keine Ansprüche herleiten. Demzufolge kann ein GmbH-Geschäftsführer auch nur dann persönlich auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung eines Gläubigers der GmbH in Anspruch genommen werden, wenn er gerade in Bezug auf die Schäden des Anspruchstellers sittenwidrig gehandelt hat.

Sachverhalt

Der Beklagte war Geschäftsführer einer GmbH. Die Klägerin, eine Mühle, belieferte die GmbH mit Weizen, den diese wiederum weiterverkaufte und die Erlöse auf ihrem Konto vereinnahmte. Gleichzeitig bezog die Klägerin ihrerseits Sachgüter von der GmbH. Zwischen den Parteien bestand eine Kontokorrentabrede, nach der die Auszahlung des Differenzbetrags von der GmbH an die Klägerin jeweils im Folgejahr erfolgen sollte. Eine Zahlung unterblieb jedoch und der Beklagte stellte einen Insolvenzantrag für die GmbH, der mangels Masse abgewiesen wurde. Grund für die Zahlungsunfähigkeit der GmbH war eine eigenmäch-

tige Entnahme des Beklagten in Höhe von 100.000 € aus deren Vermögen. Die Klägerin meinte, der Beklagte sei ihr persönlich wegen Insolvenzverschleppung, Betrugs und der Verletzung von Geschäftsführerpflichten zu Schadensersatz verpflichtet. Sie unterlag; der Bundesgerichtshof verwies die Sache an die Unterinstanz zur erneuten Entscheidung zurück.

Entscheidung

Ein Schadensersatzanspruch der Klägerin gegen den Geschäftsführer persönlich wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung setzt voraus, dass er mit der gegen die guten Sitten verstoßenden Handlung gerade denjenigen schädigt, der den Anspruch geltend macht. Die Pflicht des Geschäftsführers, auf die Einhaltung der Sorgfaltspflichten durch die GmbH zu achten, besteht nur im Innenverhältnis der GmbH gegenüber und nicht im Außenverhältnis zu Dritten. Aus vertraglichen Beziehungen werden ebenfalls nur die Vertragspartner verpflichtet, nicht Dritte. Auch der Geschäftsführer einer GmbH ist im Verhältnis zu den vertraglichen Beziehungen der von ihm vertretenen GmbH lediglich Dritter und aus den für sie geschlossenen Verträgen insoweit nicht persönlich verpflichtet. Da die GmbH die Gelder der Klägerin auch nicht treuhänderisch verwahrt hatte, bestand keine strafrechtlich relevante Verletzung von Vermögensbetreuungspflichten.

Konsequenz

Das Urteil knüpft an die bisherige Rechtsprechung an, dass gegenüber einer GmbH grundsätzlich nur ein Anspruch hinsichtlich des Gesellschaftsvermögens durchgesetzt werden kann. Es existiert keine gesellschaftsrechtliche Anspruchsgrundlage für Dritte gegen den Geschäftsführer. Gläubigern einer GmbH steht bei einer Pflichtverletzung des Geschäftsführers der Weg über die Pfändung von Forderungen der GmbH gegen ihren Geschäftsführer offen.



GmbH-Geschäftsführer

Abfärbewirkung bei Beteiligungseinkünften gilt nicht für die Gewerbesteuer

Eine nicht gewerblich tätige Personengesellschaft kann gleichwohl gewerbliche Einkünfte erzielen, wenn sie an einer anderen Mitunternehmerschaft beteiligt ist. Für diese Abfärbung gibt es keine Bagatellgrenze, wie jetzt der Bundesfinanzhof entschieden hat.

Hintergrund

Eine Personengesellschaft erzielt nicht nur gewerbliche Einkünfte, wenn sie selbst einen Gewerbebetrieb unterhält. Gewerbliche Einkünfte liegen auch – und zwar in vollem Umfang – vor, wenn sie neben einer vermögensverwaltenden oder freiberuflichen Tätigkeit auch eine gewerbliche Tätigkeit ausübt oder wenn sie sich an einer anderen gewerblichen Personengesellschaft beteiligt. Die Gewerblichkeit färbt dann insgesamt auf die Einkünfte der Personengesellschaft ab, weshalb in diesem Zusammenhang auch von der Abfärbetheorie gesprochen wird. In der Folge unterliegen die Einkünfte der Personengesellschaft auch der Gewerbesteuer. Der Bundesfinanzhof hat in der Vergangenheit bereits entschieden, dass durch die Personengesellschaft selbst erzielte Einkünfte aus Gewerbebetrieb bei einer im Übrigen nicht gewerblich tätigen Personengesellschaft bis zu einem Betrag von 24.500 € und 3 % des Gesamtnettoumsatzerlöses (Bagatellgrenze) nicht zu einer Abfärbung bzw. Umqualifizierung der Einkünfte führen. Nun stand die Frage im Raum, ob die Bagatellgrenze auch für die Abfärbung aufgrund gewerblicher Beteiligungseinkünfte gilt. Am 6.6.2019 nahm der Bundesfinanzhof hierzu Stellung.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof entschied, dass gewerbliche Beteiligungseinkünfte unabhängig von ihrem Umfang einkommensteuerrechtlich immer zur Umqualifizierung der nicht gewerblichen Einkünfte führen. Dies begründet der Bundesfinanzhof unter anderem damit, dass die Umqualifizierung für den Steuerpflichtigen auch zu steuerlichen Vorteilen führen kann. Dies ist etwa bei einer Rücklagenbildung oder einer Verlustberücksichtigung der Fall. Besonderheiten ergeben sich jedoch im Hinblick auf die Gewerbesteuer. Der Bundesfinanzhof entschied, dass eine Abfärbung nur dann verfassungsmäßig ist, wenn die Einkünfte nicht gewerbsteuerbar sind. Damit soll eine Gleichstellung von Personengesellschaften und Einzelunternehmen erreicht werden. Der Bundesfinanzhof begründet seine Entscheidung damit, dass – anders als bei der gewerblichen Abfärbung aufgrund originär gewerblicher Tätigkeit – der Schutz des Gewerbesteueraufkommens keinen legitimen Gesetzeszweck darstellt. Dies ergibt sich daraus, dass bei

der Ermittlung des Gewerbeertrags der Obergesellschaft die Anteile am Gewinn einer in- oder ausländischen Personengesellschaft gekürzt werden. Im Ergebnis findet somit keine Abfärbung für Zwecke der Gewerbesteuer statt (eingeschränkte Abfärbewirkung).

Konsequenz

Die Entscheidung des Bundesfinanzhofs beschränkt die Abfärbewirkung auf die Einkommensteuer. Eine zusätzliche Belastung mit Gewerbesteuer lässt sich daher in diesen Fällen vermeiden. Allerdings bringt die einkommensteuerrechtliche Gewerblichkeit im Bereich der Vermögensverwaltung auch Nachteile mit sich – etwa bleiben Immobilien steuerverhaftet und können auch nach zehnjähriger Haltedauer nicht steuerfrei veräußert werden. Aus diesem Grund ist die Abfärbewirkung aufgrund von Beteiligungseinkünften bei vermögensverwaltenden Personengesellschaften weiterhin im Auge zu behalten. Nach wie vor sollten gewerbliche Beteiligungen daher im Zweifel über eine Schwesterpersonengesellschaft gehalten werden.

GmbH-Geschäftsführer

Was tun bei falscher GmbH-Gesellschafterliste?

Einem zu Unrecht nicht in der Gesellschafterliste „seiner“ GmbH eingetragenen Gesellschafter steht ein Korrekturanpruch zu.

Kernaussage

Wer fälschlicherweise nicht als Gesellschafter in der Gesellschafterliste eingetragen ist, hat einen Anspruch gegen die GmbH auf Einreichung einer korrigierten Liste und zwar auch dann, wenn der tatsächlich eingetragene Scheingesellschafter der Korrektur widerspricht. Allerdings muss der „richtige“ Gesellschafter die Rechtslage zunächst in einem Rechtsstreit mit dem eingetragenen Listengesellschafter klären.

Sachverhalt

Ursprünglich war die Klägerin alleinige Gesellschafterin der beklagten GmbH. Sie trat ihren Geschäftsanteil per notarieller Beurkundung an eine Käuferin ab. Die Abtretung erfolgte unter der aufschiebenden Bedingung, dass die Käuferin eine vorformulierte Bürgschaftserklärung einer Bank an die Klägerin zu übergeben hatte. In der Erklärung fehlte jedoch der Passus „unter Verzicht auf Einreden“, was zunächst nicht auffiel. Da die GmbH bei Beurkundung der Abtretung noch nicht im Handelsregister eingetragen war, gingen die Vertragsparteien von der Unwirksamkeit der Abtretung aus und nahmen sie erneut vor. Die aufschiebende Bedingung wurde bei der Wiederholung nicht mehr erwähnt. Der Notar reichte daraufhin eine Gesellschafterliste beim Handelsregister ein, die die Käuferin als alleinige Gesellschafterin der GmbH auswies. Als die Abweichung in der Bürgschaftserklärung auffiel, zog die Klägerin vor

Gericht und meinte, die aufschiebende Bedingung sei aufgrund arglistiger Täuschung der Anteilskäuferin nicht eingetreten. Sie forderte die GmbH auf, eine Gesellschafterliste einzureichen, nach der sie selbst nach wie vor Inhaberin des Geschäftsanteils sei. Nach Vorlage einer korrekten Bürgschaftserklärung wurde der Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt. Das Landgericht erlegte die Kosten der Klägerin auf, mit der Begründung, die Klage hätte nicht gegen die GmbH erhoben werden dürfen. Dagegen wandte sich die Klägerin mit teilweisem Erfolg.

Entscheidung

Die Kosten des Rechtsstreits waren nach billigem Ermessen gegeneinander aufzuheben, denn es war richtig, die auf Korrektur der Gesellschafterliste gerichtete Klage gegen die GmbH zu erheben. Gesetzlich festgelegt ist, dass der Geschäftsführer zur Einreichung der Gesellschafterliste verpflichtet ist. Diese Pflicht ergibt sich auch aus seiner Eigenschaft als Organ der Gesellschaft. Ebenso folgt der Anspruch auf die Listenkorrektur letztlich aus dem mitgliedschaftlichen Verhältnis, das allein zwischen dem Gesellschafter und der Gesellschaft und gerade nicht unmittelbar zum Geschäftsführer besteht. Ein solcher Anspruch auf Einreichung einer korrigierten Gesellschafterliste besteht auch dann, wenn der tatsächlich eingetragene Scheingesellschafter der Einreichung einer korrigierten Gesellschafterliste widerspricht.

Konsequenz

Für den Erfolg der Klage wäre es hier darauf angekommen, ob die Klägerin zum Zeitpunkt der Klageerhebung Inhaberin des streitgegenständlichen Geschäftsanteils war. Dies hing wiederum davon ab, ob die Klägerin ihre auf die Abtretung des Geschäftsanteils gerichtete Willenserklärung wegen der behaupteten arglistigen Täuschung durch die Käuferin wirksam angefochten hat. Die von der Klägerin benannten Zeugen konnten aufgrund der übereinstimmenden Erledigungserklärung der Parteien indes nicht mehr vernommen werden. Daher entsprach es billigem Ermessen, die Kosten des Rechtsstreits gegeneinander aufzuheben.



Nexia Day 2019 – internationales Barbecue

Auch 2019 hieß es wieder: Let's celebrate „Nexia Day“. In 120 Ländern wird dieser Tag gefeiert. Ziel ist es, Nexia in den Mitgliedsunternehmen präsenter zu machen und dessen Werte in den Mittelpunkt eines Tages zu setzen. Denn: Ein internationaler Zugang wird für mittelständische Mandanten immer wichtiger. Somit ist es gut, auf ein Netzwerk zurückgreifen zu können, das international zu den Top-Ten-Netzwerken gehört, inzwischen 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst und damit viele Expertisen bietet.

„Globally connected“ und „Being there for clients“ sind Nexia-Werte, die wir, ebenso wie unsere Nexia- und VGD-Partner aus Maastricht und Gent, unterstreichen kön-

nen. Deshalb haben wir uns entschieden, in diesem Jahr den Nexia Day gemeinsam und mit ausgewählten Mandanten zu feiern. Was liegt im Sommer näher, als gemeinsam zu grillen? Zu unserer Freude haben sich die Partner und ihre Mandanten dazu extra auf den Weg nach Köln gemacht. Und bei dieser Gelegenheit haben wir einmal mehr festgestellt: 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 Unternehmer auch haben, wir haben weltweit immer einen Experten an der Hand.

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



Veröffentlichungen

RA Michael Huth, Praxishandbuch *Auslandsbeschäftigung*, Auslandsbeschäftigung und ihre sozialversicherungsrechtlichen Folgen (Teil 2) und Inlandstätigkeit ausländischer Arbeitnehmer (Teil 5), Erich Schmidt Verlag.

RA Michael Huth, *Das arbeitsrechtliche Mandat. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung*, Deutscher Anwaltverlag.

RA Frank Dickmann, *Wer zahlt den Polizeieinsatz?*, *Altenheim* 8/2019, S. 32 ff.

Larissa Hoss, *Warenlieferungen über ein Konsignationslager*, *Umsatzsteuer-rundschau* 16/2019, S. 615 ff.

Presse

www.deal-advisors.com

dhpg berät die S-UBG AG bei dem Erwerb der SATO GmbH
„Die dhpg hat die S-UBG AG aus Aachen beim Erwerb von Anteilen an dem Mönchengladbacher Schneidmaschinenhersteller SATO GmbH beraten. Die Übernahme von einem Drittel der Anteile erfolgte im März 2019, über die Höhe des vereinbarten Kaufpreises wurde Stillschweigen vereinbart. Zusätzlich zur Durchführung der Financial und Legal Due Diligence erstellte die dhpg auch sämtliche für die Transaktion erforderlichen Vertragswerke.“

WP Björn Pauli
bjoern.pauli@dhpg.de

www.finance-magazin.de

Audit & Tax-News: RSM, BDO, EY
„Der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Hagen Müller wechselt von der ETL in Berlin zur dhpg, ebenfalls am Berliner Standort. Bei ETL beschäftigte er sich als Niederlassungsleiter mit dem Einsatz digitaler Analyse- und Prüfungsmethoden in der Abschlussprüfung. Seine Digitalisierungserfahrung soll er nun bei der dhpg einsetzen. Müller begann seine Karriere nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre bei MDS Möhrle Poschinger & Partner.“

WP StB Hagen Müller
hagen.mueller@dhpg.de

www.rws-verlag.de

Zukunftslösung für LemnaTec-Geschäft steht
„Das Unternehmen war im Frühsommer 2019 in eine Schieflage geraten, da sich mehrere Projekte und Zahlungseingänge verzögerten und es nicht über eine ausreichende Kapitaldecke verfügte. [...] Gemeinsam mit dem Unternehmen entschied man sich, im Juni 2019 beim Amtsgericht Aachen Insolvenz in Eigenverwaltung zu beantragen. Zum vorläufigen Sachwalter bestellte das Gericht Rechtsanwalt Dr. Dirk Wegener von der dhpg Dr. Harzem & Partner.“

RA Dr. Dirk Wegener, MBL
dirk.wegener@dhpg.de

Folgen Sie uns jetzt auch auf



www.dhpg.de



Veranstaltungen

„dhpg Webinar: Rechtssicher kündigen“

Die Kündigung eines Mitarbeiters ist auch für erfahrene Führungskräfte immer eine Herausforderung. Für eine rechtssichere Kündigung muss ein Unternehmen eine Vielzahl an Punkten beachten. Wir möchten Ihnen am **24.9.2019** für den Fall der Fälle einen Überblick geben. Weitere Informationen finden Sie hier: www.dhpg.de/go/fMb-a23

„GmbH & Co. KG im Steuerrecht“

Die Besteuerung bei der GmbH & Co. KG führt in der Praxis immer wieder zu Auseinandersetzungen mit dem Finanzamt und Betriebsprüfern. Im Seminar am **27.9.2019** behandelt WP StB Klaus Altendorf die aktuellen Aspekte der Besteuerung der GmbH & Co. und erläutert mögliche Gestaltungsalternativen. Weitere Informationen finden Sie hier: www.dhpg.de/go/fMw-255af

„Bornheimer Berufsmesse 2019“

Wir kommen am **28.9.2019** zur Bornheimer Berufsmesse in der Europaschule und freuen uns auf Gespräche rund um den Einstieg als Auszubildender bei der dhpg. Weitere Informationen finden Sie hier: www.dhpg.de/go/hpf-cb786

„Save the date: Internationale Mitarbeitereinsätze und der schleichende Protektionismus“

Als Partner des Netzwerks Cross Globe bitten wir Sie, sich den **5.11.2019** vorzumerken. Wie laden Sie ab 16.00 Uhr ins KölnSKY ein. Key Note Speaker ist Dr. Michael Fuchs (CDU). Weitere Informationen finden Sie in der kommenden Ausgabe.



Zahlungstermine

September 2019

Steuern und Sozialversicherung

10.9. (13.9.)

/ Lohn- und Kirchensteuer
/ Umsatzsteuer

26.9.

/ 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

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

