

Die Geschichte lehrt die Menschen, dass die Geschichte die Menschen nichts lehrt.
Mahatma Gandhi; 1869 – 1948, indischer Philosoph und Staatsmann

Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

August 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Zuordnung von Leistungen zum Unternehmen – Zeitpunkt und Dokumentation der Entscheidung
2. Leasing-Sonderzahlung als Betriebsausgabe
3. GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung
4. Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig
5. Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Fälligkeitstermine

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u. Kirchenlohnsteuer,
Soli-Zuschlag (mtl.)

Gewerbesteuer, Grundsteuer

Sozialversicherungsbeiträge

Fällig am

12.8.2024
Zahlungsschonfrist – 15.8.2024
15.8.2024
Zahlungsschonfrist – 19.8.2024
Abgabe der Erklärung – 26.8.2024
Zahlung – 28.8.2024

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich
für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 1.7.2024 = 3,37 %
1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %
1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %
1.1. – 30.6.2023 = 1,62 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
<https://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

1. Zuordnung von Leistungen zum Unternehmen - Zeitpunkt und Dokumentation der Entscheidung

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat sich mit Schreiben vom 17.5.2024 als Folge mehrerer Entscheidungen des Bundesfinanzhofes (BFH) aus dem Jahr 2022 sowie einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2021 zur Zuordnung von Gegenständen zum Betriebs- oder Privatvermögen im Rahmen des Vorsteuerabzugs geäußert sowie zu den Fragen der Fristgebundenheit entsprechender Mitteilungen an die Finanzverwaltung und Dokumentation derselben.

Der EuGH hatte entschieden, dass die Finanzbehörde den Vorsteuerabzug in Bezug auf einen Gegenstand verweigern darf, wenn der Steuerpflichtige ein Wahlrecht hat, ob dieser dem Unternehmensbereich zugeordnet werden soll oder dem Privatvermögen, der Steuerpflichtige der Finanzbehörde aber bis zum Ablauf der Frist für die Abgabe der Umsatzsteuererklärung nicht erklärt hat, welche Zuordnung er vorgenommen habe oder zumindest entsprechende Anhaltspunkte für die Finanzverwaltung feststellbar seien.

Der BFH hatte in Ergänzung entschieden, dass bei Vorlage objektiv erkennbarer Anhaltspunkte innerhalb der Dokumentationsfrist keine fristgebundene Mitteilung an die Finanzbehörde erforderlich ist und diese auch noch nach Fristablauf nachgeholt werden könne. Eine Mitteilung ist demnach nur erforderlich, wenn keine objektiv erkennbaren Anzeichen vorliegen.

Die Dokumentation müsse innerhalb der gesetzlichen Regelabgabefrist für die Umsatzsteuererklärung erfolgen, wenn keine objektiv erkennbaren Beweisanzeichen vorhanden sind. Eine Fristverlängerung zur Abgabe der Steuererklärung verlängert nicht die Dokumentationsfrist. Bis zum Ablauf der Dokumentationsfrist kann eine im Voranmeldungsverfahren getroffene Entscheidung durch ausdrückliche Mitteilung korrigiert werden.

Das BMF hat daher nun klargestellt, dass bei einem Zuordnungswahlrecht auch Verträge mit Umsatzsteuerausweis oder Benennung in Bauantragsunterlagen, z. B. als Bürotrakt, als entsprechende Beweisanzeichen zu bewerten sind, auch für eine nur teilweise Zuordnung zum Unternehmen. Gleiches gilt für die betriebliche Versicherung eines Gegenstandes, Kauf oder Verkauf unter dem Firmennamen, bilanzielle und ertragsteuerliche Behandlung des Gegenstandes. Gleichwohl sollte auch Gründen der Rechtssicherheit eine rechtzeitige Mitteilung an das Finanzamt erfolgen.

Die Grundsätze des Schreibens des BMF vom 17.5.2024 sind in offenen Fällen anzuwenden. Das Schreiben des BMF kann auf dessen Homepage heruntergeladen werden. Das bislang gültige BMF-Schreiben vom 2.1.2014 wurde mit dem neuen Schreiben aufgehoben, der Umsatzsteuer-Anwendungserlass wurde ebenfalls entsprechend angepasst.

2. Leasing-Sonderzahlung als Betriebsausgabe

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich mit der Frage zu befassen, wie Leasingzahlungen, insbesondere Leasing-Sonderzahlungen, aufzuteilen sind, wenn ein Fahrzeug sowohl privat als auch beruflich genutzt wird. Konkret ging es um die Frage, ob Leasing-Sonderzahlungen, durch welche die laufenden Leasingraten gesenkt werden können bzw. konnten, zeitanteilig auf die Monate aufzuteilen sind oder bei einer Einnahmeüberschussrechnung vollständig im Jahr der Zahlung zu berücksichtigen sind.

Mit Urteil vom 12.3.2024 hat der BFH entschieden, dass Leasing-Sonderzahlungen für ein anteilig betrieblich genutztes Fahrzeug unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung auf die jeweiligen Monate der Nutzung aufzuteilen sind, vorausgesetzt, die laufenden Leasingraten konnten hierdurch gesenkt werden, was vorliegend der Fall war.

Zunächst sind einerseits die jährlichen Gesamtaufwendungen inklusive aller fixen Kosten und der Abschreibung festzustellen, hier einschließlich der anteiligen Leasing-Sonderzahlung verteilt auf die Gesamtnutzungsdauer, sodann sind diese in einen betrieblichen sowie privaten Anteil aufzuteilen.

Bei einem PKW ist der Aufteilungsmaßstab die Feststellung der beruflich und privat gefahrenen Kilometer im Verhältnis zur Gesamtstrecke. Ergibt sich hieraus ein beruflicher Nutzungsanteil von unter 10 %, ist das Fahrzeug zwingend dem Privatvermögen zuzuordnen. Auch hierfür ist nach dem Urteil des BFH nicht auf die zunächst beabsichtigte Nutzung abzustellen, sondern auf die tatsächliche Nutzung über den gesamten Leasingzeitraum. Die Kosten für das Fahrzeug können in einem solchen Fall nicht als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, sondern nur im Wege der Nutzungseinlage. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass der BFH im vorliegenden Fall nicht darüber entschieden hat, ob die Leasing-Sonderzahlung ggf. als vorab entstandene Werbungskosten auf der Basis einer beabsichtigten künftigen Nutzung in voller Höhe bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung hätte berücksichtigt werden können. Hierzu sollte die Beratung eines Steuerberaters eingeholt werden.

3. GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung

Mit Wirkung zum 1.4.2000 wurde in einem Unternehmen ein Geschäftsführer eingestellt und vertraglich ein Jahresgehalt von 60.000 DM sowie eine jährliche Tantieme von mindestens 12.000 DM vereinbart. Im November 2015 wies der Geschäftsführer eine Mitarbeiterin an, ihm eine Einmalzahlung in Höhe von 30.000 € mit dem Gehalt für November Mitte Dezember 2015 abzurechnen und auszuzahlen.

Die gleiche Anweisung kam auch in den Jahren 2016–2019 mit jeweils 35.000 € als Einmalzahlung, so dass sich diese auf insgesamt 170.000 € beliefen. Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft für 2015 und 2016 wurden festgestellt, wobei dem Geschäftsführer Entlastung erteilt wurde. Auch für das Jahr 2017 erteilte man dem Geschäftsführer Entlastung. 2020 beschlossen dann die Gesellschafter in einer Gesellschaftsversammlung die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen in Höhe von 170.000 € gegenüber dem Geschäftsführer wegen Verletzung seiner Obliegenheitspflichten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Brandenburg kamen zu der Entscheidung, dass der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht angewendet hat, indem er die Zahlung von jährlichen Einmalzahlungen an sich veranlasste, welche die vertraglich vereinbarte Vergütung überstiegen und von den Mitgesellschaftern auch nicht gebilligt worden waren.

Die Haftung für die Jahre 2015–2017 ist allerdings durch die von den Gesellschaftern beschlossene Entlastung des Geschäftsführers ausgeschlossen. Zu der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gehört die Trennung eigener Interessen von den Interessen des Unternehmens. Die Frage, in welcher Höhe das zu zahlende Grundgehalt angesichts der weiteren Gehaltskomponenten als angemessen anzusehen ist, kann nicht vom Geschäftsführer allein bestimmt werden. Vielmehr ist zur Entscheidung über die Höhe der Vergütung die Gesellschafterversammlung berufen. Der Geschäftsführer wurde verurteilt, an das Unternehmen 70.000 € (je 35.000 € aus 2018 und 2019) plus Zinsen zu zahlen.

4. Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig

Der Geschäftsführer einer GmbH kann seine Tätigkeit nur dann selbstständig ausüben, wenn er am Gesellschaftskapital beteiligt ist (sog. Gesellschafter-Geschäftsführer), während bei einem Fremdgeschäftsführer eine selbstständige Tätigkeit grundsätzlich ausscheidet.

Selbst ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist aber nicht per se kraft seiner Kapitalbeteiligung selbstständig tätig, sondern muss, um nicht als abhängig beschäftigt angesehen zu werden, über seine Gesellschafterstellung hinaus die Rechtsmacht besitzen, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft bestimmen zu können.

Eine solche Rechtsmacht ist bei einem Gesellschafter gegeben, der mindestens 50 v.H. der Anteile am Stammkapital hält oder bei einer geringeren Kapitalbeteiligung nach dem Gesellschaftsvertrag über eine umfassende („echte“ oder „qualifizierte“), die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität verfügt.

Hiervon kann auch im Falle besonderer Rücksichtnahme aufgrund familiärer Bindungen nicht abgesehen werden, selbst wenn der Betroffene faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führt, ohne dass ihn der oder die Gesellschafter daran hinderte, er also gleichsam „Kopf und Seele“ der Gesellschaft ist.

Die Richter des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen (LSG) entschieden daher, dass der Geschäftsführer der GmbH, deren alleinige Gesellschafterin seine Ehefrau war, sozialversicherungspflichtig war. Diese Entscheidung basierte auf den Regelungen in der Satzung und im Anstellungsvertrag. In dem Fall konnte der Geschäftsführer jedoch durch seine Rolle als Vermieter der Geschäftsräume und wesentlicher Betriebsmittel sowie als Darlehensgeber von über 110.000 € wirtschaftlichen Druck auf seine Frau ausüben. Nach Auffassung der LSG-Richter führten aber die möglichen wirtschaftlichen Folgen einer Kündigung nicht zu umfassenden Einflussmöglichkeiten, die der Stellung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers entsprochen hätten.

5. Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Wiederholte, persönliche Angriffe und beleidigende Äußerungen gegenüber Kollegen können eine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Ferner stört ein Arbeitnehmer nachhaltig den Betriebsfrieden, wenn er ständig vorgibt, alles besser zu wissen, und dies gegenüber Kollegen und Vorgesetzten kundtut.

In einem Fall aus der Praxis äußerte sich eine Arbeitnehmerin abfällig über Kollegen bzw. Kolleginnen (Bezeichnung als faule und schlechte Mutter) und bezeichnete diese allesamt als faul. Bereits ca. 5 Monate vorher erhielt sie eine Abmahnung, weil ihr Verhalten erheblich den Betriebsfrieden störten.

Im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung der einschlägigen Abmahnung und andererseits der langen Betriebszugehörigkeit (über 10 Jahre) und des Status als Alleinerziehende gelangte das Landesarbeitsgericht Thüringen zu der Auffassung, dass die ordentliche Kündigung verhältnismäßig ist.

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht für die anderen Mitarbeiter, die unter der permanenten Streitlust der Mitarbeiterin litten, war es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die Störung des Betriebsfriedens weiterhin hinzunehmen.

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

(abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex
(2020 = 100)

2024: Juni = 119,4; Mai = 119,3; April = 119,2; März = 118,6;
Februar = 118,1; Januar = 117,6

2023: Dezember = 117,4; November = 117,3; Oktober = 117,8;
September = 117,8; August = 117,5; Juli = 117,1

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<https://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.