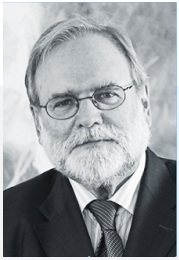


NEWSLETTER 1/2021



EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

weit mehr nun als ein Jahr lang haben wir Fragestellungen und Themen während der COVID-19-Epidemie gemeinsam mit Ihnen „auf

Sicht“ entschieden. Viele dieser Fragen standen im Vordergrund und betrafen den operativen Bereich, arbeits- und gesellschaftsrechtliche Aspekte ebenso wie die Finanzplanung und damit auch deren steuerrechtliche Konsequenzen.

Offensichtlich wird nun mehr und mehr klar, dass es vorerst weniger ein post-CORONA, als vielmehr ein cum-CORONA geben wird. Wir sehen, dass sich neben den aktuellen, epidemiebedingten Fragestellungen nun auch wieder grundsätzliche Themen im Vordergrund bewegen. Dies zeigt sich ebenso beim Gesetzgeber wie auch in den Judikaten der Gerichte. Entsprechend zeigen die Entscheidung zu Eingangsrechnungen sowie zum korrekten arbeitsrechtlichen Umgang mit Urlaubsansprüchen, dass der Unternehmer seine grundlegenden Standardprozesse immer wieder anpassen muss.

Gleiches gilt für die sogenannte Gesellschafterliste, die für das Verhältnis von Unternehmen zu deren Gesellschaftern und ihren Rechten ausschlaggebend ist.

Ebenso grundlegend – und vor der Bundestagswahl im September dieses Jahres auch hochaktuell – sollte sich der Unternehmer wieder Gedanken zur Strukturierung und etwaigen Nachfolge seines privaten und unternehmerischen Vermögens machen. Wichtige Eckpfeiler stellen hier insbesondere die in dieser Ausgabe dargestellten Entscheidungen des BFH dar.

Wir wünschen Ihnen in diesen Zeiten auch weiterhin alles Gute und eine anregende Lektüre!

Ihr Hans-Jürgen Spitzweg

Umsatzsteuer – Ist die Berichtigung von Rechnungen rückwirkend möglich?

Noch immer ist nicht abschließend geklärt, unter welchen Voraussetzungen Eingangsrechnungen mit Wirkung für die Vergangenheit berichtigt werden können, damit keine Nachzahlungszinsen auf den Vorsteuerabzug anfallen. Hierzu liegt nunmehr eine interessante Entscheidung des Niedersächsischen Finanzgerichts vor (11 K 324/19).

Damit eine Rechnung zum Vorsteuerabzug berechtigt, muss diese zahlreiche Angaben enthalten. Fehlt eine dieser Angaben, dann ist der Vorsteuerabzug erst möglich, wenn die Rechnung insoweit ergänzt bzw. berichtigt worden ist. Wurde in der Vergangenheit bereits auf Grundlage der unvollständigen bzw. fehlerhaften Rechnung der Vorsteuerabzug vorgenommen, dann ist dieser an das Finanzamt zurück zu zahlen und kann erst nach der Berichtigung wieder vorgenommen werden. Dies führt zu Nachzahlungszinsen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat diese Rechtsprechung in den vergangenen Jahren dahingehend weiterentwickelt, dass eine Rechnung mit Rückwirkung berichtigt werden kann, wenn sie zumindest Angaben zum Rechnungsaussteller, zum Leistungsempfänger, zur Leistungsbeschreibung, zum Entgelt und zur gesondert ausgewiesenen Umsatzsteuer enthält. Problematisch sind daher nach wie vor die Fälle, in denen die Beteiligten davon ausgegangen sind, dass keine Umsatzsteuer auszuweisen ist, etwa in den Fällen des Schadensersatzes o. ä. und sich diese Annahme später als falsch herausstellt.

Das Niedersächsische Finanzgericht vertritt nunmehr die Auffassung, dass eine (rückwirkende) Berichtigung auch dann möglich sein muss, wenn keine Umsatzsteuer ausgewiesen wurde, weil die Beteiligten übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass keine Umsatzsteuer anfällt.

Im entschiedenen Fall waren Leistender und Leistungsempfänger irrtümlich davon ausgegangen, dass das Reverse-Charge-Verfahren anzuwenden ist, so dass keine Umsatzsteuer ausgewiesen wurde. In derartigen Fällen kann dem Unternehmer nach Auffassung des Gerichts der

» Fortsetzung Seite 2

INHALT

- 2 Unternehmensnachfolge – Vorsicht bei der Übertragung von Mitunternehmeranteilen | Vermögensnachfolge – Ertragswertverfahren oder Sachwertverfahren? | KURZMITTEILUNG
- 3 Zugang von Einwurf-Einschreiben | Verfall von Urlaubsansprüchen – Obliegenheiten des Arbeitgebers
- 4 DAS STICHWORT | Urlaub die Zweite: Kein Urlaub für Freistellungsphase in Altersteilzeit | Mittelbare Grundstücksschenkung – Gilt der Kaufpreis als Vergleichswert?
- 5 Kündigungsschutz Schwangerer bereits vor Arbeitsantritt | Anfechtung von Beschlüssen der GmbH – Maßgeblichkeit der Gesellschafterliste
- 6 Wir SPITZWEGs | EUROPA – KURZ NOTIERT

fehlende Steuerausweis nicht vorgeworfen werden, da bei der unterstellten Rechtslage gerade keine Umsatzsteuer ausgewiesen werden darf. Dementsprechend wurde eine rückwirkende Berichtigung der Rechnung bejaht.

Hinweis: Die Entscheidung ist von großer Praxisrelevanz. Immer dann, wenn die Beteiligten irrtümlicherweise davon ausgehen, dass keine Umsatzsteuer auszuweisen ist – etwa bei Zuschüssen, beim Schadensersatz, bei Umsätzen mit Auslandsbezug sowie bei der Inanspruchnahme von Steuerbefreiungen – könnte somit rückwirkend der Steuerausweis nachgeholt werden, so dass keine Nachzahlungszinsen anfallen.

Nachdem Revision eingelegt wurde, bleibt nunmehr die Entscheidung des BFH abzuwarten (V R 33/20).

Info bei Florian Huber

T 089 678006-618 florian.huber@spitzweg.com

Unternehmensnachfolge – Vorsicht bei der Übertragung von Mitunternehmeranteilen

Bei der Übertragung von Anteilen an Personengesellschaften muss darauf geachtet werden, dass zugehöriges Sonderbetriebsvermögen zeitgleich mit übertragen wird. Andernfalls drohen steuerliche Komplikationen, wie eine aktuelle Entscheidung des BFH zeigt (II R 38/17).

Der Anteil an einer Personengesellschaft bildet zusammen mit dem Sonderbetriebsvermögen – etwa einem der Gesellschaft zur Nutzung überlassenen Grundstück – den sog. Mitunternehmeranteil. Wird ein derartiger Mitunternehmeranteil im Wege der vorweggenommenen Erbfolge übertragen, dann muss darauf geachtet werden, dass der Gesellschaftsanteil und das Sonderbetriebsvermögen zum gleichen Zeitpunkt auf den Erwerber übergehen. Andernfalls droht eine steuerpflichtige Entnahme des Sonderbetriebsvermögens bzw. der Wegfall der schenkungsteuerlichen Verschonung.

In der Praxis besteht das Problem, dass Anteile an Personengesellschaften – meist in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG – regelmäßig aufschiebend bedingt auf die Eintragung des Erwerbers im Handelsregister abgetreten werden, um Haftungsrisiken für den Übernehmer des Anteils auszuschließen. Beim Sonderbetriebsvermögen erfolgt die Überlassung hingegen meist mit sofortiger Wirkung, so dass die Überlassungszeitpunkte auseinanderfallen. In diesem Fall treten die aufgezeigten ertragsteuerlichen bzw. schenkungsteuerlichen Nachteile ein, wie der BFH nunmehr bestätigt hat.

Hinweis: Bei der Konzeption des Überlassungsvertrags sollte in entsprechenden Fällen darauf geachtet werden, dass bei mitübertragenen Grundstücken des Sonderbetriebsvermögens die Bewilligung der Eigentumsumschreibung ebenfalls aufschiebend bedingt auf die Handelsregistereintragung des Kommanditisten geregelt wird, um steuerliche Probleme zu vermeiden.

Info bei Werner Häußler

T 089 678006-626 werner.haeussler@spitzweg.com

Vermögensnachfolge – Ertragswertverfahren oder Sachwertverfahren?

Bei der schenkweisen Übertragung von Grundstücken hat das Finanzgericht München den Anwendungsbereich des – meist ungünstigeren – Ertragswertverfahrens ausgeweitet (4 K 2988/17).

Geschäftsgrundstücke sowie gemischt genutzte Grundstücke werden für Zwecke der Schenkungsteuer im Ertragswertverfahren bewertet, wenn sich auf dem örtlichen Grundstücksmarkt eine übliche Miete ermitteln lässt. Trifft dies nicht zu, dann kommt das Sachwertverfahren zur Anwendung, was meist günstiger ist.

Nachdem insbesondere in kleineren Städten und Gemeinden meist keine hinreichend detaillierten Gewerberaummietspiegel existieren, erfolgt die Bewertung bislang überwiegend im Sachwertverfahren. Das Finanzgericht München vertritt hierzu nunmehr die Auffassung, dass es für die Anwendbarkeit des Ertragswertverfahrens bereits ausreicht, wenn sich (theoretisch) eine übliche Miete ermitteln lässt. Diese Voraussetzung sei bereits dann erfüllt, wenn in der näheren Umgebung mehrere vergleichbare Grundstücke vermietet würden. Nicht erforderlich sei hingegen, dass eine übliche Miete am Bewertungsstichtag bereits ermittelt worden ist.

Hinweis: Mit dieser Entscheidung weitet das Gericht die Anwendbarkeit des Ertragswertverfahrens zu Lasten der Steuerpflichtigen deutlich aus. Nach Auffassung des Gerichts soll es ausreichen, wenn sich die übliche Miete – ggfs. gutachterlich – ermitteln lässt. Ob bereits am Bewertungsstichtag entsprechende Mietspiegel etc. vorliegen, wäre demnach unbeachtlich. Ob der BFH dieser Rechtsauffassung folgen wird, bleibt nunmehr abzuwarten, nachdem die Revision zugelassen wurde.

Info bei Jörn Ehram

T 089 678006-620 joern.ehram@spitzweg.com

KURZMITTEILUNG

Bundestagswahl 2021

Mit dem Wahlausgang der anstehenden Bundestagswahl am 26.09.2021 wird sich – deutlicher als bei vorangegangenen Wahlen – zeigen, in welchem Umfang sich der steuerliche und rechtliche Rahmen für den Umgang mit Privatvermögen und betrieblichem Vermögen ändern wird. Die von den Parteien publizierten und diskutierten Vorschläge zur Änderung der Besteuerung zeigen, dass ein grundlegender Wandel der gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht ausgeschlossen ist.

Wir SPITZWEGs empfehlen daher, sich bereits grundlegend Gedanken zu noch nicht vorgenommenen Vermögensübertragungen zu machen, um ggf. bis zum Ende des Jahres 2021 sachgerecht und wohl überlegt die richtigen Entscheidung zu treffen, zugleich aber noch von dem bestehenden Steuerregime zur Vermögensübertragung zu profitieren.

Zugang von Einwurf-Einschreiben

Für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Zugang des Kündigungsschreibens eine der ersten maßgeblichen Voraussetzungen. Ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben persönlich zu überreichen oder zumindest unter Zeugen in seinen Hausbriefkasten einzuwerfen, so stellt sich die Frage, auf welchem Wege das Schreiben versandt werden soll, um den Zugang im Streitfall beweisen zu können. Von der Variante des Einschreibens/Rückscheins, welche eine persönliche Übergabe an den Arbeitnehmer erfordert, wird häufig – so auch von uns – abgeraten, da der Arbeitnehmer den Zugang des Einschreibens und damit der Kündigung vereiteln kann, indem er das Einschreiben nicht persönlich entgegennimmt und auch später nicht bei der Post abholt. Daher ist das sog. Einwurf-Einschreiben vorzuziehen, weil dieses vom Zusteller in den Hausbriefkasten des Empfängers eingeworfen wird und diesem damit zugeht.

Der Arbeitgeber verfügt über den Einlieferungsbeleg und kann den Sendestatus online verfolgen und sodann ausdrucken.

Problematisch kann die Übermittlungsform des Einwurf-Einschreibens allerdings dann werden, wenn der Arbeitnehmer trotz Vorlage des Einlieferungsbelegs und des Sendungsstatus bestreitet, eine Kündigung erhalten zu haben. Der ausgedruckte Sendungsstatus wird von der Rechtsprechung nicht als Beweis für den Zugang des Kündigungsschreibens anerkannt. Dies hat das LAG Baden-Württemberg (3 Sa 38/19) aktuell nochmals so entschieden und ausgeführt, dass der Sendungsstatus nicht ausreiche, um auf ihn den Anscheinsbeweis des Zugangs eines Schreibens zu gründen. Das LAG Baden-Württemberg begründet dies damit, dass aus dem Sendungsstatus der Name des Zustellers nicht hervorgeht und er auch keine technische Reproduktion einer Unterschrift des Zustellers beinhalte, der den Einwurf der Sendung beurkunde.

Gleichzeitig beinhaltet die Entscheidung des LAG aber einen durchaus hilfreichen Hinweis: Das LAG verweist auf den wesentlichen Unterschied des Sendungsstatus von der bei der Deutschen Post AG erhältlichen Reproduktion des Auslieferungsbelegs. Beim Einwurf-Einschreiben dokumentiere der Zusteller der Deutschen Post den Einwurf der eingeschriebenen Sendung in den Empfängerbriefkasten mit einer genauen Datums- und Uhrzeitangabe. Der dabei gefertigte Auslieferungsbeleg werde dann in einem Lesezentrum zentral für Deutschland eingescannt, sodass die genauen Auslieferungsdaten zur Verfügung stünden. Das Original des Auslieferungsbelegs werde zwar beim Scanning zerstört. Der Absender könne jedoch anschließend gegen Zahlung einer Gebühr einen Ausdruck des Auslieferungsbelegs erhalten, auf dem Datum und Ort des Einwurfs sowie der Name des Mitarbeiters der Deutschen Post dokumentiert seien.

Hinweis: Jedenfalls in solchen Fällen, in denen der Nachweis des Zeitpunkts des Zugangs eines Kündigungsschreibens wichtig ist, wie insbesondere bei einer außerordentlichen Kündigung oder zur Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist, sollte der Arbeitgeber die Kosten

für den Erhalt eines Ausdrucks des Auslieferungsbelegs nicht scheuen. Es handelt sich um einen verhältnismäßig niedrigen finanziellen Aufwand zur Erlangung größerer Rechtssicherheit. Es ist aber nochmals zu betonen, dass zur Übermittlung eines Kündigungsschreibens die persönliche Übergabe oder der Einwurf in den Briefkasten des Arbeitnehmers durch Zeugen einer Versendung per Post unbedingt vorzuziehen ist.

Info bei Heike Schulze Brandhoff

T 089 678006-146 heike.schulze.brandhoff@spitzweg.com

Verfall von Urlaubsansprüchen – Obliegenheiten des Arbeitgebers

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen weiterentwickelt und die Vorgaben des EuGH umgesetzt.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres möglich. Nach bisheriger Rechtsprechung galt der Verfall des Urlaubsanspruchs zum Jahresende bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums ohne dass der Arbeitgeber aktiv werden musste.

Nunmehr legt das BAG § 7 BurlG unter Beachtung der Arbeitszeitrichtlinie der EU und den Vorgaben des EuGH richtlinienkonform so aus, dass der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hinweist, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt. Das BAG spricht in seinen Urteilen hierzu (9 AZR 541/15; 9 AZR 423/16) von den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer.

Beispielhaft führt das BAG in den Entscheidungsgründen aus, wie der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllen kann. Danach reichen abstrakte Angaben etwa in einem Arbeitsvertrag oder einem allgemeinen Aushang am schwarzen Brett bzw. entsprechenden Informationen im Intranet regelmäßig nicht aus. Der Arbeitgeber muss sich vielmehr auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine „völlige Transparenz“ genügen. Regelmäßig kann der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten dadurch erfüllen, dass er dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Durch den Hinweis, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt, erfüllt der Arbeitgeber die Anforderungen an eine klare Unterrichtung. Nimmt der Arbeitnehmer in diesem Fall sei-

nen bezahlten Jahresurlaub nicht in Anspruch, obwohl er hierzu in der Lage war, geschieht dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen. Zum Jahresende bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums würde nicht genommener Urlaub dann verfallen.

Hinweis: Mit dem genannten Beispiel, wie der Arbeitgeber regelmäßig seinen Obliegenheitspflichten nachkommen kann, gibt das BAG den Unternehmen einen Leitfaden für die Praxis an die Hand. Aus Gründen der Rechtssicherheit raten wir dazu an, Arbeitnehmer, die zum Ende des Jahres hin noch über eine hohe Anzahl nicht genommener Urlaubstage verfügen, nochmals mit separater Mitteilung aufzufordern, den Urlaub zu beantragen und zu nehmen; anderenfalls würde er verfallen.

Info bei Heike Schulze Brandhoff

T 089 678006-146 heike.schulze.brandhoff@spitzweg.com

DAS STICHWORT

Stiftungen – neu gemacht

Der Bundestag hat ein Gesetz zur Modernisierung des Stiftungsrechts beschlossen. Das Ziel dieses Gesetzes ist zum einen die Vereinfachung des bestehenden Stiftungsrechts sowie der darüber hinaus die Vereinheitlichung der Regelungen für sämtliche Formen von Stiftungen. Insbesondere sollen die Voraussetzungen für die Entstehung, die Auflösung und Aufhebung von Stiftungen sowie die Durchführung für Stiftungsänderungen teilweise erleichtert, im Übrigen neu geregelt werden.

Des Weiteren soll es zukünftig möglich sein, Stiftungen, die ihren Zweck nicht mehr dauernd und nachhaltig erfüllen können, in ihrem Zweck zu beschränken, in andere Stiftungen umzugestalten oder – ohne Auflösung und Liquidation – mit anderen Stiftungen zusammen zu führen. Im Ergebnis werden die gesetzlichen Änderungen zu einer größeren Flexibilität bei der Ausgestaltung und dem Umfang mit und von Stiftungen führen. Entsprechend sieht das Gesetz auch vor, dass es künftig ein einheitliches Bundesstiftungsregister gibt, in dem alle Stiftungen, soweit sie am Rechtsverkehr teilnehmen, eingetragen sind.

Diese Flexibilisierung wird es zukünftig deutlich interessanter machen, Stiftungen als Instrument der Nachfolgeplanung sowie der Strukturierung von gemeinnützigen Unternehmensgruppen und Verbänden zu nutzen.

Urlaub die Zweite: Kein Urlaub für Freistellungsphase in Altersteilzeit

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Klage eines Arbeitnehmers auseinanderzusetzen, der für die Freistellungsphase seines Altersteilzeitverhältnisses nach dessen Beendigung vom Arbeitgeber Urlaubsabgeltung einforderte.

Der Arbeitnehmer vereinbarte mit dem Arbeitgeber, sein Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im sog. Blockmodell fortzusetzen. Nach dem Blockmodell war der Kläger bis zum 31.03.2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31.07.2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Nach seinem Arbeitsvertrag standen dem Kläger 30 Arbeitstage Urlaub zu. Im Jahr 2016 gewährte ihm der Arbeitgeber an acht Arbeitstagen Erholungsurlaub. Nach Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.07.2017 verlangte der Arbeitnehmer Abgeltung von 52 Urlaubstagen. Er vertrat den Standpunkt, dass er für die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit – während er an keinem einzigen Tag gearbeitet hatte – Anspruch auf die 52 Arbeitstage Urlaub erworben hätte.

Das BAG (9 AZR 481/18) hat dem eine Abfuhr erteilt und entschieden, dass einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitverhältnisses befindet und während dieser Zeit von der Arbeitspflichtentbunden ist, mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Die Freistellungsphase sei mit „Null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Bei einem Altersteilzeitverhältnis im Blockmodell seien Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder auf Grund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionrechts Arbeitnehmern gleich zu stellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

Man sollte meinen, dass dies selbstverständlich sei. Immerhin aber musste sich das BAG mit dieser Frage auseinandersetzen und ein Urteil fällen.

Hinweis: Diese Entscheidung sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei anderen Formen des Ruhens der Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers, wie beispielsweise während einer Elternzeit, andere Regeln gelten. So muss der Arbeitgeber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktiv werden, wenn er den Erholungsurlaub während der Elternzeit entsprechend kürzen möchte. Tut er dies nicht, so kann der Arbeitnehmer auch für Zeiten der Elternzeit Erholungsurlaub beanspruchen.

Info bei Heike Schulze Brandhoff

T 089 678006-146 heike.schulze.brandhoff@spitzweg.com

Mittelbare Grundstücksschenkung – Gilt der Kaufpreis als Vergleichswert?

Das FG Düsseldorf hat sich zur mittelbaren Grundstücksschenkung geäußert und dabei die Gestaltungsmöglichkeiten eingeschränkt (11 K 3447/19 BG).

Bei der mittelbaren Grundstücksschenkung wird dem Beschenkten Geld zugewendet, mit der Auflage, damit ein bestimmtes Grundstück zu erwerben. Schenkungsteuerlich wird dabei nicht der Geldbetrag angesetzt, sondern der Steuerwert des Grundstücks. Handelt es sich bei dem mittelbar zugewendeten Grundstück, wie im Regelfall, um ein Einfamilienhaus oder eine Eigentumswohnung, hat die Bewertung für Schenkungsteuerzwecke im Vergleichsverfahren zu erfolgen. Liegen im konkreten Fall keine

Vergleichswerte vor, so kommt das meist günstigere Sachwertverfahren zur Anwendung.

Im Urteilsfall hatte das Gericht entschieden, dass der Kaufpreis für das Grundstück der anzusetzende Vergleichswert sei. Der Kläger argumentierte hingegen, das Vergleichswertverfahren sei nur anwendbar, wenn eine Mehrzahl von vergleichbaren Grundstücken vorliege.

Hinweis: Gegen die Entscheidung wurde Revision eingelegt, so dass nunmehr die Entscheidung des BFH abzuwarten bleibt. In der Praxis muss aus Vorsichtsgründen davon ausgegangen werden, dass sich mit mittelbaren Grundstücksschenkungen keine Steuervorteile mehr erzielen lassen, wenn im Vergleichswertverfahren zu bewerten ist. Gleichwohl sollte gegen entsprechende Bescheide Einspruch eingelegt werden, um von einer möglicherweise abweichenden Entscheidung des BFH zu profitieren.

Ist Gegenstand der mittelbaren Grundstücksschenkung hingegen z. B. ein Geschäftsgrundstück oder ein Mietwohngrundstück, dann erfolgt die Bewertung im Ertragswertverfahren oder im Sachwertverfahren. In diesem Fall spielt der Kaufpreis für das Grundstück keine Rolle und es ergibt sich ein Steuervorteil, wenn der Steuerwert unter dem Kaufpreis liegt.

Info bei Michael Pfettner

T 089 678006-630 michael.pfettner@spitzweg.com

Kündigungsschutz Schwangerer bereits vor Arbeitsantritt

Schwangere Frauen genießen gemäß § 17 MuSchG einen besonderen Kündigungsschutz. Danach ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig, soweit nicht ausnahmsweise die Kündigung von der zuständigen Arbeitsschutzbehörde für zulässig erklärt wurde.

Bislang war streitig, ob der Sonderkündigungsschutz Schwangerer auch bereits vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme greift. Das BAG hat diese Frage nun zu Gunsten der Schwangeren geklärt und in einem Urteil hierzu (2 AZR 498/19) ausgeführt, dass das Kündigungsverbot gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG auch für eine Kündigung vor Arbeitsantritt gilt. Der Wortlaut der gesetzlichen Regelung sei zwar nicht eindeutig, doch führe die Gesetzessystematik, der Normzweck und die Entstehungsgeschichte der Regelung zu dem Auslegungsergebnis, dass es allein auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ankäme. Ein solches Arbeitsverhältnis entstünde bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen wird, sei unerheblich.

Im vom BAG entschiedenen Fall schlossen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Dezember 2017 einen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis sollte danach am 01.02.2018 beginnen. Am 18.01.2018, also vor Arbeitsbeginn und noch bevor die Arbeitnehmerin auch nur einen Tag für den Arbeitgeber tätig war, teilte die Arbeitnehmerin mit, dass sie schwanger sei und aufgrund einer chronischen Vorerkrankung mit sofortiger Wirkung ein umfassendes Beschäftigungsverbot attestiert worden sei. Der Arbeitgeber

kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis noch vor Arbeitsantritt am 30.01.2018. Er war der Auffassung, dass der besondere Kündigungsschutz noch nicht greife, da das Arbeitsverhältnis tatsächlich noch nicht begonnen habe. Auf die Klage der Arbeitnehmerin stellten die Arbeitsgerichte in allen Instanzen bis hin zum BAG fest, dass die Kündigung unwirksam wäre.

Hinweis: Beabsichtigt ein Arbeitgeber, einer Schwangeren zu kündigen, so muss er vorher die Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde beantragen und diese Zustimmung auch erhalten haben. Andernfalls ist die Kündigung ohne Weiteres unwirksam. Dies gilt nun auch, wenn die betroffene Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis tatsächlich noch nicht angetreten hat.

Info bei Hans-Jürgen Spitzweg

T 089 678006-146 hans-juergen.spitzweg@spitzweg.com

Anfechtung von Beschlüssen der GmbH – Maßgeblichkeit der Gesellschafterliste

In einer aktuellen Entscheidung des BGH (Az.: II ZR 391/18) sind noch einmal zwei wesentliche Eckpfeiler für den Gesellschafterstreit in der GmbH klargestellt worden:

Der BGH stellt für die Befugnis zur Anfechtung von Beschlüssen der Gesellschafterversammlung ausschließlich darauf ab, dass der betroffene Gesellschafter in der aktuellen Gesellschafterliste als solcher eingetragen ist; ist dies nicht der Fall, fehlt ihm die Anfechtungsbefugnis. Sobald die Gesellschafterversammlung einen anfechtbaren Beschluss durch einen neuen Beschluss bestätigt hat und dieser nicht fristgerecht angefochten wurde, ist die inhaltliche Entscheidung, die die Gesellschafterversammlung in beiden Beschlüssen getroffen hat, nicht mehr korrigierbar, sondern bestandskräftig.

Im entschiedenen Fall wurde einer von drei Gesellschaftern einer GmbH durch Beschluss der Gesellschafterversammlung ausgeschlossen, als Geschäftsführer aus wichtigem Grund abberufen und sein Geschäftsführer-Dienstvertrag fristlos gekündigt. Die Abberufung erfolgte konkret durch Einziehung der Geschäftsanteile des Gesellschafters. Als Folge der Einziehung gestattete die Satzung der GmbH, dass unmittelbar eine neue Gesellschafterliste zum Handelsregister eingereicht werden konnte. Der ausgeschlossene Gesellschafter war allein auf die Zahlung seines Abfindungsentgelts verwiesen. Die Gesellschafterversammlung bestätigte den Einziehungsbeschluss zeitlich nachfolgend in einer weiteren Gesellschafterversammlung.

In der Folge erhob der ausgeschlossene Gesellschafter Anfechtungsklage gegen den Einziehungs- und Abberufungsbeschluss. Der BGH versagte dem Gesellschafter jedoch die Klagebefugnis, weil für die Frage, ob aus den Geschäftsanteilen Rechte hergeleitet werden können, insbesondere Klagerechte, ausschließlich auf die Gesellschafterliste abzustellen ist. In der aktuellen, im Handelsregister eingestellten Gesellschafterliste war jedoch der betroffene (ehemalige) Gesellschafter nicht mehr einge-

tragen. Darüber hinaus wies der BGH die Revision zurück, weil der Einziehungs- und Abberufungsbeschluss in einer zeitlich nachfolgenden Gesellschafterversammlung nochmals im Beschlusswege bestätigt wurde.

Diesen zeitlich nachfolgenden Beschluss hatte der Gesellschafter nicht angefochten, so dass im Ergebnis Bestandskraft eingetreten war.

Hinweis: Verträge generell, insbesondere Gesellschaftsverträge, werden für „schlechte Zeiten“ erstellt. Daher muss – wie im vorliegenden Fall – ein Gesellschaftsvertrag praktikable Regelungen vorsehen, die es ausschließen, dass die Gesellschaft auf Dauer in Rechtsstreitigkeiten um ihren Gesellschafterbestand und ihre Geschäftsführer verhaftet ist.

Info bei Claudia Dietl

T 089 678006-611 claudia.dietl@spitzweg.com

Wir SPITZWEGs

PERSONALIE

Wir gratulieren Frau Barbara Schulz zu ihrer bestanden Steuerberaterprüfung. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von unternehmerischen Vermögensnachfolgen, der betriebswirtschaftlichen Beratung und im Zusammenhang mit insolvenzrechtlichen Steuerthemen.

VERANSTALTUNGEN

Dr. Stefan Simon:

- 7.10./10.10. Compliance und Industrie-Haftung Inhouse-Seminar BASF

EUROPA – KURZ NOTIERT

EU-Kommission veröffentlicht neue Standardvertragsklauseln für Datenschutz

Mit Entscheidung vom 04.06.2021 hat die EU-Kommission neue sogenannte Standardvertragsklauseln für den DSGVO-konformen Datentransfer personenbezogener Daten zwischen EU-Staaten und Drittländern sowie für den Rechtsverkehr innerhalb der EU zwischen Verantwortlichen und Auftragsverarbeitern veröffentlicht.

Damit wird wieder eine rechtssichere Grundlage für den Datenaustausch zwischen der EU und Drittländern ermöglicht, ebenso wie im Verhältnis zu sogenannten Auftragsverarbeitern. Denn der EuGH hatte mit Urteil vom 16.07.2020 den sogenannten „Privacy Shield“ für den Datenaustausch mit den USA für unwirksam erklärt und auch an den bislang bestehenden Standardvertragsklauseln Nachbesserungen gefordert.

Die EU-Kommission hat die neuen Standardvertragsklauseln ferner mit der DSK abgestimmt, auf die DSGVO hin aktualisiert und die Struktur der Standardvertragsklauseln zugunsten eines flexibleren Einsatzes im unternehmerischen Datentransfer geändert.

EU-Blocking-Verordnung ist bindend

Der Generalanwalt Hogan am EuGH hat in einem Verfahren zwischen einem deutschen Telekommunikationsdienstleister und einer iranischen Bank zu den Vorgaben der sogenannten EU-Blocking-Verordnung Stellung genommen und diese Regelungen als bindend im Verhältnis zwischen zwei Unternehmen bewertet. Die EU-Blocking-Verordnung bezweckt den Schutz vor Auswirkungen einer extraterritorialen Anwendung von Rechtsakten aus Drittstaaten, wie etwa von US-amerikanischen Rechtsvorschriften, die es deutschen Unternehmen verbieten, mit bestimmten iranischen Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu unterhalten. Die EU-Verordnung sieht dabei ein Verbot vor, dass deutsche Unternehmen ihre Geschäftsbeziehung mit iranischen Unternehmen beenden, nur um selbst nicht Sanktionen der US-Regierung zu unterliegen. Im vorliegenden Fall hatte ein deutsches Telekommunikationsunternehmen seine Geschäftsbeziehung zur deutschen Niederlassung einer iranischen Bank durch ordentliche Kündigung beendet. Die Bank klagte vor den ordentlichen Gerichten auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, weil diese ausschließlich zur Vermeidung von sogenannten Sekundärsanktionen der US-Regierung ausgesprochen worden sei. Der Generalanwalt am EuGH hat nun ausgeführt, dass das in der EU-Verordnung enthaltene Verbot auch im Privatrechtsverkehr Anwendung findet und dass ein Unternehmen, das seine Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen der Republik Iran beendet, konkret darlegen müsse, dass dies nicht auf die Wirkungen der ausländischen Rechtsakte (vorliegend der US-Rechtsvorschriften) zurückzuführen ist. In diesem Fall musste also nach Auffassung des Generalanwalts das Telekommunikationsunternehmen seine ordentliche Kündigung der Geschäftsbeziehung sachlich begründen. Darüber hinaus hat der Generalanwalt festgestellt, dass die EU-Verordnung solchen Unternehmen, die von Primärsanktionen betroffen sind, wie vorliegend der iranischen Bank, innerhalb der EU ein Klagerecht einräumt.

Auch wenn die Entscheidung des EuGH noch abzuwarten bleibt, sollten sich deutsche Unternehmen, die stark im US-Geschäft engagiert sind, mit diesem Rechtsrahmen vertraut machen.

Info bei Dr. Stefan Simon

T 089 678006-146 stefan.simon@spitzweg.com

IMPRESSUM

SPITZWEG Partnerschaft mbB | Putzbrunner Straße 71 | 81739 München

TEL +49 89 678 006 0 | FAX +49 89 678 006 111

E-MAIL info@spitzweg.com | WEB www.spitzweg.com

Der SPITZWEG-Newsletter erscheint in unregelmäßigen Abständen. Er dient der Erstinformation und ersetzt keine Beratung.