

INHALT

Editorial

Internationale Arbeitnehmermobilität führt zu komplexen steuerlichen Fragestellungen 1

Arbeitgeber

Endlose Fortschreibung von Urlaubstagen? 2

Unternehmen

Die Vorschriften zur Softwarebilanzierung benötigen ein Update 2

Der Kundenstamm in Bilanz- und Steuerrecht 3

Influencer: mit steuerlichen Pflichten nicht nachlässig umgehen 4

Kommentar

Digitalisierung: Gut gedacht ist nicht immer gut gemacht! 3

ATG intern

Gratulation zum bestandenen Steuerberaterexamen! 4

Impressum

Editorial

Internationale Arbeitnehmermobilität führt zu komplexen steuerlichen Fragestellungen

Die internationale Arbeitnehmermobilität ist in aller Munde. Aber nicht erst, seit das Kunstwort „Workation“ die Runde macht, ist Arbeiten im Ausland ein Thema. International agierende Unternehmen sind schon immer darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeiter zeitweise bei ausländischen Gruppenunternehmen tätig werden – das gilt nicht zuletzt auch für Verantwortung tragende Führungskräfte. Daraus resultierende arbeits- und steuerrechtliche Themen überraschen heute deshalb keinen mehr. Auch die grundlegenden Vorschriften der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sind kaum eine Geheimwissenschaft.



Wie komplex die Fragestellungen aber tatsächlich sein können, hat der Bundesfinanzhof (BFH) ganz aktuell demonstriert. Im Urteilsfall ging es um Stock Options, die einer Führungskraft für einen Auslandseinsatz gewährt wurden. Die Ausübung erfolgte aber erst nach der Heimkehr. Inzwischen unstrittig ist, dass die Besteuerung von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Ausübung stattfindet. Wie aber nun DBA-Recht, Auslandsaufenthalt und späteren Ausübungszeitpunkt zusammenbringen? Der BFH

macht es vor: Für die Anwendung der DBA-Regel dem Grunde nach ist die Ansässigkeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Ausübung der Option maßgeblich. Die Zuordnung des tatsächlichen Besteuerungsrechts bestimmt sich dann aber nach dem Veranlassungsprinzip, also danach, wo der Arbeitnehmer die Tätigkeiten erbracht hat, für die er die Stock Options erhalten hat. Der BFH spricht vom Erdienenszeitraum. Eine schlüssige, aber komplizierte Lösung, mit der das Problem jedoch noch nicht erschöpfend gelöst ist. Vielmehr hat der BFH die Vorinstanz mit der Prüfung beauftragen müssen, ob eventuell noch weitere DBA zu betrachten sind, weil der Arbeitnehmer während des Erdienens auch bei Gesellschaften in anderen Ländern im Einsatz war.

Das Beispiel zeigt, dass die abkommensrechtliche Besteuerung von Arbeitslohn nur scheinbar klar und einfach ist. Vielmehr bestehen vielschichtige Probleme. Reicht die Mobilität der Arbeitnehmer über Grenzen hinweg, müssen Unternehmen Vorsorge treffen, um unterschiedlichste Einzelfragen frühzeitig zu erkennen und zu lösen. Dass andere Länder bei besonders gelagerten Fällen dann jeweils zur gleichen Einschätzung kommen, bleibt dagegen eher dem Prinzip Hoffnung überlassen.



Dr. Simone Jäck

Steuerberaterin

Fachberaterin für Internationales Steuerrecht
Geschäftsführende Partnerin

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: info@kf.atg.de

Augsburger Treuhand

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: info@a.atg.de

ATG Rechtsanwalts-Gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Augartenweg 24 | 87437 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

Endlose Fortschreibung von Urlaubstagen?

Rechtlich unbeantwortet war bis dato die Frage, ob ein nicht genommener Urlaubsanspruch auch ohne Hinweis des Arbeitgebers zumindest den deutschen Verjährungsvorschriften unterliegt. In seinen beiden Ende vergangenen Jahres ergangenen Entscheidungen urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr zulasten der Arbeitgeber.

Bereits im Jahr 2019 hatte der Europäische Gerichtshof entschieden, dass der gesetzliche Mindesturlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nur zum Ende des Kalenderjahres respektive zum 31.03. des Folgejahres, im Fall von Langzeiterkrankten spätestens nach 15 Monaten, verfällt, sofern der Arbeitgeber den einzelnen Arbeitnehmer auf den drohenden Verfall hinweist. Der Hinweis muss dabei die Zahl der dem jeweiligen Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage enthalten. Zudem muss der Arbeitnehmer in der Unterrichtung aufgefordert werden, seinen Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass dieser noch im laufenden Kalenderjahr genommen werden kann. Gleichsam muss das Informationsschreiben einen Hinweis enthalten, dass nicht genommener Urlaub ansonsten verfällt. Aus diesem Urteil wird bereits klar, dass das deutsche

Urlaubsrecht inzwischen maßgeblich vom europäischen Recht überlagert wird.

In den neuesten beiden BAG-Entscheidungen wurde nun die bis dato offene Rechtsfrage geklärt, ob sich der Urlaub bei einem fehlenden Hinweis endlos fortschreibt oder ob zumindest nach drei Jahren die gesetzlichen Verjährungsvorschriften greifen.

Im ersten Fall klagte eine Arbeitnehmerin auf Abgeltung insgesamt 101 nicht genommener Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2017. Der Arbeitgeber berief sich auf die Verjährungsvorschriften, die grundsätzlich auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Dennoch entschied das BAG, dass die jeweilige dreijährige Verjährungsfrist nicht zwangsweise am Ende des jeweiligen Urlaubsjahres beginnt, sondern erst mit dem Hinweis des Arbeitgebers auf den drohenden Verfall. Fehlt ein entsprechender Hinweis, verfallen die Urlaubsansprüche weder am Ende eines Kalenderjahres noch am Ende des zulässigen Übertragungszeitraumes (31.03. des Folgejahres).

In seinem zweiten Urteil stellte das BAG nunmehr klar, dass die Hinweispflichten

auch grundsätzlich für die Fälle von Langzeiterkrankten gelten. Insofern gilt auch hier, dass der Urlaubsanspruch Langzeiterkrankter nicht wie bislang automatisch 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres (= Kalenderjahr) verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr noch bis Anfang Dezember 2014 gearbeitet hat und erst im Anschluss hieran bis August 2019 arbeitsunfähig erkrankt war. Auch in diesem Fall urteilten die Erfurter Richter, dass der Urlaub nicht nach 15 Monaten verfallen ist, da der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten bis zum 01.12.2014 nicht nachgekommen ist.

Als Konsequenz können diesen beiden Entscheidungen zufolge in einem bestehenden Arbeitsverhältnis Urlaubstage auch noch nach Jahren geltend gemacht werden, sofern der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist. Die Verjährung respektive der Verfall von Urlaubsansprüchen auch aus bereits vergangenen Jahren kann nur mit einem entsprechenden Hinweisschreiben in Gang gesetzt werden.

Die Vorschriften zur Softwarebilanzierung benötigen ein Update

Neue Technologien unterstützen die Wandlungsfähigkeit von Unternehmen und sind in einer digitalen Wirtschaft wesentlicher Innovationstreiber. Jedoch erschwert die unbeständige und komplexe technologische Entwicklung das Erfassen dieser Werte im Rahmen der Bilanzierung. Fraglich ist, ob die Rechnungslegungsvorschriften mit der Digitalisierung Schritt halten können und die aktuellen Regelungen zur Softwarebilanzierung eine sachgerechte Aussage über die Vermögens- und Ertragslage zulassen.

Sowohl die nationalen als auch die internationalen Rechnungslegungsvorschriften sehen ein faktisches Wahlrecht vor, selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens zu bilanzieren. Im Rahmen der Aktivierung einer selbst erstellten Software ist eine sachgerechte Dokumentation der Aufwendungen im Rahmen der Softwareentwicklung von großer

Bedeutung, damit sichergestellt ist, dass keine Aufwendungen ohne Zugehörigkeit zur Software aktiviert werden. Das stellt insbesondere für Gemeinkosten eine Herausforderung dar. Gerade auch Start-ups sind im Bereich der Softwareentwicklung tätig und verfügen oft über (noch) keine Kostenstellen-/Kostenträgerrechnung.

Ebenso lässt der Zeitpunkt des Erreichens der Betriebsbereitschaft von Software einen Interpretationsspielraum, der den Aktivierungsumfang beeinflusst. Neben den Problemen im Zuge des Ansatzes von entwickelter Software stellt die Bestimmung der Nutzungsdauer aufgrund fehlender Erfahrungswerte und einer häufig schnellen technologischen Weiterentwicklung eine Herausforderung dar. In der Folgebewertung von Software ist die Klassifizierung von Updates ein weiteres Problemfeld. Zum einen könnte es sich um Updates handeln,

die der Wartung dienen, womit die dazugehörigen Aufwendungen im Aufwand verbleiben. Zum anderen könnte das Update aber auch zu einer wesentlichen, über den bisherigen Zustand hinausgehenden Verbesserung der Software geführt haben, wodurch auch diese Aufwendungen als Herstellungskosten aktivierungsfähig sind.

Diese Problemfelder im Zuge der Aktivierung selbst erstellter Software im Zusammenspiel mit dem Ansatzwahlrecht zeigen, dass bei Unternehmen mit vergleichbaren Vermögensgegenständen die Vermögenslage und die Ertragslage je nach Ausübung des Aktivierungswahlrechts erheblich voneinander abweichen können. Damit sind die beschriebenen Problembereiche im Ergebnis geeignet, zu einem nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechenden Bild der Vermögens- und Ertragslage zu führen.

Kommentar

Digitalisierung: Gut gedacht ist nicht immer gut gemacht!

Die neue elektronische AU-Bescheinigung zwischen Theorie und Praxis

Bereits mehrfach verschoben und nunmehr seit dem 01.01.2023 für gesetzlich versicherte Arbeitnehmende verpflichtend, ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Von der Regelung derzeit ausgenommen sind privat Versicherte. Gleichfalls gilt die Regelung u. a. nicht für ärztliche Bescheinigungen von Ärzten aus dem Ausland.

Durch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollen Unternehmen entlastet werden. Das impliziert jedoch auch, dass Personalabteilungen ihre bisherigen Prozesse teilweise neu bewerten müssen. Seit dem 01.01.2023 obliegt es nun den Arbeitgebern, die Arbeitsunfähigkeitsdaten selbst bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse abzurufen. So müssen Arbeitgeber künftig beispielsweise auch bei geringfügig – mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten – und kurzfristig Beschäftigten im Personalfragebogen Auskünfte zur Krankenkasse einholen.

Damit der Arbeitnehmer auch im Fall von Problemen bei der Übermittlung im elektronischen Verfahren insbesondere zwischen Arzt und Krankenkasse (sog. Störfälle) einen Nachweis für seine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit erbringen kann, erhält dieser zunächst weiterhin einen Durchschlag in Papierform. Nicht bedacht wurde jedoch, dass der Durchschlag auch den Diagnose-Code enthält. Insofern muss der Arbeitnehmer zur Vermeidung datenschutzrechtlicher Probleme diesen vor Übersendung an den Arbeitgeber zwingend schwärzen.

Weiterer Nachteil für Arbeitgeber ist nunmehr, dass diese keine Kenntnis mehr darüber erlangen, welcher Arzt mit welcher Fachrichtung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt hat. Grundsätzlich bemessen Arbeitsgerichte der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen hohen Beweiswert zu, den der Arbeitgeber bei berechtigten Zweifeln jedoch erschüttern kann. Von berechtigten Zweifeln kann u. a. ausgegangen werden, wenn der ausstellende Arzt besonders häufig Arbeitsunfähigkeits-



Tanja Güttler
Rechtsanwältin

scheinigungen ausstellt (Doc Holiday). Hier stellt sich nunmehr die Frage, ob der Arbeitgeber in solchen Verdachtsfällen einen Auskunftsanspruch über den ausstellenden Arzt gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen kann. Gleichfalls rechtlich ungeklärt ist die Frage, ob Arbeitgeber Arbeitnehmende vertraglich zur Aushändigung des Durchschlags verpflichten können, um so beispielsweise Kenntnis über den ausstellenden Arzt zu erlangen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung letztlich positionieren wird.

Unternehmen

Der Kundenstamm in Bilanz- und Steuerrecht

Der Kundenstamm stellt die Kunden eines Unternehmens dar, die regelmäßig die Produkte oder Dienstleistungen eines Unternehmens in Anspruch nehmen. Der Kundenstamm ist für Unternehmen von großer Bedeutung, da er eine relevante Grundlage für die Umsatzplanung und die Vertriebsstrategie darstellt.

Nach deutschem Handelsrecht ist ein Kundenstamm als immaterieller Vermögensgegenstand des Anlagevermögens zu klassifizieren. Er ist nur dann zu aktivieren, wenn er entgeltlich erworben wurde, z. B. durch eine konkrete Kaufvereinbarung oder eindeutig separierbar mit eigener Verkehrsfähigkeit im Rahmen eines Kaufs eines

Unternehmens oder einer Unternehmens Einheit. Die Aktivierung des Kundenstamms erfolgt dann klassisch zu Anschaffungs- oder Herstellungskosten. Sofern der Kundenstamm hingegen im Unternehmen selbst gewachsen ist, darf er nicht aktiviert werden. Das Steuerrecht folgt dem Handelsrecht und setzt im Rahmen der Maßgeblichkeit dieselben Kriterien in Bezug auf Entgeltlichkeit und Greifbarkeit.

Steuerlich birgt die Frage, ob der Kundenstamm im Einzelfall tatsächlich ein immaterielles Wirtschaftsgut oder lediglich ein geschäftswertbildender Faktor ist, Risiken, wenn eine GmbH diesen mit gesondertem Pachtvertrag von einem Gesellschafter

pachtet. Die Finanzverwaltung erkennt den Pachtvertrag nämlich nicht an, wenn der Kundenstamm nicht isoliert verfügbar ist, und klassifiziert die Pachtzahlung als verdeckte Gewinnausschüttung mit der Verpflichtung, Kapitalertragsteuer abzuführen.

Auch im internationalen Konzernverbund ist beim Kundenstamm Vorsicht geboten. Der Übertrag eines schwer zu bewertenden Kundenstamms kann im Rahmen einer Funktionsverlagerung als Transferpaket zu versteuern sein. Zudem liegt im Übertrag im Verbundbereich ein unbedingt meldepflichtiges Kennzeichen für grenzüberschreitende Steuergestaltungen vor, das zu einer Anzeigepflicht führt.

Influencer: mit steuerlichen Pflichten nicht nachlässig umgehen

Als Unternehmer gilt im Umsatzsteuerrecht jeder, der eine selbstständige nachhaltige Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen ausführt. Es bedarf – im Gegensatz zur Einkommensteuer – keinerlei Gewinnerzielungsabsicht. Ein Influencer agiert grundsätzlich selbstständig und auch mit Wiederholungsabsicht. Die Hürden, um als Influencer umsatzsteuerlicher Unternehmer zu sein, sind deshalb niedrig.

Offensichtlich wird der umsatzsteuerpflichtige Leistungsaustausch, wenn ein Influencer für seine Posts eine Gegenleistung in Geld erhält. Aber auch wenn auf einem Profil Produkte oder Dienstleistungen angepriesen werden, die dem Influencer unentgeltlich

bereitgestellt wurden, ist darin eine Gegenleistung für die erbrachte Werbeleistung zu sehen. Es liegt ein umsatzsteuerlicher Leistungsaustausch vor, der im richtigen Land zutreffend gewürdigt werden muss.

Einzig die sogenannte Kleinunternehmerregelung bewahrt Influencer vor der Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen und dem Abführen von Umsatzsteuer. Diese greift, wenn der Umsatz im vorangegangenen Jahr nicht mehr als 22.000 € betragen hat und im laufenden Jahr voraussichtlich 50.000 € nicht überschreiten wird. Aber Achtung: In den relevanten Umsatz fließen auch alle Werte beworbener Produkte und Dienstleistungen ein, wenn diese mit dem Ziel

der Werbung unentgeltlich zur Verfügung gestellt wurden. Um diese Regelung anwenden zu können, bedarf es keines Antrags. Influencer, die diese Grenzen nicht überschreiten, können sich im Bereich der Umsatzsteuer zurücklehnen.

In der Einkommensteuer gibt es keine vergleichbare Erleichterungsvorschrift. Allerdings muss hier nicht nur die Einnahmenerzielungsabsicht, sondern auch die Gewinnerzielungsabsicht vorliegen. Stehen einigen wenigen Sachzuwendungen hohe Aufwendungen (z. B. für Videoausrüstung) gegenüber, kann die Tätigkeit als Influencer als sogenannte steuerliche Liebhaberei einkommensteuerlich ohne Folgen bleiben.

ATG intern

Gratulation zum bestandenen Steuerberaterexamen!

Wir gratulieren Julia Spitz (links) und Michaela Boppeler sehr herzlich zum Bestehen der anspruchsvollen Steuerberaterprüfung. Für ihre weitere berufliche Entwicklung wünschen wir den beiden viel Erfolg und nicht zuletzt auch den nötigen Spaß an der Arbeit. Wir freuen uns sehr auf die weitere Zusammenarbeit zum Besten unserer Mandanten.

Michaela Boppeler betreut unsere Mandanten mit einer langjährigen fundierten praktischen Erfahrung. Nach einer sehr erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zur Steuerfachangestellten hat sie zunächst die berufsbegleitende Weiterbildung zur Steuerfachwirtin absolviert, um im Anschluss das Steuerberaterexamen anzuhängen. Sie ist damit einen der möglichen Wege gegangen, den Berufstitel der Steuerberaterin zu erlangen.



Julia Spitz und Michaela Boppeler

Julia Spitz hat einen anderen Weg gewählt: Sie hat nach ihrem Studium, das sie mit dem Master of Science und dem Zertifikat „Tax Specialist“ abgeschlossen hat, bei uns als Steuer- und Prüfungsassistentin gearbeitet, bevor sie das Steuerberaterexamen absolviert hat.

Beide sind damit gleichermaßen bestens ausgebildet und wir sind stolz, sie in unseren Reihen zu wissen.

Impressum

Herausgeber

ATG Allgäuer Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 57
87435 Kempten (Allgäu)

V.i.S.d.P.

Dr. Simone Jäck

Konzeption und Realisation:

valido, Düsseldorf

Unser Service im Internet

Dieses aktuelle Heft, aber auch ältere Ausgaben und weitere Informationsbroschüren finden Sie unter unserer Internetadresse www.atg.de in der Rubrik „Kanzlei/Publikationen“.

Im Bereich „News“ veröffentlichen wir zudem die aktuellen Beiträge und weitere fachliche Neuigkeiten zum Nachlesen. Dort können Sie sich auch für unseren Newsletter anmelden. Sie erhalten diese Mandantenzzeitung dann in digitaler Form.

Die oben stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und ständige Änderungen in der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.