

INHALT

Editorial

Wegzugsbesteuerung für
Gesellschafter von Kapitalgesell-
schaften innerhalb der EU ab 2022
verschärft 1

Alle Steuerzahler

Veräußerungsgewinn für häusliches
Arbeitszimmer ist steuerfrei 2

Zweitwohnung trotz Homeoffice
muss gut begründet sein 2

Kampf gegen Steueroasen 2

Kommentar

Formalismus für geschäftliche
Bewirtungen steigt – und damit
der Druck auf die Gastronomie 3

Arbeitgeber

Betriebsratsanhörung bei mehreren
Kündigungsgründen 3

Global Mobility: Was ist beim
Homeoffice aus dem Ausland
zu beachten? 4

Wirtschaft und Recht

Handlungsbedarf rechtzeitig
erkennen: das neue Lieferketten-
sorgfaltspflichtengesetz 4

Editorial

Wegzugsbesteuerung für Gesellschafter von Kapitalgesellschaften innerhalb der EU ab 2022 verschärft

Mit Blick auf das Ergebnis der Bundestagswahl kann nicht ausgeschlossen werden, dass Wegzüge von Steuerpflichtigen in Länder mit attraktiven Steuersystemen an Brisanz gewinnen. Die Wiedereinführung einer Vermögensteuer oder eine deutliche Anhebung der Ertragsteuersätze würde den Wegzug bei vielen Unternehmern wohl wieder in den Fokus rücken. Dem kann jedoch die Wegzugsbesteuerung entgegenstehen. Diese soll



vermeiden, dass Gesellschafter von Kapitalgesellschaften ins Ausland abwandern und so bisher nicht besteuerte Wertzuwächse, die im Inland entstanden sind, einer deutschen Besteuerung entzogen werden. Dagegen ist im Grundsatz nichts einzuwenden. Allerdings ist die Norm über die Jahre so verfeinert worden, dass Eigentümer von Kapitalgesellschaftsbeteiligungen kaum mehr Spielräume haben und erheblichen Beschränkungen hinsichtlich ihrer internationalen Mobilität unterliegen. Bisher gibt es dabei zumindest für den Wegzug ins EU-Ausland Sonderregelungen, die der Wegzugsbesteuerung ihre Schärfe nehmen. Ab 2022 sollen diese nun aber nicht mehr gelten.

Für Wegzugswillige, aber auch im Fall von im EU-Ausland lebenden Nachkommen besteht deshalb dringender Handlungsbedarf.

Hintergrund der Regelung ist, dass der deutsche Fiskus sein Besteuerungsrecht an Gewinnen aus der Veräußerung von Beteiligungen im Fall der Begründung eines Wohnsitzes im Ausland (zumindest teilweise) verliert. Um diesen Verlust auszugleichen, besteuert Deutschland im Fall eines Wegzugs die bis dahin entstandenen Wertzuwächse – ohne dass ein Verkauf oder Gewinnausschüttungen stattfinden. Bislang gilt im Verhältnis zu anderen EU-Staaten, dass die Wegzugssteuer zwar festgesetzt, aber unbefristet und zinslos gestundet wird. Erst wenn es zu einer tatsächlichen Veräußerung des Anteils kommt oder eine Wohnsitzverlagerung in einen Drittstaat erfolgt, muss die Steuer bezahlt werden.

Ab 2022 gelten nun auch im Verhältnis zu anderen EU-Staaten die allgemeinen Regelungen. Danach kann die festgesetzte Wegzugssteuer zukünftig höchstens noch über sieben Jahre gestundet werden, wobei das Finanzamt Sicherheiten verlangen kann. Erfolgt der Wegzug noch im Jahr 2021, soll die bisherige unbefristete Stundung noch gewährt werden. Im Sinne des Erhalts von Freiheiten ist zu wünschen, dass die neue Norm der europarechtlichen Prüfung nicht standhält.



Thomas Vogl

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Geschäftsführer und Partner der ATG

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

Augsburger Treuhand

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

ATG Rechtsanwaltskanzlei Steuerberatungsgesellschaft GmbH

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

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

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

Veräußerungsgewinn für häusliches Arbeitszimmer ist steuerfrei

Während die Veräußerung einer vermieteten Wohnimmobilie innerhalb von zehn Jahren als privates Veräußerungsgeschäft steuerpflichtig ist, kann die selbst genutzte Wohnimmobilie unabhängig von einer Mindesthaltungsdauer grundsätzlich steuerfrei veräußert werden. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat nun entschieden, dass das auch dann gilt, wenn zuvor Werbungskosten für ein häusliches Arbeitszimmer abgesetzt wurden, und stellte sich damit gegen die Ansicht des Finanzamts.

Geklagt hatte eine Pädagogin, die sich in ihrem Wohneigentum ein Arbeitszimmer eingerichtet hatte. Den Unterhalt des Raums machte sie regelmäßig als Werbungskosten

geltend. Beim Verkauf der Wohnung erzielte sie – bezogen auf die Grundfläche des Arbeitszimmers – einen Gewinn in Höhe von knapp 11.000 €. Diese Summe besteuerte das Finanzamt als Einkünfte aus privaten Veräußerungsgeschäften. Zu Unrecht, wie der BFH befand, denn der Gesetzgeber wolle Spekulationsgewinne versteuern, nicht aber den aus einem Wohnsitzwechsel entstandenen Veräußerungsgewinn.

Aber Achtung! Das Urteil ist nicht auf Steuer Sachverhalte hinsichtlich für betriebliche Zwecke genutzter Arbeitszimmer übertragbar. Das ist z. B. bei Gewerbetreibenden oder Selbstständigen der Fall. Hier gilt unverändert, dass ein Entnahme- bzw.

Veräußerungsgewinn zu versteuern ist. Ein häusliches Arbeitszimmer gehört in diesem Fall zum notwendigen Betriebsvermögen. Das kann beim Verkauf des Wohneigentums teuer werden. Denn für den auf das Arbeitszimmer entfallenden Veräußerungsgewinn werden Einkommensteuer sowie bei Gewerbetreibenden auch Gewerbesteuer erhoben, und zwar unabhängig davon, ob die Veräußerung innerhalb oder außerhalb der 10-Jahres-Spekulationsfrist erfolgt. Nur wenn der auf das häusliche Arbeitszimmer entfallende Immobilienwert unter 20 % des Gesamtwerts der Immobilie liegt und nicht mehr als 20.500 € beträgt, kann das Arbeitszimmer wie Privatvermögen behandelt werden, für das dann die 10-Jahres-Frist gilt.

Zweitwohnung trotz Homeoffice muss gut begründet sein

Wer aus beruflichen Gründen am Arbeitsort eine Zweitwohnung unterhält, kann die Kosten dafür steuermindernd geltend machen. Der Gesetzgeber erkennt eine solche doppelte Haushaltsführung grundsätzlich an, wenn die Erstwohnung (zu) weit vom Arbeitsort entfernt ist. Für die Finanzverwaltung steht dabei nahezu ausschließlich die Verkürzung der Fahrzeit zum Arbeitsort für die Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung im Vordergrund. Eine Zweitwohnung wird akzeptiert, wenn die Entfernung zwischen der Zweitwohnung und der Tätigkeitsstätte nicht mehr als 50 km bzw. der Arbeitsweg höchstens eine Zeitstunde beträgt. Der Haupthausstand sollte mehr als 50 km von der Tätigkeitsstätte entfernt sein und nicht in der Nähe des Orts der Zweitwohnung liegen.

Daran hat auch die Corona-Pandemie nichts geändert. Es könnte jedoch fraglich sein, ob der Steuerpflichtige bei einer längeren Abwesenheit wegen Homeoffice-Tätigkeit die Zweitwohnung nach diesen Grundsätzen tatsächlich noch beruflich nutzt.

Entscheidend für die Betrachtung ist, wann die doppelte Haushaltsführung erstmalig begründet wurde. Nach herrschender Meinung bleibt eine bereits vor der Pandemie begründete doppelte Haushaltsführung

unabhängig von der Krisendauer bestehen. Lediglich wenn Tatsachen (beispielsweise arbeitsrechtliche Gestaltungen) vorliegen, die darauf schließen lassen, dass der Steuerpflichtige beständig am Ort des eigentlichen Hausstands (also im Homeoffice) arbeiten wird, erlischt die berufliche Veranlassung.

Zu einer anderen Lösung kann gelangt werden, wenn eine doppelte Haushaltsführung erst während der Pandemie begründet wird. Es ist davon auszugehen, dass die Finanzämter die wirksame Begründung einer doppelten Haushaltsführung insbesondere durch die verstärkte Nutzung des Homeoffice in Pandemiezeiten genauer prüfen und gegebenenfalls die notwendige Verkürzung des Arbeitswegs in Zweifel ziehen werden.

Bei Anerkennung der doppelten Haushaltsführung akzeptiert die Finanzverwaltung neben den Unterkunftskosten für die Zweitwohnung zusätzlich die Homeoffice-Pauschale für die Arbeit am Hauptwohnsitz in Höhe von 600 € pro Jahr. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Finanzverwaltung inzwischen klargestellt hat, dass Arbeitnehmer wählen dürfen, ob sie die Homeoffice-Pauschale oder die tatsächlichen Kosten für ein vorhandenes häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten abziehen.

Kampf gegen Steueroasen

Mit dem Steueroasen-Abwehrgesetz sollen Steuerpflichtige gezielt davon abgehalten werden, Geschäftsbeziehungen mit Bezug zu Steueroasen einzugehen. Als Steueroasen gelten dabei Staaten, die Mindeststandards bezüglich eines fairen Steuerwettbewerbs oder steuerlicher Transparenz nicht einhalten. Bei Geschäftsvorgängen mit solchen nicht kooperativen Staaten gelten ab 01.01.2022 Verschärfungen durch Betriebsausgabenabzugsverbote, erhöhte Quellensteuern oder die Versagung von Steuerbefreiungen, z. B. auf Gewinnausschüttungen.

Besonders spannend ist in diesem Zusammenhang die Frage, welche Staaten und Gebiete als Steueroasen gelten. Grundlage hierfür bildet eine sogenannte schwarze Liste der EU (EU-Liste nicht kooperativer Länder und Gebiete für Steuerzwecke), auf der sich derzeit Länder wie Panama, die Seychellen, die Kaimaninseln sowie weitere Inselstaaten, die traditionell als klassische Steueroasen genutzt werden, finden. Nicht steuermotivierte Geschäftsbeziehungen dürften deshalb kaum betroffen sein. Das ist aber nicht selbstverständlich: So stand die Türkei kurz vor der Aufnahme auf die schwarze Liste, bis diese doch noch – quasi in letzter Minute – politisch einlenkte.

Kommentar

Formalismus für geschäftliche Bewirtungen steigt - und damit der Druck auf die Gastronomie

Mit einem neuen Schreiben hat die Finanzverwaltung die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Bewirtungskosten verschärft. Neu ist vor allem, dass der Steuerpflichtige bei der Umsetzung der bereits geltenden neuen Kassensicherungsverordnung mit ins Boot genommen werden soll. Nur wenn der Bewirtungsbetrieb maschinell erstellte, abgesicherte Rechnungen mithilfe einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) ausstellt, wird zukünftig der Betriebsausgabenabzug möglich sein. Rechnungen in anderer Form, z. B. handschriftliche oder nur maschinell erstellte Belege, können steuerlich nicht mehr gewinnmindernd berücksichtigt werden. Die neue Regelung gilt grundsätzlich ab sofort, jedoch sind übergangsweise, bis spätestens 31.12.2022, noch keine Rechtsfolgen zu befürchten.

Grundsätzlich sind nur 70 % der Bewirtungsaufwendungen steuerlich absetzbar. Der Betriebsprüfer des Finanzamts achtet vor allem darauf, ob die für den Betriebsausgabenabzug erforderlichen zusätzlichen Nachweise über Ort, Tag, Teilnehmer und

Anlass der Bewirtung, Höhe der Aufwendungen und die Unterschrift des Steuerpflichtigen von diesem zeitnah dokumentiert worden sind. Das kann z. B. durch handschriftliche Notizen auf dem Bewirtungsbeleg oder durch einen Eigenbeleg, der zusammen mit der Bewirtungsrechnung aufbewahrt wird, erfolgen. Fehlen diese zusätzlichen Angaben, kann der Betriebsausgabenabzug für diese Bewirtungskosten versagt werden.

Im Übrigen gelten für Bewirtungsrechnungen die allgemein bekannten Vorschriften über die Ausstellung von Rechnungen. Insbesondere bei Rechnungsbeträgen von mehr als 250 € sollte der Steuerpflichtige darauf achten, dass sein Name vom Bewirtungsbetrieb auf der Rechnung ergänzt wird. Das Finanzamt beanstandet in diesem Fall ausnahmsweise nicht, wenn der Name des bewirtenden Steuerpflichtigen vom Bewirtungsbetrieb handschriftlich auf der Rechnung ergänzt wird, im Gegensatz zur Angabe des Leistungsdatums, bei der eine handschriftliche Ergänzung oder die Verwendung eines Datumsstempels den Betriebsausgabenabzug kosten kann.



Josef Lippert

vereidigter Buchprüfer, Steuerberater
Partner der ATG

Durch die neuen Vorgaben der Finanzverwaltung wird es dem Lieblingsrestaurant um die Ecke immer schwerer gemacht, sich nicht an die neuen Vorschriften der Kassensicherungsverordnung zu halten. Spätestens jetzt müssen allgemeine handschriftliche Leistungsbeschreibungen wie „Speisen und Getränke“ der Vergangenheit angehören. Steuerpflichtige, die den Betriebsausgabenabzug begehren, werden bei der Wahl des Restaurants verstärkt darauf achten müssen, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

Arbeitgeber

Betriebsratsanhörung bei mehreren Kündigungsgründen

Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Damit der Betriebsrat sich ein Bild von der beabsichtigten Kündigung machen kann, muss er über die Gründe der Kündigung informiert werden. Unterbleibt die Anhörung oder ist diese fehlerhaft, führt das nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG stets zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Die Anhörung soll dem Betriebsrat die Gelegenheit geben, auf den Willensbildungsprozess des Arbeitgebers einzuwirken. Dabei ist es nicht Aufgabe des Betriebsrats, die objektive Rechtfertigung der Kündigung als solche zu überprüfen. Vielmehr geht es darum, dass er die Möglichkeit erhält, den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers auf

seine Richtigkeit zu überprüfen. Stellt der Arbeitgeber den Sachverhalt, der ihn zur Kündigung motiviert, unbewusst falsch dar, ändert das an der Ordnungsgemäßheit der Anhörung im Regelfall nichts. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn sich der wahre Sachverhalt im Kern tatsächlich ganz anders darstellt als der Sachverhalt, der dem Betriebsrat mitgeteilt wurde – so z. B., wenn der Arbeitgeber eine sogenannte Tatkündigung ausgesprochen hat und die Kündigung nachträglich auf einen bloßen Verdacht stützen möchte. In solchen Fällen muss der Betriebsrat nachträglich zur Verdachtskündigung angehört werden, da er zu diesem Kündigungsgrund noch nicht Stellung nehmen konnte.

Häufig stützen Arbeitgeber eine Kündigung auf mehrere Kündigungsgründe. In diesem Fall ist es geboten, sämtliche Gründe zum Gegenstand der Betriebsratsanhörung zu machen, weil nur Gründe, zu denen der Betriebsrat angehört wurde, vor Gericht zur Rechtfertigung herangezogen werden können. Erweist sich einer der Gründe als falsch, wirkt sich das in der Regel nicht auf die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung aus. Anders als in den Fällen, in denen dem Betriebsrat nur ein Kündigungsgrund mitgeteilt wurde, gilt das auch dann, wenn sich der wahre Sachverhalt eines der mitgeteilten Kündigungsgründe im Kern ganz anders darstellt. Auch aus diesem Grund sollten Arbeitgeber den Betriebsrat stets zu sämtlichen Kündigungsgründen anhören.

Global Mobility: Was ist beim Homeoffice aus dem Ausland zu beachten?

Die Corona-Pandemie hat einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt ausgelöst. Homeoffice bedeutet, unabhängig von Zeit und Ort flexibel arbeiten zu können. Für viele Arbeitnehmer ist es dabei verlockend, die Arbeit beispielsweise am Strand in Spanien zu erledigen. Unternehmen öffnen sich dieser Option und nutzen sie zunehmend auch als Recruiting-Instrument.

Grundsätzlich ist es ratsam, mit dem Arbeitnehmer eine individuelle Regelung über die Ausgestaltung der Homeoffice-Tätigkeit im Ausland zu vereinbaren. In diese kann beispielsweise aufgenommen werden, dass auch im Ausland weiterhin deutsches Arbeitsrecht gelten soll. Die Anwendbarkeit von deutschem Arbeitsrecht ist weniger kritisch, wenn Mitarbeiter lediglich vorübergehend im Ausland tätig werden, der Schwerpunkt

der Tätigkeit jedoch in Deutschland verbleibt. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte der Arbeitstage im Jahr außerhalb von Deutschland arbeitet. Dann gilt ohne gesonderte Vereinbarung das Arbeitsrecht des anderen Staates.

Steuerrechtlich kommt es ebenfalls darauf an, wie lange jemand im Ausland beschäftigt ist. Dauert der Aufenthalt länger als sechs Monate oder verlagert der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz, hat das Land, in dem sich das Homeoffice befindet, ein Besteuerungsrecht. Im Regelfall kommt es jedoch zu keiner Doppelbesteuerung. Denn Deutschland hat mit vielen Staaten Abkommen geschlossen, sodass Steuern nur in einem Land anfallen. Allerdings sind steuerliche Pflichten des Arbeitgebers im Tätigkeitsland zu prüfen.

Der Arbeitnehmer soll bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Ausland im Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates verbleiben können, wenn er:

- regelmäßig in Deutschland und im ausländischen Homeoffice tätig ist,
- seinen Wohnsitz in Deutschland hat und
- einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit in Deutschland ausübt oder nur bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Arbeitgeber sind gut beraten, die an sie herangetragenen Wünsche nach Auslandsarbeit genau zu prüfen, damit die globale Mobilität nicht zu ungewollten rechtlichen Konsequenzen führt.

Wirtschaft und Recht

Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen: das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Der Gesetzgeber hat das viel diskutierte Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auf den Weg gebracht, das für vertriebsorientierte Unternehmen einen umfassenden Regelungskatalog bereithält. Um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, wird in Zukunft die sorgfältige Vorbereitung auf Gesetzesänderungen einen immer größeren Aufwand für Gesellschaften mit sich bringen. Auch in diesem Fall ist eine langfristige Vorbereitung, insbesondere im Hinblick auf den Organisationsaufwand, zu beachten.

Das LkSG hat die Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten und umweltbezogenen Pflichten zum Ziel, nicht nur innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs. Es erstreckt sich vielmehr auch auf Betriebe der Lieferanten.

Was bis zum Jahr 2020 mittels eines unverbindlichen „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ versucht wurde und mangels ausreichender Umsetzung erfolglos blieb, soll nun durch verbindliche Sorgfaltsstandards zu einer besseren Durchsetzbarkeit führen.

Das LkSG gilt für alle Unternehmen in Deutschland – unabhängig von ihrer Rechtsform – ab dem 01.01.2023 für Betriebe mit

über 3.000 und ab dem 01.01.2024 für Betriebe mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern. Aber auch kleinere Unternehmen sind mittelbar betroffen: Ein Zulieferer kann durch ein gutes Compliance-Management-System, das die Pflichten dieses Gesetzes berücksichtigt, entscheidende Argumente bei der Vergabe von Aufträgen für sich verbuchen. Denn durch zuverlässige Zulieferer, die die Pflichten beachten, kann auch der Auftraggeber seinen Sorgfaltspflichten aus dem LkSG gerecht werden.

Das Gesetz sieht für die betroffenen Unternehmen einen weitreichenden Pflichtenkatalog vor, der von der Etablierung eines Risikomanagementsystems über die sorgfältige Berichterstattung bis zu Dokumentationspflichten reicht. Gerade im Hinblick auf diese Vielzahl an Einzelpflichten ist ein gut organisiertes Risikomanagementsystem unumgänglich. Dabei ist die Risikoanalyse kein einmaliger Prozess, sondern – in Abhängigkeit von Entwicklungsprozessen des Unternehmens – stets dynamisch. Mangels gesetzlicher Vorgaben, wie diese Analyse im Einzelnen abzulaufen hat, ist eine strukturierte Vorgehensweise unumgänglich. Das Fehlen von Erfahrungswerten und einer etablierten Rechtsprechung sowie weit auslegungsfähige Gesetzesformulierungen erschweren die Einführung zusätzlich.

Impressum

Herausgeber

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

V.i.S.d.P.

Dr. Simone Jäck

Konzeption und Realisation:

valido marketing services GmbH

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.