

report

Steuern + Recht
Ausgabe 3/2018



Steuerrecht

- Grenzüberschreitende Tätigkeit von Geschäftsführern – Alles richtig gemacht?

Arbeitsrecht

- Neues zum Urlaubsrecht

Know-how-Schutz

- Der Regierungsentwurf für ein neues Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)

Mietrecht

- Mieterhöhung und Mietpreisbremse

Aktuelles

- Dr. Oliver Wulff neuer Präsident von JCA International Aktuelles

Veröffentlichung

- Kartellsrechts-Compliance von Dr. Friedrich Scheuffele

Grenzüberschreitende Tätigkeit von Geschäftsführern – Alles richtig gemacht?



Marion Plett
Steuerberaterin | Fachberaterin Internationales Steuerrecht

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 03.05.2018 ein Schreiben zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) veröffentlicht. Da Geschäftsführer neben ihrer Organstellung meist auch Dienstnehmer sind (und die Geschäftsführerbezüge steuerlich Arbeitslohn sind), sollen im Hinblick auf das Schreiben steuerliche Aspekte im Kontext mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Geschäftsführern dargestellt werden.

Steuerpflicht national versus DBA

Ein Geschäftsführer (natürliche Person) ist nach dem Einkommensteuergesetz unbeschränkt steuerpflichtig, wenn er einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat. Soweit nicht ein DBA das inländische Besteuerungsrecht einschränkt, ist auch das Geschäftsführergehalt für Tätigkeiten für eine im Ausland ansässige Gesellschaft im Inland zu besteuern. Wird ein ausländischer Geschäftsführer für eine Gesellschaft mit Geschäftsleitung im Inland tätig, ist er mit den Vergütungen in Deutschland beschränkt steuerpflichtig.

Da der ausländische Fiskus diese Bezüge ebenso besteuern möchte, werden durch die DBA zwischen den beteiligten Staaten Besteuerungsrechte zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung zugewiesen. Meist ist das Besteuerungsrecht für die Bezüge von Geschäftsführern im Artikel für Bezüge aus unselbständiger Tätigkeit geregelt.

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung stellt der andere Staat die Bezüge regelmäßig von der Besteuerung frei (ggfs. unter Berücksichtigung bei der Bemessung des Steuersatzes auf die übrigen Bezüge).

Wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff

Grundsätzlich weisen die von Deutschland abgeschlossenen DBA das Besteuerungsrecht für die Arbeitnehmerbezüge dem Staat zu, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird (Arbeitsortprinzip), es sei denn, der Arbeitnehmer ist nicht länger als 183 Tage vor Ort **und** seine Bezüge werden weder von einer im Ausübungsstaat ansässigen Gesellschaft noch von einer Betriebsstätte getragen. Dabei ist Arbeitgeber nach dem DBA der, der einen Arbeitnehmer in seinen Geschäftsbetrieb **einbindet** und die Vergütungen für diesen **wirtschaftlich trägt** oder nach dem **Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen**. Arbeitgeber ist also nicht nur der zivilrechtliche Arbeitgeber, sondern auch der sog. wirtschaftliche Arbeitgeber. Inwieweit bei einem Geschäftsführer eine Einbindung vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen.

Sieht das DBA einen Spezialartikel für Geschäftsführer/Vorstände vor, erfolgt die Zuweisung des Besteuerungsrechts unabhängig vom Arbeitsortprinzip, z. B. weist das DBA DE-Österreich dem Ansässigkeitsstaat des (wirtschaftlichen!) Arbeitgebers das Besteuerungsrecht zu.

Zuweisung des Besteuerungsrechts bei Doppelfunktion

Bekleidet ein Geschäftsführer eine Doppelfunktion (z. B. Vorstand der Muttergesellschaft in Österreich und Geschäftsführer der Tochtergesellschaft in Deutschland), ist die Aufteilung der Gesamtbezüge zu klären. Kommt das Arbeitsortprinzip nach dem DBA zur Anwendung, erfolgt die Aufteilung nach der Anzahl der Ausübungstage. Wird das Besteuerungsrecht pauschal z. B. dem Sitzstaat der Gesellschaft zugewiesen, bedarf es einer Ermittlung der Tage, an denen der Geschäftsführer im jeweiligen Land seine Tätigkeit ausgeübt hat, nicht. Bei Geschäftsführern in Doppelfunktionen ist dann für die Zuordnung des Besteuerungsrechts entscheidend, in welchem Umfang der Geschäftsführer für die jeweilige Gesellschaft tätig war. Die Aufteilung erfolgt nach Verrechnungspreisgrundsätzen (inwieweit erfolgte die Tätigkeit im Interesse der Muttergesellschaft oder der Tochtergesellschaft). Das Unternehmen hat hierzu zu dokumentieren, auf welchen wirtschaftlichen Erwägungen die Aufteilung basiert.

Auswirkungen auf die beschäftigende Gesellschaft

Bestellt eine inländische Gesellschaft einen nicht in Deutschland ansässigen Geschäftsführer, ist stets zu prüfen, wo die Geschäfte geführt werden (Ort der Geschäftsleitung). Durch die Bestellung nur eines Geschäftsführers, der im Sitzstaat der Gesellschaft weder ansässig ist noch einen Wohnsitz hat, können sich steuerliche Folgen für die Gesellschaft ergeben.

Steuerpflicht einer inländischen Gesellschaft im Ausland aufgrund der Geschäftsleitung im Ausland

Ergibt die Prüfung, dass die Geschäftsleitung tatsächlich im Ausland stattgefunden hat, kann dies eine doppelt ansässige Gesellschaft zur Folge haben. Es besteht somit das Risiko, dass zusätzlich zu der deutschen Besteuerung aufgrund der unbeschränkten Steuerpflicht im Sitzstaat der Fiskus des Geschäftsleitungsstaats auch die Gesellschaft besteuert. In den meisten von Deutschland geschlossenen DBA wird die Doppelansässigkeit zugunsten des Staates gelöst, in dem die Geschäftsleitung tatsächlich durchgeführt wird. Deutschland verliert somit durch die Verlegung der Geschäftsleitung das Besteuerungsrecht. Nach neuer Sichtweise müssen sich die Fisci über den Ort der Geschäftsleitung einigen. Erfolgt keine Einigung, gilt die Gesellschaft in keinem der Länder als ansässig und verliert den Schutz des DBA.

Wenn Deutschland aufgrund der Verlegung der Geschäftsleitung ins Ausland die Körperschaft nicht mehr besteuern darf, kann es zur Aufdeckung der stillen Reserven der Gesellschaft kommen.

Unbeschränkte Steuerpflicht einer ausländischen Gesellschaft aufgrund der Geschäftsleitung im Inland

Im umgekehrten Fall, d.h. ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger wird als einziger Geschäftsführer einer ausländischen Gesellschaft überwiegend im Inland tätig, kann eine Auslandsgeellschaft unbeschränkt steuerpflichtig werden. Es entsteht wieder eine doppelt ansässige Gesellschaft. Zugunsten welchen Landes die Doppelansässigkeit gelöst wird, ist durch das anzuwendende DBA zu lösen. Wird die Tätigkeit nur teilweise in Deutschland ausgeübt, kommt es nicht zur Verlagerung des Geschäftsleitungssitzes, aber der auf das Inland entfallende Anteil der Bezüge unterliegt deutscher Besteuerung (s.o.).

Fazit

Die Ausgestaltung einer grenzüberschreitenden Geschäftsführertätigkeit (und anderer Arbeitnehmer!) ist fehleranfällig und im Detail zu prüfen – aus deutscher Sicht und in Abstimmung mit dem jeweils anzuwendenden – Doppelbesteuerungsabkommen. Eine Unschärfe zieht nicht nur für den Geschäftsführer, sondern auch für die Gesellschaft ungeahnte und weitreichende steuerliche Konsequenzen nach sich. Durch die Bestellung eines im Sitzstaat der Gesellschaft ansässigen weiteren Geschäftsführers, der im entsprechenden Umfang tätig wird, kann die Doppelansässigkeit einer Gesellschaft in den meisten Fällen vermieden werden.

Aktuelles



**Dr. Oliver Wulff
neuer Präsident von
JCA International**

*Dr. Oliver Wulff mit seinem Vorgänger
Dr. Hubert Ashton (rechts im Bild)*

Dr. Oliver Wulff wurde am 13.10.2018 von der Mitgliederversammlung der JCA International einstimmig zum neuen Präsidenten des Executive Board gewählt. Wir gratulieren und freuen uns, dass ein Partner unserer Kanzlei mit dieser ehrenvollen Aufgabe betraut wurde.

JCA International (www.jca-lawyers.com) ist ein 1995 gegründetes europäisches Netzwerk mittelständischer Wirtschaftskanzleien, das sich zum Ziel gesetzt hat, die europaweite Erbringung von Anwaltsdienstleistungen auf höchstem fachlichen Niveau und mit größtem persönlichen Engagement zu gewährleisten.

Darüber hinaus umfasst das Netzwerk auch weltweit Kooperationspartner. Unsere Kanzlei ist seit 2011 der alleinige Repräsentant von JCA International für Deutschland.

Der Regierungsentwurf für ein neues Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)



Sabine Bendias
Rechtsanwältin

Am 04.10.2018 hat die Bundesregierung einen Entwurf zur Umsetzung der EU-Geheimnisschutz-Richtlinie (EU) 2016/943 vorgelegt. Ziel der Richtlinie ist es, grenzüberschreitend einen einheitlichen Mindestschutzstandard zu erreichen. Der Entwurf sieht vor, dass §§ 17, 18 UWG aufgehoben werden und eine umfassende Regelung in einem Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen erfolgt.

Nach der künftigen Rechtslage ist ein **Geschäftsgeheimnis** im Wesentlichen eine Information von wirtschaftlichem Wert, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den mit ihnen üblicherweise befassten Personenkreisen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist und durch den rechtmäßigen Inhaber mit den den Umständen angemessenen Maßnahmen geschützt ist. Anders als beim bisherigen Geheimnisbegriff entscheidet nicht mehr der Geheimhaltungswille des Inhabers, sondern es sind auch zusätzlich beweisbare Geheimhaltungsmaßnahmen notwendig. Je nach Einzelfall sind z.B. physische Zugangsbarrieren oder vertragliche Sicherungen auch gegenüber Arbeitnehmern geboten.

Der Entwurf regelt das **rechtmäßige Erlangen von Geheimnissen**. So wird das sog. Reverse Engineering, also das Auseinanderbauen zum Nachvollziehen der Funktionsweise von öffentlich Zugänglichem oder rechtmäßig Erworbenem zulässig, wobei der Nutzung möglicherweise Immaterialgüterrechte entgegenstehen. Ebenfalls erlaubt wird die Kenntniserlangung durch Arbeitnehmer und deren Vertretungen von Geschäftsgeheimnissen im Rahmen von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten.

Verboten werden z.B. der unbefugte Zugang zu, die Aneignung oder das Kopieren von Dokumenten, Dateien etc. beim Geheimnisinhaber. Ein Nutzen oder Offenlegen des Geheimnisses bleibt verboten, wenn eine Geheimhaltungspflicht besteht. Daneben werden **Rechtfertigungsgründe** im Umgang mit Geheimnissen eingeführt, wie investigativer Journalismus im Rahmen der Meinungsfreiheit und Whistleblowing zur Aufdeckung rechtswidrigen Handelns oder beruflichen Fehlverhaltens zum Schutz öffentlicher Interessen.

Für Zuwiderhandlungen werden **Straftatbestände** eingeführt. Je nach Vorwerfbarkeit drohen Verletzern künftig Geldstrafen oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren.

Zudem sieht das Gesetz **umfassende Rechte** des Geheimnisinhabers vor. Dieser kann die Unterlassung und Beseitigung, Vernichtung, Herausgabe oder Rücknahme bzw. Rückruf vom Markt von Gegenständen, Materialien, Dokumenten und Dateien, die das Geheimnis verletzen oder verkörpern, beanspruchen. Daneben kann er Auskunft zur Vorbereitung von Schadensersatzansprüchen verlangen. Unternehmen haften dabei für Geheimnisverletzungen durch Beschäftigte und Beauftragte.

Neu ist zudem der erweiterte **Geheimnisschutz im Zivilprozess**. So kann bei Klageeinreichung in Geheimnisstreitsachen künftig die Geheimhaltungsbedürftigkeit von Informationen geltend gemacht werden. Folgt der Richter dem Antrag, müssen die im Verfahren erlangte Informationen vertraulich behandelt und dürfen außerhalb des Verfahrens weder genutzt noch offengelegt werden. Zuwiderhandlungen sind mit Ordnungsgeld von bis zu 100.000 Euro belegbar. Bei Akteneinsichten Dritter müssen betreffende Passagen unkenntlich gemacht werden. Zudem ist der Kreis der Prozessteilnehmer bei Wahrung der Grundsätze eines fairen Verfahrens einschränkbar.

Fazit

Die neue Rechtslage stellt Unternehmen beim Schutz von Geheimnissen vor neue Herausforderungen. Geheimnisse können ihren Charakter verlieren, sofern keine nachweisbaren Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen wurden. Es muss sorgsam geprüft werden, ob die bisherigen Schutzmaßnahmen ausreichen, schließlich ist Know-how Kapital.

Mieterhöhung und Mietpreisbremse



Dr. Enno Engbers
Rechtsanwalt

Die Bundesregierung hat am 05.09.2018 einen Gesetzesentwurf beschlossen, mit dem die sogenannte „Mietpreisbremse“ verschärft werden soll. Wird der Entwurf Gesetz, müssen Vermieter von Wohnungen in Zukunft bei Neuvermietungen schon bei Abschluss des Mietvertrages ungefragt die vom Vormieter bezahlte Miete offenlegen, wenn die neue Miete die ortsübliche Vergleichsmiete um mehr als 10 Prozent überschreitet. Diese Vormiete bildet dann die Obergrenze für die neue Miete. Damit werden jedoch Vermieter benachteiligt, die gegenüber dem Vormieter nicht regelmäßig von der gesetzlich vorgesehenen Mieterhöhungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben. Diese wird nachfolgend kurz dargestellt.

Arten der Mieterhöhung

Im Mietvertrag kann eine Staffelmiete oder eine an den Verbraucherpreisindex gekoppelte Indexmiete vereinbart werden. Dies kommt bei Wohnraummietverträgen jedoch eher selten vor. Haben die Parteien – wie zumeist – nichts anderes vereinbart, kann der Vermieter vom Mieter die Zustimmung zu einer Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen, wenn die Voraussetzungen des § 558 BGB vorliegen. Ausgeschlossen ist diese Erhöhungsmöglichkeit im Wesentlichen nur bei Studentenwohnheimen oder Vermietungen zum vorübergehenden Gebrauch. Unabhängig von der Mieterhöhung bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete ist nach der Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen eine Umlage der Modernisierungskosten auf den Mieter möglich. Auch diese sog. Modernisierungsumlage wird durch den Gesetzesentwurf vom 05.09.2018 eingeschränkt, soll an dieser Stelle jedoch nicht näher behandelt werden.

Voraussetzungen der Mieterhöhung

Eine Mieterhöhung bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete ist zulässig, wenn dieser höher ist als die mit dem Mieter vereinbarte Miete. Dabei ist die ortsübliche Vergleichsmiete nicht mit der Marktmiete zu verwechseln, sondern liegt regelmäßig deutlich niedriger. In den meisten Großstädten, z. B. auch in München, kann zur Ermittlung und Begründung der ortsüblichen Vergleichsmiete auf den aktuellen örtlichen Mietspiegel zurückgegriffen werden. Die Mieterhöhung darf frühestens 15 Monate nach dem Einzug des Mieters oder nach der letzten Mieterhöhung wirksam werden. Darüber hinaus darf die Miete hierdurch innerhalb von drei Jahren nicht um mehr als 20 Prozent, bzw. in Kommunen mit Wohnraumknappheit um nicht mehr als 15 Prozent, steigen (sog. Kappungsgrenze). Das Mieterhöhungsverlangen hat in Textform, z. B. per Brief oder per Mail, zu erfolgen und ist gegenüber dem Mieter ordnungsgemäß zu begründen. Üblicherweise wird dem Erhöhungsverlangen zudem die Mietspiegelberechnung in Kopie beigelegt.

Durchsetzung der Mieterhöhung

Stimmt der Mieter dem Mieterhöhungsverlangen nicht bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats nach dem Zugang des Verlangens zu, tritt die Erhöhung nicht automatisch ein. Vielmehr muss der Vermieter den Mieter in diesem Fall innerhalb von drei weiteren Monaten auf Erteilung der Zustimmung verklagen. Das zuständige Amtsgericht entscheidet dann, ob das Mieterhöhungsverlangen berechtigt war. Um Streit darüber zu vermeiden, ob bzw. wann das Erhöhungsverlangen zugegangen ist, sollte der Vermieter dieses so versenden, dass er den Zugang nachweisen kann.

Fazit

Werden die zulässigen Mieterhöhungsmöglichkeiten während eines Mietverhältnisses nicht ausgeschöpft, können diese bei einer Neuvermietung der Wohnung nicht einfach nachgeholt werden. Vielmehr wird die Mietpreisbremse verstärkt dazu führen, dass die Neumiete auf die Vormiete begrenzt wird. Es werden vom Gesetzgeber also gerade die Vermieter bestraft, die sich sozial verhalten und von Mieterhöhungen im bestehenden Mietverhältnis absehen. Vermietern ist daher grundsätzlich zu empfehlen, die bestehenden Möglichkeiten zur Mieterhöhung regelmäßig zu nutzen. Zur Prüfung und Begründung von Mieterhöhungsverlangen sollte in Zweifelsfällen qualifizierter Rechtsrat eingeholt werden.

Neues zum Urlaubsrecht



Beatrix Lippert
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Der EuGH hat erneut mit zwei Entscheidungen (EuGH, Aktenzeichen C-619/16 und C-684/16) zum Urlaubsrecht für Aufsehen gesorgt. In beiden Verfahren hatten Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung nach Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse beantragt, wobei jeweils nach nationalem Recht der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen wäre.

Zuständigkeit des Europäischen Gerichtshofes

Das Bundesurlaubsgesetz beruht in weiten Teilen auf der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG. Deren Art. 7 bestimmt, dass der Arbeitnehmer jedes Jahr einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen beanspruchen kann. Dieser Grundsatz ist auch in Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechte Charta verankert. Die Art und Weise, wie dieser Jahresurlaub zu nehmen ist, soll nach Art. 7 der Richtlinie national gesetzlich geregelt werden.

Regelung des Bundesurlaubsgesetzes

Nach dem Rechtsverständnis des Bundesarbeitsgerichtes war bislang der Arbeitnehmer dafür verantwortlich, seinen Urlaubsanspruch rechtzeitig durch einen Urlaubsantrag geltend zu machen. Versäumte er die rechtzeitige Antragstellung, so verfiel der Urlaub in der Regel zum Jahresende ersatzlos, wenn nicht ein Ausnahmegrund des Art. 7 Abs. 3 BUrlG seine Übertragung aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen rechtfertigte.

Entscheidungen des EuGH vom 06.11.2018

Das Unionsrecht verbiete, so der EuGH, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Urlaub verliere, weil er nicht oder nicht rechtzeitig Urlaub beantragt habe. Der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer zumindest in die Lage versetzen, diesen Anspruch wahrzunehmen. Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub könnten daher nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, etwa durch eine angemessene Aufklärung, in die Lage versetze, seinen Urlaub rechtzeitig anzutreten. Die Beweislast hierfür, so der EuGH, trage allerdings der Arbeitgeber.

Fazit

Arbeitgeber sind künftig gut beraten, bereits im Arbeitsvertrag auf den möglichen Verfall von Urlaubsansprüchen hinzuweisen, falls der Urlaub nicht rechtzeitig genommen wird. Dies allein wird freilich nicht reichen. So sollte die vollständige Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs in regelmäßigen Abständen geprüft und gegebenenfalls zum Anlass einer entsprechenden Aufforderung an den Mitarbeiter gemacht werden. Wichtig ist, dass die Aufforderung und deren Zugang nachvollziehbar dokumentiert werden. Unterlässt der Arbeitnehmer dann trotzdem, den Urlaub zu nehmen, verfällt er.



Veröffentlichung

„Kartellrechts-Compliance:
Mietvertragliche Konkurrenzschutzklauseln“, Compliance-Berater 2018, 372
(Dr. Friedrich Scheuffele)

Den Volltext der Veröffentlichungen finden Sie auch unter www.rae-weiss.de/publikationen.

Herausgeber:

Weiss • Walter • Fischer • Zernin
Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater
Ansprechpartner: Dr. Jan Kreklau

Kardinal-Faulhaber-Straße 10 | 80333 München | Tel.: 089 29 07 19-0
Prinzregentenstraße 20 | 83022 Rosenheim | Tel.: 08031 230 588-0
newsletter@rae-weiss.de | www.rae-weiss.de

Wir bitten Sie zu beachten, dass unsere Beiträge eine Auswahl aus der aktuellen wirtschafts- und steuerrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung darstellen. Sie stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und können nicht die auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung ersetzen.

Falls Sie künftig diese Informationen der Kanzlei Weiss Walter Fischer-Zernin nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Abbestellung report“ an newsletter@rae-weiss.de.

Datenschutzbeauftragter: Dr. Martin Weiß | Kontakt: datenschutzbeauftragter@rae-weiss.de