

HWS Vogtland GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Bahnhofstraße 12, 08209 Auerbach
Tel.: 03744/ 8303-0
Fax: 03744/ 8303-99



Mandanteninformationen für GmbH-GF/ Gesellschafter

April 2019

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch im vergangenen Monat hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen halten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Einsichtnahme in Gehaltslisten: Welche Daten müssen dem Betriebsrat vorgelegt werden?
2. Urlaub darf nicht mehr automatisch verfallen
3. Wann kann der Betriebsprüfer zur Überlassung eines Datenträgers auffordern?
4. Umsatzsteuer: Wann das Rechnungsmerkmal "vollständige Anschrift" erfüllt ist
5. Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers durch einstweilige Verfügung: Es gelten strenge Voraussetzungen

1. **Einsichtnahme in Gehaltslisten: Welche Daten müssen dem Betriebsrat vorgelegt werden?**

Ein Betriebsrat hat das Recht, die Gehaltslisten des Betriebs einzusehen. Der Arbeitgeber muss dazu auch die Namen der Mitarbeiter nennen. Anonymisierte Gehaltslisten genügen nicht.

Hintergrund

Die Arbeitgeberin gewährte dem Betriebsrat Einsicht in anonymisierte Bruttolohn- und Gehaltslisten der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat allerdings verlangte Listen mit Namen der einzelnen Mitarbeiter. Denn nur so konnte er mögliche Diskriminierungen, z. B. nach dem Entgelttransparenzgesetz, erkennen. Die Arbeitgeberin berief sich jedoch darauf, dass sie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ihrer Arbeitnehmer schützen musste. Außerdem verwies sie auf datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Entscheidung

Einem Betriebsrat müssen auf sein Verlangen hin jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass dementsprechende Listen vom Arbeitgeber nicht gefiltert oder reduziert werden dürften. Der Betriebsrat benötigte insbesondere die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen, um beurteilen zu können, ob innerbetriebliche Lohngerechtigkeit vorlag oder nur durch eine andere Lohngestaltung erreicht werden konnte. Dabei war es erforderlich, stichprobenartig zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für die einzelnen Entgeltbestandteile vorliegen. Durch die namentliche Zuordnung wurde der Betriebsrat in die

Lage versetzt, bei den einzelnen Mitarbeitern nachzufragen oder dies anhand der Dienstpläne nachzuvollziehen.

Der Betriebsrat durfte auf die Originalunterlagen des Arbeitgebers zugreifen, um insoweit Waffengleichheit zu gewährleisten.

Dem Anspruch des Betriebsrats auf Einsicht in die Gehaltslisten inklusive Mitarbeiternamen standen keine datenschutzrechtlichen Belange entgegen. Hierbei handelte es sich um eine rechtlich zulässige Form der Datennutzung. Eine Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung war gegeben, da die Einsichtnahme in die Listen der Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung der Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat diene.

2. Urlaub darf nicht mehr automatisch verfallen

Der Europäische Gerichtshof gab die Richtung vor, das Bundesarbeitsgericht zog nach und entschied, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten klar und deutlich darauf hinweisen müssen, dass ihr Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt genommen werden muss und ansonsten verfällt.

Hintergrund

Ein Mitarbeiter war zwischen 2001 und 2013 mehrmals befristet beschäftigt. Nachdem sein Vertrag nicht verlängert worden war, forderte er vom Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung in Höhe von gut 12.000 EUR für insgesamt 51 Tage Urlaub aus den Jahren 2012 und 2013, die er noch nicht genommen hatte. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, da er den Arbeitnehmer in einer E-Mail auf seine Urlaubsansprüche hingewiesen hatte. Dieser bestritt, informiert worden zu sein.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber die Pflicht hatte, initiativ tätig zu werden. Er musste also sicherstellen, dass der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahresurlaub – möglichst noch im Urlaubsjahr – auch verwirklichen kann.

Der Verfall von Urlaub kann deshalb in der Regel nur noch eintreten, wenn der Arbeitgeber dieser Pflicht nachgekommen ist und den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen. Zudem muss er den Arbeitnehmer klar und rechtzeitig darauf hingewiesen haben, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück. Dieses muss erneut prüfen, ob der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

3. Wann kann der Betriebsprüfer zur Überlassung eines Datenträgers auffordern?

Fordert der Betriebsprüfer zur Überlassung eines Datenträgers zu Beginn einer Betriebsprüfung auf, kann dies im Einzelfall unverhältnismäßig sein. Das gilt insbesondere dann, wenn lediglich auf die GDPdU verwiesen wird und die Aufforderung keine Regelungen enthält, z. B. ob, wo und wie lange die durch die Überlassung des angeforderten Datenträgers erhaltenen Daten gespeichert werden sollen.

Hintergrund

Die Klägerin ist eine Rechtsanwaltspartnergesellschaft und war nach der Betriebsprüfungsordnung als Großbetrieb eingestuft. Zusammen mit der Prüfungsanordnung bat der Prüfer zu Beginn der Betriebsprüfung um Überlassung eines Datenträgers nach der GDPdU (Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen). Gegen die Prüfungsanordnung legte die Klägerin Einspruch ein. Sie war der Ansicht, dass der uneingeschränkt geforderte Datenzugriff rechtswidrig war. Zum einen fehlte die Einschränkung, dass die Herausgabe der Daten nur zur Speicherung und Auswertung auf dem Rechner des Prüfers während der Prüfung in den Geschäftsräumen der Klägerin oder zur Mitnahme durch den Prüfer für die Speicherung und Auswertung der Daten durch den Prüfer in den Diensträumen des Finanzamts bis zum Abschluss des Besteuerungsverfahrens erfolgte. Zum anderen nahm der Beklagte keine zutreffende Interessensabwägung zwischen dem mit der erforderlichen Anonymisie-

rung von mandantenbezogenen Daten verbundenen Aufwand aufseiten der Klägerin und dem Anspruch des Beklagten auf elektronischen Datenzugriff vor.

Entscheidung

Das Finanzgericht entschied, dass die Aufforderung zur Überlassung des Datenträgers über die gesetzlich eingeräumte Befugnis hinausging und daher rechtswidrig war. Der Beklagte beachtete den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht ausreichend. Dieser gebietet, dass die Finanzverwaltung in Ausübung ihres legitimen Interesses an einer Überlassung digitalisierter Daten im Rahmen der Außenprüfung nicht übermäßig in die Rechte des Steuerpflichtigen eingreifen darf und deshalb ihre Befugnisse nur in dem durch die Zwecke der Außenprüfung gebotenen zeitlichen und sachlichen Umfang unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Steuerpflichtigen am Schutz ihrer persönlichen Daten ausüben kann. Die Aufforderung des Beklagten zu Beginn der Prüfung, einen Datenträger nach den GDPdU zu überlassen, ließ nicht erkennen, wo der Datenzugriff und die Auswertung erfolgen sollte. Sie enthielt auch keine Regelung darüber, ob, wo und wie lange die durch die Überlassung des angeforderten Datenträgers erhaltenen Daten gespeichert werden sollten bzw. wie und wo die Auswertung eines überlassenen Datenträgers erfolgen sollte. Der schlichte Verweis auf die GDPdU konnte die Bestimmtheit und Verhältnismäßigkeit hinsichtlich Verwertung und Speicherung von Daten des Unternehmens in zeitlicher und örtlicher Hinsicht nicht ausreichend begründen.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hätte der Beklagte dafür sorgen müssen, dass die auf einem Datenträger komprimierten Daten außerhalb der Geschäftsräume des Klägers oder der Diensträume des Beklagten etwa infolge eines Diebstahls des Prüfer-Laptops nicht in fremde Hände geraten. Deshalb hätten die Daten des Steuerpflichtigen nur in seinen Geschäftsräumen oder auch an Amtsstelle erhoben werden dürfen.

4. Umsatzsteuer: Wann das Rechnungsmerkmal "vollständige Anschrift" erfüllt ist

Der Vorsteuerabzug erfordert eine Rechnung, in der eine Anschrift des Leistenden genannt ist. Unter dieser muss er im Zeitpunkt der Rechnungsausstellung postalisch erreichbar sein. Nicht erforderlich ist, dass er unter der angegebenen Adresse wirtschaftliche Aktivität entfaltet.

Hintergrund

X betrieb eine Gebäudereinigung und ein Internetcafé. Das Finanzamt versagte den Vorsteuerabzug aus Rechnungen der Unternehmen A und F wegen falscher Rechnungsangaben. Auf den Rechnungen waren Adressen mit Straßen- und Ortsangabe angeführt. A hatte jedoch im Leistungszeitraum unter der angegebenen Adresse weder eine Betriebsstätte noch eine Wohnung unterhalten. Entsprechendes galt für die Rechnungen des F. Dieser war unter der angegebenen Adresse nicht gemeldet gewesen. Im Klageverfahren machte X geltend, dass die beiden Unternehmen zumindest zeitweise unter den genannten Adressen postalisch erreichbar gewesen waren.

Entscheidung

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs setzt eine zum Vorsteuerabzug berechtigende Rechnung nicht voraus, dass die wirtschaftliche Tätigkeit des leistenden Unternehmers unter der Anschrift ausgeübt wird, die in der von ihm ausgestellten Rechnung angegeben ist. Vielmehr reicht jede Art von Anschrift, einschließlich einer Briefkastenanschrift, aus, soweit der Unternehmer unter dieser Anschrift erreichbar ist. Maßgeblich für die postalische Erreichbarkeit ist der Zeitpunkt der Rechnungserstellung. Lässt sich eine Erreichbarkeit zu diesem Zeitpunkt nicht ermitteln, trifft die Feststellungslast den Leistungsempfänger. Denn der Unternehmer, der den Vorsteuerabzug geltend macht, hat die Darlegungs- und Feststellungslast für alle Tatsachen, die den Vorsteuerabzug begründen.

Im vorliegenden Fall traf das Finanzgericht keine Feststellungen zur postalischen Erreichbarkeit der Unternehmer A und F im Zeitpunkt der Rechnungsausstellung. Es stellte lediglich fest, dass unter den angegebenen Anschriften weder eine Wohnung noch eine Betriebsstätte vorhanden waren.

Folglich hob der Bundesfinanzhof das Finanzgerichtsurteil auf und verwies die Sache an das Finanzgericht zurück. Dieses muss nun ermitteln, ob die Rechnungsaussteller A und F unter den angegebenen Adressen jedenfalls erreichbar waren.

5. **Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers durch einstweilige Verfügung: Es gelten strenge Voraussetzungen**

Ein GmbH-Geschäftsführer kann grundsätzlich per einstweiliger Verfügung abberufen werden. Dafür gelten jedoch strenge Regeln, insbesondere, wenn es sich um eine Zweipersonen-GmbH handelt.

Hintergrund

Kläger und Beklagter waren als Gesellschafter einer GmbH an dieser mit jeweils 50 % beteiligt. Der Beklagte war außerdem der alleinige Geschäftsführer der GmbH. Nachdem es zum Streit gekommen war, beschloss der Kläger in einer von ihm selbst einberufenen Gesellschafterversammlung, den Beklagten als Geschäftsführer der GmbH abzuberufen. Gegen den Beschluss wandte sich der Beklagte mit einer Anfechtungs- und Nichtigkeitsklage. Der Kläger beantragte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, dem Beklagten die Ausübung seiner Geschäftsführungsbefugnisse zu untersagen.

Entscheidung

Der Antrag des Klägers hatte keinen Erfolg. Zur Begründung führte das Oberlandesgericht aus, dass bereits die Abberufung des Beklagten aufgrund der fehlerhaften Einberufung der Gesellschafterversammlung unwirksam war. Die Abberufung konnte dementsprechend auch nicht im einstweiligen Rechtsschutz durchgesetzt werden.

Damit eine einstweilige Verfügung ergehen kann, müssen strenge Voraussetzungen erfüllt sein. Der Abberufungsbeschluss muss bei summarischer Prüfung formell wirksam gefasst worden und die Abberufung materiell gerechtfertigt sein. Besteht ein in der Satzung verankertes Sonderrecht auf Geschäftsführung, kann die Abberufung z. B. nur aus wichtigem Grund erfolgen. Darüber hinaus muss eine besondere Eilbedürftigkeit gegeben sein. Ein solcher Verfügungsgrund liegt nur in engen Ausnahmefällen vor, beispielsweise bei Not- und Zwangslagen sowie in Fällen der Existenzgefährdung der Gesellschaft. Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor.