



Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

Das Wichtigste in Kürze**Gut zu wissen:**

Die Lohnabrechnung muss gem. § 108 GewO (Gewerbeordnung) mindestens Angaben über den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten, also über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, Abzüge, Abschlagszahlungen, Vorschüsse und sonstige Vergütungen.

Entgeltabrechnungen ausschließlich in elektronischer Form sind erlaubt

Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Lohnabrechnung. Das Gesetz sieht hierfür die Textform vor, sodass die Abrechnung laut einem Urteil des BAG nicht unbedingt in Papierform vorliegen muss. Danach ist es dem Arbeitgeber gestattet, den Mitarbeitern die Abrechnungen auch ausschließlich in digitaler Form bereitzustellen (9 AZR 48/24).

Digitale Lohnabrechnungen erfüllen Textform-Anforderung

Darum ging es: In einem Unternehmen werden alle Personaldokumente, insbesondere Entgeltabrechnungen, über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt. Die Mitarbeiter verfügen über einen passwortgeschützten Online-Zugriff auf ihre Dokumente. Es war vereinbart, dass Mitarbeitern ohne Zugriffsmöglichkeit auf das Postfach per privatem Endgerät übergangsweise eine Einsichtsmöglichkeit sowie eine Option zum Ausdrucken im Betrieb geschaffen werden sollte. Ab März 2022 stellte der Arbeitgeber die Entgeltabrechnungen nur noch digital zur Verfügung. Eine Mitarbeiterin war damit nicht einverstanden und verlangte von der Geschäftsführung, die Abrechnungen auch weiterhin in Papierform zur Verfügung zu stellen.

Das sagt das Gericht: Das Gericht wies die Klage ab. Ein Arbeitgeber, der Lohnabrechnungen in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstelle, müsse grundsätzlich die dafür vorgeschriebene Textform wahren. Die Bereitstellung der Abrechnungen an einer digitalen Ausgabestelle sei dabei ausreichend. Jedoch müsse den berechtigten Interessen der Mitarbeiter ohne einen privaten Online-Zugriff Rechnung getragen werden.

Unser Tipp: Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern eine Lohnabrechnung in Textform (§ 126b BGB) zur Verfügung zu stellen. Diese Pflicht kann dadurch erfüllt werden, dass die Abrechnungen als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach eingestellt werden. Ein Papierausdruck ist nicht nötig. Der Arbeitgeber muss jedoch denjenigen Mitarbeitern, die nicht über die erforderliche Technik verfügen, den Zugang zu den Daten und das Ausdrucken der Abrechnungen im Betrieb ermöglichen.

Das Wichtigste in Kürze

Die Ende-zu-Ende-Verschlüsselung bei E-Mails stellt sicher, dass ausschließlich der Absender und der vorgesehene Empfänger Zugriff auf den Klartext der Nachricht haben.

Hinweis:

Das letzte Wort ist hier noch nicht gesprochen. Das Gericht hat die Revision zum BGH zugelassen.

Keine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung: Unternehmen bleibt auf Schaden sitzen

Unternehmen aufgepasst! Rechnungen per E-Mail sollten laut einem Urteil des OLG Schleswig nur „Ende-zu-Ende-verschlüsselt“ verschickt oder auf dem Postweg versendet werden. Ein Kunde haftet nicht für den Schaden eines Unternehmens, der dadurch entsteht, dass er wegen einer auf digitalem Wege erfolgten Rechnungsmanipulation Zahlungen an einen Betrüger leistet (12 U 9/24).

E-Mail-Versand ohne Ende-zu-Ende-Verschlüsselung ist DSGVO-Verstoß

Darum ging es: Ein Unternehmen übersandte einem privaten Auftraggeber eine Schlussrechnung über mehr als 15.000 Euro per E-Mail und Transportverschlüsselung. Unbekannte Dritte fingen die E-Mail ab, änderten die Bankverbindung sowie weitere Details der Rechnung und leiteten sie an den Auftraggeber weiter. Dieser bemerkte die Manipulationen nicht und überwies den Betrag auf das Konto der Betrüger. Als der Bauunternehmer keine Zahlung erhielt, verklagte er den Auftraggeber auf Zahlung.

Das sagt das Gericht: Die Klage hatte keinen Erfolg. Zwar habe die Zahlung des Auftraggebers an die Betrüger keine schuldbefreiende Wirkung gegenüber dem Unternehmen gehabt. Dem Auftraggeber stünde jedoch ein Schadenersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) gegen das klagende Unternehmen zu, weil dieses durch einen nur transportverschlüsselten Versand der Rechnungsmail seine Pflicht zum Schutz personenbezogener Daten aus Art. 32 DSGVO verletzt habe. Die Transportverschlüsselung sei unzureichend und nicht zum Schutz der Daten i. S. d. DSGVO geeignet.

Gerade bei sensiblen oder persönlichen Inhalten komme nur eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung in Betracht, wenn durch Verfälschung der angehängten Rechnung für den Kunden ein hohes finanzielles Risiko bestehe.

Unser Tipp: Um auf Nummer sicher zu gehen und Manipulationen zu verhindern sowie Haftungsrisiken zu minimieren, sollten Sie die Kommunikationswege Ihres Unternehmens beispielsweise durch eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung Ihres E-Mailverkehrs absichern.

Das Wichtigste in Kürze**Aufpassen:**

Die Unkenntnis aller mit der Ausübung des Wahlrechts verbundenen steuerlichen Folgen hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Wahl einer Gewinnermittlungsart. Ein Irrtum über die steuerlichen Folgen der Wahl berechtigt deshalb nicht zum Wechsel.

BFH stellt klar: Keine Änderung der Gewinnermittlungsart nach Wahlrechtsausübung

Vorsicht bei der Wahl der Gewinnermittlungsart! Ein nicht buchführungspflichtiger Steuerpflichtiger, der freiwillig eine Buchführung eingerichtet und einen Jahresabschluss erstellt hat, kann nicht einfach nachträglich zur Gewinnermittlung durch Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR) wechseln (X R 1/23).

Wahl der Gewinnermittlungsart ist bindend

Darum ging es: Ein Steuerpflichtiger ermittelte bis zum Jahr 2011 seinen Gewinn durch EÜR. 2012 stellte er die Gewinnermittlung auf den Betriebsvermögensvergleich um. Für 2016 reichte er beim Finanzamt (FA) eine auf den 31.12.2016 erstellte Bilanz und Gewinn-und-Verlust-Rechnung ein. Der danach ermittelte Gewinn aus Gewerbebetrieb betrug rund 21.000 Euro. Im Rahmen einer Außenprüfung wurde der Gewinn auf 33.000 Euro angehoben. Der Steuerpflichtige widersprach der Entscheidung und legte zur Begründung eine geänderte Gewinnermittlung in Form einer EÜR für 2016 sowie eine Übergangsgewinnermittlung auf den 01.01.2016 vor. Daraus ergab sich ein Gewinn i. H. v. rund 21.000 Euro. Das FA erkannte den Wechsel der Gewinnermittlungsart nicht an. Der Steuerpflichtige habe sein Wahlrecht hinsichtlich der Art der Gewinnermittlung mit Einrichtung der entsprechenden Buchführung ausgeübt und sei nach Eintritt der Bestandskraft der Bescheide nicht mehr berechtigt gewesen, die Wahl zu ändern. Dagegen klagte der Steuerpflichtige.

Das sagt das Gericht: Der BFH gab dem FA recht. Die einmal getroffene Wahl der Gewinnermittlungsart sei bindend. Durch die freiwillige Einrichtung der Buchführung und die Erstellung eines Jahresabschlusses habe der Kläger sein Wahlrecht zur Bilanzierung ausgeübt. Ein nachträglicher Wechsel zur EÜR sei daher ausgeschlossen.

Unser Tipp: Steuerpflichtige sollten stets sorgfältig abwägen, für welche Methode der Gewinnermittlung sie sich entscheiden. Denn eine einmal getroffene Wahl hat bindenden Wirkung und schließt einen späteren Wechsel aus – es sei denn, es wird eine Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse nachgewiesen.

Das Wichtigste in Kürze

Vorteile des EBO: Erhalt von Jobs, Betriebskontinuität, Motivation und Engagement, Erhalt von Know-how

Nachteile des EBO: Kapitalbeschaffung (oft fehlt den Mitarbeitern das Eigenkapital für den Erwerb), Führungskompetenz (Übergang vom Mitarbeiter zum Unternehmer ist schwierig), veränderte Unternehmenskultur

Unternehmensnachfolge: Employee-Buy-Out als Nachfolgeoption

Laut dem „Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2024“ der KfW wird sich der Engpass bei Unternehmensnachfolgen im deutschen Mittelstand („Nachfolgelücke“) weiter verschärfen. Demnach gibt es zu wenige Interessenten, die ein Unternehmen übernehmen möchten. Aufgrund der Nachfolgelücke ziehen 231.000 Unternehmen bis Ende dieses Jahres eine Stilllegung in Betracht. Eine mögliche Nachfolgelösung für viele mittelständische Unternehmen könnte das Employee-Buy-Out (EBO) darstellen.

Mitarbeiter übernehmen das Unternehmen und die Geschäftsführung

Das Employee-Buy-Out beschreibt den Erwerb eines Unternehmens oder eines Unternehmensteils durch die Belegschaft. Der Erwerb erfolgt dabei nicht unmittelbar, sondern über eine Genossenschaft, zu der sich die Mitarbeiter im Vorfeld des Unternehmenserwerbs zusammenschließen. In der Folge übernimmt die Genossenschaft vom Unternehmer die Geschäftsanteile des Unternehmens („Genossenschaftsmodell“). Das Genossenschaftsmodell eignet sich deshalb besonders gut für die Unternehmensnachfolge durch die Belegschaft, weil hier die Solidarität und gleichberechtigte Teilhabe im Fokus stehen und die Genossenschaft im Vergleich zu einer Kapitalgesellschaft demokratischer organisiert ist. Der Sinn und Zweck einer Genossenschaft besteht primär nicht in der Beteiligung an Kapital und Rendite, sondern in der Förderung der Interessen ihrer Mitglieder.

Hinweis: Im Falle eines EBO besteht der Genossenschaftszweck darin, die Fortführung des Unternehmens und die Erwerbstätigkeit der Mitglieder zu sichern sowie deren persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Davon profitieren die Mitarbeiter und das Unternehmen gleichermaßen.

Moderate Höhe des Geschäftsanteils ermöglicht Teilhabe aller

Der Geschäftsanteil einer Genossenschaft stellt den Maximalbetrag in Euro dar, mit dem sich ein Mitglied mit Einlagen beteiligen darf. Bei der EBO handelt es sich dabei regelmäßig um einen Betrag zwischen 100 und 1.000 Euro. Dadurch ist sichergestellt, dass jedem Mitarbeiter die Möglichkeit der Teilhabe an der Genossenschaft eröffnet ist.

Das Wichtigste in Kürze

Das vollständige BMF-Schreiben finden Sie auf der Website des Finanzministeriums unter <https://tinyurl.com/3npx5a8f>

Aufpassen:

Bei der elektronischen Kommunikation mit der Finanzbehörde gilt es, den Datenschutz zu beachten. Bei der Überlassung von elektronischen Daten per Datenträger sollten Sie Daten passwortgeschützt übergeben.

BMF konkretisiert Rechte und Pflichten bei der Außenprüfung

Die Finanzverwaltung hat ihre Hinweise auf die wesentlichen Rechte und Pflichten von Steuerpflichtigen bei der Außenprüfung aktualisiert. Laut dem aktuellen BMF-Schreiben vom 17.02.2025 (IV D 3 – S 0403/00009/001/009) müssen die aktualisierten Hinweise einer Prüfungsanordnung beigelegt werden. In dem Schreiben nimmt das BMF zu folgenden Aspekten Stellung:

- Beginn der Außenprüfung
- Ablauf der Außenprüfung
- Ergebnis der Außenprüfung
- Ablauf der Außenprüfung beim Verdacht einer Steuerstraftat oder einer Steuerordnungswidrigkeit
- elektronische Kommunikation im Rahmen der Außenprüfung

Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann Prüftermin verschoben werden

Kann sich der Steuerpflichtige auf wichtige Gründe berufen, die gegen den vorgesehenen Zeitpunkt der Prüfung sprechen, so kann er eine Verschiebung des Termins beantragen.

Steuerpflichtige sind zur Unterstützung der Prüfperson verpflichtet

Steuerpflichtige, deren steuerliche Verhältnisse im Rahmen einer Außenprüfung nach § 194 AO ermittelt werden, sind verpflichtet, zu einem reibungslosen Ablauf der Prüfung beizutragen. Zu diesem Zweck haben sie der Prüfperson einen geeigneten Raum oder Arbeitsplatz sowie die erforderlichen Hilfsmittel unentgeltlich zur Verfügung stellen. Darüber hinaus müssen sie die zur Prüfung benötigten Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und die sonstigen Unterlagen vorlegen und die erbetenen Auskünfte erteilen. Auch beim Datenzugriff haben sie den Prüfer zu unterstützen.

Anspruch auf Schlussbesprechung bei geänderten Grundlagen

Sollten sich die Besteuerungsgrundlagen aufgrund der Ergebnisse der Außenprüfung ändern, hat der Steuerpflichtige das Recht auf eine Schlussbesprechung. Hier erhält er die Möglichkeit, einzelne Prüfungsfeststellungen nochmals zusammenfassend zu erörtern.

Frage von Evelyn H. aus Leipzig: „Ich bin als Geschäftsführerin bei einem mittelständischen Unternehmen angestellt. Da ich fast den ganzen Tag vor dem PC sitze, bewege ich mich während meiner Arbeitszeit nur wenig. Aufgrund des Bewegungsmangels habe ich schon seit längerem Rückenschmerzen, die immer schlimmer werden. Mein Orthopäde hat mir deshalb ein Funktionstraining in Form von Wassergymnastik verordnet. Bei mir um die Ecke ist praktischerweise ein großes Fitnessstudio, das auch Reha-Sport und Wassergymnastik anbietet. Der monatliche Mitgliedsbeitrag ist allerdings nicht ganz günstig. Deshalb meine Frage: Kann ich den Mitgliedsbeitrag als Krankheitskosten steuerlich geltend machen?“

Die Redaktion antwortet: Es ist unwahrscheinlich, dass das FA hier mitspielt. In einem ganz ähnlichen Fall hat der Bundesfinanzhof (BFH) den Steuerabzug verweigert (9 K 17/21) und wie folgt argumentiert: Mitgliedsbeiträge für ein Fitnessstudio zählen grundsätzlich nicht zu den als außergewöhnliche Belastungen anzuerkennenden zwangsläufig entstandenen Krankheitskosten. Eine solche Mitgliedschaft ermöglicht zudem auch die Nutzung weiterer Leistungsangebote jenseits des medizinisch indizierten Funktionstrainings.

Frage von Gerd F. aus Wiesbaden: „Wir betreiben einen IT-Handel in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG. Ich bin Geschäftsführer der GmbH. In dieser Eigenschaft habe ich einen Mitarbeiter als Führungskraft eingestellt. Als sich herausstellte, dass er für die herausfordernde Stelle ungeeignet ist, kündigte ich ihm noch in der Probezeit ohne Begründung. Nun fordert er eine saftige Abfindung, ansonsten würde er klagen. Er meint, dass er als Whistleblower Kündigungsschutz genieße. Denn ich hätte ihm nur gekündigt, weil er mich auf Compliance-Verstöße im Unternehmen hingewiesen habe, was aber nicht der Fall war. Könnte er mit einer solchen Klage Erfolg haben?“

Die Redaktion antwortet: Unseres Erachtens hätte eine solche Klage keinen Erfolg. Laut einem Urteil des LAG Niedersachsen (7 SLa 306/24), das zu einem ähnlichen Fall erging, müsste Ihr ehemaliger Mitarbeiter nachweisen, dass Sie ihm gekündigt haben, weil er Sie auf die Compliance-Verstöße hingewiesen hat. Nach den geltenden Beweislastregeln bedeutet dies, dass er darlegen und belegen müsste, welchen Hinweis er konkret wann und wo getätigt habe und inwieweit er für die Kündigung ursächlich war.

In der nächsten Ausgabe

- **Müssen Geschäftsführer für Kartellbußgelder haften? Bundesrichter rufen EuGH an**
- **Gericht bejaht Betriebsausgabenabzug bei steuerfreier Photovoltaikanlage**
- **Schmiergeldzahlungen: Beim strafrechtlichen Einzug von Taterträgen kann die Umsatzsteuer gemindert werden**
- **Schenkungssteuer: Kein pauschaler Holding-Abschlag bei Bewertung von Anteilen**
- **Digitale Infrastrukturen: Wie Sie smarte Technologien in Ihre GmbH integrieren**

Impressum

GmbH-Geschäftsführer *Persönlich*

Herausgeber:

FORUM VERLAG HERKERT GMBH
Mandichostr. 18
86504 Merching
Telefon/Fax 08233 381-123/122
service@forum-verlag.com
www.forum-verlag.com

Geschäftsführer:

Ronald Herkert, Marcus Edholzer

Chefredaktion:

Kristina Schnitzlein (V.i.S.d.P.)
Anna Mayr

Autor: Ernst Ulrich Schneider

Layout/Satz:

Popp Medien, Augsburg
Der Inhalt des Beratungsbriefs wurde mit größtmöglicher Sorgfalt nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt und geprüft. Haftung und Gewähr kann wegen der Komplexität und der ständigen Veränderungen der zugrunde liegenden Materie nicht übernommen werden.

Der Beratungsbrief und alle in ihm enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlags strafbar.


© 2025 by FORUM VERLAG
HERKERT GMBH/ZKZ 72166

Bestelloptionen



GmbH-Beratungsbrief

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

 service@forum-verlag.com

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

Jetzt bestellen