

Votum

Wie die Prognose entsteht

Die Verwaltung muss die Besteuerungsgrundlagen erklären.

Wird bei der Außenprüfung eines Betriebs die Kassen- und Buchführung als nicht korrekt anerkannt, hat das Finanzamt die Besteuerungsgrundlagen zu schätzen. Die Wahl der Schätzungsmethode steht dabei grundsätzlich im Ermessen der Finanzbehörde. Als Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsprinzips ist bei einer Schätzung das Verfahren zu wählen, welches zu einem vernünftigen, der Wirklichkeit entsprechenden Ergebnis führt. Die Besteuerungsgrundlagen sind so zu bestimmen, dass sie – auch für den Steuerpflichtigen – nachprüfbar und nachvollziehbar sind. Mindestens eine Schlüssigkeitsprüfung muss möglich sein. Kalkulationsgrundlagen müssen offengelegt werden.

Die Richtsatzsammlung des Bundesfinanzministeriums (BMF) stellt keine Rechtsnorm dar. Insofern trägt die Finanzverwaltung die Darlegungslast für die Werte der Richtsatzsammlung. Zur Klärung der Frage, unter welchen Voraussetzungen ein äußerer Betriebsvergleich in Form einer Schätzung unter Anwendung der Richtsätze des BMF zulässig ist, hat der Bundesfinanzhof (BFH) das BMF mit Urteil vom 14. Dezember 2022 zum Beitritt eines Revisionsverfahrens aufgefordert. Hier stellt der BFH die richtigen Fragen, um zu klären, wie die Werte zustande kommen. Dies blockiert die Finanzverwaltung bisher. Zu begrüßen ist, dass nun auch die Schätzungsfälle dogmatisch gelöst werden. Es ist rechtsstaatlich dringend geboten, dass sich die Finanzverwaltung erklärt.



Michael Stahl-schmidt
ist Ressortleiter Steuerrecht der Fachzeitschrift „Betriebsberater“.

www.liquid-frankfurt.de



image/ikon Images

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Schadensersatz droht

Per Gesetz müssen Firmen Benachteiligungen verhindern. Was Unternehmen bei Diskriminierungsbeschwerden tun sollten.

Anna Louisa Wittlich Köln

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beinhaltet ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Jede Benachteiligung von Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen und Bewerber:innen wegen dieser Merkmale ist rechtswidrig. Dass diskriminierende Merkmale im Sinne des AGG in Stellenausschreibungen, Vorstellungsgesprächen oder Beförderungsentscheidungen keine Rolle spielen dürfen, wissen mittlerweile die meisten Arbeitgeber:innen, und dies sollte eigentlich selbstverständlich sein. Unbekannt sind allerdings oft die darüber hinausgehenden Organisationspflichten für Arbeitgeber:innen, die im Zusammenhang mit dem AGG bestehen.

Arbeitgeber:innen müssen in ihrem Unternehmen „die erforderlichen Maßnahmen“ zum Schutz vor Benachteiligungen bereits präventiv, also bevor sie auftreten, treffen. Oft gewähltes Mittel hierfür ist die Durchführung von verpflichtenden Schulungen, beispielsweise in Form von E-Learnings zur Vermeidung und zum Umgang mit Benachteiligungen und Belästigungen im Sinne des AGG, die in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Die Schulungen sollten hierbei je nach Adressatenkreis um-

fassender sein. Denkbar ist daneben auch die Einführung von Ethik-Richtlinien oder entsprechender Betriebsvereinbarungen.

Auch Geschäftspartner:innen sollten im Rahmen der allgemeinen Geschäftsbedingungen dazu verpflichtet werden, sich nicht diskriminierend zu verhalten.

Beschwerdestelle schaffen

Arbeitgeber:innen sollten zudem intern eine Beschwerdestelle einrichten. Eignen können sich hierfür beispielsweise Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung. Zu bedenken ist bei der Auswahl, dass es im arbeitgeberseitigen Interesse liegt, dass Beschäftigte sich an diese Stelle wenden, bevor sie weitere Schritte wie eine Klageerhebung ergreifen.

Wird eine Beschwerde erhoben, müssen Arbeitgeber:innen diese prüfen. Wird ihnen beispielsweise eine sexuelle Belästigung gemeldet, sollten sie zunächst die sich belästigt fühlende Person anhören, um den Tathergang sowie die situativen Umstände aufzuarbeiten. Im Anschluss sollten sie im Regelfall die beschuldigte Person zu der Belästigung befragen. Bestehen weiterhin Zweifel hinsichtlich des Sachverhalts, müssen sie weiter ermitteln – zum Beispiel durch die Befragung von Zeug:innen.

Da auch gegenüber potenziellen „Täter:innen“ arbeitsvertragliche Fürsorgepflichten bestehen, sollten Arbeitgeber:in-

nen den Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich halten. Bei sämtlichen Befragungen muss sich die ermittelnde Person neutral gegenüber den befragten Personen verhalten. Die Gespräche sollte sie detailliert protokollieren und das Protokoll von der befragten Person unterzeichnen lassen.

Kommen die Ermittlungen zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen haben, so haben Arbeitgeber:innen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Dies können zum Beispiel Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung sein. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot des AGG können für Arbeitgeber:innen zu Schadensersatzansprüchen führen, wenn die erforderlichen präventiven und/oder repressiven Maßnahmen nicht getroffen werden. Es ist daher zu empfehlen, sich sorgfältig mit den Organisationspflichten auseinanderzusetzen.

Anna Louisa Wittlich ist Rechtsanwältin der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland, Redakteurin der Fachzeitschrift „Diversity in Recht und Wirtschaft“ und Autorin der Fachzeitschrift „Der Steuerberater“.

Diese Seite erscheint in Kooperation mit den Fachredaktionen der dfv-Mediengruppe.



Finanzgericht

Geld für Unterhaltungsleistung

Freiwillige Geldzuwendungen an Streamer sind umsatzsteuerpflichtig.

Düsseldorf. Das Finanzgericht Düsseldorf hat entschieden, dass eine freiwillige Zahlung an einen Streamer („Donation“) umsatzsteuerpflichtig ist. Konkret betrieb der Streamer auf einer Plattform einen Kanal, auf dem Zuschauer mitverfolgen konnten, wie er an Video- und Rollenspielen teilnahm. Neben etwaig zu zahlenden Abonnementgebühren konnten Zuschauer auch besagte freiwillige Zahlungen an den Streamer überweisen. Das Finanzgericht hat den wechselseitigen Zusammenhang zwischen der Leistung des „Vorspielens“ und einer Donation bejaht. Denn Zuschauer kamen zu Unterhaltungszwecken gezielt zu dem Kanal des Streamers und leisteten die Zah-

lungen auch mutmaßlich gerade wegen ihrer Zufriedenheit mit der erbrachten Unterhaltungsleistung. Vergleichbar ist das Ergebnis wohl am ehesten mit der unstrittigen Umsatzsteuerpflicht einer Trinkgeldzahlung unmittelbar an einen Restaurantbetreiber. Demgegenüber mangelt es bei Trinkgeldzahlungen an Restaurantbedienstete schon an deren Unternehmereigenschaft.

Der Streamer ist auch nicht vergleichbar mit einem Straßenmusiker. Denn Passanten gehen meist zufällig an einer Straßendarbietung vorbei, und es bleibt auch regelmäßig unklar, ob eine freiwillige Zahlung für die Unterhaltungsleistung erfolgt oder aus eher wohlwärtigen Motiven. Robert Ullmann

Kleinere Photovoltaikanlagen

Umgang mit Nullsteuersatz

Das Finanzministerium konkretisiert Umsatzsteuerbegünstigung.

Berlin. Seit dem 1. Januar 2023 unterliegt die Lieferung und Installation kleinerer Photovoltaikanlagen einem neuen sogenannten „Nullsteuersatz“ in der Umsatzsteuer. Dazu liegt jetzt ein klarstellendes Schreiben des Bundesfinanzministeriums vor. Unter den Nullsteuersatz fallen die Lieferung der Solarmodule einschließlich der für den Betrieb der Anlage notwendigen Komponenten und Speicher an den Betreiber, wenn die Anlage auf oder in der Nähe von Privatwohnungen sowie öffentlichen und anderen Gebäuden, die für dem Gemeinwohl dienende Tätigkeiten genutzt werden, installiert wird. Weiter ist darunter der innergemeinschaftliche Erwerb der begünstigten Gegenstände so-

wie dessen Einfuhr und die Installation der Anlagen und Speicher für die begünstigten Anlagen zu fassen. Lieferungen an Personen, die nicht Betreiber der Photovoltaikanlage sind, unterliegen weiterhin dem Regelsteuersatz der Umsatzsteuer.

Weitere Voraussetzung für den günstigen Steuersatz ist, dass ein Zusammenhang mit der Privatwohnung, Wohnungen oder öffentlichen Gebäuden besteht. Die Voraussetzungen gelten als erfüllt, wenn die installierte maximale Bruttoleistung der Anlage nicht mehr als 30 Kilowatt nach dem Marktstammdatenregister beträgt. Die Regelungen sind auf Umsätze nach dem 31. Dezember 2022 anzuwenden. Christian Pelke