

Mandantenbrief

Informationen über Steuern, Recht und Wirtschaft

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Fokus: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

- > Interview zum Thema des Monats: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht
- > Wirtschaftskrise – Arbeitsrecht: Weichen stellen zum richtigen Zeitpunkt

Steuern aktuell

- > Geplante Änderungen im Verbrauchsteuerrecht
- > Erbschaftsteuerreform – Rückwirkende Anwendung des neuen Erbschaftsteuerrechts auf Antrag
- > Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit

Recht aktuell

- > Compliance und der Datenschutz – Skandale und kein Ende?
- > Scharfe Haftung des Geschäftsführers für Nichtabführung der Lohnsteuer
- > AGB im Auslandsgeschäft

Wirtschaft aktuell

- > Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) vor Verabschiedung?
- > Werteerhalt in der Krise durch Corporate Compliance
- > Veröffentlichungshinweis

Rödl & Partner intern

- > Veröffentlichungen aktuell
- > Auslandsbrief von Rödl & Partner
- > Seminare

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor dem Hintergrund der schwierigen konjunkturellen Entwicklung sehen sich immer mehr Unternehmen gezwungen, mit gezielten Einsparungen auf der Kostenseite Liquiditätsengpässe zu vermeiden und so den Fortbestand des Betriebes nachhaltig zu sichern. Dabei erscheint es auch vielfach erforderlich, die Personalkosten zu senken.

Neben betriebsbedingten Kündigungen, die aufgrund etwaig drohender Abfindungszahlungen oftmals erst mittelfristig kostensenkend wirken, gibt es sehr attraktive Lösungen zur Sicherung des Unternehmens ohne Personalabbau. So können in der Krise Fachkräfte gebunden werden, die bei einer Wiederbelebung der Konjunktur direkt zur Verfügung stehen.



Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze („Flexi-II-Gesetz“) und der Verlängerung der Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld von bisher 12 auf 18 Monate im Rahmen des Konjunkturpakets II hat der Gesetzgeber sehr interessante Instrumente geschaffen bzw. verbessert, mit denen Unternehmen die Krise überbrücken können, ohne Mitarbeiter freisetzen zu müssen.

Gleichzeitig haben nach unserer Erfahrung die Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitnehmer den Handlungsbedarf erkannt und sind von sich aus zu Zugeständnissen bereit. Beschäftigungssicherungsvereinbarungen mit erheblichen, zumeist befristeten Einschnitten, werden gegen Zusage eines Verzichts auf Personalabbau bundesweit vermehrt abgeschlossen.

Als besonders attraktiv erweisen sich neben der Kurzarbeit flexible Arbeitszeiten in der Verbindung mit Zeitwertkonten. Damit können Auftragsflauten durch Abbau von Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden abgefangen und Überstundenzuschläge vermieden werden.

Wichtig ist bei allen Maßnahmen eine rechtzeitige Planung und vernünftige Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern. Nur auf diesem Wege können unnötige Risiken vermieden werden. So lassen sich auch in schwierigen Zeiten durchaus akzeptable Lösungen mit den Tarif- und Betriebspartnern sowie den Mitarbeitern erreichen.

Ihr Dr. Christian Rödl
Geschäftsführender Partner

Im Fokus: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

> Interview zum Thema des Monats: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Nach den Ergebnissen des ifo Institutes München (Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München) für das 1. Quartal 2009 sinkt der Wirtschaftsklimaindikator im Euroraum weiter. Danach verschlechtert sich das Wirtschaftsklima für den Euroraum zum 6. Mal in Folge. Die aktuelle Wirtschaftslage hat sich seit der letzten Befragung am stärksten in Deutschland und den Niederlanden verschlechtert, so Hans-Werner Sinn, Präsident des ifo Instituts.

Der Deutsche Aktienindex (DAX) fiel am 23. Februar 2009 erstmals unter 4.000 Punkte. Dies war der niedrigste Stand seit mehr als 4 Jahren. Die Wirtschaft und die Unternehmen geraten zunehmend unter Druck. Wir befragen hierzu unseren Arbeitsrechtsexperten Herrn Rechtsanwalt Arndt Reckler.

Herr Reckler, die dunklen Wolken am Horizont der Konjunkturlage verdichten sich. Das Konjunkturpaket II ist nun auch unverändert durch den Bundesrat. Damit sind auch weitere Verbesserungen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit gesichert. Ist die Kurzarbeit ein ausreichendes Instrument für den Mittelstand?



Die Ausweitung der Kurzarbeit und die ergänzenden Regelungen aus dem Konjunkturpaket II waren dringend notwendig und helfen dem Unternehmen, den ersten Erschütterungen der Konjunkturkrise zu begegnen. Einzelheiten zum Konjunkturpaket können Sie auch dem Beitrag meiner Kollegin, Frau Rechtsanwältin Andrea Müller, in dieser Ausgabe entnehmen.

Herr Reckler, also Entwarnung am Arbeitsmarkt?

Mitnichten. Zwar haben die Unternehmen bislang auf die Frage nach Planungen zu betriebsbedingten Kündigungen sehr deutlich gemacht, dass man an der Stammebelegschaft festhalten wolle. Dies war nicht zuletzt dem Fachkräftemangel geschuldet, der ja bis unmittelbar vor der Krise tatsächlich bestand. Dieser wird auch nach Abflauen der Krise ein Thema bleiben. Vor diesem Hintergrund waren zahlreiche Unternehmen darauf bedacht, die Krise ohne betriebsbedingte Kündigungen überstehen zu können. Es gibt neben der Kurzarbeit auch weitere zahlreiche Instrumente, die Unternehmen derzeit nutzen, um die Situation bei der Personalkostenseite zu entschärfen. So haben zahlreiche Unternehmen

mit Arbeitnehmern oder Gewerkschaft eine vorübergehende Reduzierung des Entgelts vereinbart. Oft wurden Entgelte teilweise gestundet oder auch in Unternehmensanteile umgewandelt.

Herr Reckler, wurden damit Arbeitsplätze gerettet?

Mit Sicherheit. Es gibt Beispiele, wo durch diese Maßnahmen die Liquiditätssituation derart gefestigt wurde, dass eine Insolvenz abgewendet werden konnte. Wo dies unternehmerisch verantwortbar war, waren derartige Regelungen auch mit dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen oder einer Beschäftigungssicherung in den verschiedensten Ausgestaltungen verbunden.

Dennoch – die Anzeichen verdichten sich immer mehr, dass trotz Kurzarbeit zahlreiche Unternehmen feststellen werden, dass die Auftragslage derart belastet ist, dass man um eine Anpassung der Personaldecke nicht herkommen wird.

Herr Reckler, wie können die Unternehmen hier reagieren?

Nun, zum einen sollten sich die Personalverantwortlichen genau die Arbeitsvertragsstruktur im Unternehmen anschauen. Oftmals sind befristete Arbeitsverhältnisse existent. Hier kann durch Auslaufen eine Entlastung auf der Personalseite generiert werden. Vielfach wird jedoch das Arbeitsverhältnis über den Beendigungszeitpunkt hinaus fortgesetzt, sodass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. In diesem Bereich besteht oft noch Kostensenkungspotenzial.

Letztlich wird jedoch das Erfordernis eines notwendigen Personalabbaus durch entsprechende betriebsbedingte Kündigungen bedient werden müssen. Hier gibt es zahlreiche Hürden, die es zu beachten gilt.

Herr Reckler, welche Hürden sprechen Sie hier an?

Zum einen bedarf die betriebsbedingte Kündigung eines betriebsbedingten Grundes. Dies erscheint auf den ersten Blick einfach darstellbar angesichts der Hiobsbotschaften über die konjunkturelle Lage. Nichtsdestotrotz ist ein reiner Umsatzeinbruch nicht ausreichend für die Begründung einer betriebsbedingten Beendigungskündigung. Es muss vielmehr das verminderte Bedürfnis des Arbeitgebers dargestellt werden, die bisherige Personaldecke halten zu können.

Herr Reckler, wie lässt sich dies darstellen?

Hier sind zum einen reine externe Einflüsse wie ein darstellbarer Auftragseingangsrückgang durch z. B. Wegbrechen bestimmter Kunden oder einzelner Projekte zu nennen. Grundsätzlich lässt sich eine betriebsbedingte Kündigung durchaus darstellen aufgrund von reinen externen Einflüssen. Dies ist jedoch schwierig,

da genau heruntergebrochen auf den einzelnen Arbeitsplatz die Kausalität des Auftragseingangs für den konkreten Arbeitsplatz dargestellt werden muss. Dies ist für einen drohenden und zwangsläufig zu erwartenden Arbeitsgerichtsprozess sehr schwer darstellbar. Insofern ist es ratsam, eine betriebsbedingte Kündigung mit einer unternehmerischen Entscheidung zu begründen. Das heißt: eine unternehmerische Entscheidung, z. B. zu Restrukturierungen oder zu Arbeitsverdichtung in einzelnen Bereichen, deren Umsetzung den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses begründet.

Ein weiteres Stichwort ist natürlich die Sozialauswahl, die es zu beachten gilt.

Herr Reckler, müssen hier nicht stets die Jüngsten mit der geringsten Betriebszugehörigkeit gehen?

Dies ist nicht zwingend der Fall. Es gibt hier Möglichkeiten, eine Sozialauswahl derart vorzubereiten, dass eine bestehende Altersstruktur beibehalten werden kann. Die Rechtsprechung lässt jedoch lediglich zu, die bestehende Altersstruktur beizubehalten. Es ist dabei nicht möglich, die Altersstruktur zu verjüngen. Man kann danach Altersgruppen bilden, z.B. für die Gruppe der 20- bis 30-Jährigen, der 31- bis 40-Jährigen, der 41- bis 50-Jährigen usw. Innerhalb der jeweiligen Altersgruppe wird dann prozentual die Sozialauswahl durchgeführt. Dies verhindert zumindest, dass nur die jüngsten Mitarbeiter gehen müssen.

Herr Reckler, ein Blick auf die Leiharbeitskräfte. Können die Leiharbeitskräfte im Unternehmen behalten werden bei gleichzeitigem Personalabbau?

Hier sind die Gerichte relativ streng. Gerade die Instanzgerichte sind häufig der Auffassung, dass zunächst Leiharbeitsverhältnisse abgebaut werden müssen, bevor ein Beschäftigungswegfall hinsichtlich der Stammebelegschaft argumentiert werden kann. Es dürfte dabei jedoch möglich sein, dass zum Abfangen vorübergehender Arbeitsspitzen Leiharbeitskräfte trotz Personalabbaus eingesetzt werden.

Herr Reckler, im Zusammenhang mit betriebsbedingten Kündigungen gerade im größeren Stil fällt immer das Stichwort „Interessenausgleich und Sozialplan“. Ist dies stets zwingend notwendig?

Zum einen kann man grundsätzlich sagen, dass ein Interessenausgleich und eine Sozialplanpflicht nur bei sogenannten Betriebsänderungen bestehen. Das heißt zum einen bei einem reinen Personalabbau, der zahlenmäßig eine gewisse Schwelle überschreitet. Des Weiteren wenn z. B. mit dem Personalabbau eine Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung verbunden ist. Des Weiteren können ein sozialer Interessenausgleich und Sozialplan nur dann ein Thema sein, wenn der Betrieb einen Betriebsrat hat, mit dem der Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden kann.

Herr Reckler, und dann wird's teuer?

Das hängt von der wirtschaftlichen Situation ab. Grundsätzlich ist der Sozialplan die Einigung mit dem Betriebsrat zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung, somit letztlich durch die Entlassung, entstehen. Die Ausgestaltung und das Volumen einer Abfindungsregelung in einem Sozialplan sind abhängig von den Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. In den seltensten Fällen kommt es zu einem sogenannten Spruch einer Einigungsstelle, der dann das Volumen eines Sozialplans festsetzt.

Es sind mit einem Interessenausgleich und Sozialplan jedoch auch Chancen verbunden. Generell ist es möglich, mit dem Betriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs eine sogenannte Namensliste zu vereinbaren. Auf dieser Namensliste, die zwingender Bestandteil des Interessenausgleichs sein muss, können die Betriebsparteien die Namen derer festschreiben, die von Kündigungen betroffen sind.

Herr Reckler, welchen Vorteil hat eine solche Namensliste?

Die Namensliste hat den Vorteil, dass zum einen das Vorliegen eines betriebsbedingten Grundes als gegeben angesehen wird. Diese Fiktion kann jedoch vom Arbeitnehmer widerlegt werden.

Zum anderen führt die Namensliste dazu, dass die durchgeführte Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Ein Arbeitnehmer müsste danach Tatsachen vortragen, die zu einer Erschütterung der Namensliste führen, also einen Sachvortrag leisten, nachdem diese Namensliste grob fehlerhaft wäre. Dies ist der Fall, wenn Betriebsratsmitglieder auf der Namensliste stünden oder offensichtlich nur Mitarbeiter, die älter als 55 Jahre alt sind.

Herr Reckler, eine letzte Frage, sind bei Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen regelmäßig Arbeitsgerichtsprozesse zu erwarten?

Im Regelfall ja. Es ist auch nach wie vor zutreffend, dass ein überwiegender Teil von Arbeitsgerichtsprozessen durch einen Vergleich beendet wird. Ein solcher Vergleich hat regelmäßig die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt. Wichtig ist jedoch, dass eine Abfindung im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs letztlich immer eine „freiwillige“ Sache der Prozessparteien ist.

Des Weiteren ist auf Folgendes hinzuweisen: Je besser eine betriebsbedingte Kündigung vorbereitet wird, desto besser sieht die Prozesssituation für den Arbeitgeber aus und desto kostengünstiger wird letztlich eine betriebsbedingte Kündigung sein.

Die Vorbereitung von betriebsbedingten Beendigungskündigungen bedürfen aus unserer Sicht jedoch gerade im Vorfeld einer intensiven arbeitsrechtlichen Begleitung sowohl bezüglich der strategischen Vorbereitung als auch hinsichtlich der Verhandlung mit dem Betriebsrat und letztlich unter Beachtung der formalen Fallstricke.

Wir danken dem Arbeitsrechtsexperten Herrn Rechtsanwalt Arndt Reckler.

Herr Arndt Reckler ist als Rechtsanwalt bei Rödl & Partner auf den Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts tätig. In enger Zusammenarbeit mit den Kollegen in den einzelnen Niederlassungen von Rödl & Partner berät Herr Reckler umfassend zu allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen und Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere auch bei Umstrukturierungen und Restrukturierungen sowie im Tarifrecht.

> Wirtschaftskrise – Arbeitsrecht: Weichen stellen zum richtigen Zeitpunkt

VON ANDREA MÜLLER | Am heutigen Redaktionsschluss wurden die neuen Arbeitslosenzahlen bekannt gegeben: Anstieg auf 3,552 Millionen im Februar. Dennoch bleibt die Entlassung der Mitarbeiter Ultima Ratio. Schon im Februar haben wir Ihnen arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten außerhalb von betriebsbedingten Kündigungen aufgezeigt und dabei über die Themen Kurzarbeit, Zwangsurlaub und das Flexi-II-Gesetz berichtet (siehe Beitrag von Cornelia Schmid). Wir informieren Sie aktuell über die Neuerungen aus dem Konjunkturpaket II, das am 20. Februar 2009 den Bundesrat passiert hat und rückwirkend zum 1. Februar 2009 in Kraft getreten ist. Und wir möchten Ihnen Anregungen zur Gestaltung geben, die Kosten senken und die auch durchaus für Ihre Mitarbeiter interessant sein können.

Konjunkturpaket II: Das Wichtigste zur Kurzarbeit auf einen Blick

- > Der Bezugszeitraum wird von 12 auf 18 Monate verlängert.
- > Auch befristete Arbeitsverträge werden einbezogen.
- > Arbeitgebern werden auf Antrag in den Jahren 2009 und 2010 Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent durch die Bundesagentur erstattet.
- > Die Kosten der Qualifizierung für Beschäftigte in Kurzarbeit werden bezuschusst.
- > Qualifiziert der Arbeitgeber seine Beschäftigten während der Zeit der Kurzarbeit in mindestens der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit, werden in den Jahren 2009 und 2010 die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet.
- > Ausgesetzt wird die Bedingung, dass mindestens 1/3 der Belegschaft von einem Entgeltausfall betroffen sein muss.

- > Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug des Kurzarbeitergeldes nicht ins Minus gebracht werden.
- > Ab 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit (Beschäftigungssicherungsvereinbarungen) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus.

Die Regelungen sind befristet gültig bis Ende 2010, dauerhaft bleiben sollen jedenfalls die vereinfachte Antragstellung und das Verfahren.

Außerhalb der Kurzarbeit: Qualifizierung

Bereits bestehende Qualifizierungsprogramme wurden im Konjunkturpaket II ausgeweitet, so unter anderem das Programm WeGebAU (Programm der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen), das nun für alle Beschäftigten gilt, nicht nur für gering qualifizierte oder ältere Mitarbeiter. Allerdings muss die Aus- oder Weiterbildung länger als 4 Jahre zurückliegen.

Aus der Praxis

Wir haben in der Tat festgestellt, dass das Verfahren vereinfacht wurde; Kurzarbeit kann somit zügig – auch rückwirkend im laufenden Monat – durchgesetzt werden, da auch die Entscheidungen der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit in der Regel kurzfristig erfolgen. Voraussetzung dafür ist, dass Ihr Antrag entsprechend vorbereitet ist. Auch die Arbeitnehmer sind zunehmend bereit, sich auf die entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen einzulassen, denn schließlich benötigen Sie deren Zustimmung. Sind die Mitarbeiter nicht einverstanden, können Sie Ihre Pläne dennoch durchsetzen, nämlich im Wege von Änderungskündigungen. Doch Vorsicht: Hier sind Kündigungsfristen und Kündigungsschutzgesetz zu beachten, sodass die Wirkungen jedenfalls nicht gleich eintreten können.

Kurzarbeit ist jedoch nicht das einzige Mittel, um Kosten zu senken. Wie Herr Rechtsanwalt Reckler schon im Interview dargestellt hat, gibt es auch die Möglichkeit, zeitweise Entgelt zu stunden oder auf Gehaltsbestandteile zu verzichten.

Eine andere Variante ist, das Gehalt zu flexibilisieren. So können Entgeltbestandteile oder die in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung in Fortbildung investiert werden. Dabei sind auch Inhouse-Schulungen und der interne Erfahrungsaustausch mit erfahrenen Kollegen oder durch externe Coaches durchaus interessant; sie können erheblich zur Motivation und Bindung Ihrer Fachkräfte beitragen. Sollen zusätzlich zum Gehalt Fortbildungen finanziert werden, die nicht öffentlich gefördert sind, können Sie die Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Kündigung vereinbaren, wobei diesen Regelungen von der Rechtsprechung enge Grenzen gesetzt sind, die Formulierungen also wohl durchdacht sein müssen.

Installieren Sie variable Gehaltsbestandteile, wie Prämien und Boni, die sich nicht nur an der Leistung des Mitarbeiters, sondern auch am Erfolg Ihres Unternehmens bemessen! Mit dem Gesetz zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, das am 1. April 2009 in Kraft tritt, steigt der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die unentgeltliche oder verbilligte Mitarbeiterbeteiligung von 135 auf 360 Euro. Die Neuregelung ist aber nicht im Rahmen von Entgeltumwandlungen anzuwenden. Bis zum 31. März 2009 besteht ein Wahlrecht zwischen neuem und altem Recht. Wir regen an, Ihre Vereinbarungen überprüfen.

Noch relativ neu ist das sogenannte Corporate Volunteering: Sie könnten den Mitarbeitern soziale Arbeitstage anbieten, an denen sie sich sozial engagieren können, ohne Urlaub nehmen zu müssen. Nicht nur damit, sondern auch mit der Umwandlung von Arbeitslohn in sogenannte Sachbezüge können Sie Steuern sparen und damit Kosten reduzieren. Das gilt z. B. für Barzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zur Arbeit, für Mahlzeiten, für die Überlassung Ihrer Handelswaren an die Mitarbeiter oder sogar für die Überlassung technischen Equipments wie z. B. Notebook oder Mobiltelefon. Unter dem Strich wird die Kombination sowohl für Sie als auch Ihre Mitarbeiter interessant sein.

Fazit

Betriebsbedingte Kündigungen sind bei dauerhaftem Wegfall des jeweiligen Arbeitsplatzes kaum vermeidbar; können und wollen Sie jedoch die derzeitige Wirtschaftskrise überbrücken und Ihre Fachkräfte behalten, können Sie verschiedene Maßnahmen miteinander kombinieren. So mag für die eine oder andere Abteilung die Entlassung die einzige Möglichkeit sein, für andere Bereiche Ihres Unternehmens bieten sich Verhandlungen mit Ihren Arbeitnehmern über Kurzarbeit, Entgeltflexibilisierung, variable Arbeitszeiten oder gegebenenfalls zeitweise Stundung oder Umwandlung des Gehalts in Sachbezüge oder andere Varianten an. Wir unterstützen Sie gerne mit unserem multidisziplinären Team dabei, Ihre Ideen in die Praxis umzusetzen. Denn nach der Krise geht es weiter!

Kontakt für weitere Informationen:

Andrea Müller

Rechtsanwältin

Rödl & Partner München

Tel.: +49 (89) 92 87 80 - 0

E-Mail: andrea.mueller@roedl.com



Steuern aktuell

> Kurzmitteilungen > Konzernsteuerrecht >

Doppelte Erbschaftsteuerbelastung bei Kapitalvermögen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 12. Februar 2009 (Az.: C-67/08) entschieden, dass kein Verstoß gegen die Kapitalverkehrsfreiheit vorliegt, wenn Kapitalvermögen, das in verschiedenen EU-Staaten angelegt ist, doppelt mit Erbschaftsteuer belastet wird.

Vorliegend hatte die Klägerin, wohnhaft in Deutschland, Kapitalvermögen von einer Erblasserin, ebenfalls mit Wohnsitz in Deutschland, geerbt. Das Kapitalvermögen war sowohl in Deutschland als auch in Spanien angelegt. In Spanien zahlte die Klägerin Erbschaftsteuer auf das dortige Vermögen. Diese Steuer sollte nach dem Willen der Klägerin auf die deutsche Erbschaftsteuer angerechnet werden.

Das Finanzamt lehnte die Anrechnung ab, da ein spanisches Bankkonto kein Auslandsvermögen im Sinne des § 121 Bewertungsgesetzes (BewG) sei. Der BFH legte dem EuGH die Frage vor, ob diese Doppelbesteuerung gegen die Kapitalverkehrsfreiheit verstoße.

Der EuGH verneinte dies. Das Gemeinschaftsrecht enthalte keine Harmonisierungsmaßnahmen zur Beseitigung von Doppelbesteuerungstatbeständen. Dies ist Aufgabe der einzelnen Mitgliedstaaten durch Abschluss von Doppelbesteuerungsabkommen. Es bestehe keine Pflicht der EU-Staaten, ihr eigenes Steuersystem den verschiedenen Steuersystemen der anderen Mitgliedstaaten anzupassen.

Eine Anrechnung von Erbschaftsteuer ist somit bei ausländischem Kapitalvermögen oftmals nicht möglich. Aus Billigkeitsgründen wurde in diesem Fall jedoch zugelassen, die spanische Erbschaftsteuer als Nachlassverbindlichkeit von der Bemessungsgrundlage abzuziehen.

Gewährung des Betriebsvermögensfreibetrags im Fall einer Anteilsschenkung unter Vorbehaltsnießbrauch?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit seinem Urteil vom 10. Dezember 2008 (Az: II-R-34/07) mit der Frage beschäftigt, ob die Beschränkung der Mitunternehmerstellung des Beschenkten eine Anwendung des Freibetrages nach § 13a Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG) ausschließen kann. Im entschiedenen Fall hatten Eltern ihren Kindern unentgeltlich eine Beteiligung an einer gewerblich geprägten Personengesellschaft (GmbH & Co. KG) übertragen, sich aber einen lebenslänglichen Nießbrauch vorbehalten und auch weitere Rechte der Erwerber (Stimmrecht etc.) ganz erheblich eingeschränkt.

Ebenso wie die Vorinstanz kam der BFH zu dem Ergebnis, dass eine begünstigte Übertragung eines Teils eines Mitunternehmeranteils nach § 13a ErbStG nur vorliegt, wenn beim Erwerber sowohl Mitunternehmerinitiative als auch Mitunternehmerrisiko vorliegt. Nur in diesem Fall wird ein Mitunternehmeranteil im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG auf den Erwerber übertragen.

Somit ist es in Fällen der Übertragung von Betriebsvermögen von größter Wichtigkeit sicherzustellen, dass nicht durch vertragliche Regelungen die Mitunternehmereigenschaft des Erwerbers gefährdet wird. Da die Definition des Mitunternehmeranteils für die Betriebsvermögensbegünstigung des § 13a ErbStG nach dem „neuen“ ErbStG ab 1. Januar 2009 identisch ist, behält dieses Thema auch für Übertragungen von Betriebsvermögen nach der neuen Rechtslage seine Gültigkeit.

> Kurzmitteilungen > Konzernsteuerrecht >

> Geplante Änderungen im Verbrauchsteuerrecht

VON DR. THOMAS MAIER UND NILS TIMME | Am 18. Februar 2009 hat die Bundesregierung zur Umsetzung der EG-Richtlinie 2008/118/EG den Entwurf eines vierten Gesetzes zur Änderung mehrerer Verbrauchsteuergesetze beschlossen. Die vorgenannte Richtlinie enthält Vorgaben über das Verfahren zur Besteuerung, Beförderung und Lagerung von Tabakwaren, Alkohol und alkoholischen Getränken sowie Energieerzeugnissen und elektrischem Strom. Zudem stellt sie die Grundlage für die Einführung des elektronischen Datenaustauschverfahrens „EMCS“ (Excise Movement and Control System) dar.

Durch das EMCS sollen künftig die bisher auf der Grundlage von Papierdokumenten ablaufenden Beförderungsverfahren mit steuerbaren Waren unter Steueraussetzung elektronisch abgewickelt werden. Beförderungen im EMCS-Verfahren sollen ab April 2010 möglich und ab dem 1. Januar 2011 verbindlich sein. Ausgenommen vom EMCS-Verfahren ist die Beförderung von Kaffee unter Steueraussetzung.

Für die Umsetzung des EMCS-Verfahrens sowie der weiteren Regelungen über die Besteuerung, Beförderung und Lagerung von verbrauchsteuerpflichtigen Waren in das nationale Recht sind folgende wesentliche Veränderungen in den Verbrauchsteuergesetzen vorgesehen:

Steuerlager

Zukünftig wird es statt Herstellungsbetriebe und Warenlager nur noch Steuerlager geben, für die – je nach wirtschaftlichem Bedürfnis – einzelne Handlungen zugelassen werden. Nicht er-

fasst von dieser Änderung ist allerdings das Energiesteuergesetz (EnergieStG). Unter dem neuen, einheitlichen Begriff des Steuerlagers versteht man einen Ort, an dem oder von dem aus verbrauchsteuerliche Erzeugnisse unter Steueraussetzung hergestellt, bearbeitet, verarbeitet, gelagert, empfangen oder versandt werden dürfen. Eine wesentliche Änderung des Bewilligungsverfahrens zum Steuerlagerinhaber im Vergleich zu den bisherigen Regelungen ist damit nicht verbunden.

Registrierter Empfänger

Die Bewilligung des bisherigen „ermächtigten Empfängers“ wird durch den sogenannten „registrierten Empfänger“ ersetzt. Dem „ermächtigten Empfänger“ wird bislang gestattet, verbrauchsteuerpflichtige Waren aus einem anderen Mitgliedstaat unter Steueraussetzung in Empfang zu nehmen. Die Erlaubnis des „registrierten Empfängers“ soll über die des „ermächtigten Empfängers“ hinausgehen. Dieser darf künftig auch verbrauchsteuerpflichtige Waren unter Steueraussetzung von einem Ort der Einfuhr empfangen, der sich im Steuergebiet oder in einem anderen Mitgliedstaat befindet. Die Bewilligungsvoraussetzungen entsprechen aber im Wesentlichen den bisherigen Voraussetzungen für den „ermächtigten Empfänger“.

Registrierter Versender

Mit dem sogenannten registrierten Versender soll eine neue Person im Verbrauchsteuerrecht geschaffen werden. Dieser darf verbrauchsteuerpflichtige Waren vom Ort der Einfuhr (Einfuhr in den zollrechtlich freien Verkehr) unter bestimmten Voraussetzungen unter Steueraussetzung an Steuerlager, registrierte Empfänger, Begünstigte oder Verwender versenden, sowie aus dem Steuergebiet der Gemeinschaft ausführen (was bislang nur den Inhabern von Steuerlagern und Herstellungsbetrieben möglich ist). Will der registrierte Versender verbrauchsteuerpflichtige Waren an Empfänger in anderen Mitgliedstaaten versenden, ist diese Erlaubnis von einer Sicherheitsleistung abhängig.

Beförderung von verbrauchsteuerpflichtigen Waren unter Steueraussetzung

Grundsätzlich entsteht die Steuer für verbrauchsteuerpflichtige Waren mit deren Entnahme aus einem Steuerlager oder einem zum Herstellen unter Steueraussetzung bestimmten und eingerichteten Herstellungsbetrieb. Eine Beförderung von verbrauchsteuerpflichtigen Waren unter Steueraussetzung darf nur zwischen Personen stattfinden, die über die für den Versand oder den Empfang erforderlichen Bewilligungen verfügen. Diese Beförderung ist nach dem aktuellen Gesetzentwurf grundsätzlich nur noch dann möglich, wenn diese mit einem elektronischen Verwaltungsdokument erfolgt. Allerdings soll es bei Beförderungen innerhalb des Steuergebietes möglich sein, zwischen einem Papierverfahren und dem elektronischen Verfahren zu wählen.

Bei Verfahren über die Beförderung von verbrauchsteuerpflichtigen Waren unter Steueraussetzung, deren tatsächlicher Transport aus einem Verbrauchsteuergesetz der EG über ein Drittland zu einem im Steuergebiet ansässigen Empfänger erfolgt, wird die Beförderung so behandelt, als wenn sie ausschließlich im Verbrauchsteuergesetz erfolgt wäre. Treten die verbrauchsteuerpflichtigen Waren, nachdem sie durch ein Drittland befördert wurden, wieder in das Gemeinschaftsgebiet ein, handelt es sich dabei zwar um eine Einfuhr, es entsteht jedoch keine Steuer.

Steuerschuldner

Der Kreis der Steuerschuldner soll sich erweitern. Während bei verbrauchsteuerpflichtigen Waren grundsätzlich der Inhaber des Steuerlagers oder der Hersteller der Ware zum Steuerschuldner bestimmt wird, werden neben diesem künftig auch Personen, an die verbrauchsteuerpflichtige Waren unter Steueraussetzung abgegeben werden, mit Inbesitznahme der Ware zum Steuerschuldner, wenn sie über keine gültige Erlaubnis zur steuerfreien Verwendung verfügen.

Änderungen im Kaffeesteuergesetz

Die Kaffeesteuer ist eine nicht harmonisierte Verbrauchsteuer und unterliegt somit nicht einer Umsetzungspflicht der neuen Richtlinie. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit orientieren sich die Änderungen des Kaffeesteuergesetzes dennoch überwiegend an den Änderungen der harmonisierten Verbrauchsteuergesetze. Eine Abweichung zu den Neuerungen der harmonisierten Gesetze besteht im Wesentlichen in den Änderungen der Beförderung unter Steueraussetzung und der erweiterten Steuerschuldnerschaft. Zudem wird im Bereich der Kaffeesteuer eine Anzeigepflicht eingeführt, wenn Kaffee zu gewerblichen Zwecken aus einem Mitgliedstaat über das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in einen anderen Mitgliedstaat befördert werden soll.

Sonstiges

Das Stromsteuergesetz sowie die Höhe der Steuersätze in den Einzelsteuergesetzen bleibt von den Änderungen unberührt.

Fazit

Die Umsetzung der Richtlinie 2008/118/EG des Rates ist für den Wirtschaftsbeteiligten unmittelbar mit neuen Pflichten und zusätzlichem Verwaltungsaufwand verbunden. Um mit dem Inkrafttreten der neuen Gesetze eine reibungslose Weiterführung der bisherigen Geschäfte gewährleisten zu können, sollten betroffene Unternehmen hinsichtlich der oben angesprochenen Änderungen möglichst frühzeitig die dafür notwendigen Maßnahmen ergreifen. Unternehmen, die steuerbare Waren unter Steueraussetzung befördern oder empfangen wollen und deshalb ab dem 1. Januar 2011 am elektronischen

Verfahren „EMCS“ teilnehmen müssen (ausgenommen ist die Beförderung von Kaffee), sollten möglichst frühzeitig die dafür notwendige Software funktionsfähig implementiert haben. Schließlich ist durch die Zusammenführung der Herstellungsbetriebe und Lager (ausgenommen bei den Energiesteuern), der Einführung des registrierten Empfängers sowie der neuen Bewilligungsmöglichkeit zum registrierten Versender, mit einer Neubeantragung aller bereits bestehenden Bewilligungen zu rechnen.

Kontakt für weitere Informationen:

Dr. Thomas Maier

Rechtsanwalt

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 12 78

E-Mail: thomas.maier@roedl.de



> Erbschaftsteuerreform – Rückwirkende Anwendung des neuen Erbschaftsteuerrechts auf Antrag

VON CAROLA SEIFRIED UND BIANCA KOLB | Die Erbschaftsteuerreform sieht für Erbfälle der Jahre 2007 und 2008 ein Wahlrecht auf rückwirkende Anwendung des neuen Erbschaftsteuerrechts vor. Die Frist hierfür läuft am 30. Juni 2009 ab, in einigen Fällen sogar früher.

Voraussetzungen für das Wahlrecht

Das Wahlrecht gilt für Erwerbe von Todes wegen in den Jahren 2007 und 2008. Ist ein Erbschaftsteuerbescheid noch in den Jahren 2007 oder 2008 ergangen, läuft die Frist für den Antrag am 30. Juni 2009 ab. Gleiches gilt, wenn vor dem 30. Juni 2009 noch kein Steuerbescheid vorliegt und gegebenenfalls auch noch keine Erbschaftsteuererklärung abgegeben wurde. Bei Erbschaftsteuerbescheiden, die in der ersten Jahreshälfte 2009 erlassen wurden, läuft die Frist davon abweichend bereits mit Bestandskraft des Steuerbescheids ab, auch hier jedoch spätestens am 30. Juni 2009. Ergibt der Erbschaftsteuerbescheid beispielsweise am 15. Februar 2009 wird der Bescheid einen Monat später bestandskräftig. Wird gegen den Bescheid Einspruch eingelegt, über den in diesem Jahr nicht mehr entschieden wird, läuft die Frist am 30. Juni 2009 ab.

Der Antrag führt zur Anwendung des neuen Erbschaftsteuer- und Bewertungsrechts, jedoch ohne die Anwendung der aktuellen höheren Freibeträge. Bei mehreren Erben kann jeder Erbe für sich allein entscheiden, ob er von dem Wahlrecht Gebrauch macht.

Wann ist die Ausübung des Wahlrechts vorteilhaft?

Insbesondere in folgenden Fällen kann die Wahl des neuen Rechts vorteilhaft sein:

- > Im Nachlass befindet sich Betriebsvermögen. Der Steuerpflichtige kann nach neuem Recht wählen zwischen einem Bewertungsabschlag von 85 Prozent verbunden mit einer Bindungsfrist von 7 Jahren oder einem Abschlag von 100 Prozent verbunden mit einer Bindungsfrist von 10 Jahren.
- > Das selbstgenutzte Wohneigentum kann bei Erwerb durch den Ehegatten oder die Kinder von der Erbschaftsteuer freigestellt werden. Der Ehepartner des Erblassers erbt die gesamte Immobilie steuerfrei, bei den Kindern des Erblassers werden bis 200 m² der Wohnimmobilie steuerfrei vererbt. Voraussetzung ist die Selbstnutzung für mindestens 10 Jahre durch den Erwerber.
- > Bei Erwerben mit Nießbrauchsbelastung (z. B. zugunsten des überlebenden Ehegatten des Erblassers) ergibt sich eine Abzugsfähigkeit der Nießbrauchlast. Diese kann gegenüber dem früheren Stundungsmodell vorteilhaft sein.
- > Eingetragene Lebenspartner können mit Hilfe des Wahlrechts für Erbfälle der Jahre 2007 und 2008 den Versorgungsfreibetrag für ihr Erbe in Anspruch nehmen.

Fazit

Bei Erbfällen in den Jahren 2007 oder 2008 sollten rechtzeitig vor dem Fristablauf Überlegungen beginnen, welche Rechtslage vorteilhaft ist. Um dies auf gesicherter Grundlage entscheiden zu können, sollten Erbschaftsteuervergleichsberechnungen vorgenommen werden. Da hierzu zahlreiche Sachverhaltsinformationen erforderlich sind, sollte hiermit rechtzeitig vor dem Ablauf der Frist begonnen werden.

Kontakt für weitere Informationen:
 Carola Seifried
 Diplom-Volkswirtin
 Steuerberaterin
 Rödl & Partner Nürnberg
 Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 12 50
 E-Mail: carola.seifried@roedl.de



> Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit

VON ELKE VOLLAND | Durch das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements vom 10. Oktober 2007 wurde

§ 3 Nr. 26 a Einkommensteuergesetz (EStG) in das Gesetz eingefügt und durch das Jahressteuergesetz 2009 nochmals modifiziert. Danach sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts (die in der EU/im EWR gelegen ist) oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 Körperschaftsteuergesetz (KStG) steuerbegünstigten Körperschaft bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro im Jahr steuerfrei. Das Bundesministerium der Finanzen hat am 25. November 2008 ein Anwendungsschreiben zu § 3 Nr. 26 a EStG herausgegeben. Folgende Punkte sind hierbei besonders hervorzuheben:

Grundsätzlich unterliegt eine Vergütung nicht der Einkommensteuer, wenn sie Aufwändersatz darstellt, mit dem lediglich tatsächlich entstandene Aufwendungen gegen Einzelnachweis erstattet werden. Werden hingegen Aufwandsentschädigungen für Verdienstaufschlag oder für Zeitaufwand gewährt, so liegt regelmäßig auch bei ganz geringen Beträgen Einkünfteerzielungsabsicht vor, sodass diese Einkünfte der Einkommensteuer unterliegen, falls nicht eine Steuerbefreiung wie z. B. nach § 3 Nr. 26 und 26 a EStG einschlägig ist.

Insbesondere für Vorstandsmitglieder von gemeinnützigen Vereinen ist es von Bedeutung, ob sie ihre Tätigkeit ehrenamtlich oder entgeltlich ausüben. Ein angemessener Aufwändersatz ist gemeinnützigkeitsrechtlich ohne Weiteres zulässig, während eine Tätigkeitsvergütung nur bei satzungsmäßiger Ermächtigung zulässig ist. Einer Körperschaft ist die Gemeinnützigkeit abzuerkennen, wenn sie ihrem Vorstand eine Vergütung zahlt, obwohl dieser nach der Satzung ehrenamtlich tätig werden soll.

Der neue Freibetrag des § 3 Nr. 26 a EStG entspricht in seiner Struktur weitgehend dem bisherigen Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG). Allerdings fehlt eine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeiten, sodass der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 a EStG für jede nebenberufliche Tätigkeit „im Dienst oder Auftrag“ einer steuerbegünstigten Einrichtung in Anspruch genommen werden kann. Mithin können ihn Vereinsvorstände, Kassierer, Bürokräfte, Reinigungspersonal, Platzwarte, Aufsichtspersonal etc. geltend machen. Die Tätigkeit muss jedoch für den ideellen Bereich der steuerbegünstigten Körperschaft einschließlich ihrer Zweckbetriebe erbracht werden.

Nebenberuflichkeit

Die Tätigkeit darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nehmen. Unerheblich ist, ob zusätzlich zu den nebenberuflichen Tätigkeiten auch eine hauptberufliche entgeltliche Tätigkeit ausgeübt wird, sodass auch Arbeitslose, Hausfrauen, Studenten, Rentner und vergleichbare Personen die Steuerbefreiung beanspruchen können.

Auftraggeber

Der Freibetrag von 500 Euro wird nur gewährt, wenn die Tätigkeit im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke erfolgt.

Steuerbefreiung nach anderen Regelungen

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 a EStG kann nicht in Anspruch genommen werden, wenn für die Einnahmen aus derselben Tätigkeit ganz oder teilweise eine Steuerbefreiung bereits nach § 3 Nr. 12 EStG (Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen) oder eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EStG (sogenannter Übungsleiterfreibetrag) gewährt wird oder gewährt werden könnte.

Höchstbetrag

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 a EStG in Höhe von 500 Euro ist ein personenbezogener Jahresbetrag. Dieser wird auch dann nur einmal gewährt, wenn mehrere begünstigte Tätigkeiten ausgeübt werden. Bei zusammen veranlagten Ehegatten kann jeder für sich den Freibetrag in voller Höhe in Anspruch nehmen. Eine Übertragung des nicht ausgeschöpften Teils des Freibetrags eines Ehegatten auf höhere Einnahmen des anderen Ehegatten aus der begünstigten nebenberuflichen Tätigkeit ist nicht zulässig.

Ehrenamtlicher Vorstand

Ist in der Satzung niedergelegt, dass der Vorstand ehrenamtlich (unentgeltlich) tätig wird, so dürfen auch keine Vergütungen an diesen gezahlt werden. Anderenfalls verstößt der Verein gegen das Gebot, sämtliche Mittel für die steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke zu verwenden. Sollte ein Verein dennoch aufgrund der Einführung des neuen Freibetrags pauschale Zahlungen bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro an Vorstandsmitglieder getätigt haben, so hat dies nach dem BMF-Schreiben dann keine schädlichen Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit, wenn die Zahlungen nicht unangemessen hoch waren und bis zum 31. März 2009 eine Satzungsänderung beschlossen wurde, die eine Bezahlung der Vorstandsmitglieder zulässt.

Fazit

§ 3 Nr. 26 a EStG gewährt eine Steuerbefreiung für Einnahmen aus nebenberuflichen ehrenamtlichen Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro im Jahr. Die Regelung erweitert somit die Steuerfreiheit für Aufwandspauschalen und ähnliche Vergütungen auf Personen, die im Verwaltungsbereich steuerbegünstigter Körperschaften tätig sind. Entscheiden sich steuerbegünstigte Körperschaften für die Zahlung entsprechender Vergütungen, sollten sie hierbei die konkreten Ausführungen des BMF-Anwendungsschreibens vom 25. November 2008 beachten.

Kontakt für weitere Informationen:

Elke Volland

Rechtsanwältin

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 12 46

E-Mail: elke.volland@roedl.de



Recht aktuell

> Kurzmeldungen > Kurzmeldungen >

Landesarbeitsgericht Berlin bestätigt Kündigung wegen Unterschlagung von 1,30 Euro

Das Landesarbeitsgericht Berlin (Az.: 7 Sa 2017/08) hat ein erstinstanzliches Urteil bestätigt, welches die Kündigung einer 50-jährigen Kassiererinnen, die 31 Jahre lang für das Unternehmen gearbeitet hat, als wirksam erachtet hat. Der Frau wurde vorgeworfen, zwei Kundenpfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro nicht korrekt abgerechnet zu haben. Der Fall sorgte bundesweit für erhebliches Aufsehen und Empörung: Insbesondere wurde in den Medien über die „Unverhältnismäßigkeit“ des Urteils diskutiert.

Was in der medialen Berichterstattung fast unterging: Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin wird von Experten als wenig überraschend eingeschätzt. Letztlich folgt das Urteil der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, welches schon im Jahre 1984 die Kündigung einer langjährigen Bäckereifachverkäuferin aufgrund eines verzehrten Stückes „Bienenstich“ bestätigte. Eine Interessenabwägung, so die richterliche Argumentation damals wie heute, falle aufgrund des massiven Vertrauensverlustes, welcher für die Kündigung maßgeblich sei und eine weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar mache, zu Lasten des Arbeitnehmers aus – auch bei geringstem entstandenen Schaden.

Interessenkollision bei Aufsichtsratsmitgliedern – Gerichte zunehmend vorsichtig

Das Landgericht Hannover hat am 26. Februar 2009 beschlossen, die gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds wegen der Gefahr eines Interessenkonfliktes vorläufig aufzuheben. Hintergrund des Verfahrens ist die Frage, ob ein juristischer Berater eines Unternehmens, welches zugleich Großaktionär eines anderen Unternehmens ist, als Aufsichtsratsmitglied der Aktiengesellschaft fungieren kann.

Obwohl die Entscheidung über das tatsächliche Vorliegen eines Interessenkonfliktes vor Anhörung der übrigen Aufsichtsräte laut Aussage des Sprechers des Landgerichtes offen sei, ist eine generelle Tendenz

der Gerichte erkennbar: Sie reagieren bei einer möglichen Interessenkollision von Aufsichtsratsmitgliedern deutlich vorsichtiger.

> Kurzmitteilungen > Konzernsteuerrecht >

> Compliance und der Datenschutz – Skandale und kein Ende?

VON DR. CHRISTIANE BIEREKOVEN | Die Berichte in den Medien über Datenmissbrauch reißen nicht ab. Sie offenbaren ein bislang in Rechtsprechung und juristischer Fachliteratur ungelöstes Problem: das Spannungsfeld zwischen Compliance und Datenschutz.

Das Problem

Unternehmen müssen immer stärker Compliance-Maßnahmen ergreifen, Verstöße von Mitarbeitern gegen gesetzliche Regelungen und Straftaten wie Untreue, Unterschlagung oder Know-how-Abzug oder Korruption und Bestechlichkeit zu verhindern. Hierzu setzen viele Unternehmen auf technische Mittel wie Überwachung der E-Mail- und Internetnutzung oder Abgleich von personenbezogenen Daten und Kontendaten.

Vielfach geschieht dies ohne einen konkreten Verdacht. Datenschutzrechtliche Vorschriften, das Fernmeldegeheimnis oder die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter werden nicht oder kaum beachtet. Gerichtliche Entscheidungen gibt es zu dieser Problematik kaum.

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Frankfurt am Main

Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main hat mit Urteil vom 6. November 2008 – 1 K 628/08 entschieden, dass bei erlaubter privater E-Mail-Nutzung der Schutz des Fernmeldegeheimnisses endet, sobald die Nachricht beim Empfänger angekommen und der Übertragungsvorgang beendet ist.

Die Besonderheit dieser Entscheidung besteht darin, dass dies nach Ansicht des Gerichts auch dann gelten soll, wenn solche E-Mails auf dienstlichen Rechnern gespeichert werden. Dass sie sich weiterhin im Herrschaftsbereich des Arbeitgebers befinden, störte das Gericht nicht, denn die Mitarbeiter hätten es selbst in der Hand, diese E-Mails zu löschen. Entschieden sie sich für eine Speicherung an einer selbst gewählten Stelle im Telekommunikationssystem des Arbeitgebers, stehe ihnen dafür der unbefristete Schutz durch das Fernmeldegeheimnis nicht zur Seite.

Konsequenzen für die unternehmerische Praxis

Aus dieser Entscheidung den Schluss zu ziehen, sämtliche Zugriffe auf private E-Mails der eigenen Mitarbeiter seien bei

erlaubter Privatnutzung zulässig, ist jedoch voreilig. Noch ist diese Entscheidung eine Einzelfallentscheidung geblieben. Zudem lässt sie wesentliche Aspekte des genannten Spannungsfeldes unberücksichtigt.

Hierzu gehört zunächst, dass die Entscheidung in einer besonderen Konstellation erging. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) hatte die Klägerin im Wege der Amtshilfe für die US-amerikanische Wertpapieraufsichtsbehörde SEC wegen des Verdachts von Insidergeschäften auf der Grundlage von § 4 Abs. 3 WpHG mit Bescheid vom 18. April 2007 aufgefordert, unter anderem sämtliche E-Mails namentlich bezeichneter Mitarbeiter, die bestimmte Namen und Stichworte oder E-Mail Adressen enthielten, vorzulegen. Die Klägerin, die ihren Mitarbeitern die private E-Mail- und Internetnutzung erlaubt hatte, weigerte sich unter Berufung auf das Fernmeldegeheimnis des § 88 TKG, Art. 10 Abs. 1 GG. Das VG Frankfurt a. M. verneinte einen dahingehenden Eingriff.

Das Gericht hat jedoch das Recht eines jeden Mitarbeiters auf informationelle Selbstbestimmung außer Acht gelassen, das es zu berücksichtigen gilt, wenn das Fernmeldegeheimnis mit Speicherung der privaten E-Mails auf dem dienstlichen Rechner enden soll.

Weiterhin betrifft die vom Gericht entschiedene Fallkonstellation gerade nicht die in Unternehmen häufig anzutreffende Situation, wonach auch die privaten E-Mails der Mitarbeiter nicht auf der Festplatte des dienstlichen Rechners abgespeichert werden, sondern auf dem Firmenserver, die Mitarbeiter also nicht entscheiden können, ob derartige E-Mails gelöscht werden oder nicht.

Vor allem aber gab es einen konkreten Verdacht auf Insidergeschäfte, aufgrund derer Ermittlungen gegen bestimmte Mitarbeiter durch eine Behörde, die BaFin, im Wege der Amtshilfe für die SEC, durchgeführt wurden und sich die Vorlage der E-Mails auf konkrete und damit einzelne Mitarbeiter-E-Mails bezog.

Bei den in den Medien jüngst heftig diskutierten Fällen geht es jedoch nicht darum, einzelne, konkret benannte Mitarbeiter zu überwachen oder wegen konkreter Anhaltspunkte für Straftaten zu überprüfen, sondern um eine Totalüberwachung und -überprüfung aller Mitarbeiter ohne Vorliegen solcher konkreter Verdachtsmomente. Dies ist mit der vom Gericht entschiedenen Konstellation nicht zu vergleichen. Eine solche heimliche Totalüberwachung und -überprüfung ist unzulässig. Derart weitgehende Ermittlungsbefugnisse hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Online-Durchsuchung noch nicht einmal den deutschen Ermittlungsbehörden zugestanden.

Andererseits müssen Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um Korruption und Bestechung ihrer Mitarbeiter zu verhindern, diese also kontrollieren. Dies hat in Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Datenschutzrecht, zu erfolgen. Hier

ist der Gesetzgeber gefordert, der in seinen aktuellen Entwürfen zum Bundesdatenschutzgesetz und dem Datenschutzaudit hierzu jedoch keine Regelungen getroffen hat.

Empfehlung

Angesichts dieser unsicheren Rechtslage, empfiehlt es sich, in Unternehmensrichtlinien, Betriebsvereinbarungen und individuellen Einwilligungserklärungen der Mitarbeiter genau zu regeln, welche Kontrollmaßnahmen ergriffen werden und welcher Verdachtsgrad hierfür erforderlich ist. Dies hat den weiteren Vorteil, dass die Mitarbeiter wissen, dass Kontrollen durchgeführt werden und sich die Unternehmensführung umgekehrt an diese Regelungen halten muss, will sie keine Negativschlagzeilen und/oder den Vertrauensverlust ihrer Mitarbeiter riskieren.

Veranstaltungshinweis

Sie interessieren sich für diese Thematik?

Weitergehende Informationen und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch erhalten Sie im Rahmen der „Rödl & Partner“-Vortragsreihe „Recht – Prägnant“ am 14. Mai 2009. Unter dem Obertitel „IT intelligenter einsetzen“ wird sich ein Vortrag mit der Frage „(K)eine Chance für ‚Abmahner‘? – Beliebte Haftungsfallen beim Internetauftritt und Verteidigungsstrategien für den Ernstfall“ beschäftigen, und hierbei auch die praxisrelevanten UWG-Änderungen im Bereich des E-Commerce beleuchten.

Kontakt und Beantwortung von Fragen hierzu unter: christiane.ried@roedl.de oder Tel. +49 (9 11) 91 93 - 15 01, weitere Informationen auch abrufbar unter: http://www.roedl.de/upload/flyer_4512.pdf

Kontakt für weitere Informationen:

Dr. Christiane Bierehoven

Rechtsanwältin

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 15 11

E-Mail: christiane.bierehoven@roedl.de



> Scharfe Haftung des Geschäftsführers für Nichtabführung der Lohnsteuer

VON RAINER SCHAAF, LL.M. | Entgegen einer bei GmbH-Geschäftsführern immer noch weit verbreiteten Auffassung hat der Bundesfinanzhof (BFH) in seinem Urteil vom 23. September 2008

(Az. VII R 27/07) nunmehr entschieden, dass ein GmbH-Geschäftsführer von der Haftung wegen Nichtabführung einbehaltener Lohnsteuer nicht durch die Insolvenzantragstellung befreit wird.

Im vorliegenden Fall hat der Geschäftsführer die am Tag des Insolvenzantrags fällige Lohnsteuer nicht abgeführt. Er war davon ausgegangen, hierzu aufgrund des gestellten Insolvenzantrags nicht mehr verpflichtet zu sein. Zwar hat der BFH im konkreten Fall das für die Bejahung des Pflichtverstoßes erforderliche Tatbestandsmerkmal der groben Fahrlässigkeit auf Seiten des Geschäftsführers verneint, jedoch eine wichtige grundsätzliche Feststellung getroffen. Er entschied, dass ein Geschäftsführer auch nicht durch eine (vermeintlich) rechtzeitige Insolvenzantragstellung seine Lohnsteuerabführungspflicht suspendieren kann. Zur Begründung führte der BFH aus, dass der Bundesgerichtshof (BGH) dem Geschäftsführer haftungsprivilegierend zugestanden hat, dass Steuerabführungen und Leistungen an die Sozialkassen nicht zu einer Haftung führen, auch dann nicht, wenn diese Zahlungen in der dreiwöchigen Insolvenzantragstellungsfrist geleistet werden. Im Umkehrschluss argumentiert der BFH, dass, wenn der Geschäftsführer eine solche Haftung nicht zu befürchten hat, er verpflichtet sei, diese Zahlungen dann auch zu leisten. Bedenklich ist allerdings die Argumentation, mit der vom BFH darauf hingewiesen wird, dass auch die Insolvenzantragstellung nicht von dieser Pflicht befreit. Der BFH argumentiert, der Geschäftsführer sei auch nach Antragstellungspflicht noch Verfügungsberechtigt und somit zahlungsverpflichtet. Der Geschäftsführer wäre von seiner Zahlungspflicht nur dann befreit, wenn nach Insolvenzantragstellung ein sogenannter vorläufiger starker Insolvenzverwalter bestellt würde bzw. nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Der vorläufige starke Insolvenzverwalter zeichnet sich dadurch aus, dass ihm vollumfänglich die Verfügungsbefugnis über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin übertragen wurde. Der Geschäftsführer ist dann nicht mehr Verfügungsbefugt. In der Praxis kommt ein vorläufiger starker Insolvenzverwalter aber eher selten vor.

Man wird dem Geschäftsführer in einer solchen Situation wohl nur raten können, zum einen natürlich rechtzeitig den Insolvenzantrag zu stellen, zum anderen aber auch beim zuständigen Insolvenzgericht darauf zu drängen, dass möglichst bald ein vorläufiger Insolvenzverwalter bestellt wird. Handelt es sich dann erwartungsgemäß um einen vorläufigen schwachen Insolvenzverwalter, verhält es sich so, dass dieser die Zahlungen bzw. Verfügungen des Geschäftsführers genehmigen muss. Der Geschäftsführer muss dann also dem vorläufigen schwachen Insolvenzverwalter die Lohnsteuerabführung vorschlagen, um möglichst schnell eine Entscheidung über die Zahlung oder Nichtzahlung herbeizuführen. Wird ausnahmsweise ein starker Insolvenzverwalter vom Gericht bestellt, ist der Geschäftsführer hingegen, wie oben erwähnt, nicht mehr Verfügungsbefugt, sodass die Frage der Lohnsteuerabführung nicht mehr von ihm zu entscheiden ist. Dementsprechend droht dem Geschäftsführer in diesem Fall dann auch kein Haftungsrisiko.

Das vorgenannte Urteil des BFH greift auf eine noch vergleichsweise junge Entscheidung des BGH zurück, mit dem ein alter Konflikt zwischen der zivilrechtlichen und der strafrechtlichen Betrachtung eigentlich aufgelöst wurde. Ursprünglich bestand für den Geschäftsführer das Dilemma, dass die zivilrechtliche Rechtsprechung des BGH ihm jegliche Zahlungen nach Insolvenzreife, d. h. nach Eintritt der Insolvenzantragstellungspflicht unter Hinweis auf § 64 GmbHG versagt hat, die strafrechtliche Rechtsprechung dieses „zivilrechtliche Zahlungsverbot“ jedoch nicht bei der Frage berücksichtigte, ob sich der Geschäftsführer durch die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen strafbar macht. Nachdem der BGH feststellte, dass ein solches zivilrechtliches Zahlungsverbot den Geschäftsführer mit Blick auf die strafrechtliche und deliktische Haftung in eine unlösbare Zwickmühle bringt, entschied der BGH in Abkehr zu seiner bisherigen Rechtsprechung, dass die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu vereinbaren und folglich auch nach Eintritt eines Insolvenzgrundes ohne Verstoß gegen § 64 GmbHG noch möglich sei.

Die Aussage des BFH ist vor diesem Hintergrund als von neuer Qualität dahingehend einzustufen, dass die rechtzeitige Insolvenzantragstellung den Geschäftsführer nicht vor der Haftung wegen Nichtabführung von Lohnsteuer schützt, der Geschäftsführer sich nunmehr also nicht mehr unter Verweis auf § 64 GmbHG dieser Zahlung enthalten kann. Vielmehr bleibt er hierzu nach der zitierten Rechtsprechung des BFH auch nach Insolvenzantragstellung ausdrücklich verpflichtet.

Es kann mithin festgehalten werden, dass sich der Trend, die Geschäftsführer stärker in die Verantwortung zu nehmen, fortsetzt. Schon durch die Änderungen durch das MoMiG, welches beispielsweise neben der Insolvenzverschleppungshaftung auch eine Insolvenzverursachungshaftung für den Geschäftsführer eingeführt hat, nimmt nun auch die Rechtsprechung die Geschäftsführung noch stärker als bislang in die Pflicht. An den grundsätzlichen Empfehlungen, sich rechtzeitig juristischen Beistand in einer finanziellen Krisensituation zu holen, ändert dies freilich nichts. Auch mit dieser Haftungsverschärfung kann umgegangen werden, wenn rechtzeitig und richtig auf etwaige Krisensituationen reagiert wird.

Kontakt für weitere Informationen:

Rainer Schaaf, LL.M.

Rechtsanwalt

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93 16 17

E-Mail: rainer.schaaf@roedl.de



> AGB im Auslandsgeschäft

VON FRANK J. BERNARDI | Es ist immer von Vorteil, die Bedingungen, unter denen ein Geschäft zustande kommen soll, selbst zu stellen. Aus diesem Grund werden in der überwiegenden Vielzahl von Geschäften im Wirtschaftsleben Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) eingesetzt. Ihr Verwender hat durch sie eine einfache, bequeme und übliche Möglichkeit, die ihm wichtigen Regelungen einer Mehrzahl von Verträgen zugrunde zu legen.

Eine Vielzahl von Unternehmen verweist auch im grenzüberschreitenden Warenverkauf auf ihre AGB. Der bloße Einsatz von AGB kann aber nicht immer zum gewünschten Erfolg – der Einbeziehung der AGB in den Vertrag – führen. Daneben stellt die Kollision von AGB ein schon als alltäglich zu bezeichnendes Problem dar. Typischerweise spricht man dann, wenn beide Vertragspartner ihre AGB einbeziehen wollen, von „Einkaufs- und Lieferbedingungen“.

Umfassender Anwendungsbereich des UN-Kaufrechts

Praktisch fast alle Verträge im Auslandsgeschäft unterfallen aufgrund der geltenden Gesetzeslage den Regelungen des UN-Kaufrechts (Convention on Contracts for the International Sale of Goods – CISG). Das UN-Kaufrecht gilt insbesondere immer dann, wenn Käufer und Verkäufer ihren Sitz in einem Vertragsstaat des UN-Kaufrechts haben. Das sind über 60 Staaten, neben Deutschland z. B. auch Großbritannien, Portugal, die Republik Korea, Ägypten, die USA, Schweden, die Russische Föderation oder auch China.

Nicht alle Vorschriften der CISG sind dem Inhalt nach unüblich oder für ein in Deutschland ansässiges Unternehmen unbekannt. So besagt die CISG in Übereinstimmung mit der deutschen Rechtslage zum Beispiel ausdrücklich, dass Verträge auch dann wirksam geschlossen sind, wenn sie nur durch Zeugen bewiesen werden können. Das setzt der verbreiteten irrigen Auffassung ein Ende, dass nur das geschriebene Wort gilt. Dennoch ist zu beachten, dass das UN-Kaufrecht in seiner Ausgestaltung teilweise erheblich vom deutschen Recht abweicht.

Das UN Kaufrecht kann ausgeschlossen werden, was auch oftmals erfolgt. Jedoch ist in der Praxis zu beobachten, dass eine Vielzahl von Klauseln, die einen Ausschluss des UN-Kaufrechts bezwecken, nicht das gewünschte Ziel erreichen. Gilt das UN-Kaufrecht, ist auch sowohl die Frage der wirksamen Einbeziehung von AGB in den Vertrag als auch das Problem der Kollision von AGB nach UN-Kaufrecht zu beurteilen.

Einbeziehung von AGB

Auch im UN-Kaufrecht gilt, dass individuelle Vereinbarungen immer Vorrang vor AGB haben. Hiernach müssen im Auslandseinsatz vor allem zwei Punkte beachtet werden: Um auf der sicheren Seite zu stehen, sollten die AGB der Gegenseite bereits

vor Vertragsschluss, also nicht erst auf dem Lieferschein übersendet worden sein. Zudem müssen sie in einer der Gegenseite verständlichen Sprache verfasst sein. Außerhalb des deutschsprachigen Raumes ist hierzu oftmals die Verwendung einer englischen Fassung der AGB ausreichend. Dennoch muss betont werden, dass noch immer nicht selbstverständlich davon ausgegangen werden kann, dass die Gegenseite der englischen Sprache mächtig ist.

Kollision von AGB

Probleme und Unsicherheiten wirft der Fall der Kollision von AGB auf.

Lediglich bei Nebensächlichkeiten gibt Artikel 19 Abs. 2 CISG eine einfache und pragmatische Lösung vor: Wenn der Vertragspartner die Einbeziehung der betreffenden einzelnen Klausel nicht unverzüglich rügt, gilt diese als dem Vertrag zugrunde gelegt. Diese einfache und pragmatische Lösung entspricht sicherlich dem tatsächlichen Willen der meisten Parteien.

Anders ist es bei wesentlichen Abweichungen. Eine wesentliche Änderung kann nämlich nach Artikel 19 Abs. 1 CISG dazu führen, dass kein wirksamer Vertragsschluss erfolgt ist. Die Mehrzahl der vertretenen Auffassungen differenziert derzeit aber noch hauptsächlich zwischen zwei Möglichkeiten zur Problemlösung: zum einen der „Theorie des letzten Wortes“ und zum anderen der „Restgültigkeitstheorie“.

Die Theorie des letzten Wortes – in Deutschland auch „Ping-Pong-Theorie“, im englischsprachigen Ausland „Last Shot Rule“ genannt – besagt, dass bei widerstreitlichen AGB ausschließlich diejenigen AGB gelten, die zuletzt übersendet worden sind. Der innewohnende Nachteil wird durch die Namen der Theorien belegt: Ausschließlich die Beharrlichkeit und Geduld des „ob-siegenden“ Vertragspartners wird belohnt. Ein objektiver Betrachter wird hier sicherlich über die Eigenheit des Juristen schmunzeln und sich wundern, warum keine pragmatische Lösung gefunden wird.

In Deutschland wird aber auch im Bereich des UN-Kaufrechts überwiegend die Restgültigkeitstheorie vertreten. Nur die sich widersprechenden Klauseln gelten hiernach als nicht vereinbart, stattdessen werden die einschlägigen gesetzlichen Regelungen angewendet. Das kann im Einzelfall das deutsche Recht, einschließlich des UN-Kaufrechts, oder auch die ausländische Rechtsordnung sein. Auch nach dieser Theorie können durch eine effektive Klausel gegebenenfalls die AGB des Vertragspartners abgewehrt werden.

Fazit

Der Einsatz von AGB im Auslandsgeschäft kann zu vermeidbaren Problemen führen.

Wer seine AGB auch im grenzüberschreitenden Warenkauf anwendet, sollte daher die AGB auf deren Einsatztauglichkeit überprüfen. Eine Entscheidung sollte insbesondere hinsichtlich der Anwendung des UN-Kaufrechts als auch hinsichtlich der Abwehr der AGB des Geschäftspartners getroffen werden.

Kontakt für weitere Informationen:

Frank J. Bernardi

Rechtsanwalt

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: + 49 (9 11) 91 93 - 16 22

E-Mail: frank.bernardi@roedl.de



Wirtschaft aktuell

> Kurzmeldungen > Kurzmeldungen >

Europäische Kommission schlägt Abschaffung der Rechnungslegungsanforderungen für Kleinstunternehmen vor

Die Europäische Kommission hat am 26. Februar 2009 einen Vorschlag zur Änderung der 4. EG-Richtlinie vorgelegt, der es den Mitgliedstaaten ermöglicht, die Verpflichtungen zur Erstellung von Jahresabschlüssen für die kleinsten Betriebe in der EU vollständig abzuschaffen. Als Kleinstunternehmen (sogenannte „micro entities“) gelten nach dem Vorschlag solche Gesellschaften, die an zwei aufeinanderfolgenden Bilanzstichtagen zwei der drei folgenden Schwellenwerte nicht überschreiten:

- > Bilanzsumme 500.000 Euro;
- > Nettoumsatzerlöse 1.000.000 Euro;
- > Durchschnittlich zehn Beschäftigte im Geschäftsjahr.

Dieser im Europäischen Konjunkturprogramm vom November 2008 angekündigte Vorschlag wird jetzt dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat zur Erörterung übermittelt.

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission ein Konsultationspapier zur Überarbeitung der 4. und 7. EG-Richtlinie („Rechnungslegungsrichtlinien“) veröffentlicht. Die laufende Konsultation möchte Fragen zur Modernisierung und Vereinfachung der Rechnungslegungsrichtlinien zur Diskussion stellen. Stellungnahmen Betroffener und Interessierter werden bis zum 30. April 2009 erbeten. Informationen zu dieser Pressemitteilung der Europäischen Kommission finden Sie unter www.drsc.de.

IASB veröffentlicht Verbesserungen für die Angaben zu Finanzinstrumenten

Der IASB hat am 5. März 2009 „Verbesserte Angaben zu Finanzinstrumenten“ (Änderungen zu IFRS 7) veröffentlicht. Die Änderungen sehen erweiterte Angaben zur Fair-Value-Bewertung von Finanzinstrumenten und zu den Liquiditätsrisiken vor.

Die in IFRS 7 eingeführte dreistufige Fair-Value-Hierarchie entspricht nun auch im Wortlaut den US-amerikanischen Regelungen im FAS 157. Hinsichtlich der Angaben zum Liquiditätsrisiko wird klargestellt, dass die Restlaufzeitenanalyse für nicht-derivative Finanzverbindlichkeiten auch Verträge über abgegebene Finanzgarantien mit einschließt. Die Fälligkeitsanalyse von derivativen Finanzverbindlichkeiten muss deren vertragliche Restlaufzeiten enthalten, sofern diese wesentlich für das Verständnis des zeitlichen Anfalls der Cashflows sind.

Die Änderungen sind verpflichtend anzuwenden für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2009 beginnen. Bei der erstmaligen Anwendung sind Vorjahresvergleichsangaben nicht erforderlich. Weitere Informationen finden Sie unter www.iasb.org.

> Kurzmittelungen > Kurzmittelungen >

> Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) vor Verabschiedung?

VON DR. BERND KELLER UND CHRISTIAN LANDGRAF | Ursprünglich war geplant, dass die neuen Regelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) bereits zum 01. Januar 2009 in Kraft treten. Doch die Beratungen im Rechtsausschuss des Bundestages haben sich insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Finanzmarktkrise erheblich verzögert. Nach der zweiten und dritten Beratung in der 214. Sitzung des deutschen Bundestages am 26. März 2009 soll der umfangreiche Gesetzesentwurf zur vermeintlich grundlegendsten Reform der deutschen Rechnungslegung seit 20 Jahren nun im April 2009 endgültig in den Bundesrat gehen. Damit ist eine erstmalige Anwendung für Geschäftsjahre, die nach dem 01. Januar 2010 beginnen, möglich geworden.

Da sich bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen ergeben können, sind die im Folgenden aufgeführten Sachverhalte noch nicht als endgültig zu bezeichnen; über noch kurz vor Verabschiedung des BilMoG vorgenommene Änderungen werden wir Sie deshalb in den folgenden Ausgaben des Mandantenbriefes ausführlich informieren.

Ursprünglicher Entwurf

Ziel der Einführung des BilMoG war die Annäherung des deutschen Handelsrechts an die internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Mit einer Reihe von Deregulierungsmaßnahmen wie unter anderem dem Wegfall der Rechnungslegungspflicht für Kleinstunternehmen und der Abschaffung der umgekehrten Maßgeblichkeit beabsichtigte die Bundesregierung die Schaffung einer eigenständigen Alternative zu den IFRS, die – im Gegensatz zu den vielgescholtenen IFRS for SMEs (Small and Medium-sized Entities) bzw. nunmehr NPAEs (Non-Publicly Accountable Entities) – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen noch einfacher und kostengünstiger anzuwenden sein sollte. Wesentliche Änderungsvorschläge waren unter anderem die Aktivierungspflicht für selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens, die Bewertung von Handelspapieren zum Fair Value, die generelle Ansatzpflicht für latente Steuern, die Abschaffung der Interessenzusammenführungs- und der Buchwertmethode bei Unternehmenserwerben u. v. m.

Empfehlungen des Rechtsausschusses

Im Vergleich zu dem am 21. Mai 2008 vorgestellten Regierungsentwurf wurden gerade durch die Empfehlungen des Rechtsausschusses Anfang Februar geplante Neuregelungen wesentlich entschärft bzw. teilweise ganz aufgehoben. So ist beispielsweise der Vorschlag zur Fair-Value-Bewertung von Handelspapieren für den Mittelstand zurückgenommen worden. Nach welcher Regelung Banken bei der Bewertung ihrer Finanzinstrumente zu verfahren haben, ist hingegen noch nicht abschließend geklärt. Diskutiert wird unter anderem über die Bildung eines „Risikopuffers“ beispielsweise in Form einer Ausschüttungssperre, mit der Vorsorge für Krisenzeiten getroffen werden soll. Auch die stark umstrittene Aktivierungspflicht für Entwicklungskosten und aktive latente Steuern soll nunmehr in ein Wahlrecht umgewandelt werden. Aus diesem Grund ist mittlerweile sogar schon von einem sogenannten BilMoG „light“ die Rede.

Umfangreich diskutiert wurde auch die Konsolidierung von Zweckgesellschaften. Die ursprüngliche Definition sah die Einbeziehung in den Konzernabschluss nur vor, wenn eine einheitliche Leitung oder Kontrolle durch das Mutterunternehmen gegeben war. Damit wäre beispielsweise eine Auslagerung risikobehafteter („toxischer“) Wertpapiere in eine als Bad Bank fungierende Zweckgesellschaft möglich – was durchaus Befürworter fand. In Anbetracht der aktuellen Krise ist der Gesetzgeber allerdings zunehmend bemüht zu verhindern, dass Unternehmen und Banken umfangreiche außerbilanzielle Risiken halten. So wird wohl letztlich in Anlehnung an die IFRS eine Einbeziehung der Zweckgesellschaft in den Konsolidierungskreis dann zu erfolgen haben, wenn das Mutterunternehmen die Mehrheit der Chancen und Risiken trägt.

Des Weiteren werden die Definition von wirtschaftlichem Eigentum und auch die Flut von neuen Anhangangaben, die eine enorme zusätzliche Belastung insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen darstellt, kritisch geprüft. Die gänzliche Befreiung „kleiner“ Personengesellschaften von der Buchführungs- und Bilanzierungspflicht, wird immer noch intensiv diskutiert. Gerade mit Blick auf den Änderungsvorschlag zur 4. EG-Richtlinie der Europäischen Kommission, der eine Aufhebung der Pflicht zur Jahresabschlussstellung für Kleinunternehmen vorsieht, ist zu erwarten, dass diese Befreiung weiterhin im BilMoG verbleiben wird.

Fazit

Mit der Überarbeitung des Gesetzentwurfs des BilMoG, vor allem aufgrund der zahlreichen Empfehlungen des Rechtsausschusses, dürfte eine Hinwendung zum angelsächsischen System wohl vorerst gestoppt sein. Denn faktisch ändert sich an den „alten“ Bilanzierungsgrundsätzen bei entsprechender Bilanzpolitik nicht viel. Ob man sich damit aber aus deutscher Sicht wirklich einen Gefallen getan hat, bleibt insbesondere vor dem Hintergrund der für das zweite Quartal 2009 zu erwartenden IFRS for Non-Publicly Accountable Entities (NPAEs) abzuwarten. Dennoch sind die Anforderungen, die sich den Bilanzierenden in Verbindung mit dem BilMoG stellen, nicht zu unterschätzen. Umfangreiche neue Angabepflichten und die zahlreichen Wahlrechte machen in jedem Fall Überlegungen zu einer geeigneten Rechnungslegungsstrategie sinnvoll und notwendig.

Kontakt für weitere Informationen:

Dr. Bernd Keller

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Partner

Rödl & Partner Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 22 00

E-Mail: bernd.keller@roedl.de



> Wertehalt in der Krise durch Corporate Compliance

VON DR. JOSÉ A. CAMPOS NAVE | Corporate Compliance ist jedoch nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Haftungsvermeidung und Risikobegrenzung zu sehen. Vielmehr handelt es sich bei dem neuen Verständnis von Corporate Compliance um die unternehmerische Möglichkeit der Steigerung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und der Verbesserung des Unternehmensratings. Corporate Compliance kann daher einen

sinnvollen und ergänzenden Beitrag zur Sicherung und Fortentwicklung des Unternehmenswertes leisten. Die Aussage „alter Wein in neuen Schläuchen“ wäre daher verfehlt, da es nicht nur um die Aufdeckung von unternehmerischen Risiken geht, sondern vielmehr um die Implementierung von Maßnahmen, die den Unternehmenswert erhalten und auch steigern.

Um das benannte Ziel zu erreichen, reicht es jedoch nicht aus, die einzelnen Risiken in den betreffenden Unternehmensbereichen zu identifizieren. Vielmehr geht es um die Implementierung einer Corporate-Compliance-Organisation im Unternehmen. Statt nur einzelne Risikominimierungsmaßnahmen umzusetzen, ist es daher dem Unternehmer zu empfehlen, eine funktionierende Corporate-Compliance-Organisation im Unternehmen kontinuierlich aufzubauen und fortzuentwickeln. Der Unternehmer sollte Corporate Compliance als offensives Mittel betrachten, die Positionierung des Unternehmens bei Banken, Kunden und Lieferanten zu verbessern und nachhaltig zur Steigerung des Unternehmenswertes beizutragen. Unternehmer sollten daher langfristig orientiert handeln und eine Corporate-Compliance-Organisation im Unternehmen aufbauen. Dies ist ein effektiver Beitrag zur Sicherung und zur Steigerung des Unternehmenswertes sowie zur sachgerechten Überwindung von Unternehmenskrisen.

> Veröffentlichungshinweis

Rödl & Partner unterstützt Unternehmen und Unternehmer bei der Umsetzung von Corporate-Compliance-Lösungen, insbesondere in unternehmerischen Krisensituationen. Hierzu hat Rödl & Partner unter der Leitung der Partner Dr. José A. Campos Nave und Saskia Bonenberger ein multidisziplinäres Corporate-Compliance-Kompetenz-Center etabliert und im Wiley-Verlag das „Praxishandbuch Corporate Compliance“ herausgegeben.



Praxishandbuch Corporate Compliance

Herausgeber:

Axel Jäger / Christian Rödl / José A. Campos Nave

Die Autoren erläutern praxisnah, welche Compliance-Risiken im Unternehmen zu beachten sind und wie eine sachgerechte Compliance-Organisation im Unternehmen eingeführt werden kann. Schwerpunkte bilden dabei die rechtlichen, organisatorischen und personellen Aspekte.

Prof. Dr. Axel Jäger ist Professor für Deutsches, Europäisches und Internationales Unternehmens- und Kapitalmarktrecht an der

Fachhochschule Frankfurt am Main, Vorstand des Instituts für Management und Recht und Direktor des Instituts für Entrepreneurship. Er coacht Manager und Aufsichtsräte in allen Fragen der strategischen Ausrichtung, Haftungsvermeidung, Unternehmensfinanzierung und Unternehmenskommunikation.

Dr. Christian Rödl (LL.M. (Columbia Univ.)) ist Rechtsanwalt, Steuerberater und Geschäftsführender Partner bei Rödl & Partner, berät vorwiegend zur grenzüberschreitenden Struktur von Unternehmensgruppen, Privatvermögen und zur Unternehmensnachfolge. Er ist Lehrbeauftragter an der Universität Erlangen-Nürnberg für Internationale Steuerplanung sowie Dozent an der Universität Hamburg im Aufbaustudiengang Master of International Taxation. Der Finanzausschuss des Deutschen Bundestags lud Herrn Dr. Christian Rödl wiederholt als Sachverständigen zu Gesetzgebungsverfahren im Steuerrecht.

José A. Campos Nave ist Rechtsanwalt, EMBA (Accounting & Controlling), Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht und Partner bei der internationalen Sozietät Rödl & Partner in Frankfurt. Zudem ist er Mitglied des Führungskreises Wirtschaftsrecht und Head of Corporate Compliance bei Rödl & Partner und Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Frankfurt am Main.

Das Praxishandbuch Corporate Compliance, WILEY-VCH Verlag,
ISBN 978-3-527-50395-7, Preis: EUR 49,90 (454 Seiten)

Rödl & Partner intern

> Veröffentlichungen aktuell

Pilotstudie Wirtschaftskriminalität neu

Korruption und Wirtschaftskriminalität sind keine Tabuthemen mehr. Deutsche mittelständische Unternehmen setzen sich mehr und mehr mit Ursachen, Folgen und vor allem Prävention auseinander. Rödl und Partner hat hierzu eine Pilot-Studie zur Prävention und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität in deutschen Unternehmen in Mittel- und Osteuropa herausgegeben, die gerne beim Team Prävention und Verteidigung kostenlos unter Tel. 09 11/91 93 12 30 angefordert werden kann.

Nähere Informationen:

Saskia Bonenberger, Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin,
saskia.bonenberger@roedl.de

Impressum Mandantenbrief April 2009

Herausgeber: Rödl & Partner GbR
90491 Nürnberg · Äußere Sulzbacher Straße 100
Telefon: +49 (9 11) 91 93 - 0 · Fax +49 (9 11) 91 93 - 19 00

ISSN 1613 - 6802
Verantwortlich für den Inhalt: Lutz Günther, Horst Grätz, Georg Beyer
Koordination: Emel Kabakci
Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter: www.roedl.de

Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Haftung

Die genannten Informationen wurden bfd mit freundlicher Unterstützung von Rödl & Partner zur Verfügung gestellt.

Der gesamte Inhalt der Newsletter ist geistiges Eigentum der Rödl & Partner GbR und steht unter Urheberschutz. Nutzer dürfen den Inhalt nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Änderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für die genannten Inhalte kann keine Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden.

Kontakt

buchholz-fachinformationsdienst gmbh

Rodweg 1 · 66450 Bexbach

Telefon (0 68 26) 93 43-0

E-Mail: info@bfd.de

Internet: www.bfd.de