

Fundamente legen

Mandantenbrief

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft

Ausgabe: März 2013 · www.roedl.de

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Blickpunkt

- > Rabatte für Mitarbeiter – Gerechtigkeit schlägt formelles Recht

Steuern aktuell

- > Kurzmitteilungen Steuern
- > Definition der Lohnsumme bei Beteiligungsstrukturen
- > Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen

Recht aktuell

- > Kurzmitteilungen Recht
- > EuGH: Sozialplan darf jüngere Arbeitnehmer bevorzugen
- > Stärkung der Kündigungsschutzrechte in Kleinbetrieben

Wirtschaft aktuell

- > Kurzmitteilungen Wirtschaft
- > Neue Befreiungsmöglichkeiten für Kapitalgesellschaften mit Mutterunternehmen in der EU

Rödl & Partner intern

- > Veranstaltungshinweis

Liebe Leserin, lieber Leser,

Für die meisten Aktiengesellschaften ist es völlig normal, dass sich Mitarbeiter und Führungskräfte am Unternehmen beteiligen. Schließlich hat jeder Angestellte die Möglichkeit, Aktien des Unternehmens zu erwerben. Damit profitiert er vom wirtschaftlichen Erfolg seines Arbeitgebers, muss aber auch die Wertverluste bei einer negativen Entwicklung des Aktienkurses tragen.

Gewährt ein Unternehmen allerdings seiner Belegschaft Mitarbeiteraktien, gelten diese als Lohn und müssen als geldwerter Vorteil grundsätzlich sofort versteuert werden. Das Unternehmen hat auf den Betrag zudem Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Bei der Gewährung von Aktienoptionen und bei anderen intelligenten Gestaltungen wird dagegen erst besteuert, wenn die Option ausgeübt oder verwertet wird. Auch hierbei ist die Sozialversicherung zu beachten. Hinzu kommt bei der Veräußerung die Abgeltungsteuer auf den Gewinn. Bei nicht börsennotierten Familienunternehmen sind Beteiligungen eine ideale Möglichkeit, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und – beispielsweise an der Stelle von Lohnerhöhungen - am Erfolg teilhaben zu lassen. Bisher liegt der Anteil an Unternehmen, die auf Mitarbeiterbeteiligungen setzen, aber noch unter einem Prozent.

Dabei liegen die Vorteile auf der Hand: Das Unternehmen erschließt neue Finanzierungsquellen, verbessert das Rating und kann seine Steuerlast senken. Die Beteiligung kann auch als Baustein einer betrieblichen Altersvorsorge dienen. Trotzdem sehen viele Mittelständler das Risiko, unternehmerische Freiheiten einzubüßen. Denn wer beteiligt ist, fordert in der Regel auch Mitspracherechte ein.

Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass die Beteiligung der Mitarbeiter einen Motivations Schub auslösen kann. Da es keinen klaren rechtlichen Rahmen gibt, sind die Gestaltungsmöglichkeiten groß – für jedes Unternehmen kann ein maßgeschneidertes Beteiligungsmodell geschaffen werden. Sogar staatliche Fördergelder und Steuerbegünstigungen sind möglich. Unter dem Strich überwiegen die Vorteile, daher sollte angesichts des wachsenden Fachkräftemangels jeder Unternehmer prüfen, diesen Weg einzuschlagen.



Ihr Prof. Dr. Christian Rödl
Geschäftsführender Partner

> Rabatte für Mitarbeiter - Gerechtigkeit schlägt formelles Recht

Von Dr. Rolf Leuner, Rödl & Partner Fürth

Schnell gelesen

- > Der BFH weist die Finanzämter in die Schranken: „Mitarbeiter-Subventionsnormen“ des Einkommensteuergesetzes dürfen Arbeitnehmer nie benachteiligen; sie können sie allenfalls begünstigen.

Nicht jede Vergünstigung, die ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gewährt, stellt steuerpflichtigen Lohn dar. Insbesondere marktübliche Rabatte stellen keinen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar und müssen nicht versteuert werden. Dies hat der BFH gleich in zwei am 8. November 2012 veröffentlichten Urteilen entschieden (Az.: VI R 30/09 und VI R 27/11).

Inhaltlich betrafen die Urteile folgenden Sachverhalt: Arbeitnehmer erwarben von ihrem Arbeitgeber - einem Automobilhersteller - Neufahrzeuge deutlich unter „Listenpreis“. Die Finanzämter setzten einkommensteuerpflichtigen Arbeitslohn an, soweit die vom Autohersteller gewährten Rabatte die Hälfte der durchschnittlichen Händlerrabatte überstiegen. Sie beriefen sich dabei auf den Gesetzeswortlaut der einschlägigen Spezialvorschrift gem. § 8 Abs. 3 Einkommensteuergesetz (EStG). Dagegen wandten sich die Kläger mit dem Argument, dass sich aus Zeitungsartikeln und Anzeigen ergebe, die Rabatte für Endverbraucher seien mehr als doppelt so hoch wie die Händlerrabatte und dass deswegen der zu versteuernde geldwerte Vorteil allenfalls die Differenz aus den öffentlich ermittelbaren Endverbraucherrabatten und dem tatsächlich vom Arbeitgeber und Neuwagenhersteller gewährten Mitarbeiterrabatt betragen könne. Der BFH gab ihnen daraufhin zweimal Recht und begründete seine Entscheidungen wie folgt:

Erstens:

Solange entsprechende Preisnachlässe marktüblich sind, weil sie auch Externe so verhandeln, können sie umgekehrt nicht wegen des Dienstverhältnisses eingeräumt worden sein, der günstigste am Markt erzielbare Letztverbraucherpreis ist der entscheidende. Ein zu versteuernder Vorteil scheidet dabei aus, selbst wenn dem eine Gesetzesnorm wortwörtlich entgegensteht (BFH im Urteil VI R 30/09).

Zweitens:

Wenn eine Subvention als Spezialnorm im Gesetz steht, sie im konkreten Fall jedoch nachteilig wirkt und damit eine Grundnorm, die für den Arbeitnehmer im speziellen Fall günstiger

wäre, als „lex specialis“ verdrängt, so hat der Arbeitnehmer die Wahl: Er darf die Höhe des geldwerten Vorteils nach der Grundnorm (z. B. die Sachbezugsnorm § 8 Abs. 2 EStG) oder nach der Spezialnorm (hier Rabattfreibeträge nach § 8 Abs. 3 EStG) berechnen und besteuern, so wie es für ihn günstiger ist. Dieses Resultat rechtfertigt sich aufgrund der gesetzlich gewollten Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (BFH Az.: VI R 27/11).

Insbesondere das zweite Argument ist grundsätzlich auf etliche weitere Gebiete übertragbar: Zum Beispiel die unentgeltliche Zuwendung von Genussrechten an Mitarbeiter. Trotz lex specialis verdrängt die prinzipiell bevorrechtigte Spezialnorm des § 19a EStG die Grundnorm des § 8 Abs. 2 EStG dann nicht, wenn sie aufgrund der speziellen Sachverhaltslage dem Arbeitnehmer zum Nachteil gereicht und zur belastenden Norm wird (BFH Az.: VI R 36/08). D. h. monatlich dem Mitarbeiter geschenkte Genussrechte unter 44 Euro sind damit steuerfrei, auch wenn sich die Summe aller Zuwendungen hieraus aufs Jahr gerechnet auf mehr als die 360 Euro summiert und damit die Aufgriffsgrenze der Belegschaftsaktiennorm des § 19a EStG überschreitet.

Fazit:

„Mitarbeiter-Subventionsnormen“ des Einkommensteuergesetzes dürfen Arbeitnehmer nie benachteiligen; sie können sie allenfalls begünstigen. Das gilt für Jahreswagenrabatte, den berühmten Hausrunk, vergünstigte Arbeitgeberprodukte jeglicher Art bis hin zu Belegschaftsaktien, weitere Beispiele eingeschlossen. Ein schöner Sieg der Gerechtigkeit über das formelle Recht. Diese BFH-Linie kann man nur uneingeschränkt unterstützen und einen Übertrag auf andere Fälle fordern. Es scheint, dass die Finanzverwaltung diese Rechtsprechung in Kürze in Verwaltungsanweisungen nachvollziehen wird, dennoch ist dem gestalterisch aktiven Unternehmer das gebührenfreie Mittel der Lohnsteueranrufungsauskunft zu empfehlen. Das Finanzamt muss auf eine solche Frage zeitnah antworten, sie bindet das Betriebsstättenfinanzamt und vermeidet die Haftungsanspruchnahme des die Mitarbeiter fördernden Arbeitgebers für vermeintlich fehlerhaften Lohnsteuereinbehalt.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Rolf Leuner

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Tel.: +49(911)9193-1212

E-Mail: rolf.leuner@roedl.de

Kurzmitteilung Konzernsteuerrecht

Keine Teilwertabschreibung wegen Unverzinslichkeit einer Forderung

Der BFH hat mit Urteil vom 24. Oktober 2012 entschieden, dass die Unverzinslichkeit einer Forderung per se keine „voraussichtlich dauernde Wertminderung“ darstellt, die eine Teilwertabschreibung rechtfertigt. Grund hierfür ist nach Auffassung des BFH, dass der Inhaber der Forderung das Recht hat, zum Fälligkeitszeitpunkt den Nominalwert der Forderung zu erhalten. Zwar sei der aktuelle Wert der Forderung zu den Bilanzstichtagen, die vor dem Fälligkeitszeitpunkt liegen, gemindert. Jedoch steige der Wert in der Folge zwangsläufig sukzessive an und erreiche im Fälligkeitszeitpunkt den Nominalbetrag der Forderung. Die Wertminderung ist nur vorübergehend und daher nicht dauerhaft, solange kein Risiko der Rückzahlung besteht. Irrelevant ist in diesem Zusammenhang, ob das Darlehensgeschäft wirtschaftlich nachteilig für den Bilanzierenden ist. Mit seinem Urteil wies der BFH die Revision einer GmbH zurück, die 2003 auf eine unverzinsliche Darlehensforderung an ihre Tochtergesellschaft eine Teilwertabschreibung vornehmen wollte.

anna.bernheim@roedl.de

Kurzmitteilung Erbschaftssteuerrecht

Einkommensteuer des Erblassers als Nachlassverbindlichkeit abzugsfähig

Mit Urteil vom 4. Juli 2012 hat der BFH entschieden, dass die Einkommensteuerschuld des Erblassers im Todesjahr als Nachlassverbindlichkeit abzugsfähig ist. Bisher stand diese Entscheidung des BFH im Widerspruch zur Auffassung der Finanzverwaltung. Mit einem koordinierten Ländererlass vom 26. Oktober 2012 haben sich die Länder der Auffassung des BFH angeschlossen.

bianca.kolb@roedl.de

Kurzmitteilung Ertragsteuerrecht

Übertragung einer § 6b-Rücklage

Das Wahlrecht für die Bildung und Auflösung einer § 6b-Rücklage ist nach einer aktuellen Entscheidung des BFH vom 19. Dezember 2012 durch entsprechenden Bilanzansatz im veräußernden Betrieb auszuüben. Dies gilt auch, wenn die Rücklagenbildung im Sonderbetriebsvermögen des Gesellschafters erfolgt und die Rücklage auf einen anderen Betrieb des Steuerpflichtigen übertragen werden soll.

jan.boettcher@roedl.de

> Definition der Lohnsumme bei Beteiligungsstrukturen

Von Bianca Kolb, Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Die Finanzverwaltung hat die Ermittlung der Lohnsumme und der Anzahl der Beschäftigten bei Beteiligungsstrukturen näher definiert. Künftig sind bei der Ermittlung der maßgebenden jährlichen Lohnsummen auch die Löhne und Gehälter von Gesellschaftern einzubeziehen, die erst nach der unentgeltlichen Übertragung hinzu erworben wurden.

Am 5. Dezember 2012 ist ein koordinierter Ländererlass zur Ermittlung der Lohnsumme und der Anzahl der Beschäftigten bei Beteiligungsstrukturen erschienen. Die obersten Finanzbehörden definieren ergänzend zu den Erbschaftsteuerrichtlinien 2011 die Ermittlung der Ausgangslohnsumme und Mindestlohnsumme bei Beteiligungsstrukturen.

Auf den Besteuerungszeitpunkt ist die Ausgangslohnsumme des zu übertragenden Betriebsvermögens festzustellen. Gehören zum begünstigten Betriebsvermögen unmittelbar oder mittelbar Beteiligungen an Personengesellschaften und Anteile an Kapitalgesellschaften (Beteiligung mehr als 25 Prozent und Sitz oder Geschäftsleitung im Inland oder in der EU oder im EWR-Staat) sind die Lohnsummen dieser Beteiligungen in Höhe des jeweiligen Anteils in die Ausgangslohnsumme einzubeziehen. Soweit die Beteiligungen an Kapitalgesellschaften 25 Prozent oder weniger betragen, bleiben die Lohnsummen dieser Gesellschaft und der nachgeordneten Gesellschaften unberücksichtigt. Die Löhne und Gehälter von Personengesellschaften sind unabhängig von der Höhe ihrer Beteiligungsquote einzubeziehen.

Nach der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung sind für die Ermittlung der jährlichen Mindestlohnsumme nur Löhne und Gehälter dieser Beteiligungen zu berücksichtigen, die im Besteuerungszeitpunkt zum übertragenen Betriebsvermögen gehört haben. Aufgrund des koordinierten Ländererlasses vom 5. Dezember 2012 sollen zukünftig auch Zukäufe von Beteiligungen innerhalb der Lohnsummenfrist von 5 Jahren (bei der Optionsverschönerung 7 Jahre) bei der Feststellung der jährlich maßgebenden Lohnsumme berücksichtigt werden. Wurden beispielsweise am 31. Mai 2012 100 Prozent der Anteile an der A-AG unentgeltlich übertragen und am 1. Juli 2012 50 Prozent der Anteile an der B-GmbH durch die A-AG erworben, sind bei der Ermittlung der jährlichen maßgebenden Lohnsummen der A-AG die ab dem Zeitpunkt des Erwerbs gezahlten Löhne und Gehälter der B-GmbH ebenfalls anteilig zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig davon, dass die Löhne und Gehälter der B-GmbH in der Ausgangslohnsumme nicht enthalten sind. Durch den Ländererlass vom 5.

Dezember 2012 wurden die Erbschaftsteuerrichtlinien 2011 teilweise geändert. Die Änderungen sind auf alle Erwerbe, für die die Steuer nach dem 30. Juni 2011 entstanden ist und für Erwerbe vor dem 1. Juli 2011, soweit die Steuerbescheide noch nicht bestandskräftig sind, anzuwenden.

Kontakt für weitere Informationen



Bianca Kolb
Steuerberaterin
Tel.: +49(911)9193-1249
E-Mail: bianca.kolb@roedl.de

> Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen

Von Volker Gaßmann, Rödl & Partner Stuttgart

Schnell gelesen

- > Wird bei Sachzuwendungen und Geschenken an Nichtarbeitnehmer von der Pauschalsteuer nach § 37b EStG Gebrauch gemacht und beträgt diese zwischen 10 und 35 Euro, sollte gegen die Lohnsteuer-Anmeldung innerhalb eines Monats Einspruch eingelegt werden.

Seit 2007 können Steuerpflichtige die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen und Geschenke an Geschäftspartner und an eigene Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen mit einem pauschalen Steuersatz von 30 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer übernehmen und abführen. Mit der pauschalen Besteuerung durch den zuwendenden Steuerpflichtigen soll die steuerliche Erfassung des geldwerten Vorteils mit befreiender Wirkung für den Empfänger der Zuwendungen abgegolten werden. Verzichtet der zuwendende Steuerpflichtige auf die Pauschalierungsmöglichkeit, ist der Wert der Sachzuwendungen bei den Veranlagungen der Zuwendungsempfänger als Betriebseinnahme, Drittlohn oder als Arbeitslohn zu erfassen. Bei den Zuwendungsempfängern kann zwischen zwei Empfängerkreisen unterschieden werden. Zum Empfängerkreis 1 zählen insbesondere Geschäftsfreunde und Kunden bzw. deren Arbeitnehmer. Zum Empfängerkreis 2 gehören ausschließlich Arbeitnehmer des zuwendenden Steuerpflichtigen. Der zuwendende Steuer-

pflichtige kann sein Wahlrecht über die Pauschalierungsmöglichkeit für Zuwendungen an Dritte (Empfängerkreis 1) und an eigene Arbeitnehmer (Empfängerkreis 2) jeweils gesondert ausüben. Innerhalb desselben Empfängerkreises ist indes zwingend einheitlich zu verfahren, d. h., alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres und innerhalb desselben Empfängerkreises erbrachten Geschenke und betrieblich veranlassten Sachzuwendungen sind entweder einheitlich pauschal zu versteuern, oder es ist einheitlich auf die Pauschalierungsmöglichkeit zu verzichten.

Steuerverbeurteilung und Geschenke bis 35 Euro an Geschäftsfreunde

Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- und Herstellungskosten 10 Euro nicht übersteigen, werden von der Finanzverwaltung als Steuerverbeurteilung behandelt und unterfallen nicht der Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG. Beim BFH ist unter dem Aktenzeichen VI R 52/11 ein Verfahren zur Frage anhängig, ob Geschenke an Geschäftsfreunde und Kunden etc. (Empfängerkreis 1) mit einem Wert unter 35 Euro in die Pauschalierung nach § 37b EStG einbezogen werden müssen. Entsprechende Sachverhalte sollten durch Einspruchsverfahren offen gehalten werden.

Aufmerksamkeiten an Geschäftsfreunde bis 40 Euro

Nach einer bundesweit abgestimmten Verwaltungsanweisung sollen bloße Aufmerksamkeiten, die aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden und deren Wert 40 Euro inklusive Umsatzsteuer nicht übersteigt, nicht mehr in die Bemessungsgrundlage der Pauschalsteuer einbezogen werden. Damit bleiben z. B. Blumensträuße, die ein Unternehmer seinen Kunden zu deren Geburtstagen oder zu einem Firmenjubiläum schenkt, bei der Pauschalbesteuerung außen vor. Wurde in diesen Fällen nicht zur Pauschalbesteuerung optiert, schafft diese Verwaltungsanweisung dennoch Rechtssicherheit, da davon ausgegangen werden kann, dass Betriebsprüfungen bei Zuwendungen bis Euro 40 keine Kontrollmitteilungen mehr an die Finanzämter der Zuwendungsempfänger veranlassen werden.

Weitere Informationen können Sie der November-Ausgabe des Mandantenbriefs auf Seite 2 entnehmen.

Kontakt für weitere Informationen



Volker Gaßmann
Rechtsanwalt, Steuerberater
Tel.: +49(711)78 19 14 - 16
E-Mail: volker.gaßmann@roedl.com

Kurzmitteilungen Recht

Gehilfenhaftung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Eine Gehilfenhaftung nach §§ 826, 830 Abs.1, Abs. 2 BGB wegen sittenwidriger Schädigung setzt voraus, dass der Gehilfe die Tatumstände kennt und den Willen hat, die Tat des anderen zu fördern. Dies ist nicht schon dann gegeben, wenn sich ein Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied die notwendigen Kenntnisse hätte beschaffen können bzw. müssen. Auch eine Vermutung der Kenntnis der haftungsrelevanten Tatumstände genügt nicht. Eine Außenhaftung von Organmitgliedern bleibt damit weiterhin die Ausnahme.

horst.graetz@roedl.de

Vertretung bei Rechtsgeschäft zwischen zwei GmbH & Co. KG mit identischer Komplementärin

Ist die persönlich haftende Gesellschafterin zweier GmbH & Co. KGs dieselbe GmbH, muss der Geschäftsführer dieser GmbH bei einem Rechtsgeschäft zwischen beiden GmbH & Co. KGs nicht von der Beschränkung des § 181 BGB befreit werden, wenn die Kommanditgesellschaften bereits jeweils der GmbH als juristischer Person die Mehrfachvertretung gestattet haben. Die GmbH muss dabei gemäß § 35 Abs. 1 GmbHG durch ihren Geschäftsführer vertreten werden (KG, Beschluss v. 4. Dezember 2012, Az. 1 W 150/12).

mathias.becker@roedl.de

> EuGH: Sozialplan darf jüngere Arbeitnehmer bevorzugen

Von **Andrea Müller**, Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hält eine geminderte Abfindung rentennaher Jahrgänge im Sozialplan in Grenzen für zulässig

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat grünes Licht für eine geminderte Abfindung rentennaher Jahrgänge im Sozialplan gegeben (Az.: C-152/11 „Odar/Baxter“). Er hat aber gleichzeitig klargestellt, dass dabei behinderte Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürfen. Ein 54 Jahre alter schwerbehinderter deutscher Arbeitnehmer, der seit mehr als 30

Jahren im Unternehmen tätig war, erhielt aufgrund seines Alters und seiner Schwerbehinderung eine geringere Abfindung als jüngere, nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer. Denn neben der Standardberechnungsmethode, die eine Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, sah der Sozialplan eine alternative Methode für Arbeitnehmer vor, die älter als 54 Jahre sind: Hier wurde die Abfindung auf der Basis des frühestmöglichen Rentenbeginns berechnet. Zudem wurde die Abfindung für Beschäftigte gemindert, die eine vorzeitige Altersrente wegen einer Behinderung beanspruchen können. Der Gerichtshof hatte aufgrund der Vorlage des Arbeitsgerichts die Frage zu beantworten, ob die Ungleichbehandlung im Sozialplan gegen das europarechtliche Gebot verstößt, jede Diskriminierung wegen des Alters und/oder der Behinderung zu unterlassen. Der EuGH stellt klar, dass die unterschiedliche Berechnung zwar eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters darstelle. Dies sei aber durch legitime Ziele gerechtfertigt. Die begrenzten Mittel eines Sozialplans müssten gerecht verteilt werden; er diene nicht in erster Linie dazu, Arbeitnehmern ein Zusatzeinkommen zur Rente zu verschaffen. Vielmehr sollten Arbeitnehmer geschützt und bei ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Eine klare Grenze zogen die Luxemburger Richter aber insofern, dass mindestens die Hälfte des sich nach der Standardformel ergebenden Betrages erreicht werden müsse. Wird jedoch aufgrund einer Behinderung eine Minderung der Abfindung vorgenommen, stellt dies eine unzulässige Diskriminierung dar.

Fazit:

Die Entscheidung des EuGH ist in seiner Klarheit zu begrüßen. Noch einmal wird deutlich ausgesprochen, dass Benachteiligungen jedweder Art wegen einer Behinderung nicht erlaubt sind. Bei der Berücksichtigung des Alters erhalten Arbeitgeber und Betriebsrat dagegen einen klaren Rahmen für ihre Verhandlungen und damit mehr Rechtssicherheit für den Abschluss AGG-konformer Kollektivvereinbarungen. Gleichzeitig werden den Verhandlungspartnern durchaus erweiterte Spielräume bei der Gestaltung eingeräumt: Jüngere Mitarbeiter können in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besser unterstützt werden – in der Praxis oft ein Thema, bei dem sich Unternehmer und Betriebsrat ausnahmsweise einig sind.

Kontakt für weitere Informationen



Andrea Müller

Rechtsanwältin

Tel.: +49 (911) 91 93 – 16 04

E-Mail: andrea.mueller@roedl.de

> Stärkung der Kündigungsschutzrechte in Kleinbetrieben

Von **Aziza Yakhloufi**, Rödl & Partner Eschborn

Schnell gelesen

- > Der BAG hat mit seiner neuesten Rechtsprechung die Kündigungsschutzrechte in Kleinbetrieben gestärkt. Nunmehr sind bei der für die Betriebsgröße relevanten Berechnung auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht“.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner aktuellen Entscheidung vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12 – die bisherige Rechtsprechung zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben zugunsten von Arbeitnehmern erweitert. Danach müssen bei der Berechnung der Betriebsgröße auch die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiternehmer berücksichtigt werden, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht“. Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Sofern das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht, vor Gericht zu beweisen, dass die Kündigung sachlich gerechtfertigt war. Die Kündigung muss auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beruhen.

Die vom Kündigungsschutzgesetz aufgestellten Anforderungen stellen Kleinbetriebe in der Regel vor keine leichte Aufgabe. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurden deshalb Leiharbeiternehmer von der Gesamtzahl der Arbeitnehmer ausgenommen. Dies führte dazu, dass es bisher nicht zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes geführt hat, wenn Leiharbeiternehmer in Kleinbetrieben eingesetzt worden sind und die Gesamtzahl der Arbeitnehmer über zehn lag.

Nach der neuesten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungsschutzgesetz wurde nun zugunsten der Arbeitnehmer die bisherige Rechtsprechung zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben erweitert. Dem vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Fall lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war seit Juli 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Diese beschäftigte einschließlich des Klägers zehn eigene Arbeitnehmer. Im November 2009 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien fristgerecht. Mit seiner Kündigungsschutzklage hat der Kläger geltend gemacht, bei der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer seien auch die von der Beklagten

eingesetzten Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht sowie das Landesarbeitsgericht hatten die Klage abgewiesen, weil das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde. Die Revision des Klägers hatte jedoch vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Berücksichtigung von Leiharbeiternehmern steht es nicht schon entgegen, dass sie kein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber begründet haben.

Das Bundesarbeitsgericht wies, entgegen der Auffassung der Vorinstanzen, darauf hin, dass das Kündigungsschutzgesetz gegebenenfalls Anwendung finden könnte. Voraussetzung dafür ist, dass der Einsatz der Leiharbeiternehmer auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruhen muss. Dies gebietet eine an Sinn und Zweck orientierte Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen. Die Herausnahme der Kleinbetriebe aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes soll der dort häufig engen persönlichen Zusammenarbeit, ihrer zumeist geringen Finanzausstattung und dem Umstand Rechnung tragen, dass der Verwaltungsaufwand, den ein Kündigungsschutzprozess mit sich bringt, die Inhaber kleinerer Betriebe typischerweise stärker belastet. Jedoch weist das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung darauf hin, dass die Privilegierung durch die Kleinbetriebsklausel keine Unterscheidung dahingehend rechtfertigt, ob die regelmäßige Personalstärke des Betriebs auf dem Einsatz eigener oder dem entliehener Arbeitnehmer beruht. Ob die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen im Streitfall vorlagen, konnte das Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage des Urteils des Landesarbeitsgerichts nicht feststellen. Der Zweite Senat hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Die neueste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes führt dazu, dass Arbeitgeber bei ständigem Einsatz von Leiharbeiternehmern – um einen dauerhaften Personalbedarf zu befriedigen – zukünftig an das Kündigungsschutzgesetz gebunden sind, wenn eigene Arbeitnehmer und Leiharbeiternehmer mehr als zehn Arbeitnehmer ausmachen.

Kontakt für weitere Informationen



Aziza Yakhloufi

Rechtsanwältin

Tel.: +49(6196) 76 114-29

E-Mail: aziza.yakhloufi@roedl.de

Kurzmitteilungen Wirtschaft

Gesetz zur Erleichterung für Kleinstkapitalgesellschaften (MicroBilG) verabschiedet

Am 29.11.2012 hat der Bundestag das Gesetz zur Erleichterung für Kleinstkapitalgesellschaften-Bilanzrechtsänderungsgesetz (MicroBilG, vgl. hierzu den Beitrag zum entsprechenden Gesetzentwurf im Mandantenbrief Oktober 2012) beschlossen. Die darin enthaltenen Neuregelungen für Kleinunternehmen gelten für alle Geschäftsjahre, deren Abschlussstichtag nach dem 30.12.2012 liegt.

Zukünftig kann somit unter bestimmten Voraussetzungen auf die Erstellung eines Anhangs verzichtet und die Darstellungstiefe in Bilanz und GuV reduziert werden. Außerdem müssen Kleinunternehmen den Jahresabschluss nicht mehr im Bundesanzeiger veröffentlichen, sondern nur hinterlegen, wo er auf Anfrage Dritten kostenpflichtig zur Verfügung gestellt wird.

DPR veröffentlicht Prüfungsschwerpunkte 2013 und Tätigkeitsbericht 2012

Die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) hat am 11.10.2012 ihre Prüfungsschwerpunkte für das Jahr 2013 bekannt gegeben:

- > Wertminderungen von Vermögenswerten (inkl. Goodwill)
- > Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen
- > Nicht zahlungswirksame Aufwendungen und Erträge
- > Konzernlagebericht
- > Fehlerkorrekturen

Weiterhin hat die DPR am 29. Januar 2013 ihren Tätigkeitsbericht 2012 veröffentlicht. Darin stellt Sie fest, dass die Fehlerquote in den von ihr geprüften Abschlüssen gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen ist. Hauptursache ist, dass weniger Anlass- und Verlangensprüfungen durchgeführt wurden, die in der Regel eine sehr hohe Fehlerquote aufweisen. Als wesentliche Ursachen für Fehler werden unzureichende Berichterstattung im Anhang und Lagebericht sowie Umfang und Anwendungsschwierigkeiten bei einzelnen IFRS-Standards genannt.

BFH zur Bilanzierung bei Ausgabe von Gutscheinen

Der BFH hat in seinem Urteil vom 19.09.2012, IV R 45/09 entschieden, dass bei der Ausgabe von Gutscheinen, die einen Anspruch auf Preisermäßigung im Folgejahr gewähren, im Ausgabejahr weder Verbindlichkeiten noch Rückstellungen angesetzt werden dürfen. In dem entschiedenen Fall hatte eine Friseurkette zwischen 1995 bis 1997 Gutscheine gewährt, die in den ersten Monaten des Folgejahres eingelöst werden konnten und in ihrer Bilanz jeweils eine Rückstellung in Höhe der zu erwartenden Erlösminderungen gebildet. Laut BFH liegt keine Verbindlichkeit vor, da die Verpflichtung dem Grunde nach ungewiss ist, aber auch keine Rückstellung, da die Belastung erst im Einlösungsjahr und nicht bereits im Ausgabejahr wirtschaftlich verursacht ist.

andreas.schmid@roedl.de

> Neue Befreiungsmöglichkeiten für Kapitalgesellschaften mit Mutterunternehmen in der EU

Von Dr. Andreas Schmid, Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Das MicroBilG erweitert die Möglichkeit zur Befreiung von der Aufstellung, Prüfung und Offenlegung eines Jahresabschlusses.
- > Ab dem Geschäftsjahr 2013 können nun auch Tochterunternehmen von Mutterunternehmen mit Sitz im EU-Ausland die Erleichterungen in Anspruch nehmen.

Kapitalgesellschaften bzw. Personenhandelsgesellschaften ohne natürliche Person als Vollhafter können unter bestimmten weiteren Voraussetzungen Erleichterungen bei der Aufstellung, Prüfung und Offenlegung des Jahresabschlusses in Anspruch nehmen, wenn sie in einen Konzernabschluss einbezogen sind. Während für die genannten Personenhandelsgesellschaften hierbei der Konzernabschluss eines Mutterunternehmens mit Sitz in der EU oder einem anderen Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums ausreichte, war bislang bei Kapitalgesellschaften ein Mutterunternehmen mit Sitz im Inland erforderlich. Mit dem Kleinstkapitalgesellschaften-Bilanzrechtsänderungsgesetz (MicroBilG) wurde hier eine Änderung vorgenommen, die nicht nur, wie man vermuten möchte, für Kleinbetriebe, sondern für alle Kapitalgesellschaften anwendbar und damit von erheblicher Bedeutung ist.

In der Fassung des MicroBilG kann nun eine „Kapitalgesell-

schaft, die in den Konzernabschluss eines Mutterunternehmens mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum einbezogen ist“ (§ 264 Abs. 3 HGB), die Erleichterungen in Anspruch nehmen. Weitere Voraussetzungen sind allerdings insbesondere, dass das Mutterunternehmen zur Verlustübernahme verpflichtet ist oder eine solche Verpflichtung freiwillig übernommen hat, und dass der die Befreiung begründende Konzernabschluss im Bundesanzeiger offengelegt wird. Erstmals anwendbar ist die Vorschrift für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2012 beginnen – also für das Geschäftsjahr 2013, wenn das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht.

Die an sich erfreuliche Neuregelung lässt allerdings noch gewisse Wünsche offen (vgl. hierzu auch Oser in: Der Betrieb 2012, S. 2647): So ließe sich die Vorschrift so verstehen, dass sie sich nicht nur auf Tochterunternehmen eines ausländischen Mutterunternehmens bezieht, sondern mittels Quotenkonsolidierung auch auf in den Konzernabschluss einbezogene Gemeinschaftsunternehmen – was aber vor dem europarechtlichen Hintergrund so nicht gemeint sein dürfte. Weitere Unklarheiten schafft auch, dass § 264 Abs. 4 HGB nicht angepasst wurde, der die Befreiung bei Einbeziehung in einen nach PubLG aufgestellten Konzernabschluss davon abhängig macht, dass in dem betreffenden Konzernanhang nicht gemäß § 13 Abs. 3 Satz 1 PubLG auf die Angabe der Organbezüge verzichtet wird. Nach dem geänderten Wortlaut von § 264 Abs. 3 HGB könnte man nämlich zunächst annehmen, dass Tochterunternehmen publizitätspflichtiger Mutterunternehmen bereits unter diese Vorschrift fallen und somit der Konzernabschluss eines publizitätspflichtigen Unternehmens auch befreit, wenn die Bezüge nicht angegeben wurden. Unverständlich ist weiterhin, dass § 5 Abs. 6 PubLG unverändert blieb und für die Befreiung von den Rechnungslegungspflichten nach PubLG somit weiterhin ein von einem Mutterunternehmen mit Sitz im Inland aufgestellter Konzernabschluss erforderlich ist.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Andreas Schmid

Wirtschaftsprüfer

Tel.: +49(911)91 93-22 40

E-Mail: andreas.schmid@roedl.de

> Veranstaltungshinweis



Save the Date:

3. Branchentreffen Erneuerbare Energien am 20. November 2013 in Nürnberg

Merken Sie sich diesen Termin bereits jetzt vor.

Ihre Ansprechpartnerin: peggy.kretschmer@roedl.de

Fundamente legen

„Ob ein guter Plan, eine genaue Analyse oder eine stabile Finanzierung – nur auf einem soliden Fundament kann wahrhaft Großes entstehen.“

Rödl & Partner

„Es ist wie bei einem Baum: Spektakuläre Menschentürme wachsen nur, wenn die Basis am Boden fest verwurzelt ist.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum Mandantenbrief, März 2013, ISSN 2194-8828

Herausgeber: **Rödl & Partner GbR**
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Tel.: +49(911)91 93-0 | www.roedl.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Bereich Steuern: **Jan Böttcher** – jan.boettcher@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Bereich Recht: **Horst Grätz** – horst.graetz@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Bereich Wirtschaft: **Dr. Andreas Schmid** – andreas.schmid@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg

Layout/Satz: **Unternehmenskommunikation Rödl & Partner**
Zhoan Tasdelen – publikationen@roedl.de
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

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 Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.