

Fundamente legen

Mandantenbrief

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft

Ausgabe: Juni 2013 · www.roedl.de

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Blickpunkt

- > Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Unternehmensnachfolge?

Steuern aktuell

- > Kurzmitteilungen Steuern
- > Die private Nutzung von Dienstwagen

Recht aktuell

- > Kurzmitteilung Recht
- > Anspruch auf Sonderzahlungen trotz Freiwilligkeitsvorbehalt in Arbeitsverträgen
- > Erweiterter Schutzzumfang von Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmustern durch EU-Beitritt Kroatiens

Wirtschaft aktuell

- > Kurzmitteilungen Wirtschaft
- > Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte in der Gewinn- und Verlustrechnung
- > Auch gegenüber Organen und Gesellschaftern besteht Schweigepflicht

Liebe Leserin, lieber Leser,

Die Regelung der Unternehmensnachfolge gehört zu den bedeutendsten Herausforderungen von Familienunternehmen. Die vom Gesetzgeber für diesen komplexen Prozess gesetzten Rahmenbedingungen leiden aber fast ununterbrochen unter rechtlichen Vorbehalten gegen die Erbschaft- und Schenkungsteuer. Die dringend benötigte Planungssicherheit für den Generationswechsel rückt in immer weitere Ferne. Zuletzt hat der Bundesfinanzhof mit Beschluss vom 27. September 2012 dem Bundesverfassungsgericht das gerade erst geänderte Erbschaftsteuergesetz zur Prüfung vorgelegt und dabei deutlich gemacht, dass aus seiner Sicht die Verschonungsregeln für Betriebsvermögen nicht mit dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes vereinbar sind.

Unabhängig davon enthalten die Programme der Oppositionsparteien für die Bundestagswahl unter anderem das Ziel, die Einnahmen aus der Erbschaftsteuer deutlich zu erhöhen. Es ist also davon auszugehen, dass mit der kommenden Bundestagswahl, spätestens aber mit der bevorstehenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, eine Reform der derzeit gültigen Verschonungsregeln auf die Tagesordnung rücken wird. Schon jetzt schwebt über jeder Nachfolge das Damoklesschwert einer existenzbedrohend hohen Erbschaftsteuer – falls die komplexen Verschonungsregeln nicht eingehalten werden (können).

Die Besteuerung sollte zwar nie am Anfang der Überlegungen zur Regelung der Nachfolge stehen. Trotzdem ist es ratsam, für das eigene Unternehmen vorausschauend zu prüfen, inwieweit eine Übertragung von Betriebsvermögen zum jetzigen Zeitpunkt sinnvoll wäre.

Wir haben an dieser Stelle schon mehrfach deutlich gemacht, dass die Abschaffung der Erbschaft- und Schenkungsteuer in Deutschland enormes Investitionspotenzial freisetzen könnte. Dafür werden wir uns auch weiterhin stark machen. Derzeit gilt es aber, die Möglichkeiten der geltenden Regeln zu nutzen. Unter www.roedl.de/erbschaftsteuer finden Sie dazu weiterführende Informationen.



Ihr Prof. Dr. Christian Rödl
Geschäftsführender Partner

> Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Unternehmensnachfolge?

Von **Elke Volland**, Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Gesetzgebung und Rechtsprechung entfalten derzeit Aktivitäten im Erbschaftsteuerrecht, insbesondere bei der Betriebsvermögensbegünstigung. Viele Unternehmer sind daher verunsichert, wann aus erbschaftsteuerlicher Sicht der richtige Zeitpunkt für die Unternehmensnachfolge ist.

Die optimale Gestaltung der Unternehmensnachfolge stellt jeden Unternehmer vor große Herausforderungen. Neben persönlichen, familiären und betrieblichen Aspekten spielen wirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Gegebenheiten eine gewichtige Rolle. Alle diese Aspekte sind bei der Wahl des richtigen Zeitpunktes der Unternehmensnachfolge unter einen Hut zu bringen. Sowohl der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung entfalten derzeit Aktivitäten im Erbschaftsteuerrecht, insbesondere bei der Betriebsvermögensbegünstigung. Viele Unternehmer sind daher verunsichert, wann aus erbschaftsteuerlicher Sicht der richtige Zeitpunkt für die Unternehmensnachfolge sein könnte. Auch wenn die steuerliche Motivation bei der Entscheidung über das „Ob“ der Unternehmensnachfolge nicht ausschlaggebend sein sollte, ist es für die Nachfolgeplanung dennoch wichtig zu wissen, wie sich die steuerlichen Rahmenbedingungen darstellen und welche Pläne der Gesetzgeber derzeit verfolgt.

Verfassungsmäßigkeit der Erbschaftsteuer?

Im September vergangenen Jahres hat der BFH dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit des derzeit geltenden Erbschaftsteuergesetzes vorgelegt (BFH-Beschluss vom 27. September 2012, Az.: II R 9/11). Der BFH hält das Erbschaftsteuergesetz insbesondere wegen einer sogenannten „Überprivilegierung“ von Betriebsvermögen für verfassungswidrig. Das BVerfG hat angekündigt, noch dieses Jahr über den Vorlagebeschluss des BFH zu entscheiden. Übertragungen von Betriebsvermögen auf Grundlage des aktuell gültigen Erbschaftsteuergesetzes genießen bis zu einer endgültigen Entscheidung des BVerfG Vertrauensschutz, so dass eine spätere Änderung der Erbschaftsteuer zu Lasten des Steuerpflichtigen aus diesem Grund nicht möglich ist.

Geplante Gesetzesvorhaben

Nach dem Scheitern des Jahressteuergesetzes 2013 gibt es aktuell drei weitere Anläufe von Gesetzesvorhaben zur Änderung des Erbschaftsteuergesetzes. Im Mittelpunkt all dieser Gesetzesvorschläge steht die Abschaffung des Gestaltungs-

modells der Cash-GmbH. Hierbei legt der Steuerpflichtige Barvermögen in eine GmbH ein und schenkt anschließend anstatt des Bargeldes die Geschäftsanteile an der GmbH, wobei er hierfür die Betriebsvermögensbegünstigung nach dem Erbschaftsteuergesetz in Anspruch nehmen kann. Auf diese Weise kann erbschaftsteuerlich nicht begünstigtes Privatvermögen (z. B. Geldvermögen) in begünstigtes Betriebsvermögen umqualifiziert werden.

> Gesetz zur Verkürzung der Aufbewahrungsfristen

Die Fraktionen CDU/CSU und FDP haben den Entwurf eines Gesetzes zur Verkürzung der Aufbewahrungsfristen sowie zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften im Bundestag eingebracht. Der Bundestag hat am 25. April 2013 das Gesetz verabschiedet. Vorgesehen ist, einen über den Normalbestand (Durchschnitt der letzten fünf Jahre, jeweils zum Bilanzstichtag) hinausgehenden Bestand an Zahlungsmitteln, Geschäftsguthaben, Geldforderungen und anderen Forderungen als (nicht begünstigtes) Verwaltungsvermögen zu qualifizieren. Ausgenommen werden Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sowie Kredit- bzw. Finanzdienstleistungsinstitute und Versicherungsunternehmen. Das Gesetz bedarf der Zustimmung des Bundesrates, der es in den Vermittlungsausschuss verwiesen hat. Der Bundesrat möchte das Gesetz so verabschieden, wie es der Vermittlungsausschuss bereits am 12. Dezember 2012 für das Jahressteuergesetz 2013 vorgeschlagen hatte (vergleiche dazu die beiden folgenden Gesetzesvorhaben).

> Länderentwurf zum Jahressteuergesetz 2013

Der Entwurf des Bundesrates vom 1. März 2013 sieht vor, dass Zahlungsmittel, Geschäftsguthaben, Geldforderungen und andere Forderungen (Finanzvermögen) in das schädliche Verwaltungsvermögen einzubeziehen sind, soweit sie 10 Prozent des Unternehmenswerts überschreiten. Dabei ist das Finanzvermögen um den Wert der Schulden des Unternehmens zu reduzieren (Nettobetrachtung). Diese Verschärfung soll nicht für Unternehmen mit Finanzierungsfunktion gelten, also beispielsweise für Cash-Pooling-Gesellschaften im Unternehmensverbund, deren Hauptzweck die Finanzierung verbundener Unternehmen ist.

> Amtshilferichtlinie – Umsetzungsgesetz

Ferner wird der Vermittlungsausschuss in seiner nächsten Sitzung, die für den 5. Juni 2013 geplant ist, zum Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz versuchen, eine Einigung zu finden. Dieses Gesetz wurde ebenfalls von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP in den Bundestag eingebracht und ist im Bereich der Erbschaftsteueränderungen inhaltsgleich mit dem von den Ländern eingebrachten Gesetzesentwurf zum Jahressteuergesetz 2013.

Die beiden letztgenannten Gesetzesvorschläge sehen eine rückwirkende Anwendung der verschärften Regelungen zum Verwaltungsvermögen auf den 12. Dezember 2012 vor (Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses für das Jahressteuergesetz 2013).

Unternehmensnachfolge – Wenn nicht jetzt, wann dann?

Jeder Unternehmer, der derzeit mit dem Gedanken spielt, sein Unternehmen auf die nächste Generation zu übertragen, sollte die aktuelle Entwicklung in Gesetzgebung und Rechtsprechung im Auge behalten. Es wird zahlreiche Unternehmen geben, die im Falle des Inkrafttretens einer der geplanten Gesetzesänderungen erbschaftsteuerlich Nachteile erleiden werden. In einem solchen Fall sollte der Unternehmer überlegen, ob er die Unternehmensnachfolge nicht besser zeitnah noch in diesem Sommer vollzieht.

Falls Sie zu diesem Themenkreis ausführlichere Informationen erhalten möchten, empfehlen wir Ihnen den Besuch unserer beiden folgenden Veranstaltungen:

„Verfassungsmäßigkeit der Erbschaftsteuer – Bundestagswahl 2013 – Jetzt Unternehmensvermögen übertragen?“ am 8. Juli 2013 in Nürnberg

www.roedl.de/Veranstaltungen

„Das Unternehmertestament“ Entscheider-Frühstück am 24. Juli 2013 in Nürnberg

Kontakt für weitere Informationen



Elke Volland

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht

Tel.: +49(911)9193-1246

E-Mail: elke.volland@roedl.de

Kurzmitteilung Konzernsteuerrecht

Berechnung des Anrechnungshöchstbetrags für ausländische Steuern verstößt gegen EU-Recht

In seiner Entscheidung vom 28. Februar 2013 befasste sich der EuGH mit der Frage, ob die deutsche Berechnungsmethode zur Anrechnung ausländischer Quellensteuer mit der Kapitalverkehrsfreiheit vereinbar ist. Die Berechnung des Anrechnungshöchstbetrags nach § 34c EStG sieht vor, dass die deutsche tarifliche Einkommensteuer auf das gesamte Welteinkommen im Verhältnis der ausländischen

Einkünfte zur Summe der gesamten Einkünfte aufgeteilt wird. Anders als bei der Ermittlung der tariflichen Einkommensteuer kann der Steuerpflichtige bei der Ermittlung der gesamten Einkünfte insbesondere Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen nicht berücksichtigen. Das mindert den Anrechnungshöchstbetrag. Laut EuGH führt die Regelung dazu, dass ein Steuerpflichtiger nur dann von diesen Abzügen voll profitieren kann, wenn er seine gesamten Einkünfte aus Deutschland bezieht. Diese Ungleichbehandlung könne Steuerpflichtige davon abhalten, in Gesellschaften in anderen Mitgliedstaaten oder in einem Drittstaat zu investieren, so dass eine Beschränkung des freien Kapitalverkehrs vorliege. Die Entscheidung betraf ausländische Kapitalerträge für das Jahr 2007, ist jedoch auch nach Einführung der Abgeltungsteuer interessant, z. B. wenn nach § 32d EStG eine sogenannte „Günstigerprüfung“ beantragt wird oder andere Einkunftsarten vorliegen. Dabei ist zu beachten, dass die Einkünfte aus Drittstaaten dem Schutzbereich der Kapitalverkehrsfreiheit unterfallen müssen; bei Dividenden ist dies nur bei Streubesitz der Fall.

anna.bernheim@roedl.de

Kurzmitteilung Lohnsteuer

Übergangsfrist für die ELStAM

In bestimmten Fällen kann die Eingabe der ELStAM (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) vom Programm abgewiesen werden. Für diese Fälle hat das BMF mit Schreiben vom 25. April 2013 bekannt gegeben, dass der Arbeitgeber vorübergehend die ihm in Papierform vorliegenden Lohnsteuerabzugsmerkmale verwenden darf.

andrea.dinter@roedl.de

Kurzmitteilung Gesetzgebung

Verschärfung der Verjährung bei Steuerhinterziehung?

Aufgrund aktueller Ereignisse in den Medien wird an verschiedenen politischen Stellen über eine Verschärfung der Vorschriften zur Steuerhinterziehung nachgedacht. Hier geht es beispielsweise um eine Verlängerung der Verjährungsfrist für alle Fälle der Steuerhinterziehung oder Verschärfungen bei der Selbstanzeige bis hin zur Neuverhandlung von Steuerabkommen. Die weitere Entwicklung bleibt jedoch abzuwarten.

andrea.dinter@roedl.de

> Die private Nutzung von Dienstwagen

Von **Wolfgang Baumeister**, Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen:

- > Die vertraglichen Vereinbarungen zu einem Firmenwagen sollten gut durchdacht und sorgfältig geplant sein. Bei Zuzahlungen durch den Arbeitnehmer kann es bei entsprechenden Gestaltungen für den Arbeitnehmer Vorteile geben, ohne zusätzliche Belastung des Arbeitgebers.

Die meisten Arbeitnehmer streben die Gestellung eines Dienstwagens durch den Arbeitgeber auch zur privaten Nutzung an. Überrascht sind dann jedoch nicht wenige, wenn sie ihre nächste Lohnabrechnung sehen. Denn die private Nutzung des Firmenwagens durch den Arbeitnehmer ist ein sogenannter geldwerter Vorteil, welcher dem Bruttoentgelt hinzuge-rechnet wird und versteuert werden muss. Für die Berechnung stehen grundsätzlich zwei Methoden zur Verfügung: zum einen können die tatsächlichen Kosten der Privatnutzung im Gegensatz zu den beruflich veranlassten Fahrten getrennt ermittelt werden. Hierfür ist ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch Voraussetzung. Daran scheidet es jedoch in der Praxis in vielen Fällen.

Zum anderen kann eine pauschale Methode zum Ansatz kommen, die vom Bruttolistenpreis des Fahrzeugs ausgeht. Hier wird für jeden Monat der Privatnutzung 1 Prozent des Listenpreises für private Fahrten angesetzt. Wenn dem Arbeitnehmer auch erlaubt ist, den Wagen für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu nutzen, kommen im Monat 0,03 Prozent des Listenpreises pro Entfernungskilometer hinzu.

Bei geringer privater Nutzung (sowohl private Fahrten als auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) ist die Fahrtenbuchmethode für den Arbeitnehmer steuerlich vorteilhafter, aber auch mit entsprechendem Aufwand verbunden. Vor Kurzem erst hat der BFH (Az.: VI R 51/11) zudem bestätigt, dass gegen den Bruttolistenpreis als Anknüpfungspunkt für die pauschale Berechnung keine Bedenken bestehen. Selbst wenn das Fahrzeug, was heutzutage üblich ist, nicht mehr für den Listenpreis verkauft wird oder sogar nur ein gebrauchtes Fahrzeug als Firmenwagen angeschafft wurde – es bleibt bei diesem hohen Wert.

Wie aber verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer vertraglich dazu verpflichtet ist, eine bestimmte Zuzahlung zum Firmenwagen zu leisten? Mit diesen Fällen hat sich ein neues Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 19. April 2013 auseinander gesetzt. Es greift die bislang bestehenden Regelungen in den Lohnsteuerrichtlinien auf und konkretisiert diese anhand von verschiedenen Beispielen. Solange nicht nur einzelne Kfz-Kosten, wie z. B. Benzin für private Fahrten,

übernommen werden, können Zuzahlungen den oben beschriebenen geldwerten Vorteil mindern. Das bedeutet für den Arbeitnehmer, dass er auf einen geringeren Betrag Lohnsteuer entrichten muss. Hierbei ist es egal, ob ein pauschales monatliches Nutzungsentgelt vorliegt, eine Kilometerpauschale für den privaten Fahrtenanteil vereinbart ist oder Leasingraten (teilweise) übernommen werden. Sogar eine Zuzahlung zum eigentlichen Kaufpreis kann sich steuermindernd auswirken.

Soll der Arbeitnehmer beispielsweise eine Monatspauschale in Höhe von 200 Euro zuzahlen, wobei sich der Bruttolistenpreis des Kfz auf 30.000 Euro beläuft und der Weg zur Arbeit 20 km beträgt, müssten ohne Zuzahlung 480 Euro im Monat als geldwerter Vorteil versteuert werden (1-Prozent-Regelung 300 Euro, 0,03 Prozent für die Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte 180 Euro). Mit Zuzahlung verbleibt ein geldwerter Vorteil von 280 Euro, der der Lohnsteuer unterliegt.

Vorsicht ist bei zum Teil am Markt praktizierten Gestaltungen geboten, in denen die Leasingrate den geldwerten Vorteil nominell übersteigt. Hier positioniert sich die Finanzverwaltung im BMF-Schreiben recht eindeutig: Übersteigt das Nutzungsentgelt den Nutzungswert, führt der übersteigende Betrag weder zu negativem Arbeitslohn noch zu Werbungskosten. Ist z. B. mit dem Mitarbeiter vereinbart, dass dieser die Leasingrate vollständig selbst trägt, kann diese sein Bruttoeinkommen maximal in Höhe des geldwerten Vorteils mindern, nicht jedoch darüber hinaus sein reguläres Bruttoentgelt.

Fazit

Die Bemessung des geldwerten Vorteils findet bei Anwendung der sogenannten 1-Prozent-Regelung unabhängig von den tatsächlichen Anschaffungs- bzw. Leasingkosten des Fahrzeugs statt. Maßgebend ist allein der Bruttolistenpreis. Arbeitnehmer können die Höhe ihres geldwerten Vorteils durch fest vereinbarte Nutzungsentgelte mindern. Hier können sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessante Optionen im Rahmen einer Dienstwagengestellung bieten. Ihre Grenzen finden solche Überlegungen, wenn das Nutzungsentgelt den Nutzungswert übersteigt oder sich an der tatsächlichen Nutzung des Fahrzeugs bemisst. Es empfiehlt sich im Interesse aller Beteiligten, entsprechende Regelungen für Nachweiszwecke schriftlich zu vereinbaren.

Kontakt für weitere Informationen



Wolfgang Baumeister

Steuerberater

Tel.: +49(911)91 93–24 20

E-Mail: wolfgang.baumeister@roedl.de

Kurzmitteilung Recht

Organhaftung bei Geschäften außerhalb des Unternehmenszwecks

Der BGH (Urteil vom 15. Januar 2013, Az.: II ZR 90/11) hat entschieden, dass Leitungsorgane von juristischen Personen pflichtwidrig handeln, wenn sie Rechtsgeschäfte tätigen, die vom Unternehmenszweck nicht gedeckt sind. Entstehen aus diesen Rechtsgeschäften Schäden, haftet hierfür grundsätzlich das pflichtwidrig handelnde Organ.

Mit diesem Urteil bestätigt der BGH im Wesentlichen seine bisherige Rechtsprechung zur Organhaftung. Organen juristischer Personen ist daher anzuraten, vor Abschluss eines jeden Rechtsgeschäftes genau zu prüfen, ob dieses vom Unternehmenszweck der Gesellschaft gedeckt ist. Gerade in Grenzbereichen sowie in Fällen, in denen an sich unternehmenszweckfremde Rechtsgeschäfte in der Vergangenheit von den Gesellschaftern stillschweigend geduldet wurden – dürfte eine solche Prüfung allerdings oftmals zu keinen klaren Ergebnissen führen.

Zur Vermeidung einer persönlichen Haftung sollten Organe daher bereits im Zweifel die Zustimmung der Gesellschafter einholen.

mathias.becker@roedl.de

> Anspruch auf Sonderzahlungen trotz Freiwilligkeitsvorbehalt in Arbeitsverträgen

Von Aziza Yakhoulfi, Rödl & Partner Eschborn

Schnell gelesen:

- > Die Bezeichnung einer Sonderzahlung im Arbeitsvertrag als „freiwillige Leistung“ genügt für sich genommen nicht, um einen rechtlichen Anspruch auszuschließen. Das BAG hat einem Arbeitnehmer Recht gegeben, der seinen Arbeitgeber auf Zahlung von Weihnachtsgeld verklagt hatte.

Das Bundesarbeitsgerichts hat mit seiner aktuellen Entscheidung vom 20. Februar 2013 (Aktenzeichen 10 AZR 177/12) einem Arbeitnehmer Recht gegeben, der seinen Arbeitgeber auf Zahlung von Weihnachtsgeld verklagt hatte, nachdem der Arbeitgeber die Zahlung von Weihnachtsgeld einstellen

wollte. Der Arbeitnehmer hatte mehrere Jahre lang Weihnachtsgeld erhalten, ferner enthielt sein Arbeitsvertrag die Klausel, dass „Freiwillige soziale Leistungen sich nach dem betriebsüblichen Rahmen richten. Zurzeit werden gewährt: ...Weihnachtsgeld in Höhe von ...“. Das BAG vertrat die Auffassung, dass die Arbeitsvertragsklausel vorformuliert ist und somit eine Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) darstellt. Allgemeine Vertragsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Sofern sich Unklarheiten der Arbeitsvertragsklausel ergeben, gehen diese zu Ungunsten des Verwenders und damit des Arbeitgebers.

Hieraus folgt, dass Arbeitnehmer gegebenenfalls auch einen Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen haben, wenn der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag gegen AGB-Recht verstößt und sich damit als unwirksam herausstellt. Ebenfalls steht dem Rechtsanspruch auf Sonderzahlung nicht pauschal entgegen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen der Auszahlung über ein separates Schreiben auf die Freiwilligkeit der Leistung hinweist.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass bei der Vertragsgestaltung große Sorgfalt auf die Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehaltes gelegt werden muss, um einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung zu vermeiden. Dabei muss bei der Auslegung der jeweiligen arbeitsvertraglichen Klausel berücksichtigt werden, wie der durchschnittliche Vertragspartner die Klausel verstehen könnte. Auch die Formulierung in der Überschrift als „freiwillige soziale Leistung“ bedeutet dabei nicht automatisch, dass dem Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch erwächst.

Die neueste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt die ständige Rechtsprechung zu arbeitsvertraglich vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalten. Hiernach sind widersprüchliche Klauseln, die einerseits einen Anspruch „gewähren“ und andererseits einen Anspruch für die Zukunft ausschließen, unwirksam.

Kontakt für weitere Informationen



Aziza Yakhoulfi

Rechtsanwältin

Tel.: +49 (61 96) 76 114 – 729

E-Mail: aziza.yakhoulfi@roedl.com

> Erweiterter Schutzzumfang von Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmustern durch EU-Beitritt Kroatiens

Von Daniela Jochim, LL.M., Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Mit dem Beitritt Kroatiens zur EU erstreckt sich der Schutz bestehender EU-Marken und EU-Geschmacksmuster automatisch auch auf Kroatien. Aufgrund der europäischen Regelungen zum Verhältnis zwischen nationalen kroatischen Schutzrechten und europäischen Schutzrechten ist es sinnvoll, geplante EU-Marken und/oder Geschmacksmuster noch vor dem 1. Juli 2013 anzumelden.

Am 1. Juli 2013 ist es so weit: Kroatien wird neues Mitglied der EU. Unmittelbare Bedeutung hat der Beitritt Kroatiens auf gewerbliche Schutzrechte, die in der EU geschützt sind.

Sowohl die Gemeinschaftsmarke als auch das Gemeinschaftsgeschmacksmuster gewähren jeweils mit einer Anmeldung beim Europäischen Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (HABM) Schutz für das gesamte Gebiet der Europäischen Union. Durch den EU-Beitritt Kroatiens kommt es zu einer automatischen Erstreckung der an diesem Stichtag angemeldeten EU-Marken und EU-Geschmacksmuster auf Kroatien. Weder muss dafür ein Antrag gestellt werden, noch werden zusätzliche Gebühren fällig.

EU-Marken und auch EU-Geschmacksmuster haben deshalb ab 1. Juli 2013 auch Schutz in Kroatien. Falls in Kroatien bereits ältere nationale Rechte (Marke, Geschmacksmuster) bestehen, können deren Inhaber nicht die Löschung von EU-Marken bzw. EU-Geschmacksmustern beantragen. Die erstreckten europäischen Schutzrechte genießen insoweit Bestandsschutz. Allerdings sind die Inhaber älterer nationaler Rechte in Kroatien nicht völlig rechtlos gestellt. Sie können sowohl die Benutzung einer jüngeren EU-Marke als auch die eines jüngeren EU-Geschmacksmusters in Kroatien verhindern.

Nur eingeschränkter Bestandsschutz genießen außerdem EU-Marken, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Beitrittstermin angemeldet wurden bzw. angemeldet werden, also in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 30. Juni 2013. Inhaber älterer kollidierender Markenrechte in Kroatien können gegen solche EU-Marken Widerspruch einlegen und so deren Löschung für das gesamte Gebiet der EU erreichen.

Neuanmeldungen von EU-Marken, die zum jetzigen Zeitpunkt vorgenommen werden, unterliegen nur diesem eingeschränkten Bestandsschutz. Der Vorteil gegenüber Anmeldungen nach dem 1. Juli 2013 besteht aber darin, dass Inhaber älterer

Marken keine Löschungsklage mehr erheben können, wenn ein Widerspruch innerhalb der dafür vorgesehenen 3-Monatsfrist unterbleibt. Inhaber älterer kroatischer Marken haben also nur einmalig die Möglichkeit, sich gegen noch vor dem 1. Juli 2013 angemeldete EU-Marken zu verteidigen.

Auf den Bestand und die Benutzung nationaler kroatischer Markenrechte hat die EU-Erweiterung keine rechtlichen Auswirkungen. Dies gilt auch für nationale Markenrechte, die in Kroatien aufgrund einer internationalen Anmeldung bestehen (sogenannte IR-Marken). Solche IR-Marken bestehen nach dem Beitritt uneingeschränkt fort und können dort auch weiterhin angemeldet werden.

Insgesamt ergibt sich aus dem Beitritt Kroatiens zur EU derzeit kein akuter Handlungsbedarf. Sollte jedoch die Anmeldung einer Gemeinschaftsmarke oder eines Gemeinschaftsgeschmacksmusters ohnehin geplant sein, so ist zu empfehlen, die Anmeldung möglichst noch vor dem 1. Juli 2013 vorzunehmen, um zumindest den eingeschränkten Bestandsschutz in Kroatien zu erlangen.

Kontakt für weitere Informationen



Daniela Jochim, LL.M.

Rechtsanwältin

Tel.: +49(911)9193-1508

E-Mail: daniela.jochim@roedl.de

Kurzmitteilungen Wirtschaft

BFH zu Rückstellungen für öffentlich-rechtliche Anpassungsverpflichtungen

Im Jahr 2005 erhielt ein Unternehmen von der Behörde den Bescheid, bis spätestens 1. Oktober 2010 bestimmte Abgasparameter gemäß TA Luft einzuhalten. Für die Kosten der hierfür erforderlichen Rauchgasreinigungsanlage bildete das Unternehmen zum 31. Dezember 2005 eine Rückstellung. Der BFH gab dem Finanzamt Recht, das diese Rückstellung nicht anerkannte (Urteil vom 6. Februar 2013 – I R 8/12). Die entsprechende Verpflichtung sei zu diesem Zeitpunkt rechtlich nicht entstanden, da es nicht auf die äußere Wirksamkeit aufgrund Bekanntgabe des Verwaltungsakts, sondern auf die sogenannte innere Wirksamkeit ankomme. Diese innere Wirksamkeit trete erst zu dem Zeitpunkt ein, zu dem die materiellen

Rechtsfolgen ausgelöst werden, also zu dem Zeitpunkt, zu dem die Werte tatsächlich eingehalten werden müssen. Auch wirtschaftlich sei die Verpflichtung noch nicht verursacht, da die Verpflichtung lediglich darauf gerichtet sei, die Nutzung der Wirtschaftsgüter in künftigen Zeiträumen nach dem Bilanzstichtag zu ermöglichen. Im Endeffekt darf eine Rückstellung für eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung nicht gebildet werden, wenn sich das Unternehmen dieser Verpflichtung noch entziehen könnte, und sei es durch Betriebseinstellung.

EU-Kommission legt Vorschlag zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen vor

Die EU-Kommission hat am 16. April 2013 einen Vorschlag im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen vorgelegt. Bestimmte Großunternehmen müssen demnach künftig ihre Grundsätze, Risiken und Ergebnisse in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen offenlegen.

andreas.schmid@roedl.de

> Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte in der Gewinn- und Verlustrechnung

Von Dr. Peter Bömelburg und Christian Maier,
Rödl & Partner Nürnberg

Schnell gelesen

- > Aufwand für Zeitarbeitskräfte ist nach herrschender Meinung sonstiger betrieblicher Aufwand.
- > Ein Ausweis als Personalaufwand entsprechend der betriebswirtschaftlichen Betrachtung ist als sachgerecht zu erachten.

Die Zeitarbeit hat über die letzten Jahre hinweg bei vielen Unternehmen – insbesondere im produzierenden Gewerbe – stark an Bedeutung gewonnen. Unbeeindruckt von der zunehmenden betriebswirtschaftlichen Bedeutung der Zeitarbeit wurde das Thema aus Sicht der Bilanzierung in der Literatur verhältnismäßig wenig diskutiert.

Das HGB enthält bezüglich des Ausweises des Aufwands für Zeitarbeitskräfte in der GuV nach dem Gesamtkostenverfahren keine explizite Regelung. Nach herrschender Meinung sind Aufwendungen für Zeitarbeitnehmer grundsätzlich ausdrücklich nicht dem Personalaufwand zuzuordnen. Grund hierfür ist, dass der Posten Personalaufwand ein rechtliches

Anstellungsverhältnis unterstellt. Da Zeitarbeitskräfte rechtlich bei einer Fremdfirma angestellt sind, fallen diese somit nicht unter den Personalaufwand. Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte sind nach herrschender Meinung grundsätzlich unter den sonstigen betrieblichen Aufwendungen auszuweisen. Teilweise wird auch ein Ausweis unter den bezogenen Leistungen für möglich erachtet.

Dies entspricht unseres Erachtens allerdings nicht dem sachgerechten Ausweis von Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Durch die handelsrechtliche Unterscheidung kommt es zur Verzerrung der GuV, zu eingeschränkter Vergleichbarkeit von Kennzahlen sowie zu Differenzen beim internen Controlling und einer Ungleichbehandlung des Produktionsfaktors Arbeit. Es ist festzustellen, dass die bilanzielle Unterscheidung zwischen eigenen Mitarbeitern und Zeitarbeitskräften nicht mehr der veränderten betrieblichen Situation entspricht. Zeitarbeiter werden in vielen Teilen der Unternehmen eingesetzt und unterscheiden sich abgesehen von der rechtlichen Vertragsgestaltung kaum von eigenen Mitarbeitern. Die Kommunikation der Unterscheidung in der Form, dass eine Gruppe der Mitarbeiter Teil des Materials oder sonstigen betrieblichen Aufwands und die andere Gruppe Teil des Personals ist, gelingt zudem unternehmensintern kaum und führt auch bei externen Adressaten zu schwer nachvollziehbaren Effekten.

Daher ist unseres Erachtens bei einer betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise ein Ausweis der Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte unter dem Personalaufwand als sachgerecht zu erachten. Um allerdings eine transparente Darstellung sicherzustellen sollte – wenn wesentliche Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte vorliegen – eine Erläuterung des Postens im Anhang erfolgen. Darüber hinaus würden wir es als konsequent erachten, bei einem Ausweis von wesentlichen Aufwendungen für Zeitarbeitskräfte unter dem Personalaufwand auch die Angabe zu den durchschnittlich während des Geschäftsjahres beschäftigten Arbeitnehmern um die Anzahl der Zeitarbeitskräfte als separate Gruppe zu erweitern.

Einen ausführlichen Beitrag zu diesem Thema von Bömelburg/Rägele/Gahm finden Sie in Der Betrieb 2013, S. 765.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Peter Bömelburg

Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Tel.: +49(9 11)91 93-21 00

E-Mail: peter.boemelburg@roedl.de

> Auch gegenüber Organen und Gesellschaftern besteht Schweigepflicht

Von **Michael Hiller**, Rödl & Partner Eschborn

Schnell gelesen

- > Wirtschaftsprüfer sind zur Verschwiegenheit über das, was sie bei ihrer Tätigkeit erfahren, verpflichtet.
- > Diese Pflicht gilt gegebenenfalls auch gegenüber Organen und Gesellschaftern ihrer Mandanten.
- > Soll der Wirtschaftsprüfer Dritten Informationen zugänglich machen, muss er von der Verschwiegenheitsverpflichtung entbunden werden.

Wirtschaftsprüfer erlangen bei Abschlussprüfungen und anderen Aufträgen, beispielsweise Due-Diligence-Prüfungen oder Gutachten, einen tiefen Einblick in das Unternehmen, seine Abläufe und Geschäftsgeheimnisse. Um zu verhindern, dass solche sensitiven Informationen in die falschen Hände geraten oder Unbefugte gar hieraus Vorteile ziehen, sind sie gesetzlich umfassend zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Der Verschwiegenheit gegenüber fremden Dritten steht das Interesse der auftraggebenden Gesellschaft und der an ihr Beteiligten an Information über Auftragsdurchführung und Auftragsergebnisse durch den Wirtschaftsprüfer gegenüber. Die Verschwiegenheitsverpflichtung setzt diesem Interesse jedoch Grenzen. Eine solche Verschwiegenheitsverpflichtung besteht nicht gegenüber den gesetzlichen Vertretern (Vorstände, Geschäftsführer).

Einschränkungen können jedoch bereits gegenüber Aufsichtsorganen bestehen. In Sitzungen eines gesetzlichen Aufsichtsrats kann der Wirtschaftsprüfer uneingeschränkt Auskunft geben; wendet sich jedoch ein einzelnes Mitglied außerhalb von Sitzungen an den Wirtschaftsprüfer, empfiehlt

es sich, eine Genehmigung des Aufsichtsratsvorsitzenden einzuholen. Entsprechendes gilt für freiwillig gebildete Aufsichtsräte einer GmbH mit analoger Funktion. Bei Beiräten ist dagegen eine differenzierte Betrachtung erforderlich: Hat das Gremium keine einem Aufsichtsrat vergleichbaren Überwachungsaufgaben, sondern lediglich Beratungsfunktion, besteht grundsätzlich kein Auskunftsrecht gegenüber dem Abschlussprüfer.

Gegenüber Gesellschaftern, insbesondere Aktionären, hat der Wirtschaftsprüfer grundsätzlich Verschwiegenheit zu wahren. Allerdings hat der Abschlussprüfer auf Verlangen eines Gesellschafters an der Gesellschafterversammlung, die den Abschluss feststellt, teilzunehmen und dort auch Auskünfte zu erteilen. Auskunftspflichtig ist der Abschlussprüfer ferner gegenüber zur Geschäftsführung berechtigten Gesellschaftern von Personenhandelsgesellschaften.

Der Wirtschaftsprüfer kann von seiner Verschwiegenheit entbunden werden. Ein Beispiel ist die Einwilligung zur Weitergabe mandantenbezogener Informationen im Rahmen einer Due-Diligence-Prüfung. Zur Entbindung von der Verschwiegenheitsverpflichtung fordert der WP aus Nachweisgründen in der Regel eine schriftliche Einwilligung, auch wenn grundsätzlich eine mündliche Erklärung ausreichen würde.

Kontakt für weitere Informationen



Michael Hiller
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Tel.: +49(6196)76114-35
E-Mail: michael.hiller@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, Juni 2013, ISSN 2194-8828

Herausgeber: **Rödl & Partner GbR**
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg
Tel.: +49(911)9193-0 | 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.