

Editorial

Beinahe täglich erhalten wir über die Medien Nachrichten, dass Unternehmen durch die Wirtschaftskrise staatliche Hilfe in Anspruch nehmen möchten. Die Wirtschaftskrise hat aber nicht nur Auswirkungen auf die Liquiditätslage der Unternehmen, sondern auch auf die Bilanzierung und Bewertung in handelsrechtlichen Jahresabschlüssen. Lesen Sie im Brennpunkt dieser Ausgabe, welche Aspekte Sie besonders beachten sollten.

Auch in unserer Rubrik Betriebswirtschaft geht es um die Wirtschaftskrise: In seinem zweiten Teil befasst sich der Beitrag zu Personalmaßnahmen nunmehr mit den Möglichkeiten zur Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen.

Für Arbeitgeber stellt die Lohnsteuer ein nicht zu vernachlässigendes Haftungsrisiko dar – in Betriebsprüfungen erleben Unternehmer daher manchmal unangenehme Überraschungen, was alles als lohnsteuerpflichtige Leistung zu verstehen ist. Ab Seite 3 stellen wir Ihnen die Besonderheiten beim Zufluss von Aktienoptionen und Leistungen aus einer Gruppenunfallversicherung dar.

Für Privatpersonen hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab 2009 den Steuerabzug von Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen verbessert. Eine Zusammenstellung der aktuell bestehenden Möglichkeiten finden Sie in dieser Ausgabe auf Seite 4. Positiv für Arbeitnehmer kann sich auch ein neues BFH-Urteil zur Erfassung eines geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung von Dienstwagen auswirken - mehr dazu auf Seite 5.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr PKF Team

Brennpunkt

- Handelsrechtliche Rechnungslegung im Zeichen der Krise

Steuern

Steuern im Unternehmen

- Zufluss von Arbeitslohn bei Aktienoptionen
- Neues zur Versteuerung von Leistungen aus einer Gruppenunfallversicherung

Besteuerung der Privatpersonen

- Ausweitung der Steuerermäßigung für Arbeiten rund um Ihren Haushalt ab 2009
- Doppelte Haushaltsführung: Dreimonatsfrist für den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen
- Auslandsvermögen: Gefahr einer doppelten Belastung mit Erbschaftsteuer
- Kein geldwerter Vorteil bei Dienstwagen, die zur Privatnutzung ungeeignet sind

Recht

- Fortbildungsverträge: Rückzahlungsklauseln mit überlanger Bindung unwirksam
- Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf minderjährige Kinder

Betriebswirtschaft

- Personalmaßnahmen in der Krise (Teil 2): Möglichkeiten zur Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen

Brennpunkt

■ Handelsrechtliche Rechnungslegung im Zeichen der Krise

Spätestens seit Ende 2008 befindet sich die deutsche Wirtschaft in einer tiefgreifenden Krise. Die Folgen für das einzelne Unternehmen beeinflussen auch die Abbildung der wirtschaftlichen Lage im Jahresabschluss und in einem ggf. aufzustellenden Lagebericht. Die hierbei wesentlichen Aspekte stellen wir Ihnen nachfolgend dar.

I. Prognose der Fortführung (sog. Going Concern)

Regelmäßig wird bei der Aufstellung des Jahresabschlusses von einer Fortführung der Unternehmenstätigkeit ausgegangen. Kann dies ausnahmsweise aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (z.B. wahrscheinliche Insolvenz) nicht unterstellt werden, ergeben sich folgende Auswirkungen:

- Im Rahmen der bisherigen Bilanzierung angesetzte Werte, die im Laufe einer erwarteten Abwicklung nicht mehr liquidiert werden können, dürfen nicht mehr angesetzt werden (z.B. erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte).
- Verpflichtungen, die erst durch die anzunehmende Beendigung entstehen (z.B. Sozialplankosten), müssen dagegen passiviert werden.
- Die Bewertung sämtlicher Vermögensgegenstände richtet sich an Zerschlagungswerten aus.

Wegen dieser drastischen Konsequenzen bedarf die Annahme der Unternehmensfortführung gerade in Krisenzeiten besonderer Beachtung. Die Fortführungsprognose der Unternehmensleitung muss dabei die Überlebensfähigkeit des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ab dem Bilanzstichtag wahrscheinlich erscheinen lassen.

II. Bilanzierung bei anzunehmendem Going Concern

1. Bewertung der Aktiva

Sinkt der Zeitwert eines Vermögenspostens am Bilanzstichtag unter den fortgeführten Buchwert, so kann eine außerplanmäßige Abwertung erforderlich sein. Um einerseits unnötigen Aufwand zu vermeiden, andererseits aber

Abwertungspflichten mit hinreichender Sicherheit befolgen bzw. eventuelle Wahlrechte ausüben zu können, bietet sich ein abgestuftes Vorgehen an:

- Eingrenzung des auf seine Werthaltigkeit zu analysierenden Vermögens unter Risikogesichtspunkten (z.B. Wert einzelner Vermögensposten in der vorläufigen Bilanz; allgemeine Informationen über Marktentwicklungen; Altersstruktur von Forderungen).
- Niederstwerttest (d.h. Vergleich von Zeit- und Buchwert) für die betroffenen Vermögenspositionen. Dazu kann auch die individuelle Schätzung von Zeitwerten notwendig sein, soweit keine oder nur verzerrte Marktpreise verfügbar sind (z.B. erwartete künftige Gewinne aus einer Investition).

Die Bedeutung dieser Bewertungsfragen wird als Folge der Wirtschaftskrise zunehmen, da die Anzahl der Vermögensposten, die einem Niederstwerttest zu unterwerfen sind, ansteigen wird. Vor allem aber dürfte die Bedeutung der individuellen Schätzungen steigen. Sowohl deren Methodik als auch die Plausibilität ihrer Prämissen bedürfen einer genauen Überwachung.

2. Ansatz und Bewertung der Rückstellungen

Rückstellungen sind nach HGB insbesondere für ungewisse Verbindlichkeiten und für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften zu bilden. Auf beide Gruppen kann sich die Wirtschaftskrise in unterschiedlicher Form auswirken:

- Grundsätzlich wird die Bedeutung von Verbindlichkeitsrückstellungen zunehmen: Ein erhöhter Rückstellungsbedarf kann sich dabei einerseits aus den Veränderungen des eigenen Geschäftsbetriebs (z.B. Restrukturierungsaufwendungen) und andererseits aus der wirtschaftlichen Entwicklung anderer Unternehmen (z.B. bei gewährten Garantien) ergeben. Allerdings kann auch eine gegenläufige Entwicklung auftreten: Soweit die Rückstellungen mit Marktzinssätzen diskontiert werden, wirken die gestiegenen Zinssätze für Unternehmensanleihen rückstellungsmindernd.
- Drohverlustrückstellungen sind für Verpflichtungsüberschüsse aus schwebenden Geschäften zu bilden. Die Wirtschaftskrise wird dabei die Entstehung von Drohverlustsituationen begünstigen.

Beispiel: Ein Unternehmen hat ein Ladenlokal unter Eingehung einer Betreiberpflicht angemietet und erwartet über die Gesamtmietdauer zunächst einen Totalgewinn. Gehen die Umsätze infolge der Wirtschaftskrise so stark zurück, dass die Gewinne aus dem Handelsgeschäft die Mietaufwendungen nicht mehr decken, ist in Höhe des über die Restmietzeit drohenden Verlusts eine Rückstellung zu bilden.

III. Lageberichterstattung

Im Lagebericht sind der Geschäftsverlauf und die Lage des Unternehmens so darzustellen, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Darüber hinaus hat die Geschäftsleitung im Lagebericht insbesondere die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken zu beurteilen und zu erläutern. Schließlich sollen hier auch Angaben zu Risiken aus eingesetzten Finanzinstrumenten gemacht werden.

Alle diese Anforderungen lassen die Lageberichterstattung in der Wirtschaftskrise zunehmend anspruchsvoll werden. Zudem werden die Abschlussadressaten diese Informationen besonders kritisch analysieren.

Empfehlung: In einer allgemeinen Wirtschaftskrise sollten Sie die dargestellten Aspekte der Rechnungslegung mit besonderer Aufmerksamkeit behandeln. Neben der Fortführungsprognose empfiehlt es sich auch, die Bewertung der einzelnen Vermögensposten sorgfältig zu dokumentieren.

Steuern

Steuern im Unternehmen

■ Zufluss von Arbeitslohn bei Aktienoptionen

Für wen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit aktienbasierten Vergütungssystemen.

Sachverhalt: Erhält ein Arbeitnehmer als Bestandteil seines Arbeitslohns auch verbilligt Aktien, fließt ihm diese Vergütung schon im Zeitpunkt der Aktienübertragung zu. Unerheblich ist dabei, dass der Arbeitnehmer die Aktien evtl. innerhalb einer Sperrfrist nicht verkaufen darf. Nach einem aktuellen Urteil des BFH kommt es sogar zu einem Zufluss von Arbeitslohn, wenn der Arbeitnehmer unter bestimmten

Bedingungen zur Rückübertragung der gewährten Anteile verpflichtet ist.

In einem weiteren Urteil befasste sich der BFH mit der Frage des Zuflusszeitpunkts, wenn dem Arbeitnehmer handelbare Optionsrechte zum verbilligten Bezug von Aktien gewährt werden: Hier fließt dem Arbeitnehmer nicht bereits beim Optionserwerb, sondern erst bei deren Verwertung durch Einlösung oder Verkauf Arbeitslohn zu.

Sofern die Aktienoptionen einen Anreizlohn darstellen, d.h. nicht für einzelne frühere Arbeitsleistungen gewährt werden, sind sie auf Seiten des Arbeitnehmers regelmäßig tarifbegünstigt (siehe PKF Nachrichten 4/2007).

Empfehlung: Arbeitgeber haften für die zutreffende Einbehaltung und Abführung von Lohnsteuer. Sofern Sie ein vergleichbares Vergütungssystem eingeführt haben, sollten Sie durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass im Zuflusszeitpunkt ein Lohnsteuerabzug vorgenommen werden kann.

Mehr zum Thema: Die erwähnten BFH-Urteile vom 30.9.2008 (Az.: VI R 67/05) und vom 20.11.2008 (Az.: VI R 25/05) finden Sie unter www.bundesfinanzhof.de.

■ Neues zur Versteuerung von Leistungen aus einer Gruppenunfallversicherung

Für wen: Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen haben.

Sachverhalt: Verträge über Gruppenunfallversicherungen werden regelmäßig in der Form ausgestaltet, dass nur der Arbeitgeber Ansprüche gegenüber der Versicherung geltend machen kann und nicht unmittelbar der geschädigte Mitarbeiter (Versicherung für fremde Rechnung). In diesem Fall führt die Zahlung der Beiträge noch nicht zu einem steuerpflichtigen Lohnzufluss bei den Mitarbeitern.

Zur Frage der Versteuerung einer späteren Leistung der Versicherung hat der BFH jetzt ein interessantes Urteil gefällt: Während die Versicherungsleistung selbst nicht steuerpflichtig ist, kommt es zu einem Zufluss der vorher vom Arbeitgeber entrichteten Beiträge. Der Lohnzufluss beschränkt sich also auf die bis dahin vom Arbeitgeber für den Mitarbeiter geleisteten Versicherungsprämien. Eine Aufzinsung der Beiträge auf den Zeitpunkt des Zuflusses der Versicherungsleistung beim Mitarbeiter ist dabei nicht vorzunehmen (Nominalwertprinzip).

Die Beiträge werden nur insoweit steuerpflichtig, als die Gruppenunfallversicherung auch das Risiko privater Unfälle abdeckt. Bei dem auf das Risiko beruflicher Unfälle entfallenden Teil handelt es sich dagegen um steuerfreien Werbungskostenersatz durch den Arbeitgeber. Der steuerpflichtige Anteil ist ggf. zu schätzen, wenn sich hierzu keine tatsächlichen Feststellungen treffen lassen. Wird kein anderer Aufteilungsmaßstab nachgewiesen, ist laut BFH von einer hälftigen Aufteilung der Beiträge auszugehen.

Mehr zum Thema: Das BFH-Urteil vom 11.12.2008 (Az.: VI R 9/05) ist unter www.bundesfinanzhof.de abzurufen.

Besteuerung der Privatpersonen

■ Ausweitung der Steuerermäßigung für Arbeiten rund um Ihren Haushalt ab 2009

Für wen: Private Haushalte als Arbeitgeber oder Auftraggeber.

Sachverhalt: Die Steuerermäßigungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen sind ab 2009 deutlich ausgeweitet worden. Im Einzelnen gilt folgendes:

- Für haushaltsnahe sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sowie haushaltsnahe selbständige Dienstleistungen einschließlich Pflege- und Betreuungsleistungen ermäßigt sich die Steuer um 20 % der Aufwendungen, höchstens um 4.000 € jährlich. Begünstigt sind demnach Aufwendungen von bis zu 20.000 €.
- Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einer monatlichen Vergütung von bis zu 400 € beträgt der Steuerabzug wie bisher maximal 510 €. Entsprechend wirken sich nur Aufwendungen von bis zu 2.550 € (= 20 % von 2.550 €) steuermindernd aus.
- Ab dem 1.1.2009 werden die Höchstbeträge von 4.000 € bzw. 510 € nicht mehr nur zeitanteilig gewährt, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahrs besteht.
- Bei Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen beläuft sich die Steuerermäßigung auf 20 % der Aufwendungen, höchstens 1.200 € jährlich. Der Höchstbetrag wird also bei Arbeitskosten von 6.000 € vollständig ausgeschöpft.

Empfehlung: Da nur die Arbeitskosten begünstigt sind, sollten Sie darauf achten, dass Sie für Ihre Aufwendungen eine detaillierte Rechnung erhalten, aus der die Arbeits-, Material- und sonstigen Kosten ersichtlich sind.

Mehr zum Thema: Antworten auf Zweifelsfragen zur Begünstigung ergeben sich aus dem umfangreichen BMF-Schreiben vom 26.10.2007, über das wir in den PKF Nachrichten 1/2008 berichtet haben. Zwischenzeitlich hat der BFH zudem mit Urteil vom 20.11.2008 (Az.: VI R 14/08, abrufbar unter www.bundesfinanzhof.de) entschieden, dass eine Zahlung immer unbar durch Überweisung auf das Konto des Erbringers der begünstigten Leistung erfolgen muss.

■ Doppelte Haushaltsführung: Dreimonatsfrist für den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen

Für wen: Steuerpflichtige mit berufsbedingter doppelter Haushaltsführung.

Sachverhalt: Steuerpflichtige mit einer doppelten Haushaltsführung haben die Möglichkeit, pauschalierte Verpflegungsmehraufwendungen zeitlich begrenzt als berufsbedingte Aufwendungen geltend zu machen. Durch die pauschalierten Verpflegungsmehraufwendungen kann der Steuerpflichtige für maximal drei Monate nach Begründung der doppelten Haushaltsführung ohne Einzelnachweis Verpflegungspauschalen als Werbungskosten zum Ansatz bringen.

Seit 2008 ist beim Bundesfinanzhof eine Klage wegen Verfassungswidrigkeit der Dreimonatsfrist für Verpflegungsmehraufwendungen anhängig (Az.: VI R 10/08). Laut einer Verfügung der OFD Frankfurt/Main vom 14.11.2008 sollen anhängige Einspruchsverfahren, die auf das BFH-Verfahren verweisen, vorerst ruhen. Aussetzung der Vollziehung ist jedoch nicht zu gewähren, d.h. die nach der aktuellen Rechtslage festgesetzten Steuern sind in voller Höhe zu leisten.

Empfehlung: Steuerpflichtige mit berufsbedingter doppelter Haushaltsführung sollten Verpflegungsmehraufwendungen auch für Zeiträume nach Ablauf der Dreimonatsfrist geltend machen und bei Nichtberücksichtigung durch die Finanzverwaltung Einspruch mit Verweis auf das BFH-Verfahren einlegen.

Mehr zum Thema: Den Volltext der Verfügung der OFD Frankfurt/Main vom 14.11.2008 können Sie gerne von uns erhalten. Das Klageverfahren ist unter dem Az.: VI R 10/08 beim BFH anhängig.

■ **Auslandsvermögen: Gefahr einer doppelten Belastung mit Erbschaftsteuer**

Für wen: Natürliche Personen mit ausländischem Vermögen.

Sachverhalt: Wird ausländisches Vermögen von Todes wegen (Erbfall) oder durch Schenkung unter Lebenden übertragen, kann hierbei sowohl in Deutschland als auch im Ausland Erbschaftsteuer anfallen. Nur in sehr wenigen Fällen wird eine solche Doppelbesteuerung auf der Grundlage eines zwischenstaatlichen Abkommens vermieden, indem in Deutschland eine Freistellung erfolgt. Den Regelfall stellt daher eine Anrechnung der ausländischen auf die deutsche Erbschaftsteuer dar. Eine Anrechnung ist allerdings nur insoweit möglich, als es sich aus deutscher Sicht um sog. Auslandsvermögen handelt. Bei einem inländischen Erblasser zählen hierzu u.a. Grundstücke oder bestimmte Beteiligungen an ausländischen Gesellschaften, aber gerade nicht Kapitalvermögen bei ausländischen Banken. Ist eine Anrechnung auf die deutsche Erbschaftsteuer nicht möglich, kann die ausländische Erbschaftsteuer bei der Berechnung der deutschen Steuer nur als Nachlassverbindlichkeit abgezogen werden. Dies entspricht im Ergebnis einer (zumindest partiellen) Doppelbesteuerung.

Eine solche Doppelbesteuerung wurde vom EuGH unlängst als mit dem EG-Vertrag vereinbar angesehen. In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatten der Erblasser und der Erbe ihren Wohnsitz jeweils in Deutschland. Das Erbe bestand zum Teil aus Kapitalanlagen bei einer spanischen Bank, für das sowohl in Deutschland als auch in Spanien Erbschaftsteuer anfiel. Eine erbschaftsteuerliche Doppelbesteuerung hätte allerdings vermieden werden können, wenn der Erblasser die Kapitalanlagen noch zu Lebzeiten nach Deutschland zurückgeholt hätte.

Empfehlung: Sofern Sie über Vermögen im Ausland verfügen, sollten Sie im Rahmen Ihrer Nachfolgeplanung berücksichtigen, dass hierfür auch im Ausland Erbschaftsteuer anfallen kann. Je nach Art des ausländischen Vermögens kann es daher erbschaftsteuerlich vorteilhaft sein, dieses in das Inland zurückzuholen.

Mehr zum Thema: Das EuGH-Urteil vom 12.2.2009 finden Sie unter www.curia.europa.eu.

■ **Kein geldwerter Vorteil bei Dienstwagen, die zur Privatnutzung ungeeignet sind**

Für wen: Unternehmen, die ihren Mitarbeitern spezielle Dienstwagen zur Verfügung stellen.

Sachverhalt: Kann ein Arbeitnehmer einen ihm überlassenen Dienstwagen auch für Privatfahrten nutzen, ist hierfür grundsätzlich ein geldwerter Vorteil zu versteuern. Dieser ist, sofern kein Fahrtenbuch geführt wird, nach der sog. 1 %-Regelung zu ermitteln.

In einem jüngst vom BFH entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer ein zweiseitiger Kastenwagen überlassen, dessen fensterloser Aufbau mit Materialschränken und Werkzeug ausgestattet war. Der BFH entschied, dass Bauart und Ausstattung des Fahrzeugs darauf hinweisen, dass ein solches Fahrzeug typischerweise nicht für private Zwecke eingesetzt wird. Er widersprach damit der Auffassung der Finanzverwaltung, die auch in diesem Fall die 1 %-Regelung angewandt hatte.

Für bestimmte Arten von Kraftfahrzeugen ist die 1 %-Regelung nach Auffassung des BFH folglich nicht anzuwenden. Dazu gehören insbesondere Fahrzeuge, die ihrer Bauart und Einrichtung nach ausschließlich oder vorwiegend der Güterbeförderung dienen. Weitere Indizien für eine fehlende Eignung zur Privatnutzung sind die Anzahl der Sitzplätze, das äußere Erscheinungsbild und die Abtrennung zwischen Lade- und Fahrgastraum. Ob das Fahrzeug dennoch tatsächlich privat genutzt wird, bedarf im Einzelfall einer Feststellung durch das Finanzamt. Eine Berufung auf den Beweis des ersten Anscheins ist dabei nicht möglich.

Mehr zum Thema: Das Urteil des BFH vom 18.2.2008 (Az.: VI R 34/07) kann unter www.bundesfinanzhof.de abgerufen werden.

Recht

■ **Fortbildungsverträge: Rückzahlungsklauseln mit überlanger Bindung unwirksam**

Für wen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Sachverhalt: Wenn Arbeitgeber Fortbildungskosten ihrer Arbeitnehmer tragen, werden häufig Rückzahlungsklauseln

für den Fall vereinbart, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist nach Abschluss der Fortbildung aus dem Unternehmen ausscheidet. Solche Klauseln können sinnvoll sein, wenn die Fortbildung nicht nur innerbetrieblich von Nutzen ist, sondern auch für den Arbeitnehmer persönlich vorteilhaft ist (Zusatzqualifikation). Allerdings darf der Arbeitnehmer nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden. Für die angemessene Bindungsdauer gibt es keine festen Grenzen. Maßgebend sind – wie so oft – die Umstände des Einzelfalls, z.B. Dauer und Kosten der Fortbildung oder die Vorteilhaftigkeit für den Arbeitnehmer.

Das BAG billigt einem Arbeitgeber einen gewissen Schätzungsspielraum zu, wenn es für ihn objektiv schwierig ist, die zulässige Bindungsdauer eindeutig zu bestimmen. Bei einer nur unwesentlichen Überschreitung wird daher nicht die vereinbarte Regelung insgesamt unwirksam, sondern die Bindungsdauer wird auf eine noch als zulässig erachtete Frist reduziert.

Im Urteilsfall half dies dem auf Rückzahlung klagenden Unternehmen allerdings nicht, da es statt noch zulässiger zwei Jahre eine Bindung von fünf Jahren vereinbart hatte. Die Rückzahlungsklausel wurde damit als insgesamt unwirksam eingestuft.

Empfehlung: Vor der Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel sollten Sie den branchenüblichen Bindungszeitraum in Erfahrung bringen und dokumentieren. Hierauf aufbauend können dann zeitliche Zu- oder Abschläge vorgenommen werden.

Mehr zum Thema: Zum BAG-Urteil vom 14.1.2009 (Az.: 3 AZR 900/07) ist unter www.bundesarbeitsgericht.de eine Pressemitteilung veröffentlicht.

■ Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf minderjährige Kinder

Für wen: Gesellschafter von Personengesellschaften.

Sachverhalt: Wollen Eltern mit ihren minderjährigen Kindern eine Gesellschaft neu gründen, ist immer eine Genehmigung durch das Vormundschaftsgericht erforderlich. Es stellt sich aber die Frage, ob Anteile an einer bereits bestehenden Gesellschaft nicht auch ohne eine solche Genehmigung auf ihre minderjährigen Kinder übertragen werden können.

Diese Frage ist durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt: So hat das Landgericht München die Genehmigungspflicht sogar in einem Fall bejaht, in dem eine Kommanditgesellschaft ein von den Gesellschaftern selbstgenutztes Einfamilienhaus mit Garten verwaltete. Entscheidend war, dass der Erwerb der Kommanditanteile für die Minderjährigen neben Vorteilen auch Gefahren mit sich bringen könne. Anderer Auffassung war jedoch das Oberlandesgericht (OLG) München, das die Entscheidung der Vorinstanz aufhob: Da die Gesellschaft ausschließlich eigenes Vermögen verwalte, sei keine Genehmigung des Vormundschaftsgerichts erforderlich. Etwas anderes gelte aber, wenn sie eine umfangreichere Verwaltungstätigkeit ausübe.

Eindeutiger hat sich dagegen das OLG Frankfurt/Main in einem vergleichbaren Fall geäußert. Nach Auffassung der Frankfurter Richter ist bei der Übertragung von KG-Anteilen immer eine Genehmigung des Vormundschaftsgerichts erforderlich. Begründet hat das OLG Frankfurt dies mit den Rechten und Pflichten des Kommanditisten und der Natur der KG als Personenhandelsgesellschaft.

Empfehlung: Die noch nicht abschließend geklärte Rechtslage kann zu ungeplanten Verzögerungen führen. Um eine reibungslose Eintragung in das Handelsregister sicherzustellen, sollten Sie den Anteilsübertragungsvertrag daher vor der Anmeldung zum Handelsregister vorsorglich vom Vormundschaftsgericht genehmigen lassen.

Mehr zum Thema: Die Beschlüsse des OLG München vom 6.11.2008 (Az.: 31 Wx 76/08) und des OLG Frankfurt/Main vom 27.5.2008 (Az.: 20 W 123/08) stellen wir Ihnen auf Wunsch gerne zur Verfügung.

Betriebswirtschaft

■ Personalmaßnahmen in der Krise (Teil 2): Möglichkeiten zur Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen

Für wen: Arbeitgeber mit Auftragsrückgang.

Sachverhalt: Reichen die arbeitsvertraglich bestehenden Möglichkeiten zur Senkung von Personalkosten nicht aus, können Maßnahmen erforderlich werden, die in den

Bestand des Arbeitsverhältnisses durch dessen Änderung oder Aufhebung eingreifen:

(1) Änderung der Vertragsbedingungen durch Vereinbarung oder Kündigung: Eine einvernehmliche Regelung zur Reduzierung der Personalkosten und Arbeitskapazitäten dürfte für den Arbeitgeber regelmäßig vorzuziehen sein. Dazu kann er mit dem Arbeitnehmer einen Änderungsvertrag, mit einem ggf. bestehenden Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung oder mit einer Gewerkschaft einen Sanierungstarifvertrag abschließen. Inhaltlich geht es dabei üblicherweise um Lohn- und/oder Arbeitszeitreduzierung. Typischerweise wird die Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers mit dem befristeten Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigungen verbunden sein.

Ist eine einvernehmliche Änderung der Vertragsbedingungen nicht möglich, kommt eine Änderungskündigung in Betracht. Darin kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu in der Regel verschlechterten Bedingungen an. Sofern das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt, muss das Änderungsangebot durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sein und vom Arbeitnehmer billigerweise hinzunehmen sein. Zielt eine Entgeltreduzierung auf die Sanierung des Unternehmens ab, muss die Änderungskündigung die einzige noch mögliche Maßnahme sein, um die Existenz des Betriebs zu sichern oder Kündigungen zu vermeiden. Dies im gerichtlichen Verfahren darzulegen und zu beweisen, ist jedoch in der Praxis häufig sehr schwierig.

(2) Kontrollierte Personalstärke durch Befristungen: Im Frühstadium einer allgemeinen Wirtschaftskrise können einem noch nicht betroffenen Unternehmen vermehrt Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, die von anderen Unternehmen bereits entlassen wurden. Zusätzlichen Personalbedarf sollte der Arbeitgeber dann durch kurzzeitig befristete Arbeitsverhältnisse abdecken. Dadurch kann er bei einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs flexibel reagieren, ohne den Risiken einer Kündigung ausgesetzt zu sein. Wichtig ist dabei, die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Befristung einzuhalten, um nicht ungewollt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Eine kalendermäßige Befristung ist ohne sachliche Begründung in der Regel nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig und darf

innerhalb dieser Zeit maximal dreimal verlängert werden. Die Vereinbarung der Befristung muss schriftlich und vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Außerdem ist sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer nicht früher schon bei dem gleichen Unternehmen beschäftigt war. Bei der Verlängerung einer Befristung ist zudem zu beachten, dass auch diese schriftlich und vor dem Ende der noch laufenden Befristung sowie ohne Änderung der Vertragsbedingungen vereinbart wird.

(3) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvereinbarung: Lässt sich ein Personalabbau nicht länger vermeiden, ist vor dem Ausspruch einer Kündigung der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu erwägen. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern besteht und daher das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt. Mit dem schriftlich zu fassenden Aufhebungsvertrag lassen sich die Risiken und Kosten einer gerichtlichen Auseinandersetzung um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vermeiden. Die Bereitschaft des Arbeitnehmers zum Abschluss eines solchen Vertrags hängt jedoch in der Regel davon ab, ob er die dringende betriebliche Notwendigkeit der Beendigung erkennt und ob er infolge der Aufhebung keine Sperrzeit bei der Arbeitsagentur für das Arbeitslosengeld erhält. Ersteres ist vorrangig eine Kommunikationsfrage, letzteres dagegen auch eine Gestaltungsfrage: Eine Sperrzeit ist ausgeschlossen, wenn im Aufhebungsvertrag eine Abfindung von 0,25 bis 0,5 Bruttomonatsentgelten je Beschäftigungsjahr vorgesehen ist. Zudem muss bei der Bestimmung des Beendigungszeitpunkts die ordentliche Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung einzuhalten hätte, gewahrt sein und der Arbeitnehmer darf nicht unkündbar sein (z.B. wg. Schwerbehinderung oder Elternzeit).

(4) Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Kann auch eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, bleibt dem Arbeitgeber nur die einseitige Kündigung. Dies ist unproblematisch, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Anderenfalls muss die Kündigung nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes sozial gerechtfertigt sein. Das setzt ein dringendes betriebliches Erfordernis und eine zutreffende Sozialauswahl voraus. Empfehlenswert ist dabei, dass sich

der Arbeitgeber eine ausreichende Vorlaufzeit (z.B. durch Kurzarbeit) bis zum Ausspruch der Kündigung verschafft. Dies gibt ihm Gelegenheit, die Personalstruktur rechtzeitig so zu gestalten, dass er die Kündigungen gezielt und damit effektiv aussprechen kann.

Empfehlung: Als betroffener Arbeitgeber sollten Sie zunächst die Möglichkeiten zur Reduzierung der Personalkosten ausnutzen, die sich ohne eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen bieten (vgl. Teil 1 des Beitrags in PKF Nachrichten 2/2009). Hierdurch gewinnen Sie eine hilfreiche Vorlaufzeit, um ggf. dennoch erforderliche Kündigungen vorzubereiten und auf diese Weise die Risiken einer anschließenden gerichtlichen Auseinandersetzung zu verringern.

Kurz notiert

■ Wahlrecht zwischen altem und neuem Erbschaftsteuerrecht

Für Erbfälle zwischen dem 31.1. 2006 und dem 1.1. 2009 gewährt Art. 3 des zum Jahreswechsel 2008/2009 in Kraft getretenen Erbschaftsteuerreformgesetzes ein Wahlrecht

zwischen dem alten und dem neuen Erbschaftsteuerrecht. Wurde in diesen Fällen die Steuer bereits vor dem 1.1.2009 festgesetzt, kann eine Änderung noch bis Ende Juni 2009 beantragt werden. Im Einzelfall kann es sich durchaus lohnen, noch einmal genau zu rechnen.

■ Lohnsteuerklassenwechsel zur Erlangung eines höheren Elterngeldes doch zulässig?

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat es in zwei kürzlich ergangenen Urteilen als nicht rechtsmissbräuchlich angesehen, wenn Ehegatten einen Wechsel ihrer Lohnsteuerklassen vornehmen, um dadurch ein höheres Elterngeld beziehen zu können. Ob es hierbei endgültig bleibt, ist aber noch nicht abschließend entschieden; beim Bundessozialgericht ist zu dieser Frage noch ein Verfahren anhängig.

Bonmot zum Schluss

„Wenn ich Geld sage, dann meine ich jene Materie, die auf dem Weg zum Finanzamt flüchtig unsere Finger streift.“

Karl Farkas (1893-1971), österreichischer Kabarettist

Impressum

PKF Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jungfernstieg 7 | 20354 Hamburg | Tel. +49 (0) 40 355 52-0 | Fax +49 (0) 40 355 52-222 | www.pkf.de

Anfragen und Anregungen an die Redaktion bitte an: pkf-nachrichten@pkf.de

Die Inhalte der PKF* Nachrichten können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen.

* PKF ist ein Mitglied von PKF International Limited, einer Verbindung („association“) rechtlich unabhängiger Mitgliedsunternehmen.