

Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in anspruchsvollen Zeiten wie der gegenwärtigen Wirtschaftskrise müssen sich Unternehmen oftmals von Arbeitnehmern trennen oder bestehende Arbeitsverträge anpassen. Sollte sich eine Kündigung nicht vermeiden lassen, müssen Sie nach einer aktuellen Entscheidung des EuGH besonderes Augenmerk auf die Kündigungsfristen legen (mehr dazu in der Rubrik Recht auf Seite 6). Zahlt der Arbeitgeber eine Abfindung, hat dies auch im Fall der Nichtkündigung wesentliche steuerliche Auswirkungen – Einzelheiten zur hierbei möglichen Nutzung von Steuervergünstigungen lesen Sie in unserem Brennpunkt. Gestaltungsmöglichkeiten zwecks Steuerminderung bieten sich ebenfalls bei der Gewährung von Arbeitgeberzuschüssen, die wir in der Rubrik Steuern auf Seite 4 thematisieren.

Soweit die Krise – mit oder ohne Veränderung des Personalbestands – auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens nachhaltige negative Auswirkungen hat, stellen sich Fragen zur Ausarbeitung eines wirksamen Konzepts der Krisenbewältigung bzw. Sanierung. Je nach bereits durchlaufenem Krisenstadium sind hier sehr unterschiedliche Anforderungen zu berücksichtigen, wie unser Beitrag in der Rubrik Betriebswirtschaft auf Seite 6 näher erläutert.

Krisenauswirkungen ganz anderer Art müssen derzeit die Erdbebenopfer in Haiti schultern. Wenn Sie oder Ihr Unternehmen helfen, kommen Sie in den Genuss von steuerlichen Erleichterungen: Über die erfreulich schnelle Reaktion der Finanzverwaltung auf die Katastrophe in der Karibik lesen Sie mehr auf Seite 3.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr PKF Team

Brennpunkt

- Abfindungen: Nutzung von Steuervergünstigungen

Steuern

Steuern im Unternehmen

- Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der Erdbeben-Opfer in Haiti
- Geplante Änderungen der Meldepflichten für innergemeinschaftliche Lieferungen und Dienstleistungen
- Gestaltungsmöglichkeiten bei der Gewährung von Arbeitgeberzuschüssen

Besteuerung der Privatpersonen

- Aufteilung von Aufwendungen für gemischt veranlasste Reisen
- Erbschaftsteuerreform: Entschärfung der Begünstigungsvoraussetzungen bei Betriebsübergang

Rechnungslegung

- Elektronische Übermittlung von Jahresabschlüssen ab 2010

Recht

- EuGH: Kündigungsfristen wegen Altersdiskriminierung europarechtswidrig

Betriebswirtschaft

- Sanierung – aber wie?

BRENNPUNKT

■ Abfindungen: Nutzung von Steuervergünstigungen

In der aktuellen konjunkturellen Situation ist es oftmals unvermeidlich, die Arbeitszeit bzw. den Personalbestand anzupassen. Im Rahmen von Aufhebungsverträgen vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer häufig die Zahlung von Abfindungen für die Kündigung des Arbeitsvertrags. Auch bei vertraglichen Änderungen, z.B. der Reduzierung der Arbeitszeit, kommen Abfindungen vor. Aus Sicht der Arbeitnehmer stellt sich jeweils die Frage, wie die Abfindungen möglichst steuergünstig gestaltet werden können. Ansätze hierzu lassen sich aktuellen Urteilen des Bundesfinanzhofs entnehmen.

I. Die Fünftelregelung

Abfindungen unterliegen beim Arbeitnehmer der Einkommensteuer. Sofern es sich um sog. außerordentliche Einkünfte handelt, gilt allerdings ein begünstigter Tarif. Danach beträgt die Einkommensteuer auf die Abfindungen das Fünffache derjenigen Einkommensteuer, die auf ein Fünftel der Abfindung zu zahlen wäre (sog. Fünftelregelung). Es kommt damit zur Kappung von Progressionsspitzen. Für die Anwendbarkeit dieser Regelung bestehen allerdings strenge Voraussetzungen.

II. Voraussetzungen der Inanspruchnahme

(1) Bei der Abfindung muss es sich um **Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen** handeln. Der Arbeitnehmer muss also unfreiwillig einen Schaden erlitten haben, so z.B., wenn er unter wirtschaftlichem, rechtlichem oder tatsächlichem Druck eine entsprechende Vereinbarung geschlossen hat. Wie der Bundesfinanzhof (BFH) nun ausdrücklich in einer Entscheidung vom 25.5.2009 (Aktenzeichen IX R 3/09) klargestellt hat, setzt die

Annahme einer solchen Entschädigung nicht zwangsläufig eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsvertrags voraus. Ausreichend kann auch sein, dass ein Arbeitnehmer unter dem o.g. Druck eine Vereinbarung über die unbefristete Reduzierung seiner Wochenarbeitszeit getroffen hat.

(2) Ausgeschlossen ist die begünstigte Besteuerung hingegen, wenn der Arbeitnehmer gekündigt hat. Weiter darf es sich bei der Abfindung nicht um die Abgeltung bereits erdienter Ansprüche wie z.B. rückständigen Arbeitslohn handeln. Vielmehr muss die Abfindung auf einer **eigenständigen neuen Rechtsgrundlage** (z.B. Aufhebungs- bzw. Änderungsvertrag) anstelle weggefallener oder wegfallender Einnahmen geleistet werden.

(3) Die Fünftelregelung ist aber nur unter zwei weiteren Bedingungen anwendbar. Zum einen muss die Entschädigung insgesamt **innerhalb eines Kalenderjahres** zufließen. Wird eine Abfindung in fortlaufenden Beträgen über mehrere Jahre gezahlt, kommt die Fünftelregelung grundsätzlich nicht in Betracht. Eine Ausnahme bilden zusätzliche Zahlungen aus sozialer Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit. Wie der BFH nun mit einem weiteren Urteil vom 25.8.2009 (IX R 11/09) klargestellt hat, kann die begünstigende Fünftelregelung darüber hinaus auch dann angewendet werden, wenn nur ein minimaler Teil der Abfindung (im Streitfall 1,3%) erst in einem späteren Jahr ausgezahlt wird.

(4) Zum anderen muss die **Entschädigung größer sein als der Betrag**, der dem Arbeitnehmer **bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** bis zum Ende des Kalenderjahres zufließen würde. Ob dies der Fall ist, muss regelmäßig in Form einer Vergleichsberechnung ermittelt werden. Scheidet der Arbeitnehmer zum Jahresende aus und wird die Abfindung noch im alten Jahr gezahlt, ist diese Bedingung automatisch erfüllt.



Die Fünftelregelung: Das Fünffache derjenigen Einkommensteuer, die auf ein Fünftel der Abfindung zu zahlen wäre.

III. Gestaltung des Zuflusszeitpunkts

Scheidet die Fünftelregelung aus oder entfaltet sie keine Wirkung, weil der Arbeitnehmer auch ohne die Abfindung bereits in der Spitzenprogression besteuert wird, so kommt eine andere Maßnahme der Steuergestaltung in Betracht. Nach der Rechtsprechung des BFH kann der Zeitpunkt des steuerlich relevanten Zuflusses der Abfindung steuerwirksam gestaltet werden (vgl. Urteil vom 11.11.2009). Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen die ursprünglich vorgesehene Fälligkeit der Abfindung vor ihrem Eintritt auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

So kann es z.B. bei einem bis einschließlich 2010 gut verdienenden Arbeitnehmer vorteilhaft sein, die Auszahlung einer Abfindung nicht schon in diesem Jahr, sondern erst in 2011 vorzunehmen, wenn die Abfindung dadurch mit einem geringeren Einkommensteuersatz belastet wird.

Empfehlung: Die Modalitäten der Abfindungszahlung sollten so gestaltet werden, dass die steuerlich günstige Fünftelregelung in Anspruch genommen werden kann.

Mehr zum Thema: Weitere Informationen hierzu enthält der sog. „Abfindungserlass“ des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 24.5.2004 (BStBl. I 2004 S. 487). Die BFH-Urteile vom 25.8.2009 (Az.: IX R 3/09), vom 25.8.2009 (Az.: IX R 11/09) und vom 11.11.2009 (Az.: IX R 1/09) finden Sie auf www.bundesfinanzhof.de.

STEUERN

Steuern im Unternehmen

■ Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der Erdbeben-Opfer in Haiti

Für wen: Steuerpflichtige, die die Opfer des Erdbebens in Haiti mittels Zuwendungen unterstützen wollen.

Sachverhalt: Vor dem Hintergrund der großen Hilfsbereitschaft im Zusammenhang mit der Erdbebenkatastrophe in Haiti hat das BMF in einem kürzlich veröffentlichten Schreiben begünstigende steuerliche Verwaltungsregelungen dargestellt. Für die Zeit vom 12.1.2010 bis 31.7.2010 gelten danach folgende Vereinfachungen:

- Bei einer Zuwendung an die Erdbeben-Opfer als Sponsoring-Maßnahme sind die Aufwendungen Betriebs-

ausgaben, wenn der Sponsor wirtschaftliche Vorteile für sein Unternehmen erstrebt (z. B. Sicherung oder Erhöhung des unternehmerischen Ansehens durch Berichterstattung über seine Leistungen in den Medien).

- Unterstützt ein Unternehmer seinen erdbebengeschädigten Geschäftspartner durch unentgeltliche Leistungen aus dem Betriebsvermögen, um die Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten, sind diese Leistungen in voller Höhe als Betriebsausgaben abziehbar. Dies gilt auch bei Zuwendungen von Wirtschaftsgütern oder sonstigen betrieblichen Nutzungen und Leistungen (nicht hingegen Geldleistungen) an andere erdbebengeschädigte Unternehmen.
- Bis zu einem Betrag von 600 € je Kalenderjahr steuerfrei sind Beihilfen und Unterstützungen des Arbeitgebers an vom Erdbeben betroffene Arbeitnehmer.
- Auch Arbeitslohnspenden werden begünstigt: Spenden Arbeitnehmer zugunsten der Hilfe nach dem Erdbeben einen Teil ihres Arbeitslohns, mindert dies den steuerpflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.
- Für Spenden gilt der vereinfachte Zuwendungsnachweis durch Bareinzahlungsbeleg oder Buchungsbestätigung eines Kreditinstituts, bei Online-Banking durch PC-Ausdruck.

Empfehlung: Art und Umfang Ihrer Hilfeleistung sollten Sie sorgfältig dokumentieren.

Mehr zum Thema: Das BMF-Schreiben vom 4.2.2010 (Az.: IV C 4 – S 2223/07/0015) steht im Internet unter www.bundesfinanzministerium.de zum Download bereit.

■ Geplante Änderungen der Meldepflichten für innergemeinschaftliche Lieferungen und Dienstleistungen

Für wen: Unternehmer, die innergemeinschaftliche Lieferungen und Dienstleistungen erbringen.

Sachverhalt: Seit dem 1.1.2010 sind in der zusammenfassenden Meldung sowohl innergemeinschaftliche Lieferungen (i.L.) als auch innergemeinschaftliche Dienstleistungen (i.D.) grundsätzlich vierteljährlich zu erklären. Abgabefrist ist der 10. des Folgemonats bzw. bei Dauerfristverlängerung der 10. des nächstfolgenden Monats.

Nach einem Gesetzentwurf der Bundesregierung sollen die Meldepflichten der Zusammenfassenden Meldung ab dem 1.7.2010 wie folgt geändert werden:

Inneregemeinschaftliche Lieferungen

- I.L. sind monatlich zu melden, und zwar bis zum 25. Tag nach Ablauf des Monats.
- Die Möglichkeit der Dauerfristverlängerung entfällt.
- Der Meldezeitraum ist nicht der Monat, sondern das Quartal, wenn die Summe der i.L. für das laufende Quartal und die vorangegangenen vier Quartale jeweils nicht mehr als 100.000 € (ab 2012: 50.000 €) beträgt.

Inneregemeinschaftliche Dienstleistungen

- I.D. sind grundsätzlich bis zum 25. Tag nach Ablauf jedes Kalendervierteljahres zu melden.
- Unternehmer, die ihre i.L. monatlich melden müssen, haben die i.D. im letzten Monat des Kalendervierteljahrs zu erfassen. Wahlweise können die i.D. aber auch monatlich erklärt werden.
- Die Angaben sind für den Meldezeitraum zu machen, in dem die Leistungen ausgeführt wurden. Der Zeitpunkt der Rechnungserstellung ist unmaßgeblich.

Empfehlung: Vorsorglich sollten Sie prüfen, wie schnell Sie die möglichen Änderungen technisch umsetzen können. Über den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens halten wir Sie auf dem Laufenden.

Mehr zum Thema: Den Gesetzentwurf der Bundesregierung (Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften) stellen wir Ihnen auf Wunsch gerne zur Verfügung.

■ Gestaltungsmöglichkeiten bei der Gewährung von Arbeitgeberzuschüssen

Für wen: Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern steuerbegünstigte Lohnbestandteile gewähren.

Sachverhalt: Die Steuerbegünstigung von bestimmten Zuwendungen des Arbeitgebers ist davon abhängig, dass die Zuwendung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt wird. Dies gilt z.B. für:

- Kindergartenzuschüsse (lohnsteuerfrei),
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (bis max. 500 € pro Jahr lohnsteuerfrei),

- Fahrtkostenzuschüsse zu den Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte (15%-Pauschalversteuerung),
- verbilligte Übereignung betrieblicher PC incl. Zubehör sowie Barzuschüsse zu privaten Internetgebühren (25%-Pauschalversteuerung).

Vorstehende Begünstigungen scheiden daher aus, wenn die Leistung nicht zusätzlich erfolgt, sondern mit dem normalen Gehalt verrechnet wird (Entgeltumwandlung). Möglich ist dagegen eine Anrechnung auf andere freiwillige Sonderleistungen. Dies hat der BFH jetzt noch einmal mit Urteil vom 1.10.2009 klargestellt und damit ausdrücklich den anderslautenden Lohnsteuerrichtlinien der Finanzverwaltung widersprochen. Entscheidend sei allein, ob im Zeitpunkt der Zahlung ein verbindlicher Rechtsanspruch auf die Leistung bestehe.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Jahresende einen individuell ermittelten Fahrtkostenzuschuss gewährt und pauschal versteuert. Im Gegenzug wurde das (normal versteuerte) Weihnachtsgeld jeweils entsprechend gekürzt – dies ist laut BFH eine zulässige Gestaltung, sofern das Weihnachtsgeld eine freiwillige Leistung war und nicht etwa aufgrund betrieblicher Übung ein Anspruch darauf bestand.

Empfehlung: Die BFH-Entscheidung eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten zur Ausnutzung von Steuervorteilen, ohne den Lohnaufwand zu erhöhen. Bei den pauschal versteuerten Zusatzleistungen schuldet der Arbeitgeber zwar die Pauschalsteuer. Aufgrund der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung spart er aber insoweit die Arbeitgeberanteile (sofern die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten sind).

Mehr zum Thema: Das BFH-Urteil vom 1.10.2009 (Az.: VI R 41/07) finden Sie unter www.bundesfinanzhof.de.

Besteuerung der Privatpersonen

■ Aufteilung von Aufwendungen für gemischt veranlasste Reisen

Für wen: Arbeitnehmer mit Reisetätigkeit.

Sachverhalt: Aufwendungen für die Hin- und Rückreise bei beruflich und privat veranlassten Reisen können nach neuer Rechtsprechung nunmehr grundsätzlich in steuerlich abziehbare und nicht abziehbare Aufwendun-

gen aufgeteilt werden. Maßstab sind die beruflich bzw. privat veranlassten Zeitanteile der Reise. Damit hat der Große Senat die bisherige BFH-Rechtsprechung, die ein Aufteilungsverbot vorsah, aufgegeben.

Im zu entscheidenden Fall hatte der Kläger an einer viertägigen Fachmesse in den USA teilgenommen. Die Anreise erfolgte bereits drei Tage vor Beginn der Veranstaltung. Das Finanzamt berücksichtigte nur die Tagungsgebühren als Werbungskosten. Der Abzug der Reise- und Übernachtungskosten wurde mit der Begründung abgelehnt, es handele sich um Aufwendungen der privaten Lebensführung. Nach der Entscheidung des Großen Senats ist es aber zulässig, die Aufwendungen anhand der beruflich bzw. privat veranlassten Zeitanteile aufzuteilen, wenn der berufliche Anteil nicht von untergeordneter Bedeutung ist.

Empfehlung: Die Kosten und die beruflichen Zeitanteile sollten möglichst genau dokumentiert werden, damit im Streitfall dem Finanzamt gegenüber Nachweise erbracht werden können.

Mehr zum Thema: Das Urteil des BFH vom 21.9.2009 (Az: GrS 1/06) steht unter www.bundesfinanzhof.de zum Download bereit.

■ Erbschaftsteuerreform: Entschärfung der Begünstigungsvoraussetzungen bei Betriebsübergang

Für wen: Privatpersonen und Unternehmer.

Sachverhalt: Durch das am 1.1.2010 in Kraft getretene „Wachstumsbeschleunigungsgesetz“ wurden die Voraussetzungen für eine steuerbegünstigte Unternehmensnachfolge im Wege der Erbschaft oder Schenkung entschärft.

Nach dem Gesetzeswortlaut bleiben 85% des begünstigten Betriebsvermögens bei Erbschaft oder Schenkung steuerfrei, wenn das unschädliche Verwaltungsvermögen maximal 50% beträgt (wie bisher) und das Unternehmen **fünf** (statt bisher sieben) Jahre fortgeführt wird. Zusätzliche Voraussetzung bei Betrieben mit mehr als **20** (zuvor 10) Beschäftigten ist das Einhalten der sog. „Lohnsummenregelung“: Die Lohnsumme darf am Ende des fünfjährigen Fortführungszeitraums **400%** (bisher 650% für den siebenjährigen Fortführungszeitraum) der Ausgangslohnsumme nicht unterschreiten. Hierbei ist diese Aus-

gangslohnsumme als die durchschnittliche Lohnsumme (Summe der an die Beschäftigten gezahlten Vergütungen) der letzten fünf vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs endenden Wirtschaftsjahre zu ermitteln.

Auf Antrag bleiben 100% des begünstigten Betriebsvermögens bei Erbschaft oder Schenkung steuerfrei, wenn das unschädliche Verwaltungsvermögen maximal 10% beträgt (wie bisher) und das Unternehmen **sieben** (statt bisher 10) Jahre fortgeführt wird. Auch hier ist zusätzliche Voraussetzung bei Betrieben mit mehr als **20** (zuvor 10) Beschäftigten, dass die Lohnsumme am Ende des siebenjährigen Fortführungszeitraums **700%** (zuvor 1.000% für den 10-jährigen Fortführungszeitraum) der Ausgangslohnsumme nicht unterschreitet.

Die entschärften Begünstigungsvoraussetzungen sind grundsätzlich erstmals auf Erwerbe ab 1.1.2009 anzuwenden.

Empfehlung: Ob Betriebsvermögen begünstigt ist, sollte vorsorglich geprüft werden, um ggf. notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen zur Erlangung der Steuerbegünstigung vor Betriebsübergang rechtzeitig einleiten zu können.

Mehr zum Thema: Weitere Einzelheiten zum Wachstumsbeschleunigungsgesetz finden Sie unter www.bundesfinanzministerium.de. Vertiefende Informationen enthält der Beitrag der PKF-Autoren Rauert/Jacobs in der Ausgabe 7/2010 von DER BETRIEB (S. M10–M12).

RECHNUNGSLEGUNG

■ Elektronische Übermittlung von Jahresabschlüssen ab 2010

Für wen: Bilanzierende Unternehmer und Anwender der Einnahmenüberschussrechnung.

Sachverhalt: Für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2010 beginnen, sind Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen elektronisch an die Finanzverwaltung zu übermitteln. Wird keine separate Steuerbilanz aufgestellt, ist auch die Überleitungsrechnung nach § 60 Abs. 2 EStDV zu übermitteln. Die elektronische Übermittlungspflicht gilt auch für Einnahmenüberschussrechnungen nach § 4 Abs. 3 EStG, wie sich aus § 60 Abs. 4 Einkommensteuer-Durchführungsverordnung (EStDV) ergibt.

Lediglich in Fällen, in denen eine elektronische Übermittlung für den Steuerpflichtigen wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist, kann die Finanzverwaltung darauf verzichten. Wirtschaftlich unzumutbar ist die elektronische Übertragung insbesondere, wenn die technischen Möglichkeiten für eine Übermittlung nicht gegeben sind und nur mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand geschaffen werden könnten. Persönliche Unzumutbarkeit liegt vor, wenn der Steuerpflichtige nach seinen individuellen Kenntnissen nicht in der Lage ist, die elektronische Übermittlung zu nutzen.

Zur Übermittlung werden von der Finanzverwaltung gewisse Strukturen (sog. „Taxonomien“) vorgegeben. Die Übermittlung hat im XBRL-Datenformat zu erfolgen, das auch bereits bei der Datenübermittlung an das Unternehmensregister zur Offenlegung der Jahresabschlüsse verwendet wird. Bei dieser Übermittlung werden die Daten in die vorgegebenen Taxonomien übertragen. In begrenztem Umfang ist dabei auch eine manuelle Anpassung der Struktur möglich.

Empfehlung: Auch wenn die elektronische Übermittlung erstmals für Wirtschaftsjahre anzuwenden ist, die nach dem 31.12.2010 beginnen, sollten Sie sich frühzeitig mit dieser Thematik beschäftigen und erste Vorkehrungen treffen, um die neuen Voraussetzungen fristgerecht erfüllen zu können.

Mehr zum Thema: Zur elektronischen Übermittlung und zur technischen Umsetzung erfahren Sie mehr in den BMF-Schreiben vom 19.1.2010 und 3.2.2010, die unter www.bundesfinanzministerium.de abrufbar sind.

RECHT

■ **EuGH: Kündigungsfristen wegen Altersdiskriminierung europarechtswidrig**

Für wen: Arbeitgeber, die das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer beenden wollen.

Sachverhalt: Die Kündigungsfristen für eine Arbeitgeberkündigung sind im § 622 Abs. 2 BGB geregelt und verlängern sich stufenweise nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf bis zu sieben Monate (ab 20 Jahren Beschäftigungsdauer). Bei der Berechnung sind jedoch Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjah-

res nicht zu berücksichtigen. Darin sah eine 28-jährige Arbeitnehmerin, der nach 10-jähriger Dienstzeit mit einmonatiger Frist gekündigt worden war, eine europarechtswidrige Diskriminierung wegen ihres Alters. Sie machte geltend, dass auch die Zeiten vor dem 25. Lebensjahr berücksichtigt werden müssen und die Kündigungsfrist daher vier Monate betrage.

Der EuGH gab ihr Recht und erklärte die nationale Regelung wegen einer ungerechtfertigten Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer für europarechtswidrig. Auch der Einwand, jüngere Arbeitnehmer würden schneller eine neue Arbeitsstelle finden, überzeugte das Gericht nicht.

Die Besonderheit der Entscheidung besteht in dem hohen Stellenwert, den der EuGH dem Verbot der Altersdiskriminierung zumisst. Arbeitnehmer können sich unmittelbar auf das Diskriminierungsverbot berufen. Die Arbeitsgerichte sind gehalten, die entgegenstehenden gesetzlichen Bestimmungen nicht anzuwenden.

Empfehlung: Arbeitgeber sollten bei der Berechnung von Kündigungsfristen die volle Dienstzeit unabhängig vom Lebensalter berücksichtigen.

Mehr zum Thema: Das EuGH-Urteil vom 19.1.2010 (Az.: C-555/07) finden Sie auf der Internetseite des EuGH unter www.curia.europa.eu.

BETRIEBSWIRTSCHAFT

■ **Sanierung – aber wie?**

Für wen: Unternehmer, die den nachhaltigen Fortführungserfolg ihres Unternehmens sicherstellen wollen.

Sachverhalt: Nahezu seit zwei Jahren hält die weltweite Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise nicht nur die Finanzwirtschaft, sondern ebenfalls in der Realwirtschaft eine Vielzahl von Unternehmen und Unternehmern in Atem. Auch wenn sich die wirtschaftliche Lage zum Jahresende 2009 verbessert hat und immer mehr Konjunkturoptionen ihre Prognosen für 2010 nach oben revidieren, hat die Finanzkrise im Einzelfall bereits tiefe Spuren hinterlassen.

In der Regel entsteht eine tiefgreifende Unternehmenskrise niemals plötzlich, sondern wird sich vielmehr über mehrere Monate mit Eigendynamik und zunehmender Brisanz

bis hin zur Insolvenz zuspitzen. Folglich muss in Krisenzeiten dem Krisen-Management besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, zumal Banken in Zeiten der „Kreditklemme“ oftmals für ein weiteres Engagement ein plausibles und überzeugendes Sanierungskonzept verlangen, welches die Ursachen der gegenwärtigen Krise und Wege zu ihrer Überwindung aufzeigt. Dies ist jedoch leichter gesagt als getan, gerade wenn sich das Unternehmen schleichend vom vielleicht erfolgreichen Marktteilnehmer zum Sanierungsfall entwickelt hat.

In der gegenwärtigen Sanierungspraxis haben sich wesentliche allgemeine Grundsätze herausgebildet, die dazu beitragen, die jeweilige Art der Unternehmenskrise zu beurteilen sowie die möglichen Maßnahmen zur Krisenbewältigung auf eine belastbare Grundlage zu stellen: Am Anfang steht die Ursachenanalyse und Bestimmung des aktuellen Krisenstadiums, wobei die konkrete Krisenphase die zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume sowie einzuleitende Maßnahmen bestimmt. Als charakteristische Arten einer Unternehmenskrise lassen sich demnach die Stakeholder-, die Strategie-, die Produkt- und Absatzkrise sowie die Erfolgs- und Liquiditätskrise bis hin zu einer Insolvenzlage unterscheiden. Die Kenntnis des Krisenverlaufs und des jeweiligen Krisenstadiums ist deshalb so wichtig, weil sich eine Unternehmenskrise nur dann nachhaltig beheben lässt, wenn die Probleme aller bereits eingetretenen Krisenstadien beseitigt werden.

Im Einzelnen:

- Krisen auf der Ebene der **Stakeholder** (diese umfassen beispielsweise die Mitglieder der Geschäftsleitung, deren Überwachungsgremium, Gesellschafter, Arbeitnehmer oder die finanzierenden Banken) entstehen oft durch Konflikte zwischen diesen Gruppen. Dies birgt die Gefahr, dass die Unternehmenskultur leidet und sich Nachlässigkeiten in Belegschaft und Führungsverhalten ausbreiten.
- **Strategiekrisen** ergeben sich häufig als Folge einer Stakeholderkrise. Als Konsequenz einer unklaren oder fehlenden strategischen Ausrichtung des Unternehmens am Markt wird die Strategiekrise meist durch einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit gekennzeichnet, was im Ergebnis zu sinkenden Marktanteilen führt.
- Kennzeichen einer **Produkt- oder Absatzkrise** ist eine zunächst stagnierende und dann dauerhaft zurückgehende Nachfrage nach den Hauptumsatz- und Er-

folgsträgern. Ursachen hierfür können beispielsweise Schwächen im Sortiment oder Fehler in der Preispolitik sein. Die Folge sind steigende Vorratsbestände oder Unterauslastungen in den Produktionskapazitäten.

- Nachfragerückgänge, Preisverfall oder Stückkostensteigerungen prägen die **Erfolgskrise**, die regelmäßig der nächste Schritt auf dem Weg zu einer bestandsgefährdenden Unternehmensentwicklung ist. Die in dieser Phase entstehenden Verluste zehren das Eigenkapital auf und belasten die Kreditwürdigkeit nachhaltig. Neben einer sich erhöhenden Gefahr der Zahlungsunfähigkeit besteht bei einer dauerhaften Verlustsituation die Gefahr der bilanziellen Überschuldung.
- Mit Eintritt der **Liquiditätskrise** ist das Unternehmen in seiner Existenz erhöht gefährdet. Sie ist geprägt durch die Generierung unzureichender oder gar negativer Cashflows und führt regelmäßig zum Ausschöpfen bestehender Kreditlinien oder der Nichtbegleichung fälliger Lieferanten- oder Zinsverpflichtungen.
- Wird als höchste Stufe der Eskalation die **Insolvenzreife** festgestellt, kann der Unternehmensfortbestand nur durch geeignete, schnell realisierbare Gegenmaßnahmen sichergestellt werden.

Das jeweilige Krisenstadium bestimmt Inhalte und Maßnahmen der Unternehmenssanierung. Die spezifischen Sanierungsmaßnahmen zielen entsprechend der Dringlichkeit zunächst auf die Beseitigung von Insolvenzgründen – wie die Zuführung von Eigen- oder Fremdkapital oder Forderungsverzicht bzw. Rangrücktritt bei bestehenden Forderungen – ab, dann auf das Erreichen der Gewinnzone durch ein effizientes Kostensenkungs- und Effizienzsteigerungsprogramm und schließlich auf die strategische (Neu-)Ausrichtung des Unternehmens.

Empfehlung: Um ein Unternehmen aus der Krise zu führen, ist eine strukturierte und ursachenorientierte Einordnung der Unternehmenssituation in das jeweils vorliegende Krisenstadium eine Grundvoraussetzung. Nur so wird es gelingen, ein geeignetes und nachhaltiges Sanierungskonzept aufzustellen. Die Entscheidung, ob das jeweilige Krisenstadium mit oder ohne externe Unterstützung überwunden werden kann bzw. ob das Unternehmen überhaupt sanierungsfähig ist, sollte auf einer systematischen Analyse der Problemfelder im Unternehmen und der Eingrenzung der vermuteten kritischen Bereiche basieren.

KURZ NOTIERT

■ PKF Aktuell: Angaben zu nahe stehenden Personen und außerbilanziellen Geschäften



Erstmals in Abschlüssen für nach dem 31.12.2008 beginnende Wirtschaftsjahre müssen Angaben zu Geschäften mit nahe stehenden Unternehmen und Personen sowie zu außerbilanziellen Geschäften gemacht werden. Hierzu stehen zwei neue PKF Aktuell-Ausarbeitungen für Sie auf unserer Homepage unter <http://www.pkf.de/pkf/pages/index/p/203> zum Download bereit.

■ Abbau von Solarförderungen

In den PKF Nachrichten 2/2010 wurde bereits darauf hingewiesen, dass ursprünglich ein Abbau der Förderung von Solaranlagen zum 1.4.2010 geplant war. Die Bundesregierung hat sich zwischenzeitlich aber darauf verständigt, dass die Förderkürzung für Solaranlagen auf Dächern erst zum 1.7.2010 greifen soll. Danach werden die Zuschüsse für die Einspeisung von Strom aus Dachanlagen um 16% gekürzt. Mit der bereits zum Jahresanfang in Kraft getretenen Kürzung der subventionierten Preise von 9% beläuft sich der Abbau der Solarsubventionen nun auf insgesamt 25%. Betroffen von der Kürzung sind nur Anlagen, die nach dem 30.6.2010 in Betrieb genommen werden. Für alte Anlagen gelten die bestehenden Fördersätze unverändert fort.

BONMOT ZUM SCHLUSS

„Es macht die Bürger fröhlich, wenn sie weniger Steuern zahlen müssen.“

Hans Eichel, 1999-2005 Bundesminister der Finanzen

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 Deutschland GmbH ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319 b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF Deutschland GmbH übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen.