

MAZARS Hemmelrath

Mandantenrundschriften 01/2010 Schwerpunkt Nachhaltiges Wachstum



Editorial

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

wie gelingt Unternehmen in diesen Zeiten nachhaltig erfolgreiches und anhaltendes Wachstum? Wie gilt es das Unternehmen aus Sicht des Managements zu steuern – in gesättigten Märkten, unter sich verändernden Rahmenbedingungen, bei schwindendem Eigenkapital und schwierig zu erhaltenden Krediten?

Für die erste Ausgabe des Mandantenrundschriftens im Jahr 2010 haben wir das Schwerpunktthema „Nachhaltiges Wachstum“ gewählt. Aus betriebswirtschaftlicher, steuerlicher und rechtlicher Sichtweise nähern wir uns dem Thema im Hauptartikel der jeweiligen Rubrik. Weitere aktuelle Artikel bieten wir u. a. zu den Themen Risikotransparenz und latente Steuern.

Unser Einführungsartikel auf Seite 2 wird Sie durch die vorliegende Ausgabe leiten und Ihnen die weiteren Artikel zu unserem Schwerpunkt vorstellen. Lesen Sie mehr auf den nächsten Seiten!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr MAZARS Hemmelrath Team

Inhalt

Betriebswirtschaft

- Wachstum – unter geänderten Rahmenbedingungen
- Verschärfte Vorschriften für die Auslagerung der Personalabrechnung
- Eigenkapital stärken!
- Risikotransparenz als Chance

Steuern

- Langfristige Steuerplanung als Basis für nachhaltiges Wachstum
- Verlust von Körperschaftsteuerguthaben verfassungswidrig
- Latente Steuern im Kontext des BilMoG

Recht

- Unternehmenserfolg durch Mitarbeiterbeteiligung
- Internet für den Betriebsrat?
- Haftung des Erwerbers bei Firmenfortführung



Wachstum – unter geänderten Rahmenbedingungen

Das Krisenjahr 2009 hat aufgezeigt, dass das stetige Wachstum Grenzen hat. Die Wirtschaftsprognosen verkünden wieder zartes Wachstum, dessen Nachhaltigkeit und Robustheit in einem Umfeld veränderter Rahmenbedingungen für Rückfälle noch recht anfällig sein dürfte. Für die Exportwirtschaft registrieren wir positive Signale einer wieder anspringenden Konjunktur aus Asien und aus Indien. Die Binnennachfrage war in den letzten Monaten vom Optimismus der Verbraucher getragen. Hierzu hat auch die Subvention durch Kurzarbeit beigetragen.

All dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Unternehmen Substanz lassen mussten. Am deutlichsten wahrnehmbar wird dies durch die hohe mediale Präsenz der sogenannten Finanzierungs-klemme. Basel II hat den Banken verbindliche Auflagen zur risiko-adäquaten Hinterlegung von Eigenkapital für gewährte Darlehen gemacht. Die Finanzkrise hat hier zweierlei grundlegend verändert: Zum einen ist die Eigenkapitalbasis der Kreditinstitute durch massive Wertberichtigungen auf Anlagen und Kreditengagements abgeschmolzen; zum anderen hat sich das Verständnis von „Risiko“ gravierend verändert. Dies führt dazu, dass trotz ausreichender Liquidität im Geldmarkt der Wettbewerb um die Kreditvergaben, die die Kreditinstitute mit den Basel-II-Verpflichtungen stemmen dürfen, härter geworden ist.

Eigenkapitalstärkung

Die Finanzklemme ist de facto mehr eine Solvenz-klemme der Banken und der Unternehmen mit externem Finanzierungsbedarf. Die Notwendigkeit einer verbesserten Eigenkapitalausstattung der Unternehmen wird hierdurch deutlich. Alternative Finanzierungsformen wie die Ausgabe von Anleihen, Wandelanleihen oder stille Beteiligungen erleben eine Renaissance. Auch ABS (Asset Back Securities) und Reverse-Factoring-Finanzierungsmodelle können sinnvolle Komponenten einer Finanzierungsstruktur sein. Mitarbeiterbeteiligungen, wie auf **Seite 6** beschrieben, können neben dem Finanzierungseffekt ein wichtiger Beitrag zur Motivation und Bindung von Leistungsträgern sein.

Die veränderten Rahmenbedingungen für die Kreditfinanzierung sind jedoch nur ein Element eines Geflechts von Herausforderungen, denen sich jedes Unternehmen im Rahmen seiner Wachstumsstrategie „nach der Krise“ zu stellen hat. Um Partner für „sein Geschäftsmodell“ zu gewinnen, muss das Unternehmen seine Zukunftsfähigkeit transparent, verlässlich und authentisch kommunizieren können.

Steuerplanung

Neben der „Unternehmensstory“ bilden hier zuverlässige, valide und zeitnah verfügbare finanzwirtschaftliche Daten die Basis einer solchen Kommunikation. Für die Unternehmenssteuerung strategisch wichtige Informationen müssen in ausreichender Qualität in die kurz- und mittelfristige Ergebnis- und Liquiditätsplanung einfließen. Hierzu gehört auch eine vorausschauende Steuerplanung und -strategie, die wir Ihnen auf **Seite 4** vorstellen. Die Anforderungen an die Planung enthalten auch die Berücksichtigung verschiedener Szenarien der Unternehmensentwicklung. Die Erwartungen an die Transparenz und die Effektivität der internen Unternehmenssteuerung und -überwachung steigen ebenso wie die Anforderungen an die externen Aufsichtsgremien im Rahmen der Corporate Governance.

Unternehmenskultur

Neben den harten Fakten rücken die Werte Vertrauen, Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit sowie die unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility) in den Mittelpunkt der unternehmerischen Tätigkeit. Die positive Reputation des Unternehmens bei seinen Geschäftspartnern, seien es Lieferanten, Kunden oder Eigen- und Fremdkapitalgeber, ist Basis für die Chance auf Wachstum in einem wirtschaftlichen Umfeld, das durch schärferen Wettbewerb um Marktanteile, unklare Konjunkturaussichten und Unwägbarkeiten auf den Finanz-, Währungs- und Rohstoffmärkten gekennzeichnet ist. Die strikte Einhaltung von Compliance-Anforderungen beugt Reputationsschäden vor – erinnert sei an die verschärften Datenschutzbestimmungen für personenbezogene Daten, wie auf **Seite 3** beschrieben, bei denen Verstöße durchaus medienwirksame Schelten zur Folge haben können.

Unsere Meinung

Unternehmen, die sich intensiv und umfassend auf diese veränderten Rahmenbedingungen einstellen, haben gute Chancen, zukünftig von einem gesunden und nachhaltigen Wachstum zu profitieren.

erpunkt nachhaltiges wachstum

Verschärfte Vorschriften für die Auslagerung der Personalabrechnung

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung gehört zu den am häufigsten unternehmensextern ausgelagerten Funktionen eines Unternehmens. Angesichts der besonderen Schutzbedürftigkeit der übermittelten personenbezogenen Daten sind die im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) enthaltenen Regelungen zur Ausgestaltung eines Auftrags zwischen dem Unternehmen und dem Dienstleister erheblich verschärft und Verstöße mit signifikanten Bußgeldern belegt worden.

Mit der jüngsten Novellierung des BDSG im September 2009 wurde in § 11 Abs. 2 BDSG eine Vorschrift zur Vertragsgestaltung bei Auftragsdatenverarbeitung formuliert. Darin ist katalogartig aufgelistet, welche vertraglichen Aspekte bei einer vorgesehenen Datenverarbeitung eines Dienstleisters für einen Auftraggeber zwingend schriftlich im Detail zu regeln sind. Da es in der Vergangenheit keine vergleichbare Regelung gab, werden bisherige Vertragsverhältnisse nicht diesen neuen Anforderungen entsprechen. Für betroffene Unternehmen ist es daher erforderlich, die vertragliche Situation zu beurteilen und gegebenenfalls Abhilfe zu schaffen. Verstöße sind seit jener Novellierung mit bis zu 50.000 Euro bußgeldbewehrt.

Gleichwohl hinterlässt das geänderte Gesetz eine Reihe ungeklärter Zweifelsfragen. So ist unter anderem nicht geregelt, ob sich diese Regelung nur auf Neuverträge oder auch auf bestehende Verträge erstreckt, da keine explizite Übergangsregelung formuliert wurde. In der Literatur und seitens der Landesdatenschutzbeauftragten werden teilweise gegensätzliche Meinungen vertreten.

Grundsätzlich sollte jedes Unternehmen mit ausgelagerter Personalabrechnung prüfen, ob Handlungsbedarf bei der Vertragsgestaltung der Auftragsdatenverarbeitung besteht. Insbesondere bei Neuverträgen oder bislang nicht schriftlich formulierten Verträgen ist dies unstrittig. In anderen Fällen kann eine sachkundige Beratung hilfreich sein, einem Bußgeldrisiko wirksam zu begegnen.

Eigenkapital stärken!

Im internationalen Vergleich zeichnen sich deutsche Unternehmen durch eine geringe Eigenkapitalausstattung aus. Mit knapp 20 Prozent liegt diese deutlich um durchschnittlich 10 bis 20 Prozent unter der Eigenkapitalquote westeuropäischer und US-amerikanischer Unternehmen. Verbunden mit einer sehr ausgeprägten Dominanz der Fremdfinanzierung über Kreditinstitute wurde in den letzten Monaten offensichtlich, dass eine derartige Konstellation den Handlungsspielraum und die Flexibilität vieler Unternehmen erheblich eingeschränkt hat.

Die Stärkung der Eigenkapitalposition sowie die Prüfung von Finanzierungsalternativen können geeignet sein, den notwendigen Handlungsspielraum für die Realisierung von Ertrags- und Wachstumspotenzialen zu gewinnen. Maßnahmen zur frühzeitigeren Liquiditätsrealisierung wie die Optimierung der Bestandsführung und des Debitorenmanagements sowie die Überprüfung der Optionen Factoring, Asset Back Securities (ABS, forderungsbesicherte Wertpapiere) und Sale-and-Lease-Back-Modelle (Rückmietverkauf) können Potenziale zur Stärkung der Eigenkapitalquote heben. Stille Beteiligungen und Mezzanine-Finanzierung beispielsweise durch Mittelstandsfonds können Instrumente für die Wachstumsfinanzierung und die Stärkung der Wettbewerbsposition sein.

Risikotransparenz als Chance

Das Fahrwasser für die nachhaltig erfolgreiche Unternehmenssteuerung ist schwieriger geworden. Compliance-Themen gewinnen zunehmend an Bedeutung, da die Judikative bei Gesetzesverstößen von Unternehmen spürbar härter durchgreift.



Das bestätigen auch die Ergebnisse einer Befragung von MAZARS Hemmelrath unter Aufsichtsräten, Prüfungsausschussmitgliedern sowie Compliance- und Risikomanagement-Verantwortlichen. Richtig umgesetzt bietet ein angemessen eingerichtetes und dokumentiertes internes Kontrollsystem die Chance, Risiken und die Maßnahmen zur Beherrschung der Risiken sichtbar zu machen und gegenüber den Geschäftspartnern – Kunden, Lieferanten und Geldgebern – positiv zu positionieren.

Mehr zur Umfrage unter www.mazars.de und in der nächsten Ausgabe unseres Newsletters JETZT. Wenn Sie JETZT noch nicht dabei sind, schicken Sie uns einfach eine E-mail an jetzt@mazars.de.



mandanten

Langfristige Steuerplanung als Basis für nachhaltiges Wachstum

Steuerliches Risikomanagement hilft Unternehmen

Angesichts des Ausmaßes der Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Bundesregierung im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes belastende Steueränderungen der jüngeren Vergangenheit zum Teil wieder entschärft (siehe Ausgabe 4/2009). Unternehmen sehen sich vor die Frage gestellt, wie sie in einem derart – nicht nur aus steuerlichen Gesichtspunkten – unsteten Umfeld agieren sollen. Wie im Leitartikel auf Seite 2 bereits beschrieben, besteht eine der wesentlichen künftigen Aufgaben der Unternehmen darin, möglichst frühzeitig Risiken zu identifizieren, um geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Dies gilt für sämtliche Unternehmensbereiche, wobei die Unternehmen mit Internen Kontrollsystemen (IKS) und diversen Planungs- und Controllingtools im finanzwirtschaftlichen Bereich bereits Instrumente haben, die diesen Zweck erfüllen. Im steuerlichen Bereich beschränkt sich die Tätigkeit insbesondere bei mittelständischen Unternehmen oftmals auf die reine Steuerdeklarationsarbeit. Gestalterische steuerliche Überlegungen werden nur ins Auge gefasst, wenn größere Projekte wie beispielsweise Umstrukturierungen anstehen.

Analyse der steuerlichen Risiken vornehmen

Diese Lücke können Unternehmen durch ein steuerliches Risikomanagement (Tax Risk Management) schließen. Darunter ist eine fest institutionalisierte und regelmäßig stattfindende Analyse der wesentlichen steuerlichen Risikobereiche eines Unternehmens zu verstehen. Der Zeithorizont der Untersuchung beginnt dabei normalerweise mit Abschluss der letzten Betriebsprüfung und reicht bis zu einer Steuerplanung für die nächsten ein bis zwei Jahre. Betrachtet wird dabei schwerpunktmäßig der aktuelle Veranlagungszeitraum. Unternehmen können Betriebsprüfungen mithilfe der von der Finanzverwaltung verwendeten Software simulieren, um potenzielle Nachzahlungsrisiken zu ermitteln und sich besser auf die nächste Betriebsprüfung vorzubereiten. Im weiteren Verlauf erfolgen Optimierungsüberlegungen, um die Steuerlast der aktuellen Periode zu reduzieren. Notwendig für eine

strukturierte Analyse ist dabei, zeitnah finanzwirtschaftliche Informationen zur Hand zu haben und sie steuerlich aufzubereiten, und dies zu einem Zeitpunkt, zu dem einerseits das Zahlenmaterial aussagekräftig für das Gesamtjahr ist und zu dem die Unternehmen andererseits noch genügend zeitlichen Spielraum für die Umsetzung von Gestaltungsüberlegungen besitzen.

Zeichnen sich beispielsweise im Jahresverlauf erhebliche Verluste ab, so können diese zwar durch das Tax Risk Management nicht verhindert werden, zumindest können Unternehmen jedoch deren steuerliche Nutzbarmachung in voller Höhe sicherstellen. Indem beispielsweise stille Reserven realisiert werden, lassen sich Regelungen der Mindestbesteuerung umgehen. Ist die Gegenwartssituation des Unternehmens hinreichend analysiert, folgt im nächsten Schritt eine zukunftsgerichtete Betrachtung.

Steuerplanung in die Unternehmensplanung integrieren

Existiert eine Unternehmensplanung, sollten Unternehmen diese um eine Steuerplanung erweitern. Wird im Rahmen der Unternehmensplanung für das nächste Jahr beispielsweise erstmals ein Zinsaufwand von über drei Millionen Euro prognostiziert und damit die Freigrenze der Zinsschrankenregelung überschritten, können Maßnahmen ergriffen werden, um in den Genuss der sogenannten Escapeklausel zu kommen. Gegebenenfalls kann auch über alternative Finanzierungsformen nachgedacht werden. Hilfreich ist die Steuerplanung im Rahmen eines Tax Risk Management vor allem auch bei der Beurteilung der Auswirkungen künftiger Steuergesetzesänderungen, da sich diese auf Basis der ermittelten steuerlichen Planzahlen simulieren lassen.

Steuerliches Risikomanagement

Grundsätzlich können Unternehmen ein Tax Risk Management bis zu einem gewissen Grad selbst betreiben. Ergänzend sollte jedoch ein externer Berater hinzugezogen werden.

rundschreiben

Verlust von Körperschaftsteuerguthaben verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 17. November 2009 Teile der Regelungen zum Übergang vom sogenannten Anrechnungsverfahren zum Halbeinkünfteverfahren für verfassungswidrig erklärt. Der Wechsel vom Anrechnungs- zum Halbeinkünfteverfahren zum Beginn des Jahres 2001 war die bislang tiefgreifendste Systemänderung im Körperschaftsteuerrecht. Das zu Zeiten des Anrechnungsverfahrens, insbesondere durch die Thesaurierung von Gewinnen, gebildete Körperschaftsteuerguthaben konnte durch die beim Übergang zum Halbeinkünfteverfahren anzuwendenden Regelungen ersatzlos verloren gehen. Viele Unternehmen hatten sich hier mit Sonderauschüttungen beholfen, gegebenenfalls nach dem Leg-ein-Hol-zurück-Verfahren. Diese Reaktionsmöglichkeit lässt jedoch den Verstoß der Regelungen gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes nicht entfallen, da es dem Gesetzgeber selbst möglich gewesen wäre, die nachteiligen Folgen durch entsprechende Gesetzesgestaltung zu vermeiden.

Betroffen sind noch nicht bestandskräftige Fälle 2001/2002

Das Bundesverfassungsgericht hat in diesem Fall dem Gesetzgeber keine Übergangsregelung zugestanden. Die Verfassungswidrigkeit hat die Nichtigkeit der Umgliederungsregeln rückwirkend auf den Zeitpunkt des erstmaligen Inkrafttretens zur Folge. Der Gesetzgeber ist nun beauftragt, spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2011 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen. Regelmäßig sind die entsprechenden Umstellungen in den Steuerbescheiden zum 31. Dezember 2001 umgesetzt, bei abweichendem Wirtschaftsjahr in 2002. Diese Veranlagungen können insbesondere dann noch nicht bestandskräftig sein, wenn Betriebsprüfungen noch nicht abgeschlossen werden konnten oder noch Rechtsbehelfsverfahren laufen. In allen noch offenen Fällen sollte daher nun geprüft werden, ob eine von der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erfasste Konstellation gegeben ist, in der Körperschaftsteuerguthaben verloren ging.

Latente Steuern im Kontext des BilMoG

Grundzüge der Neuregelung

Mit dem BilMoG erfolgte eine grundlegende Neufassung der Vorschriften zur Bildung latenter Steuern. Die frühere Ermittlungsmethode latenter Steuern, das sogenannte Timing-Konzept, orientierte sich an den Ergebnisunterschieden in der Gewinn- und Verlustrechnung, während sich das neue Temporary-Konzept durch eine bilanzorientierte Betrachtungsweise auszeichnet. Passive Steuerlatenzen sind verpflichtend in der Handelsbilanz auszuweisen und ergeben sich, wenn in der Handelsbilanz höhere Vermögenswerte als in der Steuerbilanz ausgewiesen werden.

Übersteigen im umgekehrten Fall die Vermögenswerte in der Steuerbilanz die handelsbilanziellen Ansätze, so besteht ein Wahlrecht, aktive latente Steuern zu bilanzieren. Durch die Aufgabe der Einheitsbilanz werden die Unterschiede in den Wertansätzen zwischen Handels- und Steuerbilanz bedeutender und so werden auch Steuerlatenzen vermehrt auftreten. Die Bewertung der latenten Steuern hat mit dem unternehmensindividuellen Steuersatz im Zeitpunkt des Abbaus der Differenz zu erfolgen.

Auswirkungen

Für die Unternehmen bedeutet die Neuregelung grundsätzlich einen höheren administrativen Aufwand im Rahmen der Jahresabschlussstellung. Die Steuerbilanz muss künftig zeitgleich mit der Handelsbilanz erstellt werden, da ansonsten das Vorliegen von Steuerlatenzen nicht beurteilt werden kann. Zudem gestaltet sich die Berechnung beispielsweise für den Fall aktiver Steuerlatenzen bei bestehenden Verlustvorträgen schwierig, da nur die Verlustvorträge aktiviert werden können, deren Nutzbarkeit anhand einer steuerlichen Planungsrechnung für die nächsten fünf Jahre gegeben ist. Im Allgemeinen wird die Aussagekraft der Steuerquote erhöht, da durch den Ausweis von Ergebniseffekten aus Steuerlatenzen in der GuV-Position „Steuern vom Einkommen und vom Ertrag“ eine gewisse Glättung erzielt wird. Insgesamt ist es empfehlenswert, nun im Rahmen der laufenden Jahresabschlussarbeiten beziehungsweise aufbauend auf bereits vorliegende Ergebnisse die Thematik „latente Steuern“ sowie die Etablierung einer eigenen Steuerbilanz aufzugreifen.

schwerpunkt nachhaltiges wachstum

Unternehmenserfolg durch Mitarbeiterbeteiligung

Motivation und Identifikation der Belegschaft sind wesentliche Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens. Dies ist mittlerweile weithin anerkannt. Schwieriger zu beantworten ist die Frage, wie Motivation und Identifikation in wirtschaftlich schwierigen Zeiten erreicht werden können, ohne dass z. B. die Liquiditätsreserven des Arbeitgebers hierdurch völlig aufgezehrt werden.

Eine Möglichkeit hierzu kann die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen sein. Doch was sich hinter dem Begriff Mitarbeiterbeteiligung verbirgt, ist vielgestaltig und es ist im Einzelfall zu prüfen, welches Instrument für das konkrete Unternehmen geeignet sein kann.

Übertragung von Gesellschafteranteilen

Der klassische Fall der Mitarbeiterbeteiligung ist die Übertragung von Gesellschafteranteilen auf die Arbeitnehmer. Dies mag bei Aktiengesellschaften noch eine leicht zu realisierende Gestaltung sein: Häufig werden hier „Stock Option Plans“, also Mitarbeiteraktienoptionsprogramme, gerade für die besseren Verdienner als Modell zur Verringerung oder Verteilung der lohnsteuerlichen Belastung („Deferred Compensation“) eingerichtet. Bei Personengesellschaften oder GmbHs ist dies hingegen in der Regel ausgeschlossen. Gerade bei der GmbH steht als wesentliches Hindernis das Erfordernis der notariellen Beurkundung der Geschäftsanteilsübertragung im Wege, sodass die unmittelbare Beteiligung nur für kleine ausgewählte Kreise im leitenden Management in Betracht kommt. Zudem wollen gerade mittelständische Unternehmen neben einer oft notwendigen Beteiligung der Belegschaft auf Betriebsebene (Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz) und auf Unternehmensebene (Aufsichtsrat nach Drittelbeteiligungsgesetz oder Mitbestimmungsgesetz) einer Mitsprache der Arbeitnehmer nicht auch noch auf der Gesellschafterebene ausgesetzt sein. Bei der Übertragung von Geschäftsanteilen ist dies jedoch unvermeidlich, da die Arbeitnehmer hiermit vollwertige Gesellschafter werden.

Neben der unmittelbaren Beteiligung stehen jedoch andere, belegschaftsgeeignete Gestaltungswege zur Verfügung:

Die einfachste Form der Mitarbeiterbeteiligung ist die Einrichtung eines Systems zur Gewährung von Arbeitnehmer-Gesellschaft-Darlehen. In solchen Gestaltungen belassen die Arbeitnehmer einen gewissen Anteil ihrer Vergütung als Darlehen in der Gesellschaft. Die Darlehensforderung kann dann mit einer gewissen Garantieverzinsung und im Übrigen variabel nach dem Unternehmenserfolg verzinst werden.

Allerdings führt die Darlehenslösung zur Erhöhung der Fremdkapitalquote in der Bilanz des Arbeitgebers. Dies kann vermieden werden, wenn der Arbeitgeber entsprechend gestaltete Genussrechte an die Arbeitnehmer ausgibt. Bei den Genussrechten handelt es sich um schuldrechtliche Vereinbarungen, mit denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern das Recht auf eine Beteiligung am Unternehmensgewinn „verkauft“. Bei Vereinbarung einer genügend langen Laufzeit kann das Genussrechtskapital so ausgestaltet werden, dass es in der Bilanz als Eigenkapital oder eigenkapitalnah ausgewiesen werden darf.

Beide Varianten schaffen für den Arbeitgeber neben der Mitarbeitermotivation zudem die Möglichkeit einer leichteren Liquiditätsbeschaffung, bei der er sich nicht den Anforderungen eines Basel-II-Rankings durch seine Hausbank stellen muss. Durch die Verbesserung der Eigenkapitalquote bei Einführung von Genussrechten kann dies die konventionelle Liquiditätsbeschaffung durch eine Verbesserung der Kennzahlen gegebenenfalls sogar erleichtern.

Mittelbare Beteiligung

Neben der Darlehens-/Genussrechtslösung kommt auch die Möglichkeit der mittelbaren Beteiligung in Betracht. Häufig wird hierzu eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts gewählt, an der die Mitarbeiter ohne nennenswerten formellen Aufwand einfach beteiligt werden können. Diese GbR investiert das von den Arbeitnehmern eingebrachte Kapital als stille Gesellschafterin in das Unternehmen des Arbeitgebers. Durch die stille Beteiligung der GbR nehmen die in der GbR „gepoolten“ Arbeitnehmer zwar an den Gewinnausschüttungen der Gesellschaft teil. Eine Beteiligung auf Gesellschafterebene ist hingegen ausgeschlossen.

Auch seitens der Politik wird die Einrichtung von Mitarbeiterbeteiligungen bei bestimmten Gestaltungsformen auf Seiten der Arbeitnehmer gefördert. Mit Verabschiedung des Gesetzes zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Frühjahr 2009 haben Bundestag und Bundesrat zum einen die Förderung der Arbeitnehmersparzulage für Anlagen in Mitarbeiterbeteiligungen von 18 auf 20 Prozent erhöht. Der neugestaltete § 3 Nr. 39 EStG sieht unter den dortigen Voraussetzungen die Möglichkeit zur steuer- und damit abgabefreien unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers nunmehr in einer Höhe von jährlich 360 Euro (bis dahin 135 Euro) vor. Als weiteres Vehikel für die Mitarbeiterbeteiligung hat der Gesetzgeber zugleich den Mitarbeiterbeteiligungsfonds eingeführt.



Internet für den Betriebsrat?

Bundesarbeitsgericht v. 20. Januar 2010, 7 ABR 79/08
Landesarbeitsgericht Hamm v. 21.08.2009, 10 TaBV 33/08

Sowohl das LAG Hamm wie auch das BAG haben sich kürzlich mit der Frage befassen müssen, ob Betriebsräte für die Erledigung ihrer Aufgaben vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses verlangen können. Das BAG hatte dies in dem vorliegenden Fall bejaht, das LAG Hamm dem dort klagenden Betriebsrat verwehrt.

Fasst man beide Entscheidungen zusammen, lässt sich als Grundsatz hierzu festhalten, dass der Betriebsrat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf Bereitstellung hat, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

Anders als in der vom Urteil des BAG betroffenen Baumarktkettenfiliale war die Filiale einer Drogeriemarktkette, für die der dortige Betriebsrat vor dem LAG Hamm klagte, nicht mit einem Internetanschluss ausgestattet.

Haftung des Erwerbers bei Firmenfortführung

BGH Urteil v. 16. September 2009, VIII ZR 321/08
OLG Hamburg v. 6. November 2008, 10 U 8/08

Nach § 25 HGB haftet der Erwerber eines Handelsgeschäfts, wenn er das Unternehmen unter der bisherigen Firma fortführt. Der Bundesgerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung noch einmal klargestellt, dass die Haftung bereits dann greifen kann, wenn der Erwerber nicht das gesamte Handelsgeschäft, sondern lediglich Teile davon erwirbt. Nach dem Sinn und Zweck des § 25 HGB sei entscheidend, dass wesentliche Teile eines früheren Handelsgeschäfts erworben würden, die den Kern des Unternehmens ausmachen.

Im konkreten Fall ging es um Zahlungsansprüche eines Lieferanten. Nach den Feststellungen der Vorinstanz (OLG Hamburg) hatte der Erwerber den ursprünglichen Betrieb des Einzelunternehmers und ursprünglichen Schuldners, dessen Autohaus und Reparaturwerkstatt unter „Automobile R.“ firmierten, unter derselben Anschrift und mit im Wesentlichen gleichen Geschäftsgegenstand als Autohaus fortgeführt. Der Umstand, dass der Werkstattbetrieb auf eine Mitarbeitergesellschaft ausgelagert worden sei, spiele, so der BGH, keine Rolle, da Kunden und Lieferanten mit der nahezu unveränderten Firmierung „Autohaus R.“ und der Fortführung unter alter Geschäftsadresse eine Geschäftsfortführung verbunden hätten.

Der BGH folgte der Argumentation des Berufungsgerichts und gab den Zahlungsansprüchen mit der Begründung statt, dass es für eine Haftung aus der Fortführung eines Unternehmens ausreiche, wenn der wesentliche Teil eines früheren Handelsgeschäfts erworben werde, der den Kern des Unternehmens ausmache. Davon gingen die maßgeblichen Verkehrskreise aus, wenn ein Betrieb von einem neuen Inhaber in seinem wesentlichen Bestand unverändert weitergeführt werde, indem der Tätigkeitsbereich, die innere Organisation und die Räumlichkeiten ebenso wie Kunden- und Lieferantenbeziehungen jedenfalls im Kern beibehalten und/oder Teile des Personals übernommen werden.

WACHSEN!2010
DEUTSCHLANDS MITTELSTANDSMESSE

MAZARS Hemmelrath ist Mitveranstalter der Wachsen!2010 am 15. - 16. Juni 2010 in der Lanxess Arena in Köln. Die Wachsen!2010 ist Deutschlands neue Mittelstandsmesse. Erfahren Sie mehr unter www.wachsen2010.de.

Mandantenrundschriften 01/2010



Redaktion (V.i.S.d.P.)

stephan.abele@mazars.de

guenter.fussbahn@marccuspartners.com

peter.krupp@mazars.de

Autoren der Ausgabe

peter.krupp@mazars.de

markus.luckner@mazars.de

joern.manhart@marccuspartners.com

patrick.oelze@mazars.de

MAZARS: Unsere Büros weltweit



Indien

Hauptstadt: Delhi

Standorte: Bangalore, Bombay, Gurgaon, New Delhi, Pune

Sprachen: Hindi, Englisch

Währung: Rupie

Bevölkerung: 1,1 Milliarden

Bruttoinlandsprodukt: 796,1 Milliarden USD

Wachstumsrate 2009: 5,6 %

MAZARS in Indien

Mitarbeiter 389

Partner 10

Dienstleistungen

- Wirtschaftsprüfung
- Steuerberatung
- Rechtsberatung
- Outsourcing

www.mazars.co.in

© 2010 MAZARS Hemmelrath GmbH

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

Herausgeber MAZARS Hemmelrath – Rennbahnstraße 72-74 – 60528 Frankfurt am Main – Tel.: +49 69 96765-0 / Fax: +49 69 96765-2150

Anschriftenänderung / Bestellung / Abbestellung bitte an mh-rundschreiben@mazars.de oder Fax: +49 69 96765-2150