

Unternehmensteuerreform 2008 – Änderungen für den Mittelstand

Zum 01.01.2008 wird die Juli 2007 verabschiedete Unternehmensteuerreform in Kraft treten mit Steuersenkungen, aber auch - im Rahmen der Gegenfinanzierung - mit einigen Steuerbelastungen.

Körperschaftsteuer/Gewerbsteuer

Die Körperschaftsteuer wird von derzeit 25 % auf 15 % abgesenkt. Gleichzeitig wird die Messzahl für die Berechnung der Gewerbesteuer von bisher 5 % auf 3,5 % gesenkt. Damit wird die steuerliche Gesamtbelastung für Kapitalgesellschaften von durchschnittlich 38,65 % auf 29,83 % gesenkt.

Im Gegenzug ist die Gewerbesteuer zukünftig nicht mehr als Betriebsausgabe abzugsfähig und die Staffelung der Gewerbesteuermesszahl bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften entfällt.

Investitionsabzugsbetrag

Die sog. Ansparrücklage/Ansparabschreibung wird durch die Regelung eines Investitionsabzugsbetrages ersetzt.

Kleine und mittlere Unternehmen können zukünftig für die geplante Anschaffung oder Herstellung eines abnutzbaren beweglichen Wirtschaftsguts des Anlagevermögens bis zu 40 % der voraussichtlichen Kosten gewinnmindernd geltend machen (§ 7g EStG). Dies gilt nicht nur für die Anschaffung neuer, sondern auch für gebrauchte Wirtschaftsgüter. Zudem wurde der Abzugsbetrag von € 154.000 auf € 200.000 erhöht und die Frist für die geplante Investition um ein Jahr auf drei Jahre verlängert.

Ein weiterer Vorteil ist, dass das geplante Wirtschaftsgut nicht mehr genau und präzise benannt werden muss. Es reicht die Benennung der Funktion.

Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG)

Als weitere Gegenfinanzierung soll der Wert für "*geringwertige Wirtschaftsgüter*" (können sofort in voller Höhe abgeschrieben werden) von derzeit € 410,00. auf € 150,00 herabgesetzt werden.

Für Wirtschaftsgüter von € 150,00 bis € 1.000,00 muss zukünftig ein jährlicher Sammelposten gebildet werden (§ 5 Abs. 2 EStG), dessen Wert jährlich mit 20 % abgeschrieben werden kann. Positiv ist die relativ unbürokratische Handhabung, da für die Sammelposten keine umfangreichen Dokumentationspflichten bestehen.

Abschaffung der degressiven AfA

Die Möglichkeit, bewegliche Güter des Anlagevermögens degressiv abzuschreiben, wird beseitigt (§ 7 Abs. 2 und 3 EStG werden gestrichen). Zukünftig wird nur noch eine lineare Abschreibung möglich sein. Es kann daher sinnvoll sein, Investitionen noch in das Jahr 2007 zu ziehen, um noch in den Genuss der degressiven AfA zu kommen.

Zinsschranke

Der in Konzernen üblichen Praxis einer steuermindernden Gestaltung durch erhöhte Fremdkapitalquoten soll entgegengewirkt werden. Hohe Zinsaufwendungen können nur eingeschränkt abgezogen werden. Diese Aufwendungen können jedoch in die folgenden Wirtschaftsjahre vorgetragen werden. Diese Neuerungen finden jedoch nur Anwendung für Konzernunternehmen und Zinserträge oberhalb einer Freigrenze in Höhe von € 1.000.000,-.

Weitere Änderungen

Auch bei Personengesellschaften ist künftig die Thesaurierung von Gewinnen möglich. Der Mantelkauf und eine mögliche Nutzung von Verlusten wurden dagegen erschwert bzw. begrenzt.

Praxistipp:

Verlagern Sie die Anschaffung geringwertiger Wirtschaftsgüter in das Jahr 2007. Prüfen Sie, ob Investitionen in das Jahr 2007 vorzuziehen sind, um noch eine degressive AfA zu nutzen, und ob Gewinn erst 2008 realisiert werden kann, um die Steuersenkung zu nutzen.

Sven Schützler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht
Dipl. Kfm Christian Reiss, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte bei Lohn unwirksam?

Ausgangslage:

Aus Sicht des Unternehmers kann es reizvoll sein, flexible Löhne zu vereinbaren. Häufig werden bestimmte Lohnbestandteile daher unter Widerrufs- bzw. Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt, damit diese Teile in schlechteren Zeiten leichter eingespart werden können. Entsprechenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag wurden seit jeher von der Rechtsprechung Grenzen gesetzt, um den Arbeitnehmer vor Willkür im Lohnbereich zu schützen. Mit den neuen AGB-Regelungen im Rahmen der Schuldrechtsreform 2002 hat der Gesetzgeber die Regelungsfreiheit in Formularverträgen weiter eingeschränkt. Welche der in Arbeitsverträgen häufig verwendeten Regelungen hiervon betroffen sind, haben zur Zeit die Gerichte zu befinden.

Achtung: Unwirksame Widerrufs- bzw. Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag haben i.d.R. zur Folge, dass der Arbeitnehmer die volle Vergütung beanspruchen kann.

Aktuelle Entscheidung:

Mit einer aktuellen Entscheidung (BAG v. 25.04.2007, 5 AZR 627/06) setzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine restriktive Rechtsprechung hinsichtlich der Zulässigkeit von "Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten" insbesondere für Arbeitsverträge nach dem 1.1.2002 fort. Im betreffenden Fall hatte ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern folgende Zusatzvereinbarung getroffen:

Herr ... erhält ab ... eine monatliche Leistungszulage in Höhe von € 200,-...Die Zahlung erfolgt als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht....".

Nachdem der Arbeitgeber diese Leistungszulage nicht mehr zahlte, klagte ein Arbeitnehmer. Das BAG gab ihm letztinstanzlich Recht. Im Leitsatz führte es aus:

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatliche Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, benachteiligt dies den Arbeitnehmer unangemessen. Die Klausel ist unwirksam.

Aktuelle Rechtslage:

Widerrufs- bzw. Freiwilligkeitsvorbehalten für Lohnbestandteile jeglicher Art (z.B. auch PKW) in Formulararbeitsverträgen sind vom Gesetzgeber und Rechtsprechung enge Grenzen gesetzt.

Zur Zeit lässt sich folgende Rechtslage zusammenfassen:

(1) Freiwilligkeitsvorbehalte sind zumindest bei "laufendem Arbeitsentgelt" generell unwirksam. Inwiefern dies auch für Gratifikationen (z.B. Weihnachtsgeld) gilt, ist noch nicht abschließend geklärt.

(2) Bei Widerrufsvorbehalten muss im Arbeitsvertrag klar und verständlich geregelt sein, unter welchen konkreten Voraussetzungen die Leistung widerrufen werden kann ("Transparenzgebot" gem. § 307 Abs. 1 BGB). Die häufig anzutreffende Formulierung "...kann nach billigem Ermessen widerrufen werden" reicht ebenso wenig, wie die modernere Variante: "...kann aus wirtschaftlichen Gründen widerrufen werden".

(3) Unter Widerrufsvorbehalt gestellte Leistungen dürfen grundsätzlich nicht mehr als 25-30% der Gesamtvergütung ausmachen. Zudem darf das Tariflohniveau nicht unterschritten werden. Darüber hinaus gehende Vorbehalte sind "unzumutbar" i.S. des § 308 Nr. 4 BGB.

Praxistipp:

Prüfen Sie Ihre Arbeitsverträge. Benennen Sie im Arbeitsvertrag konkrete Gründe, aus denen ein Widerruf von Zahlungen möglich sein soll (z.B. "Im Falle von Verlusten in der Handelsbilanz..."). Sicherer sind Provisionen, Gewinnbeteiligungen oder Zielvereinbarungen. Vereinbaren Sie Freiwilligkeitsvorbehalte allenfalls für Gratifikationen, die nicht als Arbeitslohn zu bewerten sind, (z.B. Weihnachtsgeld). Vereinbaren Sie "Ausschlussfristen" im Arbeitsvertrag, um Rückforderungsansprüche für die Vergangenheit zu begrenzen.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Probezeit: Vorsicht bei Verkürzung und Verlängerung

In den ersten sechs Monaten gilt für ein Arbeitsverhältnis noch nicht der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes ("Wartefrist"). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis auch vom Arbeitgeber ohne Grund gekündigt werden. Zudem wird im Arbeitsvertrag für die ersten sechs Monate häufig eine Probezeit vereinbart, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis mit einer verkürzten Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

In den ersten sechs Monaten sieht sich der Arbeitnehmer also stets der Gefahr ausgesetzt, dass sein Arbeitsverhältnis mit sehr kurzer Frist und ohne besonderen Grund wieder beendet werden kann. Arbeitnehmer, die zugunsten des neuen Arbeitsplatzes eine lukrative Anstellung aufgeben, haben daher häufig ein Interesse daran, die Probezeit zu verkürzen oder gar nicht erst eine solche zu vereinbaren. Der Arbeitgeber lässt sich darauf i.d.R. nur

dann ein, wenn ihm besonders an der Anstellung des Arbeitnehmers gelegen ist.

Verkürzung der Probezeit:

Regelmäßig wird im Arbeitsvertrag vereinbart: „Es gilt eine Probezeit von zwei Monaten“ oder: „Auf eine Probezeit wird verzichtet“. Mit diesen Formulierungen ist dem Arbeitnehmer jedoch nicht geholfen. Denn die Verkürzung bzw. Aufhebung der Probezeit wirkt sich - entgegen vielfach verbreiteter Ansicht - einzig und allein auf die Kündigungsfrist, also dahingehend aus, dass ohne Probezeit nicht die zweiwöchige sondern die längere gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist gilt. Entscheidend ist aus Arbeitnehmersicht aber das frühere oder sofortige Eingreifen des gesetzlichen Kündigungsschutzes, denn dann kann der Arbeitgeber auch in den ersten sechs Monaten nur stark eingeschränkt - nämlich nach den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes - kündigen.

Praxistipp:

Soll dem Arbeitnehmer Kündigungsschutz bereits nach 3 Monaten gewährt werden, kann formuliert werden: „Die Probezeit beträgt 3 Monate. Die gesetzliche Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG wird ebenfalls auf 3 Monate verkürzt“ oder, bei Verzicht: „Auf eine Probezeit wird verzichtet. Die gesetzliche Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung“.

Auf diese Weise ist klar gestellt, dass die Wartezeit von sechs Monaten für den Eintritt von Kündigungsschutz ausnahmsweise nicht gelten soll.

Verlängerung der Probezeit:

Bei anspruchsvolleren Tätigkeiten kann es ausnahmsweise zulässig sein, eine Probezeit von mehr als 6 Monaten, also z.B. von 9 oder 12 Monaten, zu vereinbaren oder die laufende Probezeit um einige Monate zu verlängern. Aber auch hier gilt, dass die einfache Verlängerung der Probezeit dem Arbeitgeber nur bedingt hilft, da jedenfalls nach sechs Monaten der gesetzliche Kündigungsschutz eingreift und der Arbeitgeber für eine wirksame Kündigung einen Kündigungsgrund benötigt und gegebenenfalls eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchführen muss.

Praxistipp:

Möchte der Arbeitgeber eine Probezeit von mehr als 6 Monaten vereinbaren, sollte er zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag z.B. auf 9 oder auf 12 Monate schließen. Bewährt sich der Arbeitnehmer nicht, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung automatisch beendet, ohne dass Kündigungsschutz eingreift. Bewährt sich der Arbeitnehmer hingegen, so wird das Arbeitsverhältnis über den Befristungszeitpunkt hinaus fortgesetzt und wandelt sich damit zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Markus Schlüter, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Veröffentlichung der Jahresabschlüsse jetzt unvermeidbar

Das ab 1. Januar 2007 geltende Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie Unternehmensregister ("EHUG") wird jetzt praxisrelevant.

Hiernach müssen zur Offenlegung verpflichtete Unternehmen (vor allem GmbHs, AGs, GmbH&Co. KGs, aber z.B. auch Einzelkaufleute mit großen Betrieben) ihre Jahresabschlüsse ab dem 1.1.2007 nicht mehr beim Handelsregister, sondern zentral beim elektronischen Bundesanzeiger einreichen. Dort sind die Abschlüsse für jedermann abrufbar und einsehbar. Die Frist hierzu beträgt weiterhin i.d.R. 12 Monate ab Abschluss-Stichtag. Am Umfang der einzureichenden Dokumente ändert sich nichts. Das HGB differenziert zwischen kleinen, mittelgroßen und großen Gesellschaften, wobei für kleine und mittelgroße Gesellschaften in den §§ 326, 327 HGB verschiedene Erleichterungen vorgesehen sind. Für die Einreichung ist (nach einer Übergangszeit von 3 Jahren) der elektronische Weg zwingend vorgeschrieben. Einzelheiten über die Form der Übertragung und die hierfür anfallenden Gebühren (für Jahresabschlüsse werden Pauschalen zwischen € 50,-

und € 70,- angeboten) sind in den AGB auf der Homepage des elektronischen Bundesanzeigers unter <https://www.ebundesanzeiger.de> dargestellt.

Die Offenlegungspflichten existieren schon länger, konnten jedoch von den Unternehmen i.d.R. sanktionslos ignoriert werden, da das Registergericht nur auf Antrag tätig wurde. Zukünftig wacht das Bundesamt für Justiz über die rechtzeitige Veröffentlichung und leitet bei Verstößen "von Amts wegen" ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen das Unternehmen und seine Organe (Geschäftsführer/Vorstand) ein.

Fazit:

Achten Sie auf rechtzeitige Einreichung sämtlicher offengelegungsrelevanter Dokumente. Zwar kann die Offenlegung zur Vermeidung eines Ordnungsgeldes (von € 2.500,- und 25.000 Euro) innerhalb von 6 Wochen nachgeholt werden. Die Gesellschaft und ihre Organe müssen in jedem Fall jedoch die Verfahrenskosten tragen.

Sven Schützler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht

Reform des GmbH Rechts 2008

Das Bundeskabinett hat im Mai 2007 den Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung des GmbH Rechts beschlossen. Um die GmbH im internationalen Wettbewerb, insbesondere im Vergleich mit der Limited, zu stärken, sind zur Zeit u.a. folgende Änderungen geplant:

I. Stammkapital und "Unternehmergesellschaft"

(1) Das Mindeststammkapital der GmbH soll von € 25.000,- auf € 10.000,- herabgesetzt werden.

(2) Quasi als Vorstufe zur GmbH soll eine sog. "Haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft" eingeführt werden. Die Gründung kann ab € 1,- Stammkapital erfolgen. Allerdings ist ein Hinweis auf die Haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft im Namen zu führen und es gelten Restriktionen bei Gewinnausschüttungen, solange die Mindestkapitalsumme von € 10.000,- nicht erreicht ist.

II. Vereinfachte Gründung und Anteilsübertragung

(1) Die Genehmigungspflichten (z.B. durch die Handwerkskammer) sollen vom Eintragungsverfahren beim Handelsregister abgekoppelt werden, so dass eine Eintragung der Gesellschaft auch ohne Vorlage der behördlichen Genehmigungen möglich sein soll (die Genehmigungen müssen dann später nachgereicht werden).

(2) Bei unkomplizierten Gründungen (Bargründung und bis zu 3 Gesellschafter) soll eine notarielle Beurkundungspflicht der Satzung entfallen. Nur eine Beglaubigung der Unterschriften der Gesellschafter wäre notwendig.

(3) Der "gutgläubige Erwerb" von GmbH-Anteilen soll zukünftig möglich sein. Das Ziel ist, die Übertragung älterer GmbH Anteile zu vereinfachen und rechtssicherer zu gestalten. Auch ist die leichtere Aufteilung, Zusammenlegung und Übertragung der GmbH-Anteile an Dritte vorgesehen.

(4) Die Rückzahlung der Stammeinlage an einen Gesellschafter (z.B. durch Kauf einer in dessen Eigentum stehenden Maschine) soll nicht mehr als verdeckte Sacheinlage gelten, wenn der Gegenstand werthaltig ist.

(5) Der Gesetzgeber hat das Cash-Pooling auf eine gesetzliche Grundlage gestellt und das Eigenkapitalersatzrecht dereguliert.

III. Trennung von Verwaltungssitz und Satzungssitz

Die Verlegung des Verwaltungssitzes ins Ausland wird ermöglicht. Nach der beabsichtigten Streichung des § 4a Abs. 2 GmbHG sollen GmbHs einen Verwaltungssitz wählen können, der nicht mit dem Satzungssitz übereinstimmt. Die Rechtsform der GmbH kann daher zukünftig auch für (Tochter-) GmbHs mit Sitz im Ausland genutzt werden.

IV. Haftungsverschärfung für Gesellschafter und Geschäftsführer

Die Haftung für Gesellschafter und Geschäftsführer soll verschärft werden. Gesellschafter sollen im Falle der Führungslosigkeit der GmbH insolvenzantragspflichtig und anstelle des fehlenden Geschäftsführers zum Empfang von Zustellungen für die Gesellschaft verpflichtet sein. Geschäftsführer sollen persönlich haften, wenn sie Gesellschafter bei der Ausplünderung der GmbH unterstützt.

V. Inkrafttreten

Die Änderungen sollen zum 01.01.2008 in Kraft treten. Da der Bundesrat aber eine umfangreiche und kritische Stellungnahme verfasst hat, dürfte das 2. Halbjahr 2008 wohl realistischer sein. Aufgrund der zahlreichen und u.E. berechtigten Kritik an vielen Detailregelungen ist davon auszugehen, dass der jetzige Entwurf noch zahlreichen Änderungen unterzogen werden wird.

Praxistipp (nach Verabschiedung der Reform):

Machen Sie sich hinsichtlich der für Sie geltenden Haftungsverschärfungen kundig. Überlegen Sie, ob eine Herabsetzung des Stammkapitals sinnvoll sein könnte. Prüfen Sie, ob eine verdeckte Sacheinlage vorliegt und dokumentieren Sie gegebenenfalls die Werthaltigkeit der Sache, um eine mögliche spätere Haftung zu vermeiden.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

► besuchen Sie auch unser Archiv "Newsletter" unter: www.unternehmerrundbrief.de

Herausgeber: **Garben, Schlüter, Schützler & Reiss, Partnerschaftsgesellschaft**
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer

Stolberger Str. 108, 50933 Köln

Homepage: www.gssr.de

Email: info@gssr.de

Bürozeiten: Mo.-Fr.: 9 - 19 Uhr, Sa. n. Vereinbarung

Tel.: (0221) 399 24 - 0

Fax.: (0221) 399 24 - 10

Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden.

