

Erbschaftssteuer muss neu geregelt werden: Betriebe werden höher bewertet

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil vom 31. Januar 2007 festgestellt, dass die gegenwärtige Praxis bei der Erbschaftssteuer verfassungswidrig ist (Az.: 1 BvL 10/02). Das höchste Gericht hat jedoch nicht gesagt, wie die Erbschaftssteuer künftig konkret aussehen soll, das muss der Gesetzgeber bis Ende 2008 regeln. Allerdings hat das Gericht die grobe Richtung vorgegeben. Danach müssen Geld-, Betriebs- und Immobilienvermögen zunächst einmal gleichwertig mit ihren Marktwerten angesetzt werden. Auf dieser Basis kann der Gesetzgeber dann zu „Lenkzwecken“ differenzieren.

Für Unternehmer hat dies zur Folge, dass Betriebsvermögen künftig höher bewertet werden wird als bisher. Experten gehen davon aus, dass bei Personengesellschaften künftig nicht mehr nur die steuerliche Bilanz als Bewertungsgrundlage ausreicht. Vielmehr werden auch Ertragsaussichten und immaterielle Vermögenswerte wie Markenrechte, Lizenzen und Patente in die Bemessungsgrundlagen eingehen. Andererseits dürften Abschreibungsmöglichkeiten, mit denen gerade ertragsstarke Unternehmen bisher Gestaltungsspielräume nach unten nutzten, künftig keine Rolle bei der Festsetzung des Unternehmenswertes mehr spielen.

„Stuttgarter Verfahren“ gestrichen

Das bisher bei Kapitalgesellschaften angewandte „Stuttgarter Verfahren“ – eine Mischung aus Steuerbilanzwert- und pauschalierter Ertragswertrechnung – haben die Karlsruher Richter wegen seiner „großen Streubreite der Steuerwerte im Verhältnis zu den Verkehrswerten“ verworfen.

Auf welche Weise die Unternehmenswerte im Erbfall oder bei Schenkung ermittelt werden, ist bisher noch unklar. Sowohl Wertgutachten als auch statistische Verfahren werden für möglich erachtet. Allgemein wird angenommen, dass der Gesetz-

geber auch weiterhin Abschläge zur Schonung des Betriebsvermögens sowie Freibeträge für Ehegatten und Kinder zulassen wird. Vereinbar mit dem jüngsten Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist aber der aktuelle Entwurf des Gesetzes zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge, bei dem die Erbschaftssteuer gestundet und für jedes Jahr der Fortführung des Betriebes um 10 % ermäßigt werden soll.



Bis Ende 2008 muss die Erbschaftssteuer neu geregelt werden.

Pflichtangaben auf Geschäftskorrespondenz

Seit Anfang 2007 müssen auch E-Mails, Faxe und Postkarten, die beispielsweise für Angebote oder Auftragsbestätigungen eingesetzt werden, die gesetzlichen Pflichtangaben umfassen. Dies fordert ein neues, noch weitgehend unbekanntes Gesetz (Gesetz über das elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister), das aus einer neuen EU-Richtlinie für den elektronischen Postverkehr resultiert.

Davon betroffen ist der gesamte externe Geschäftsverkehr, also jede schriftliche Mitteilung nach außen, wie zum Beispiel Rechnungen, Angebote, Auftrags- und Anfragebestätigungen, Bestell- und Lieferscheine sowie Quittungen - unabhängig davon, an wie viele Empfänger das Schreiben gerichtet ist. Gewerbetreibende, die keine Buß- und Strafgelder riskieren wollen, sollten in ihre Geschäftskorrespondenz folgende Angaben integrieren:

- ▶ Firmenname
- ▶ Ort der Handelsniederlassung
- ▶ Nummer des Handelsregisters
- ▶ sowie des Handelsgerichts

Kleingewerbetreibende müssen überdies eine ladungsfähige Anschrift angeben. Die neuen Anforderungen sind festgelegt im Handelsgesetzbuch (Paragraphen 37a) sowie im GmbH-Gesetz (Paragraph 35a).

Aus dem Inhalt

Nicht vergessen: Der Resturlaub muss weg | Seite 2

Nicht einfach: Kündigung langzeitkranker Mitarbeiter | Seite 3

Nicht verschenken: Vorsteuerabzug bei Beteiligungen | Seite 4

Alte Urlaubstage müssen bis Ende März genommen werden

Was im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) eigentlich als Ausnahme gilt, gehört mittlerweile fast zum guten Ton: der Resturlaub aus dem abgelaufenen Jahr. In vielen Unternehmen ist gerade zum Jahresende Hochbetrieb, so dass die Mitarbeiter noch ausstehende Urlaubstage nicht nehmen können. Das BurlG §7 Abs. 3 sagt jedoch ganz klar, dass der Urlaub im Kalenderjahr gewährt und auch genommen werden muss.

Pech für den Mitarbeiter, Glück für den Chef, wenn das nicht der Fall war? Nein! Keine Regel ohne Ausnahme. Der so genannte Resturlaub kann in das Folgejahr übertragen werden.

Voraussetzung sind „dringende betriebliche Gründe“ oder aber wichtige „Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen“. Dies gilt zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter zum Jahresende erkrankt und daher den noch verbleibenden Urlaub nicht nehmen kann. Gemäß Gesetz kann der Urlaub jedoch nur bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden, danach verfällt er. Arbeitgeber sind

daher gehalten, ihren Mitarbeitern in dieser Zeit den noch ausstehenden Urlaub zu gewähren.

Ausnahmen für das Verlängern der Frist gibt es bei Arbeitnehmern in Elternzeit sowie bei Mitarbeitern, die gerade ihren Wehr- oder Zivildienst leisten. Der Resturlaub muss generell komplett innerhalb der Frist bis zum 31. März genommen werden. Ein Resturlaub vom 30. März bis 5. April ist demnach nicht möglich.

Es gibt aber auch die Möglichkeit, dass in Einzel- oder Tarifverträgen die Übertragungsfrist verlängert wird. Dann liegen die „Verfallstermine“ oftmals erst beim 30. Juni oder gar 30. September des Folgejahres. Ein finanzieller Ausgleich für nicht genommenen Urlaubstage ist nicht möglich. Dies wurde im Frühjahr 2006 höchststrichterlich vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) festgestellt. Laut EuGH verstößt eine „Bezahlung“ der nicht genommenen Urlaubstage gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Eine Auszahlung ist laut Urteil nur bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zulässig. Dies besagt auch das BurlG. Wenn wegen der oben genannten Gründe

der Urlaub dem oder auch den Mitarbeitern nicht gewährt werden kann, verlängert sich die Urlaubsfrist automatisch bis zum 31. März des Folgejahres. Besondere Formulare oder anderer bürokratischer Aufwand sind dafür nicht nötig. Um jedoch Unstimmigkeiten und Unmut zu vermeiden, ist es ratsam, jedem Mitarbeiter Anfang Januar kurz schriftlich mitzuteilen, wie viel Tage Resturlaub er noch hat und bis wann dieser zu nehmen ist.



Ist zum Jahresende Hochbetrieb, darf der Urlaub ins neue Jahr übertragen werden.

Impressum



Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden

Redaktion:



Dow Jones News GmbH

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr
Stand: 28. Februar 2007

Urteil zum Betriebsübergang: Mitarbeiter müssen korrekt informiert werden

Arbeitnehmer müssen bei einem Eigentümerwechsel im Betrieb ausführlich über die Rechtsfolgen informiert werden. Ist die Unterrichtung fehlerhaft oder unvollständig, können Beschäftigte auch nach der vierwöchigen Widerspruchsfrist gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Eigentümer vorgehen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht Ende des vergangenen Jahres (Urteil vom 14. Dezember 2006, AZ: 8 AZR 763/05).

Damit bekam ein Arbeitnehmer Recht, der gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses geklagt hatte. Der Kläger war ursprünglich im Geschäftsbereich Wartungsdienst angestellt. Im Dezember 2003 teilte der Arbeitgeber mit, dass der Geschäftsbereich zum 1. Januar 2004 verkauft werde. Nur 11 Monate später meldete der neue Eigentümer des

Geschäftsbereichs Insolvenz an. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Oktober 2004. Er sei beim Betriebsübergang nicht über die schlechte wirtschaftliche Verfassung des neuen Eigentümers informiert worden, so die Begründung. Während die Vorinstanzen die Klage wegen Fristüberschreitung abgewiesen hatten, hat der Arbeitnehmer nun in letzter Instanz Erfolg.

Die Informationen anlässlich des Betriebsübergangs seien allein deswegen schon fehlerhaft gewesen, weil sie nicht korrekt über die Haftung von Käufer und Verkäufer aufgeklärt hätten, so das Bundesarbeitsgericht. Damit sei die vierwöchige Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt worden und der Widerspruch des Klägers daher auch Monate nach dem Betriebsübergang noch zulässig.

Kündigung von langzeitkranken Mitarbeitern zulässig: Arbeitsgerichte legen strenge Maßstäbe an

Arbeitnehmer melden sich immer seltener krank. Im Jahr 2005 fielen von 1.000 Beschäftigten statistisch nur 33 wegen Arbeitsunfähigkeit aus. 1990 waren es im Jahresdurchschnitt noch 52. Diese Entwicklung ist nach Ansicht von Gesundheitsexperten auf die verbreitete Angst vor einer Entlassung zurückzuführen.

Tatsächlich ist die Kündigung von dauerkranken Arbeitnehmern zulässig. Auch eine Abmahnung müssen Arbeitgeber vor einer krankheitsbedingten Kündigung nicht aussprechen. In Betrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz greift (also in der Regel ab einer Größe von 10 Beschäftigten), gelten für die krankheitsbedingte Kündigung allerdings strenge Maßstäbe.

Damit die Kündigung vor Gericht Bestand hat, müssen 3 Voraussetzungen erfüllt sein. 1. muss der Arbeitgeber belegen können, dass sich der Gesundheitszustand des Beschäftigten aller Voraussicht nach nicht bessern wird. 2. muss die Erkrankung betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigen und 3. müssen die Richter prüfen, ob die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz der bestehenden Beeinträchtigungen dem Arbeitgeber nicht doch zuzumuten ist. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer schwer-

behindert ist. Zudem spielt es eine Rolle, ob der gekündigte Arbeitnehmer in der Vergangenheit wegen häufiger Kurzerkrankungen ausgefallen ist oder wegen einer lang andauernden Krankheit.



Auch Langzeitkranke haben einen hohen Kündigungsschutz.

So können häufige Fehlzeiten für eine schlechte Grundverfassung des Beschäftigten sprechen, die weitere Ausfälle für die Zukunft erwarten lässt. Wenn ein Arbeitnehmer in einem Jahr dagegen mehrere Wochen wegen einer Grippe, eines Beinbruchs und eines Magen-Darm-Infekts ausgefallen ist, spricht dies eher für eine Ansammlung unglücklicher Umstände, die sich kaum wiederholen wird.

Bei einer Dauererkrankung muss der Beschäftigte im Kündigungsschutzverfahren belegen, dass mit einer baldigen Genesung zu rechnen ist. Dazu muss er notfalls die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Ist ein Mitarbeiter wegen eines Arbeitsunfalls dauerhaft erkrankt, kann grundsätzlich nicht krankheitsbedingt gekündigt werden.

Ist nicht damit zu rechnen, dass der Arbeitnehmer künftig seltener wegen Krankheit fehlt, muss der Arbeitgeber die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen belegen. In der Regel halten die Gerichte eine krankheitsbedingte Kündigung erst dann für wirtschaftlich begründet, wenn der Arbeitgeber in 2 aufeinander folgenden Jahren für jeweils mehr als 6 Wochen das Entgelt für einen erkrankten Arbeitnehmer fortzahlen musste.

Bei einer Langzeiterkrankung ist eine Kündigung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann im betrieblichen Interesse begründet, wenn der Arbeitnehmer voraussichtlich nicht innerhalb der kommenden 2 Jahre nach dem Kündigungstermin wieder arbeiten kann. Fehlzeiten vor Ausspruch der Kündigung dürfen nicht zu dem Zweijahreszeitraum hinzu gezählt werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. April 2002, AZ: 2 AZR 148/01).

Bewertungssystem hilft bei Innovationsvorhaben

Dem Bochumer Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) zufolge ist in Deutschland nur jedes 16. der eingeleiteten Innovationsprojekte auf dem Markt erfolgreich. Dies ist das Ergebnis einer kürzlich erfolgten Studie. So sei die Technik oft zu einseitig und orientiere sich nicht am Markt. Zudem verlängerten ungeklärte Zuständigkeiten nicht selten die Entwicklung und führten letztlich zum Scheitern der Projekte.

Die deutschen Unternehmen befinden sich zwar in der Rangliste der Patentanmeldungen international in der Spitzengruppe, jedoch finden nur etwa 13 % aller neuen Produktvorschläge auch den Weg auf den Markt. Die Bochumer Wissenschaftler fanden

heraus, dass sich die tatsächlichen „Big Ideas“ nur schwer durchsetzen können. Oftmals würden Produktideen, die sich später als erfolgreiche Innovationen erwiesen, zunächst nicht erkannt und aussortiert.

Der Studie zufolge fehlen für Innovationen häufig schon die Anlaufstellen im Unternehmen oder die Zuständigkeiten sind ungeklärt. Die Ideengeber seien nicht selten auf sich allein gestellt und aufgrund fehlender Unterstützung überfordert und frustriert. So beklagen 53 % der Befragten, dass den Entscheidungsträgern die Zeit fehlt, sich mit den Ideen der Mitarbeiter zu beschäftigen. Rund 42 % kritisieren, dass die Chancen einer Innovation unter-, deren Risi-

ken hingegen überbewertet werden. Das IAI hat nun auf Basis der Studienergebnisse ein Bewertungssystem entwickelt, das Unternehmen dabei hilft, Fehler bei der Beurteilung neuer Ideen zu vermeiden und die begrenzten Innovationsmittel auf Erfolg versprechende Vorhaben zu konzentrieren. Die Wissenschaftler geben Hinweise zur Gewinnung erfolgskritischer Informationen sowie zur Gestaltung innovationsfördernder Rahmenbedingungen.

Studie und Bewertungssystem gibt es für 15 EUR beim IAI.
E-Mail: info@iai-bochum.de

Achtung: Im Laden gilt die „Verkehrssicherungspflicht“

Kommt ein Kunde oder Gast in einem Ladenlokal zu Schaden, stellt sich meist ganz schnell die Frage nach der Haftung des Betreibers. Hat er seinen Verkehrssicherungspflichten genügt oder nicht? Tatsächliche oder vermeintliche Verletzungen der Verkehrssicherungspflicht sind häufig Gegenstand von rechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Ladenbesitzern und ihren Kunden.

Viele Ladenbesitzer achten deshalb peinlich genau darauf, potenzielle Unfallquellen auszuschließen. Dabei müssen Ladenlokalbesitzer nicht nur an die Gefahren denken, welche der gesunde Menschenverstand schon aufzeigt, sondern auch an solche, mit denen Gäste oder Kunden gar nicht rechnen müssen oder können.

Das legt ein aktuelles Urteil zu einem Fall nahe, bei dem ein Besucher einer Spielhalle beim Verlassen der Spielkabine über ein Kabel gestürzt war. Das Kabel war an einen Staubsauger angeschlossen, mit dem eine Putzfrau während des Betrie-

bes den Boden reinigte. Der Spieler verletzte sich erheblich und verklagte den Spielhallenbetreiber auf Schadenersatz.

Er machte geltend, dass er das auf dem Boden liegende Kabel wegen der schlechten Beleuchtungsverhältnisse in der Spielhalle nicht habe bemerken können. Zudem wäre das schwarze Kabel auf dem dunklen Belag nicht zu sehen gewesen. Der beklagte Spielhallenbetreiber wandte ein, dass der Unfallort durch Leuchten sowie durch Tageslicht aus zwei Fenstern ausreichend ausgeleuchtet gewesen sei.

Die Richter des Oberlandesgerichts Köln entschieden zu Gunsten des Unfallopfers (Az.: 19 U 193/05). Nach ihrer Auffassung sind Betreiber von Ladenlokalen verpflichtet, Besucher vor Gefahren zu schützen. Das treffe selbst für Gefahren zu, mit denen bei Besuch der Örtlichkeit unter normalen Umständen nicht zu rechnen sei. Innerhalb des Vertragsverhältnisses zwischen Lokalbesitzer und Gast sei die Verkehrssicherungspflicht eine Vertragspflicht. Gegen diese Pflichten habe der Spielhallenbetreiber versto-

ßen, denn die Reinigungskraft habe als Erfüllungsgehilfin ihres Auftraggebers eine Stolperfalle geschaffen.



Potenzielle Unfallgefahren sollten schnell beseitigt werden, sonst kann es teuer werden.

Für betroffene Unternehmer bleibt auch nach diesem Urteil erneut nur die Konsequenz, offensichtliche und auch versteckte Gefahrenquellen zu vermeiden und zu beseitigen, denn sonst kann es teuer werden.

Wann sind Beteiligungen vorsteuerabzugsfähig?

Ist das Erwerben, Halten und Veräußern von gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen eine unternehmerische Tätigkeit? Zu dieser Frage hat sich das Bundesfinanzministerium in einem aktuellen Schreiben (IV A 5-S 7300-10/07) geäußert. Die Frage ist insofern von Relevanz, als sie darüber entscheidet, ob ein Vorsteuerabzug möglich ist oder nicht.

Für Selbstständige und Freiberufler stellt sich die Frage ganz praktisch, beispielsweise wenn sie Beteiligungen an anderen Unternehmen erwerben, sei es über Private Equity oder mittels eines Fonds. Das gilt auch für die Beteiligung an einer Einkaufs- und Liefergenossenschaft, an einem Zulieferer oder an einem Wettbewerber.

Grundsätzlich stellt das Erwerben, Halten und Veräußern von gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen keine unternehmerische Tätigkeit im Sinne des Umsatzsteuerrechts dar, hat der Europäische Gerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung entschieden. Wer sich an einer Perso-

nen- oder Kapitalgesellschaft beteiligt, übt zwar eine „Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen“ und damit eine unternehmerische Tätigkeit aus.

Achtung:

Grundsätzlich stellt das Erwerben, Halten und Veräußern von gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen keine unternehmerische Tätigkeit dar.

„Gleichwohl ist er im Regelfall nicht Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, weil Dividenden und andere Gewinnbeteiligungen aus Gesellschaftsverhältnissen nicht als umsatzsteuerliches Entgelt im Sinne eines Leistungsaustausch anzusehen sind“, so das Finanzministerium. Aber: Um eine unternehmerische Tätigkeit handelt es sich immer dann, wenn die Beteiligung nicht um ihrer

selbst willen – also aus dem Wunsch, Dividenden zu erzielen – gehalten wird, sondern zum Zweck der Förderung einer bestehenden oder beabsichtigten unternehmerischen Tätigkeit. Wer als Unternehmer eine Beteiligung erwirbt, um sich günstige Einkaufskonditionen, Einfluss auf potenzielle Konkurrenten oder vorteilhafte Absatzkonditionen zu sichern, handelt unternehmerisch.

Das Gleiche gilt, wenn er in dem Beteiligungsunternehmen einen unternehmerischen Einfluss ausübt, der über das Maß eines Gesellschafters oder Aktionärs hinausgeht beziehungsweise administrative, finanzielle, kaufmännische oder technische Dienstleistungen erbringt.

Soweit eine unternehmerische Tätigkeit vorliegt, sind Vorsteuern abziehbar. Werden sowohl unternehmerische als auch nicht unternehmerische Beteiligungen gehalten, ist bei den Kosten eine strikte Trennung geboten, unterstreicht das Bundesfinanzministerium.