

MANDANTEN . BRIEF

Nachrichten aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht

Ausgabe 4/2007

Für Mandanten der BDO Heßler Mosebach AG und der BDO Deutsche Warentreuhand AG

Sehr geehrte Mandanten,

Das Renteneintrittsalter wurde auf 67 Jahren festgesetzt. Ob diese Maßnahme angesichts einer deutlich verlängerten Lebenserwartung und dramatisch verringerten Geburtenzahlen ausreicht, kann bezweifelt werden. Daher sind Überlegungen einer ergänzenden Versorgung unumgänglich. Unser Leitartikel diskutiert die Frage, ob die betriebliche Altersvorsorge oder die Riester-Rente das richtige Mittel ist.

Die Auslagerung von betrieblichen Funktionen auf andere Unternehmen (Outsourcing) gilt als eines der wichtigsten Mittel zur Effizienzsteigerung. Aus arbeitsrechtlicher Sicht müssen dabei viele Sachverhalte berücksichtigt werden. Welche Informationspflichten zu erfüllen sind, haben wir für Sie zusammengestellt. Es gibt noch andere wichtige Ereignisse: Der FC Hansa Rostock steht vor dem Aufstieg in die 1. Bundesliga. Wir drücken die Daumen.

Der G8-Gipfel wirft seine mächtigen Schatten voraus. Mecklenburg-Vorpommern wird Anfang Juni im Mittelpunkt der Weltöffentlichkeit stehen. Wir hoffen natürlich, dass die positiven Nachrichten überwiegen.

Die Unternehmensteuerreform wird in den politischen Gremien schlussverhandelt. Hier stehen eine Reihe einschneidende Änderungen ins Haus. Wir werden berichten.

Rostock, 25.4.2007



Armin Heßler
Wirtschaftsprüfer Steuerberater

Vorschau auf Steuertermine im Monat Mai 2007

10. Mai: Umsatzsteuer, Lohnsteuer, Kirchensteuer- und Getränkesteuer, Vergnügungssteuer (Die dreitägige Zahlungsschonfrist endet am 14.05.)

Betriebliche Altersversorgung oder Riester-Rente?

Wer für den Ruhestand Vorsorge treffen möchte, steht zunächst vor der Frage welche Form der Altersversorgung die richtige ist. Abhängig vom Familienstand, dem persönlichen Einkommen, der beruflichen Tätigkeit sowie anderer individueller Faktoren bietet sich der Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) oder einer Riester-Rente an. Seit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes zählen beide Varianten zur zweiten Schicht der Altersvorsorgeprodukte. Allerdings gibt es grundlegenden Unterschiede zwischen der betrieblichen Altersvorsorge und der Riester-Rente.

Betriebliche Altersversorgung

In die betriebliche Altersversorgung (bAV) über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds können jährlich Beiträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung steuerfrei eingebracht werden. Dies entspricht derzeit einem jährlichen Beitrag von bis zu EUR 2.520. Interessant für Personen mit höherem Verdienst ist, dass Beiträge aus Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze auch nach 2008 sozialabgabenfrei bleiben. Die späteren Rentenleistungen sind als sonstige Einkünfte im Rahmen der nach gelagerten Besteuerung mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern. Die bAV bietet allen Erwerbstätigen aufgrund ihrer vielfältigen Varianten eine gute Möglichkeit, steuerbegünstigt für das Alter vorzusorgen. Die Verlagerung der Steuerlast in das Alter ist gerade für Höherverdienende von besonderem Vorteil, da für sie dann in der Regel ein ge-

Inhalt

- Betriebliche Altersversorgung oder Riesterrente
- Umfassende Informationspflicht bei Betriebsübergang
- Gesetz zur Förderung von Rußpartikelfiltern
- Überstundenvergütung eines leitenden Angestellten als vGA
- Aufbewahrung von Gesundheitsakten in der Personalakte
- Fortbildung als Werbungskosten
- Aufrechnung im Insolvenzverfahren
- Bewirtungsaufwendungen
- Gewerbeverlustr

ringerer Steuersatz gilt als in der Aktivzeit.

Riester-Rente

Die Eigenbeiträge fließen aus den bereits versteuerten Nettoeinkommen in die Versorgung ein. Im Gegenzug werden Zulagen und gegebenenfalls Sonderausgabenabzug gewährt. Um die vollen Zulagen zu erhalten, ist ein Mindesteigenbeitrag (Eigenanteil zzgl. Zulage) in Höhe von 3 Prozent (ab 2008 in Höhe von gleich bleibend vier Prozent) des jeweiligen rentenversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens zu zahlen. Der Höchstbeitrag ist auf EUR 1.575 jährlich (ab 2008 auf konstant EUR 2.100) begrenzt. Die Leistungen in der Rentenphase unterliegen, wie in der bAV, der nach gelagerten Besteuerung. Eine Kapitalauszahlung von 30 Prozent ist bei Rentenbeginn förderunschädlich möglich. Besonders Familien mit Kindern erzielen mit der Riester-Rente eine optimale Förderung durch Zulagen.

Umfassende Informationspflichten bei einem Betriebsübergang

Beim Verkauf von Betrieben oder Geschäftsbereichen, dem Outsourcing von Aufgaben und den damit verbundenen Umstrukturierungen spielen arbeitsrechtliche Aspekte eine wichtige Rolle. In vielen Fällen führen solche Veränderungen zu einem so genannten Betriebsübergang, an den das Gesetz besondere Rechtsfolgen knüpft. Gemäß § 613a BGB tritt der neue Betriebsinhaber in alle Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Er übernimmt dabei gegenüber den Arbeitnehmern sämtliche Verbindlichkeiten des bisherigen Arbeitgebers, einschließlich Ansprüchen aus rückständigen Entgeltforderungen, Zeitguthaben, Anwartschaften aus betrieblichen Versorgungszusagen. Allerdings können betroffene Arbeitnehmer den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber durch einen Widerspruch verhindern. Der Arbeitgeber oder der neue Inhaber muss die von einem Be-

triebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über Details des Betriebsübergangs unterrichten. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung erklärt werden. Die Rechtsprechung stellt mittlerweile höchste Anforderungen an den Inhalt der Unterrichtung. Konsequenz einer fehlerhaften Unterrichtung ist, dass die Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zeitlich unbegrenzt auch noch nachträglich widersprechen können.

In mehreren seit dem Sommer 2006 ergangene höchstrichterlichen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht betont, dass das Unterrichtungsschreiben die Arbeitnehmer über den Grund und den Zeitpunkt des Betriebsübergangs, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen informieren

muss - und zwar sorgfältig und bis in die letzten mitgeteilten Einzelheiten zutreffend. (So hatte das Gericht in einem Fall beanstandet, dass die Bezeichnung des Erwerbers in dem Unterrichtungsschreiben fehlerhaft gewesen sei, der Name des Geschäftsführers war mit Jochen statt Joachim angegeben und der Firmensitz nicht mit vollständiger Adresse genannt). Auch müssen die Hinweise über rechtliche Folgen präzise sein und dürfen keine juristischen Fehler enthalten. Zu guter Letzt verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass die Unterrichtung für eine Laien verständlich und keineswegs zu lang sein darf. Dabei muss sie zugleich umfassend sein und die Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsverhältnisses berücksichtigen. Diese Anforderungen sind in vielen Fällen nur schwer miteinander vereinbar.

Überstundenvergütung eines leitenden Angestellten als verdeckte Gewinnausschüttung

Werden Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft auch für diese als Geschäftsführer tätig, sind Zahlungen der Gesellschaft an sie stets darauf zu untersuchen, ob es sich um verdeckte Gewinnausschüttungen (vGA) und damit um Einkünfte aus Kapitalvermögen handelt. Solche vGA sind bei der Gesellschaft steuerlich nicht abzugsfähige Gewinnverwendungen, während sie beim Gesellschafter als Gewinnaus-

schüttungen dem sog.

Halbeinkünfteverfahren unterliegen und damit zur Hälfte steuerpflichtig sind. Aus dieser unterschiedlichen Behandlung (hälftige Steuerpflicht beim Gesellschafter, kein Abzug bei der Gesellschaft) ergibt sich in der Regel ein Nachteil im Vergleich zur Behandlung der Zahlungen als abzugsfähige Betriebsausgaben der Gesellschaft. vGA

sind dabei dann gegeben, wenn die Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter außerhalb der gesellschaftsrechtlichen Gewinnverteilung einen Vermögensvorteil zuwendet, der seinen Anlass - oder zumindest seine Mitveranlassung - im Gesellschaftsverhältnis hat. Das ist der Fall, wenn ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer den Vorteil einem Nichtgesellschafter nicht zugewendet hätte.

Gesetz zur Förderung von Rußpartikelfiltern beschlossen

Am 09.03.2007 hat der Bundesrat (Bundesratdrucksache 140/07) dem Gesetz zugestimmt, das den nachträglichen Einbau von Rußpartikelfiltern in Diesel-PKW steuerlich fördert. Die beabsichtigte Gesetzesänderung ist nun Realität geworden und wie geplant zum 01.04. in Kraft getreten.

Danach wird bei Einbau eines solchen Rußpartikelfilters die Kraftfahrzeugsteuer um bis zu 330 EUR gemindert. Im Gegenzug müssen diejenigen, deren Diesel-Fahrzeuge nicht den voraussichtlichen Euro-5-Grenzwert für Partikelmasse (0,005 g/km) einhalten, künftig mit höheren Steuern rechnen. Lediglich Oldtimer sind von dieser Regelung ausgenommen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) sind Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit an Gesellschafter-Geschäftsführer nicht steuerbefreit, sondern in aller Regel nach Körperschaftsteuerrecht als vGA zu beurteilen. Damit sind sie nach Einkommensteuerrecht bei den Einkünften aus Kapitalvermögen und nicht bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit des Gesellschafter-Geschäftsführers zu erfassen. Diese Beurteilung gilt im Grundsatz gleichermaßen für beherrschende wie für

nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer.

Der BFH hat nun mit Urteil vom 13.12.2006 (Az. VIII R 31/05) entschieden, dass bei Überstundenvergütungen auch dann eine vGA vorliegen kann, wenn der Gesellschafter nicht als Geschäftsführer, sondern als leitender Angestellter für die Gesellschaft tätig ist. Zwar geht auch der BFH davon aus, dass sich ein Geschäftsführer regelmäßig in anderer Weise als ein "normaler"

Angestellter mit dem Wohl und Wehe der Kapitalgesellschaft identifiziert. Von ihm wird ein persönlicher Einsatz erwartet, dem in der Regel ein deutlich höheres Gehalt entspricht. Mit dieser besonderen Stellung des Geschäftsführers verträgt sich regelmäßig keine Vereinbarung über die Vergütung von Überstunden, selbst wenn Arbeitszeitvereinbarungen der Organstellung des GmbH-Geschäftsführers zivilrechtlich nicht widersprechen. Aber auch bei ei-

nem als leitenden Angestellten beschäftigten Gesellschafter, so der BFH, ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung der konkreten Umstände zu prüfen, ob die Vereinbarung einer gesonderten Überstundenvergütung nicht mehr dem entspricht, was ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter einer GmbH mit einem fremden leitenden Angestellten vereinbaren würde.

Fortbildungskosten als Werbungskosten

Bildungsaufwendungen können nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) Werbungskosten sein, sofern sie beruflich veranlasst sind. Eine berufliche Veranlassung ist gegeben, wenn ein objektiver Zusammenhang mit dem Beruf besteht und die Aufwendungen subjektiv zu seiner Förderung getätigt werden. Auch Aufwen-

dungen für einen Lehrgang können demnach als Werbungskosten abgezogen werden, vorausgesetzt es besteht ein konkreter Zusammenhang mit der Berufstätigkeit. Dies beurteilt sich anhand der Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Gleiches gilt für die Frage, ob die mit dem Lehrgang verbundenen Reisekosten abziehbar sind. Ein Abzug kann nicht allein deshalb versagt werden, weil die Bildungsmaßnahme im Ausland stattgefunden hat - auch wenn Auslandslehrgänge in der Regel streitanfälliger sind als vergleichbare Veranstaltungen im Inland. Der vollständige Abzug setzt aber stets vor-

aus, dass die Reise (nahezu) ausschließlich der beruflichen Sphäre zuzuordnen ist, d.h. ihr ein unmittelbarer beruflicher Anlass zugrunde liegt. Die Verfolgung privater Reiseinteressen wie Erholung, Bildung und „Horizontenerweiterung“ darf nicht den Schwerpunkt der Reise bilden. In Streitfällen steht regelmäßig der Nachweis der beruflichen Veranlassung im Mittelpunkt. Da der Steuerpflichtige einen steuerwirksamen Werbungskostenabzug begehrt, trifft ihn das Risiko des nicht ausreichenden Nachweises.

Aufbewahrung von Gesundheitsdaten in der Personalakte

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sensible Gesundheitsdaten über den Arbeitnehmer in besonderer Weise aufzubewahren. Sie sind gegen zufällige Kenntnisnahme, etwa durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, zu schützen. Der informationsberechtigten Personenkreis ist zu beschränken. Umgekehrt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beseitigung der (vor unbefugter Einsichtnahme) ungeschützten Aufbewahrung seiner Gesundheitsdaten in der Personalakte. Dem steht auch nicht das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen. Denn die Personalakte bleibt vollständig. Bei berechtigtem Anlass können der Umschlag geöffnet und die Daten eingesehen werden.

(BAG, Urteil v. 12. September 2006 - 9 AZR 271/06)

Aufrechnung gegen Vorsteuer- vergütungsanspruch im Insol- venzverfahren

Einzelne Vorsteuerbeträge begründen keinen Vergütungsanspruch, sondern sind unselbständige Besteuerungsgrundlagen, die bei der Berechnung der Umsatzsteuer mitberücksichtigt werden und in die Festsetzung der Umsatzsteuer eingehen. Aus einer Umsatzsteuer-Voranmeldung für einen Besteuerungszeitraum nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, die zu einer Steuerschuld führt, können daher einzelne Vorsteuerabzüge aus Leistungen, die vor der Insolvenzeröffnung erbracht worden sind, nicht ausgeschieden und durch Aufrechnung zum Erlöschen gebracht werden.

BUNDESFINANZHOF Aktuell

Urteil vom 16. Januar 2007

VII R 4/06

Vorinstanz: FG Nürnberg vom 11. Oktober 2005 II 426/2003 (EFG 2006, 1139)

Bewirtungsaufwendungen können bei variablem Gehalt Werbungskosten sein

Der BFH hat seine jüngste Rechtsprechung zur Abgrenzung von Werbungskosten und nicht abzugsfähigen Kosten der privaten Lebensführung bei Bewirtung von Gästen anlässlich persönlicher (Geburtstag, Beförderung, Jubiläum) fortgeführt. Danach ist der Anlass der Feier zwar ein erhebliches Indiz, nicht aber das allein entscheidende Kriterium für die Beurteilung der Abziehbarkeit

von Bewirtungsaufwendungen. Trotz eines herausgehobenen persönlichen Ereignisses kann sich die berufliche Veranlassung der Aufwendungen aufgrund der Gesamtwürdigung aus den übrigen Umständen des Einzelfalls ergeben.

Urteil vom 1. Februar 2007 VI R 25/03

Gewerbeverlust: Keine Unternehmensidentität bei neuem Franchisevertrag

Schließt ein Franchisenehmer sein bisheriges Einzelhandelsunternehmen und eröffnet er an einem anderen Ort eine neues Einzelhandelsunternehmen, so führt allein der Umstand, dass das neue Geschäft zur gleichen Unternehmensgruppe gehört und der neue Franchisevertrag weitgehend dem bisherigen entspricht, noch nicht zur Unternehmensidentität i.S. von § 10a GewStG.

Urteil vom 7. November 2006

VIII R 30/05

Terminankündigung

Unternehmensteuerreform 2008

Das Steuerreformpaket bringt umfangreiche Neuerungen für Gewerbetreibende und Freiberufler. Viele althergebrachten steuerlichen Gestaltungen werden obsolet. Vollkommen neue Überlegungen müssen angestellt werden werden.

In diesem Seminar erfahren Sie einen ersten Überblick über die Veränderungen.

Referenten:

- Armin Heßler,
Wirtschaftsprüfer Steuerberater und
- Petra Mosebach
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin

Ort: Rostock, Marienehe, AFZ

Termin: 8. Mai 2007, 19 Uhr

Veranstalter:

Unternehmerverband Rostock und Umgebung

Telefon 0381 / 24 25 80

uv.info@unternehmerverband-rostock.de

Ansprechpartnerin: Frau Laser

Anmeldungen bitte über den Unternehmerverband.

Sollten Sie Interesse an einem der o. g. Urteile oder Schreiben haben, können Sie diese gerne bei uns unter der Telefonnummer 0381 / 49 30 28-0 bestellen.

Die Informationen in diesem Mandantenrundsreiben wurden sorgfältig ausgewählt und zusammengestellt. Doch beachten Sie bitte, dass dieser Service weder eine Beratung ersetzt, noch einen Beratervertrag darstellt. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Gewährleistung für die Richtigkeit oder Aktualität der hier wiedergegebenen Informationen übernehmen.

Bei einem steuerlichen Problem vereinbaren Sie deshalb einen Termin in unserem Büro. Nur hier erhalten Sie eine verbindliche Beratung, die auf Ihr persönliches Anliegen bezogen ist.

Hans-Georg Göken
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Telefon:0381/493028-65
Hans-Georg.Goeken@bdo.de
Ruth Velke
Wirtschaftsprüferin
Telefon: 0381/4930-28-61
Ruth.Velke@bdo.de

Ingrid Dotzlaff
Steuerberaterin
Telefon: 0381/493028-19
Ingrid.Dotzlaff@bdo.de
Petra Karsupke
Steuerberaterin
Telefon: 0381/493028-35
Petra.Karsupke@bdo.de

Armin Heßler
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Telefon:0381/493028-11
Armin.Hessler@bdo.de
Petra Mosebach
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin
Telefon :0381/493028-10
Petra.Mosebach@bdo.de
Andreas Hidde
Steuerberater
Telefon: 0381/493028-12
Andreas.Hidde@bdo.de
Daniela Weinert
Steuerberaterin
Telefon: 0381/493028-22
Daniela.Weinert@bdo.de

Baby - Boom



Unsere Mitarbeiterin Katja Zacharias eröffnete das Baby-Boom Jahr 2007. Wir wünschen Ihr und Ihrem Kind Celi-na alles Gute.

Zwei weitere weitere Mitarbeiterinnen aus unserem Haus erwarten in diesem Jahr Nachwuchs.

