



VOLKELT

Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH
und der Unternehmersgesellschaft

**KEINE ZEIT
ZUM „INFORMIEREN“?**
Ab sofort
nur noch 2 Seiten:
schnell, präzise
und noch kürzer.

Freitag, 4.5.2012

www.GmbH-GF.de

18. KW 2012

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

über die möglichen Folgen des neuen AGG-Urteils des BGH haben wir bereits berichtet (z. B. der ausführliche Beitrag auf unserer Homepage). **Fazit:** Das AGG gilt auch für Geschäftsführer. Noch stehen die Folgen nur „auf dem Papier“. Aber die neue Realität wird sehr schnell kommen. Stellen Sie sich darauf ein, dass eine kleine Heerschar findiger Juristen bereits in den Startlöchern steht, um die Rechtslage für sich und ihre Mandanten zu nutzen.

Das wird ähnliche Ausmaße annehmen wie die vielen Verfahren zur gerichtlichen Durchsetzung des AGG für andere Arbeitnehmer. Und das bedeutet im Klartext: Gibt es auch nur den kleinsten Anschein eines Vergehens gegen das AGG, wird für den Arbeitgeber eine Entschädigungszahlung fällig. Geht man davon aus, dass jährlich auch ca. 15.000 Geschäftsführer-Stellen neu besetzt werden müssen, kann man sich bereits jetzt ausmalen, was das für Dimensionen annehmen wird: Bereits das Ausschreibungsverfahren kann auf „Korrektheit“ geprüft werden, die Stellenbeschreibung, das gesamte Einstellungsverfahren und die Ablehnungsgründe („*zujung*“, „*keine Frau*“) kommen auf den Prüfstand.

Für die Praxis: Spätestens wenn es in Ihrer GmbH einen Wechsel an der Spitze gibt, werden Sie mit den Folgen dieser neuen Rechtslage konfrontiert. Behalten Sie das im Hinterkopf, wenn es soweit ist. Soviel steht fest: Fehler werden teuer – denn geht es erst einmal zum Gericht, geht es auch gleich um einen hohen Streitwert. Sie sollten sich also bei einer Neueinstellung professionell absichern. Etwa hier bei uns.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Terminsache 31.5.2012 – Meldepflicht für Auslandsinvestitionen

Unternehmen müssen einige ihrer Auslandsinvestitionen dem Finanzamt melden und zwar die Investitionen aus dem Jahr 2011 bis spätestens 31.5.2012. Die Meldung muss unaufgefordert 5 Monate (bisher: 1 Monat) nach Ablauf des Kalenderjahres der Investition beim Finanzamt eingehen. Die Frist kann nicht verlängert werden. Verstoßen Sie gegen diese Vorschrift, kann das Finanzamt Bußgeld verhängen (§ 138 Abs. 2 AO).

Für die Praxis: Wenn Sie 2011 im Ausland investiert haben, sollten Sie zusammen mit dem Steuerberater prüfen, ob Ihre GmbH bzw. Sie persönlich meldepflichtig sind. Das betrifft: Die Gründung und den Erwerb von Betriebsstätten im Ausland, die Beteiligung an ausländischen Personengesellschaften oder deren Aufgabe und Änderung, der Erwerb von Beteiligungen an einer ausländischen (beschränkt steuerpflichtigen) Körperschaft, Personenvereinigung und Vermögensmasse bei unmittelbarer Beteiligung von mindestens 10 % oder mittelbarer Beteiligung von mindestens 25 % am Kapital oder Vermögen oder wenn die Summe der Anschaffungen aller Beteiligungen mehr als 150.000 EUR beträgt.

+ + +

Finanzamt darf bei Änderung der Vertragsgrundlagen nicht einfach eine verdeckte Gewinnausschüttung unterstellen

Laut Bundesfinanzhof (BFH) ist es unterdessen ständige rechtliche Übung, dass bei einer Änderung der Vertragsgrundlagen in der Beziehung zwischen den Gesellschaftern und der GmbH nicht einfach eine verdeckte Gewinnausschüttung unterstellt werden kann, wenn es dabei zu Abweichungen von der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung kommt. Das gilt insbesondere bei Änderung einer Rechtsverordnung, auf der die vertragliche Vereinbarung beruht (BFH, Beschluss vom 25.1.2012, I B 17/11).

Für die Praxis: Im Urteilsfall ging es um eine Energieversorgungs-GmbH, die auf der Grundlage einer Rechtsverordnung Leistungen (Strom, Netz, Straßenbeleuchtung) an die Stadt erbrachte und diese auf der Grundlage der dafür geltenden Rechtsverordnung abrechnete. In der Zwischenzeit wurden die Rechtsverordnung geändert und nach den höheren Tarifen abgerechnet. Im Vertrag zwischen der Stadt und dem Stromversorger wurde aber nicht auf die neue Fassung der Rechtsverordnung verwiesen. Dazu der BFH: Es ist für alle Parteien – auch das FA – offensichtlich, dass nach der neuen Rechtsverordnung abgerechnet werden muss – und für die höheren Gebühren keine vGA angesetzt werden kann.

+ + +

Kündigung wegen Stalking geht auch ohne Abmahnung

Ignoriert ein Arbeitnehmer hartnäckig den Wunsch einer Mitarbeiterin, außerbetriebliche Kontakte zu unterlassen, liegt darin ein Stalking-Vergehen, das eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Im schweren Fall ist das nach neuester BAG-Rechtsprechung sogar ohne vorherige Abmahnung möglich (BAG, Urteil vom 19.4.2012, 2 AZR 258/11).

Für die Praxis: Für Sie als Arbeitgeber ist im Stalking-Fall Eile geboten, wenn die gestalkte Arbeitnehmerin ansonsten Schaden nimmt oder von sich aus kündigt. Dann müssen Sie schnell handeln, also eventuell auch ohne vorherige Abmahnung. Möglich ist das z. B., wenn der stalkende Arbeitnehmer bereits vorher andere Arbeitnehmerinnen belästigt hat und von Ihnen aufgefordert wurde, dies zu unterlassen (Wiederholungsfall).

+ + +

Ansparrücklage in der GmbH & Co. KG gibt es nur für tatsächliche Unternehmensgründer

Die Ansparrücklage für Unternehmensgründer (§ 7 g Abs. 7 EStG alte Fassung) gibt es nur dann für eine GmbH & Co. KG, wenn sämtliche Komplementäre der Gesellschaft, die natürliche Personen sind, zugleich auch selbst Unternehmensgründer sind. Ist eine der beteiligten Personen kein Gründer, ist das Finanzamt bereits berechtigt, die eingestellte Rücklage Gewinn erhöhend aufzulösen (BFH, Urteil vom 2.2.2012, IV R 17/09).

Für die Praxis: Statt der Ansparrücklage wird seit 2008 der Investitionsabzugsbetrag gewährt - damit verbunden sind einige veränderte Anspruchsvoraussetzungen. Geregelt werden danach ganz generell die Voraussetzungen der Investitionsförderung für kleinere und mittlere Unternehmen. Die neue Rechtslage gilt einheitlich für alle Unternehmensabschlüsse seit dem Geschäftsjahr 2007.

+ + +

Arbeitgeber muss Ablehnung eines Bewerbers nur ausnahmsweise begründen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hält es grundsätzlich für zulässig, wenn Sie als Arbeitgeber dem Stellenbewerber keine (ausführliche) Begründung für Ihre Ablehnung geben. Nur im Ausnahmefall kann der Bewerber verlangen, dass Sie eine Begründung liefern (EuGH, Urteil vom 19.4.2012, C-415/10).

Für die Praxis: Vorsicht ist z. B. dann angebracht, wenn Sie eine Stelle erneut ausschreiben, weil sich bisher noch kein geeigneter Kandidat vorgestellt hat. Das genau war der Fall über den das Arbeitsgericht Hamburg in der Vorinstanz entschied. Eine abgelehnte Bewerberin klagte wegen Verstoß gegen das AGG, als sie die gleiche Anzeige erneut in der Zeitung las. Fazit: Nur in solchen Fällen, sollten Sie eine Ablehnung begründen („entspricht nicht den Qualifikationen des von uns ausgeschriebenen Stellenprofils“). Ansonsten sollten Sie bei der Ablehnung von Bewerbern keine weiteren Ausführungen herausgeben (vgl. dazu zuletzt Volkelt-Brief Nr. 16/2012, Seite 4)

Firmenwagen: Nur mit steuerwirksamer „Nutzungsvereinbarung“

Fehlt eine klare Nutzungsvereinbarung zur privaten Nutzung des Firmenwagens durch den Gesellschafter-Geschäftsführer, kommt es in der Praxis immer wieder zu Problemen mit dem Finanzamt. In einigen Fällen haben die Finanzbehörden sogar eine verdeckte Gewinnausschüttung unterstellt und nach dem Gemeinen Werts des überlassenen Wirtschaftsgutes zusätzlich Körperschaft und Gewerbesteuer veranlagt.

Mit Zustimmung des BFH. Jetzt hat das BMF mit Verfügung vom 3.4.2012 (IV C 2 S 2742/08/10001) dazu Klarheit gesprochen: Liegt eine übliche Überlassungsvereinbarung (z. B. im Anstellungsvertrag) vor oder wird die Überlassung korrekt gebucht, müssen die Finanzämter die private Überlassung nach der 1%-Methode oder nach Fahrtenbuch versteuern. Nur im Ausnahmefall – also wenn z. B. weder eine schriftliche Vereinbarung vorliegt noch die Privatnutzung verbucht wird, darf das FA eine verdeckte Gewinnausschüttung unterstellen.

Für die Praxis: Am besten ist eine schriftliche Vereinbarung, z. B. im Anstellungsvertrag. Dort sollten Sie auch die steuerliche Behandlung regeln. In der Regel ist die 1%-Methode die günstigere Methode. Wer nur wenig privat fährt (ca. < 5.000 Km pro Jahr) sollte prüfen, ob er mit Fahrtenbuch günstiger liegt.

[BISS ... die Wirtschafts-Satire ... >>](#)