



SOZIETÄT
JÜRGEN GEILING
&
PARTNER GbR

Steuerberater · vereid. Buchprüfer · Rechtsanwälte



Infobrief Polen

Goethestraße 8 Schmidstraße 16
93413 Cham 94234 Viechtach
Tel.: 0 99 71 / 85 19-0 Tel.: 0 99 42 / 94 71-0
Fax: 0 99 71 / 85 19-19 Fax: 0 99 42 / 94 71-10
eMail: cham@jgp.de eMail: viechtach@jgp.de

www.jgp.de
www.infoforum-polen.de

Cham, März 2007

Sehr geehrte Damen und Herren!

1. Steuerkontrolle ein bisschen weniger schrecklich

In der letzten Zeit sind für Steuerpflichtige günstige Novellierungen der gesetzlichen Vorschriften über die Steuerkontrolle und die Abgabenordnung in Kraft getreten, die wichtige Änderungen in Bezug auf die Kontrollen der Finanzkontrollämter einführen.

Zurzeit hat sich die Situation verändert und im Zusammenhang mit der eingeführten Novellierung hat der Steuerpflichtige nach dem Erhalt des Protokolls der Kontrolle, unabhängig davon, wer die Kontrolle durchführt, das Recht auf angemessene Berichtigungen und Vermeidung der steuerstrafrechtlichen Sanktionen.



Dem Steuerpflichtigen wird dadurch auch die Möglichkeit gewährt, schon nach der durchgeführten Kontrolle eine erneute Analyse eines bestimmten Sachverhaltes vorzunehmen und zu entscheiden, ob es für ihn günstiger sein wird, eine Auseinandersetzung über die Bestreitung einer Ausgabe zu führen oder aber seine Steuererklärung zu berichtigen.

2. Vergütung des einzigen Anteilseigners kann als Steueraufwand erfasst werden

In dem Urteil vom 18. Oktober 2006 hat das Hauptverwaltungsgericht entschieden, dass die Aufwendungen der Gesellschaft für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden, der gleichzeitig der einzige Anteilseigner einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist, von den Steuerbehörden nicht automatisch als Betriebsausgaben ausgeschlossen werden dürfen.

Diese Entscheidung ist ein wichtiger Beitrag zu dem seit Jahren andauernden Streit zwischen den Steuerpflichtigen und den Steuerbehörden, die den Kostencharakter der oben beschriebenen Ausgaben beharrlich bestreiten.



3. Illegalität der sog. Regalgebühren

Die übliche Praxis ist, dass die Handelsketten von den Lieferanten der Waren unter verschiedenen Vorwänden zusätzliche Gebühren kassieren, die in Wirklichkeit die Bezahlung für die Fläche in den Ladenregalen sind.

In der letzten Zeit kämpfen aber immer mehr Lieferanten erfolgreich vor Gerichten um die Rückerstattung der sog. Regalgebühren, wozu das Urteil des Obersten Gerichts vom 26. Januar 2006 anregt, in dem diese Praxis der Super- oder Hypermärkte für eine Tat des unlauteren Wettbewerbs erkannt wurde. Die Tatsache, dass die Unternehmer nur dafür zusätzliche Gebühren kassieren, dass die beim Lieferanten gekauften Waren in den diesem Unternehmer gehörenden Geschäften angeboten werden, behindert offensichtlich den Zugang zum Markt und ist somit eine Maßnahme, die gegen das Gesetz über die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs verstößt.



4. Befristete Verträge

Eine Art von Arbeitsvertrag ist ein Vertrag auf bestimmte Zeit.

Aufgrund einer Reihe arbeitsrechtlicher Vorschriften ist festzustellen, dass es für den Arbeitgeber „günstiger“ ist, einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit anstatt eines Vertrages auf unbestimmte Zeit abzuschließen.

Es ist daher verständlich, dass sich in der letzten Zeit die Anzahl der abgeschlossenen langfristigen Arbeitsverträge auf Kosten der Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit vergrößert hat und damit verschärft sich der Streit darum, wann (für welche Zeitdauer) ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden darf. Das Arbeitsgesetzbuch weist nicht auf eine Höchstdauer der Befristung hin, dies bedeutet aber nicht, dass dieser Punkt keinen Beschränkungen unterliegt.

In der Rechtsprechung und der Literatur wird darauf hingewiesen, dass ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit praktisch auf einen beliebigen Zeitraum abgeschlossen werden kann, soweit dies nicht dazu führt, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften umgangen werden.

5. Auflösung des Arbeitsvertrages und Diskriminierungsverbot

Lauten Widerhall fand zuletzt das Urteil des Gerichtshofs in Luxemburg, in dem der Gerichtshof entschieden hat, dass Arbeitgeber keinen behinderten Arbeitnehmer nur wegen seiner Gebrechlichkeit entlassen darf.


Die obige Entscheidung wurde in der Sache (Az. C-13/05) gefällt, in der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsvertrages wegen langwieriger Krankheit in Frage gestellt hat, und hat erwähnt, dass solches Verfahren im Widerspruch zu der EU-Richtlinie steht, die allgemeine Rahmenbedingungen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegt.

Der Gerichtshof in Luxemburg hat in der genannten Entscheidung festgestellt, dass die genannte Richtlinie zwar kein generelles Verbot der Entlassung der Arbeitnehmer wegen irgendeiner Krankheit einführt, sie führt aber das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung ein.

Für Rückfragen und ergänzende Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichem Gruß

Sozietät Jürgen Geiling & Partner
durch



Christian Geiling, MBA
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht