

Votum:

Die Politik kann die **Banken** gegenüber der Justiz nicht freizeichnen

Klaus Volk
München

Deutsche Staatsanwälte sind nicht der Rettung Griechenlands verpflichtet. Sie haben das Legalitätsprinzip zu beachten, also jedem Verdacht einer strafbaren Handlung nachzugehen. Was also, wenn ein Staatsanwalt meint, eine deutsche Bank habe sich strafbar gemacht, weil sie sich an der Rettung Griechenlands beteiligt hat? Abwegig, undenkbar? Nicht, wenn es um den Vorwurf der Untreue geht. Durch den Sumpf dieses Tatbestandes führen keine sicheren Wege.

Die Gerichte haben zwar Leitlinien entwickelt und „red flags“ gesetzt, die dem Unternehmer anzeigen, wie weit sein Handlungsspielraum reicht und woran er sich zu orientieren hat, wenn er den Vorwurf pflichtwidriger Schädigung des Vermögens, für das er zu sorgen hat, vermeiden will. Sie funktionieren leidlich, wenn der Vorstand eines Konzerns entscheiden muss, ob er eine Tochtergesellschaft stützen will, die in der Phase der Übernahme bei der Due Diligence - also der professionellen Prüfung des Investments - gemogelt hat und nun zahlungsunfähig geworden ist. Sie versagen aber, wenn die Chefetage einer Bank darüber berät, ob und wie man sich für den Erhalt und die Stabilisierung des Euros einsetzen soll.

Eine unternehmerische Entscheidung ist nicht pflichtwidrig, wenn man alle relevanten Informationen eingeholt, die Chancen und Risiken eines Engagements umfassend ermittelt, sorgfältig gegeneinander abgewogen und sich dabei am Unternehmensinteresse orientiert hat. Lassen wir beiseite, dass es schon überaus komplex und kompliziert ist, die Chancen und Risiken des Euros zu taxieren. Worin besteht denn das Unternehmensinteresse? Es gibt Definitionen, die auf das Unternehmen selbst fokussiert sind und es von der Gesellschaft abschoten. Dann darf der „Gutsherr“ (die unselige Formulierung des Bundesgerichtshofs aus der Mannesmann-Entscheidung) nur auf seinen Hof achten und nicht auch auf die umliegenden Ländereien. Andere Umschreibungen integrieren das „Gemeinwohl“ auf diffuse Weise. Alles ist umstritten. Irgendwie, so sagen die meisten, kommt es auch auf die Interessen der „Gesamtwirtschaft“ und der „Allgemeinheit“ an.

Es läuft darauf hinaus, dass die Politik jede Bank zu „Währungshütern“ machen will. Aber die Politik kann die Banken nicht freizeichnen gegenüber der Justiz. Die ist unabhängig und nimmt für sich in Anspruch, über das Unternehmensinteresse selbst zu bestimmen. Das birgt Bedrohungspotenzial. „Unsere am Gemeinwohl ausgerichteten, politisch erwünschten Aktionen sind nicht justiziabel“, moniert die Bank. „Das werden wir sehen“, sagt die Staatsanwaltschaft. Es würde gut enden, könnte aber einen quälenden Prozess geben.

Klaus Volk ist Strafverteidiger und Professor für Wirtschaftsstrafrecht in München.

Gleiches Recht für Alte

Arbeitgebern drohen Probleme bei altersbedingter Benachteiligung und Zwangsverrentung.



Eva Engelken
Düsseldorf

Der frühe Rückzug aus dem Arbeitsleben war bisher die klassische und von Tarifpartnern sowie dem Gesetzgeber unterstützte und finanziell geförderte Konstellation. Doch nicht nur politisch, auch vor Gericht geraten frühe Altersgrenzen zunehmend ins Wanken. Zuletzt erklärte der Europäische Gerichtshof (EuGH) das absolute Flugverbot für Verkehrspiloten nach dem vollendeten 60. Lebensjahr zu einer unzulässigen Altersdiskriminierung (Urteil vom 13.9.2011, Az. C-447/09). Polizisten und Feuerwehrleute könnten ihre Zwangspensionierung mit 60 Jahren bald ebenfalls infrage stellen.

Parallel dazu wächst die Tendenz unter den Beschäftigten, bislang übliche altersbedingte Nachteile und Abzüge wegen der bevorstehenden Rente nicht mehr zu tolerieren. Die Chancen stehen nach Einschätzung von Experten gut, dass ihnen der EuGH dabei Rückendeckung gibt. „Für Unternehmen erfordert dies Wachsamkeit bei allen Regelungen, die in irgendeiner Weise zu altersbedingten Nachteilen führen“, sagt Rechtsanwalt Oliver Ebert von Brandt Rechtsanwälte. Das betrifft altersbedingte Arbeitseinschränkungen und Altersgrenzen, die Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl sowie an das Lebensalter gekoppelte Sozialleistungen und Vergütungsstufen.

Die Regelaltersgrenze von derzeit 65 und bald 67 Jahren steht dagegen

bisher nicht zur Debatte, auch wenn künftig die Zahl derer steigen könnte, die länger arbeiten wollen - weil sie noch leistungsfähig sind oder Altersarmut befürchten. Doch noch lässt sich tarifliche oder gesetzliche Zwangspensionierung nicht per Klage aufschieben. „Der EuGH hat erneut bestätigt, dass die nationalen Regelaltersgrenzen Ausdruck eines politischen und sozialen Konsenses sind“, sagt Daniela Gunreben, Leiterin der Arbeitsrechtspraxis von Rödl & Partner.

Kein Recht auf Weiterbeschäftigung

Die Zwangsverrentung gilt auch dann nicht als Diskriminierung, wenn die Arbeitswilligen auf ihren Verdienst angewiesen sind. In einem Urteil (16.10.2007, C-411/05) erklärte der EuGH die nationale Regelaltersgrenze für zulässig, wenn der Betroffene am Ende seiner beruflichen Laufbahn unmittelbar in die Altersversorgung übergeht und ihm damit ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente zukommt. Als eine Putzfrau (Urteil vom 12.10.2010, C-45/09) gegen die Zwangsver-

setzung in den Ruhestand klagte, weil ihre Rente zu mickrig war, beschied das Gericht, dass die tarifliche Regelung gleichwohl zulässig sei. Im Juli 2011 stellten die Luxemburger Richter fest, dass auch Staatsanwälte kein Recht auf Weiterbeschäftigung nach dem 65. Lebensjahr haben (Urteil vom 21.7.2011, Az. C-159/10 und C-160/10).

Wer länger als bis zur Regelaltersgrenze arbeiten will und wem dies nicht aus Sicherheitsgründen oder nach dem Beamtengesetz verboten ist, braucht das Einverständnis mit dem Arbeitgeber. Es sei denn, er gehört zu jener Gruppe von Beschäftigten, deren Verträge keine Altersgrenze enthalten. Dazu zählen viele Privatärzte, Wirtschaftsprüfer, Anwälte, Ingenieure, Dozenten oder Arbeitnehmer mit entsprechenden Tarifverträgen, etwa im Groß- und Außenhandel.

Für alle anderen ist bisher mit 65 beziehungsweise 67 Jahren Schluss. Doch schon jetzt liefert die Regelaltersgrenze Beschäftigten Munition für Klagen wegen Altersdiskriminierung. So tragen beispielsweise Fremdgeschäftsführer, die um eine höhere Abfindung streiten, gerne vor, dass eine im Vertrag enthaltene Altersgrenze von 65 diskriminierend sei. Die bisherige Praxis, Abfindungen in Sozialplänen an das Alter zu koppeln und sie angesichts des bevorstehenden Erreichens der Regelaltersgrenze zu kürzen, steht nach Ansicht von Gunreben und Ebert ohnehin auf der Kippe, da der EuGH in einer vergleichbaren Regelung in Dänemark zur Entlassungsdiskriminierung bereits eine Diskriminierung gesehen hat (Urteil vom 12.10.2010, Az. C-499/08). „Arbeitgeber sollten auf eine entsprechende Vorlage beim EuGH gefasst sein“, sagt Brandt-Rechtsanwalt Ebert. Das Gleiche gelte für die Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl. Bisher ist es bei betriebsbedingten Kündigungen üblich, pro Altersgruppe einen prozentualen Anteil der Arbeitnehmer zu entlassen - womöglich ein Fall von Diskriminierung. Ebenso wie die bislang übliche Staffelung der Vergütung nach Lebensalter im öffentlichen Dienst.

Option gesetzlich einräumen

Und ganz eventuell wird sich auch die Regelaltersgrenze selbst bald besser umgehen lassen. Die Fachwelt diskutiert dies unter dem Stichwort „Altersgrenzenregelung mit Weiterbeschäftigungsoption“. Zwar ist es laut EuGH zulässig, Arbeitnehmer per Tarifvertrag mit 65 oder 67 Jahren in Rente zu schicken. Wenn sie sich jedoch erneut um dieselbe Arbeitsstelle bewerben, dürften sie, so der EuGH, nicht aus Altersgründen, sondern nur aus anderen Gründen abgelehnt werden. Nicht nur der Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Ulrich Preis, empfiehlt darum, eine solche Weiterbeschäftigungsoption den Arbeitswilligen direkt gesetzlich einzuräumen.

Steuerthema der Woche:

Wenn der **Wegzug** zur Sofortversteuerung führt

Heide Schaumburg, Harald Schaumburg
Bonn

Die Europäische Gesellschaft (SE) und die Europäische Genossenschaft (SCE) dürfen innerhalb der Europäischen Union ihren Satzungssitz und ihre Geschäftsleitung ohne weiteres in einen anderen Mitgliedstaat verlegen. Das nennt sich „identitätswahrender Wegzug“. Die Niederlassungsfreiheit soll - dies ist allgemein anerkannt - nicht tangiert werden.

Wenn durch den Wegzug das deutsche Besteuerungsrecht ausgeschlossen oder auch nur beschränkt wird, erfolgt eine sofortige Wegzugsbesteuerung. So bleiben dem deutschen Fiskus in diesen Fällen die

hier entstandenen stillen Reserven erhalten. Das Gesetz tut so, als würde die aus Deutschland wegziehende Kapitalgesellschaft alle ihre Wirtschaftsgüter zum gemeinen Wert (Verkehrswert) veräußern (sogenannte Entstrickung).

Diese im Körperschaftsteuergesetz verankerte wegzugsbedingte Sofortversteuerung führt zu erheblichen Steuerlasten. Insbesondere dann, wenn die in immateriellen Wirtschaftsgütern ruhenden stillen Reserven aufgedeckt werden. Häufig sind keine ausreichenden liquiden Mittel vorhanden, um die auf einen Schlag entstehende Steuer zu bezahlen. Damit wird der Wegzug über die Grenze erheblich erschwert und

die europarechtlich verbürgte Niederlassungsfreiheit tangiert.

Sicherlich dürfen die Besteuerungsbefugnisse zwischen den Mitgliedstaaten aufgeteilt werden und die im Wegzugsstaat entstandenen Wertzuwächse dort besteuert werden. Insoweit darf auch die Niederlassungsfreiheit eingeschränkt werden. Der Gesetzgeber darf hierbei aber nicht über das Notwendige hinausgehen. Neben den Interessen des deutschen Fiskus müssen gleichzeitig die Belange des Steuerpflichtigen beachtet werden. Hierzu hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz kürzlich entschieden, dass die sofortige Wegzugsbesteuerung über das europarechtlich gebotene Maß hi-

nausgehe. Es sei eher verhältnismäßig, wenn die Steuer bis zur tatsächlichen Veräußerung der Wirtschaftsgüter durch die wegziehende Gesellschaft gestundet werde, weil diese erst dann das Geld und die entsprechende Liquidität habe, um die Steuern zu bezahlen (Beschluss vom 7.1.2011 - I V 1217/10). Hier kann nur an den Gesetzgeber appelliert werden, eine entsprechende Regelung für eine aufgeschobene Besteuerung zu schaffen.

Dr. Heide Schaumburg ist Vizepräsidentin des Finanzgerichts a.D.; Prof. Dr. Harald Schaumburg ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht.