

NEWSLETTER

Sehr geehrte Kunden,

leise rieselt der Schnee, es locken die schönen Luxemburgischen Weihnachtsmärkte und so allmählich macht sich auch bei allem damit einhergehenden Trubel vorweihnachtliche Freude breit.

Wir möchten uns für die gute Zusammenarbeit mit Ihnen in diesem Jahr bedanken und Sie bei dieser Gelegenheit auch noch über die wichtigsten Änderungen im Steuerrecht informieren

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von juristischen Personen

Bislang konnten nur die natürlichen Personen, die Mandatsträger in einer Gesellschaft waren, strafrechtlich für Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gesellschaft zur Verantwortung gezogen werden. Seit dem Gesetz vom 3.3.2010 können nun auch juristische Personen für Rechtsverstöße, von denen sie profitieren, zur Rechenschaft gezogen werden.

Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes gab es bei juristischen Personen nur die Möglichkeit administrativer Sanktionen (etwa auf dem Gebiet der Steuerstrafen) oder, auf Antrag der Staatsanwaltschaft, die Auflösung und Versetzung in Liquidation einer Gesellschaft, die illegalen Aktivitäten im Sinne des Gesetzes über die Handelsgesellschaften nachgeht. Nunmehr stellt der Artikel 34 des luxemburgischen Code Pénal auch das grundsätzliche Prinzip der strafrechtlichen Verantwortlichkeit juristischer Personen auf.

„Art. 34. Wenn ein Verbrechen oder Vergehen im Namen und im Interesse einer juristischen Person durch eines ihrer gesetzlichen Organe oder durch einen oder mehreren ihrer gesetzlichen oder faktischen Geschäftsführer begangen wird, kann die juristische Person strafrechtlich verantwortlich gemacht und zu den in den Artikeln 35 bis 38 vorgesehenen Strafen verurteilt werden. Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der juristischen Person schließt die Verantwortlichkeit der Täter und Gehilfen dieser Taten nicht aus. (...)“

Auf diese Weise sind mit Ausnahme des Staates und der Gemeinden alle juristischen Personen (Gesellschaften bürgerlichen Rechts, Handelsgesellschaften, Vereine, öffentliche Einrichtungen, Berufsvereinigungen etc.) betroffen.

Voraussetzung ist der Nachweis des Vorliegens eines Verbrechens oder Vergehens

durch einen unmittelbaren Täter (natürliche Person), das vom Gericht in seinen Tatbestandsmerkmalen und bezüglich des Vorsatzes festgestellt worden ist. Der Gesetzesverstoß muss bewusst im Interesse der juristischen Person begangen worden sein, um einen finanziellen Gewinn zu erreichen, Einsparungen zu erreichen oder Verluste zu verhindern. Die juristische Person kann unabhängig vom unmittelbaren Täter strafrechtlich verfolgt werden.

Gemäß dem Opportunitätsprinzip kann das zuständige Gericht jederzeit aus eigener Entscheidung beurteilen, ob die juristische Person strafrechtlich belangt werden kann oder soll.

Die Strafen, mit denen eine juristische Person im Fall einer Verurteilung belegt werden kann, sind die folgenden:

- Die Geldstrafe (zwischen EUR 500 und EUR 750.000)
- Die Konfiszierung
- Der Ausschluss von Öffentlichen Märkten
- Die Auflösung (nur bei juristischen Personen des Privatrechts)

Die Anklage richtet sich gegen die mit Firma, Rechtsform und Sitz bezeichnete juristische Person, vertreten durch den gesetzlichen Vertreter. Die Anklage erlischt im Fall des Verlustes der Rechtspersönlichkeit (im Fall der Auflösung, mit oder ohne vorherige Liquidation, freiwillig oder von Amts wegen),

es sei denn, die Auflösung erfolgte zielgerichtet.

Im Wiederholungsfall kann die ursprüngliche Strafe vervierfacht werden; der angestrebte Abschreckungseffekt ist vom Gesetzgeber ausdrücklich betont worden.

Der Untersuchungsrichter kann zudem im Rahmen seiner Mission vorläufige Maßnahmen anordnen, wie etwa die Unterbrechung einer begonnenen Auflösungsprozedur, das Verbot jeglicher Transaktion, bei der eine Insolvenz der juristischen Person droht, oder die Hinterlegung einer Kautions.

Unter der vorherigen Regelung war die Verfolgung der unmittelbaren Täter teilweise sehr schwierig, da sich ihre Identifizierung teils als sehr problematisch herausstellte. Ein Teil dieses Problems konnte mit der Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der juristischen Personen gelöst werden, insbesondere auf dem Gebiet der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung, des Betruges, der Korruption und der Untreue.

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der juristischen Personen, wie sie im luxemburgischen, belgischen und französischen Recht eingeführt wurde, ist zweifelsohne ein Fortschritt. Es bleibt zu hoffen, dass die vom Gesetzgeber angestrebte erzieherische Wirkung rasch erreicht wird.

Regis Lux / Carsten Söns

Nacht- und Feiertagszuschläge auch bei Krankheit

Das Gesetz ist eigentlich eindeutig formuliert „Le salaire incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages (...) jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail“. Was auf Deutsch übersetzt in etwa so viel heißt, wie „ein erkrankter Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Gehalts und anderer Vergünstigungen (...)in voller Höhe bis zum Ende des Kalendermonats, in den der 77 Tag seiner Arbeitsunfähigkeit fällt.

Das Arbeitsgericht Esch - sur -Alzette hat in einer Entscheidung vom 15. September 2010 festgestellt, dass das auch für Zuschläge für Nacht – und Feiertagsarbeit gilt.

Daraus folgt, dass ein erkrankter Arbeitnehmer Anspruch darauf hat, dasselbe Gehalt zu bekommen, das er erhalten hätte, wenn er in dem fraglichen Zeitraum

gearbeitet hätte. War der Arbeitnehmer in dem Zeitraum seiner Erkrankung für Nacharbeit oder Feiertagsarbeit eingeteilt und er konnte diese aber krankheitsbedingt nicht antreten, hat er dennoch Anspruch auf Zahlung der entsprechenden gesetzlichen Zuschläge. Damit rückt der vorgesehene Einsatzplan für den jeweiligen Arbeitnehmer in den Mittelpunkt der Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ist ein Arbeitnehmer beispielsweise im Dezember eingeteilt, wegen des gesteigerten Geschäftsaufkommens 20 Überstunden zu arbeiten und erkrankt er in diesem Zeitraum, hat er Anspruch auf Zahlung dieser 20 Überstunden. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass jemand während einer Erkrankung mehr als sonst üblich verdient. Sollten Sie zu diesem Thema Fragen haben, dann sprechen Sie uns an.

(Katharina von Randow)

Änderungen im Steuerrecht

Wie in der Presse bekanntgegeben, ist das Gesetzesvorhaben Nr. 6166, durch das steuerliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Finanz- und Wirtschaftskrise eingeführt werden, am 2.12.2010 von der Chambre verabschiedet worden und hat durch den Verzicht auf die zweite Abstimmung vom 7.12.2010 Gesetzeskraft erlangt.

Das neue Gesetz sieht unter anderem eine Erhöhung des Betrages der Steuergutschrift

auf Investments vor. So wird der Satz der ergänzenden Steuergutschrift von 12% auf 13% angehoben, während der globale Satz von 6% auf 7% (für den Teil der Investments, der 150.000 EUR nicht überschreitet) bzw. von 2% auf 3% (für den Teil, der 150.000 EUR überschreitet) angehoben wird.

Zur Klarstellung sei hier in Erinnerung gerufen, dass die globale Steuergutschrift auf Basis der Anschaffungskosten der neuen Investments

des Geschäftsjahres berechnet wird, während sich die ergänzende Steuergutschrift auf den Nettowert der Gesamtheit der Investments bezieht.

Die Gutschrift ist ein Steuerkredit, der auf die Körperschaftsteuer (für Kapitalgesellschaften) bzw. auf die Einkommensteuer (bei natürlichen Personen mit kommerziellen Ein-

künften) angerechnet werden kann und der auf 10 Jahre vorgetragen werden kann.

Für zusätzliche Informationen zur Berechnung der Steuergutschrift stehen wir Ihnen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

(Benoit Servais)

Lohnsteuerkarten 2011

Waren die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte bisher alleinige Angelegenheit der Arbeitnehmer, hat sich das Lohnsteueramt nunmehr entschieden, um die Mithilfe der Arbeitgeber zu bitten. So soll gewährleistet sein, dass auf den neuen Lohnsteuerkarten von Anfang an die richtigen Angaben stehen, was sich in der Vergangenheit besonders bei nicht-luxemburgischen Arbeitnehmern als schwierig erwiesen hat.

Das Lohnsteueramt bittet die Arbeitgeber von Arbeitnehmern mit Wohnsitz im Ausland

(d.h. in diesem Zusammenhang in Deutschland, Frankreich, Belgien etc.) darum, auf den neuen Lohnsteuerkarten für das Jahr 2011 einzutragende Änderungen wie neue Adressen, Eheschließungen, Änderungen der Steuerklassen rechtzeitig vor Ende des Jahres mitzuteilen.

Bitte teilen Sie uns entsprechende Änderungen, damit wir diese Informationen noch vor Ende des Jahres an das Steueramt weitergeben können.

(Katharina von Randow)

Lohnsteuer – aber wo? Besteuerung in Deutschland ansässiger Arbeitnehmer

Da das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland gilt bereits seit dem Jahre 1958, so dass man meinen könnte, die Regelungen desselben wären bekannt. Aber nun scheint es neuere Entwicklungen zu geben, die für Ihr Unternehmen von erheblicher Bedeutung sein können.

Es geht darum, in welchem Staat die Lohnsteuer für einen Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland abzuführen ist. Bisher wurde das Gehalt der betroffenen Mitarbeiter komplett der luxemburgischen Lohnsteuer unterworfen, unabhängig davon, wo die zugrunde liegende Arbeitsleistung erbracht wurde.

Nunmehr aber verweist die deutsche Finanzverwaltung auf Art. 10 des Doppelbesteuerungsabkommens, wonach Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit grundsätzlich in dem Staat der Besteuerung unterworfen sind, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Für die tatsächlich in Luxemburg erbrachten Dienstleistungen steht somit das Besteuerungsrecht dem Luxemburger Staat zu. Anders sieht dies für die Tätigkeiten aus, die außerhalb Luxemburgs und im Wohnsitzland des Mitarbeiters geleistet wurden. In diesem Fall steht das Besteuerungsrecht nicht mehr dem Luxemburgischen, sondern dem Deutschen Staat zu.

Diese Regelung ist nicht neu, wurde in der Vergangenheit aber nicht (konsequent) angewandt. Mittlerweile gehen die deutschen Finanzbehörden jedoch gegen die in Deutschland ansässigen und in Luxemburg berufstätigen Personen vor und bestehen darauf, dass diejenigen Gehaltsanteile, die für tatsächlich in Deutschland erbrachte Dienstleistungen gezahlt werden, in Deutschland besteuert werden. Dabei kann es sich um Kundenbesuche, Seminare, Weihnachtsfeiern, Teilnahme an Besprechungen etc. in Deutschland handeln.

a) welche Tage unterliegen der Besteuerung in Luxemburg bzw. in Deutschland?

Diese Frage wird von den beteiligten Finanzbehörden derzeit noch unterschiedlich beantwortet:

Die deutschen Behörden gehen davon aus, dass nur der Gehaltsbestandteil in Luxemburg zu versteuern ist, der durch die physische Anwesenheit des Mitarbeiters in Luxemburg verdient wurde. Statt dessen soll das Gehalt das an Tagen verdient wird, an denen der Mitarbeiter seiner Tätigkeit außerhalb Luxemburgs nachgeht, anteilig in Deutschland

besteuert werden. Ganz und gar in Deutschland zu besteuern seien danach Abfindungen sowie das Gehalt, das einem während der Kündigungsfrist freigestelltem Arbeitnehmer gezahlt wird. In diesen Fällen sei keine physische Anwesenheit in Luxemburg gegeben.

Demgegenüber stellen die luxemburgischen Behörden auf den Begriff der „Ausübung der Tätigkeit“ an. Es kommt auf den direkten Zusammenhang zu der in Luxemburg ausgeübten Tätigkeit an, unabhängig von einer physischen Präsenz des Mitarbeiters vor Ort. Danach fiele die Besteuerung für das Gehalt für Urlaubstage, Weiterbildung, Vorträge, Abfindungen etc. nach wie vor dem Staat Luxemburg zu. Entsprechendes gelte für die Besteuerung des während einer Freistellung gezahlten Gehalts. Krankheitstage mit Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber führen auch nach Meinung des Luxemburgischen Finanzamts wohl zu einer Besteuerung in Deutschland. Anders sei dies, wenn Krankengeld von der Krankenkasse gezahlt würde. Schließlich würden diese Kosten während einer Erkrankung eines Mitarbeiters insoweit vom Luxemburgischen Staat indirekt finanziert.

b) was ist für das fast abgelaufene Jahr 2010 zu beachten?

Nach den geltenden Regeln des Doppelbesteuerungsabkommens ist das Gehalt für die Tage des Jahres 2010, an denen Mitarbeiter ihrer Tätigkeit in Deutschland nachgegangen sind, in Luxemburg steuerfrei zu stellen und stattdessen in Deutschland zu versteuern.

Dazu wird Anfang Januar 2011 eine Korrekturabrechnung auf den Monat Dezember 2010 vorgenommen. Im Rahmen dieser Korrekturabrechnung werden die nicht in Luxemburg verbrachten Arbeitstage

rückwirkend steuerfrei gestellt und die zu viel einbehaltene luxemburgische Lohnsteuer dem Arbeitnehmer direkt erstattet. Dabei sind auch Fahrtkostenpauschalen, sonstige Steuerfreibeträge sowie Steuergutschriften (CIS) zu berichtigen.

Wir reichen anschließend eine sog. „negative“ Lohnsteueranmeldung für Sie bei der Luxemburgischen Steuerverwaltung ein und reduzieren den Betrag der nächsten Lohnsteuerzahlung entsprechend.

Auf den Gehaltsbescheinigungen für das Jahr 2010 wird unter der Rubrik „sonstige Steuerbefreiungen / Autres exemptions“ der in Luxemburg freigestellte Gehaltsanteil unter Angabe der Anzahl der nicht in Luxemburg gearbeiteten Tage angegeben. Um die Versteuerung dieses Betrages in Deutschland hat sich der Mitarbeiter selbst zu kümmern. Der Arbeitgeber sollte den Mitarbeiter in jedem Fall schriftlich auf seine Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung in Deutschland hinweisen und sich diesen Hinweis von dem Mitarbeiter quittieren lassen. So ist gewährleistet, dass Ihnen als Arbeitgeber später nicht eine Beihilfe zur Steuerhinterziehung vorgeworfen werden kann.

Der Mitarbeiter reicht dann die Gehaltsbescheinigung seines luxemburgischen Arbeitgebers mit der Einkommensteuererklärung ein und das deutsche Finanzamt errechnet auf dieser Basis die in Deutschland von dem Mitarbeiter zu zahlende Einkommensteuer.

Dabei gewährt das Finanzamt Trier eine „Bagatellgrenze“ von vier Tagen. Wenn ein Mitarbeiter danach nicht mehr als vier Tage aus beruflichen Gründen außerhalb von Luxemburg gearbeitet hat, entfällt die anteilige Besteuerung in Deutschland und das Gehalt wird ganz normal in Luxemburg

versteuert. Desungeachtet bleibt der Mitarbeiter verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung in Deutschland abzugeben.

Ist der Mitarbeiter aus beruflichen Gründen mehr als vier Tage außerhalb von Luxemburg unterwegs. Erfolgt die Besteuerung in Deutschland dieser Arbeitszeit anteilig ab dem ersten Tag.

c) was ist zu tun?

Damit wir für Sie die anstehenden Korrekturen vornehmen können, brauchen wir für jeden Arbeitnehmer folgende Angaben:

- wieviele Tage hat der Mitarbeiter außerhalb Luxemburgs für Sie gearbeitet (Kundentermine, Teilnahme an Besprechungsterminen z.B. im Mutterhaus, Heimarbeit und / oder Tätigkeit in einem zu Hause eingerichteten Arbeitszimmer)?

- wie viele Tage hat der Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb Luxemburgs teilgenommen?

- wie viele Urlaubstage hat der Mitarbeiter genommen?

- wie viele Tage war der Mitarbeiter krank?

Wir weisen darauf hin, dass zwischen den beiden Staaten noch kein Einvernehmen hergestellt ist, welche Formen der Tätigkeiten außerhalb Luxemburgs eine deutsche Einkommensteuerpflicht nach sich ziehen (s.o. a.). Wir werden Sie umgehend informieren, sobald hierzu neuere Erkenntnisse vorliegen.

Wir empfehlen auf jeden Fall, das luxemburgische Recht zu beachten, falls es nicht zu einer zeitnahen Verständigung der beiden Finanzbehörden kommen sollte. Käme es aufgrund der unterschiedlichen Sichtweisen doch zu einer

Doppelbesteuerung, bestünde die Möglichkeit, im Wege des Verständigungsverfahrens nach Art. 22 des Doppelbesteuerungsabkommens die Erstattung der zu viel gezahlten Lohnsteuer zu beantragen.

Wir halten es schon allein zur Vermeidung von Haftungsfragen für sinnvoll, die Berechnung der deutschen Einkommensteuer den deutschen Behörden zu überlassen. Sie sollten sich als luxemburgischer Arbeitgeber also möglichst nicht mit Lohnsteuerabzügen nach deutschem Recht befassen. Stattdessen sollten Sie Ihre Mitarbeiter schriftlich darauf

hinweisen, dass diese ggf. anteilig Gehalt in Deutschland im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung nachversteuern müssen.

d) wie ist die Vergangenheit zu handhaben?

Grundsätzlich dürfte auch die Vergangenheit zu berichtigen sein. Dies betrifft den deutschen Finanzbehörden zufolge die Jahre 2005 – 2009. Solange es aber noch kein Einvernehmen der beiden Staaten darüber gibt, wie nun konkret mit der Verteilung der Lohnsteuer verfahren werden soll, sollte man zunächst die weitere Entwicklung der Angelegenheit abwarten.

(Katharina von Randow)

Anhebung des Mindestlohns am 1. Januar 2011

Gute Nachrichten für diejenigen, die den Mindestlohn beziehen, nicht so gute Nachrichten für Arbeitgeber: Der Mindestlohn für Arbeitnehmer wird in Luxemburg zum 1. Januar 2011 um 1,9 Prozent angehoben. Das haben die Abgeordneten der Arbeits- und Beschäftigungskommission am 6. 12. 2010 beschlossen.

Nach der letzten Erhöhung im Juli 2010 liegt der Mindestlohn in Luxemburg bei 1.724,81 brutto monatlich, qualifizierte Arbeitnehmer

müssen mindestens 2.069,77 Euro brutto jeden Monat erhalten. Ab 1. Januar 2011 beträgt der Mindestlohn in Luxemburg dann 1.757,58 Euro, für qualifizierte Angestellte 2.109,10 Euro. Für die Angestellten geht es eine Erhöhung von knapp 30 € netto pro Monat.

Demgegenüber müssen Arbeitgeber ab Januar pro Monat 37,05 € für nicht-qualifizierte und 44,48 € für qualifizierte Arbeitnehmer mehr zahlen.

Neuer Buchhaltungsplan ab 1. Januar 2011

Mit großherzoglicher Verordnung vom 10. Juni 2009 wurde der neue luxemburgische allgemeine Kontenrahmen eingeführt, der für alle luxemburgischen Unternehmen

verbindlich sein wird, und zwar ab dem Geschäftsjahr, das am 1.1.2011 oder später beginnt. Diese eher technische Neuerung betrifft hauptsächlich die Klassifizierung und

Nummerierung der einzelnen Buchhaltungskonten sowie deren gelegentliche Neuordnung. Für die Unternehmen, die Ihre Buchhaltung bei uns oder einem anderen Dienstleister vornehmen, wird diese Änderung kaum spürbare Folgen haben. Diejenigen, die ihre Buchhaltung selbst vornehmen und uns die Unterlagen zur Erstellung des Jahresabschlusses einreichen, müssen aber den neuen Kontenrahmen beachten.

Ein wesentlicher Beweggrund für die Einführung des allgemeinen Kontenrahmens ist im übrigen die schon länger geplante Einrichtung einer Bilanzzentrale auf EDV-

Basis, deren Einführung derzeit aber noch nicht konkret abzusehen ist. Ein nächster Zwischenschritt auf dem Weg zu diesem Ziel ist aber die geplante Verpflichtung, gegebenenfalls auf Anfrage die Buchhaltung

einer Gesellschaft in elektronischem Format (Excel o.ä.) einzureichen, wobei hier natürlich der neue Kontenrahmen eingehalten werden muss.

Bei Fragen zur Umstellung Ihrer Buchhaltung auf den neuen allgemeinen Kontenrahmen stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Sehr geehrte Kunden,

wir möchten Ihnen auch auf diesem Wege ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes, persönlich wie wirtschaftlich gutes Jahr 2011 wünschen.

Wir stehen Ihnen selbstverständlich auch zwischen Weihnachten und Neujahr wie immer und sehr gerne zur Verfügung und freuen uns über Ihren Anruf.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Alhard von Ketelhodt

Luxembourg, Dezember 2010