

Die EU-Osterweiterung – Chancen für deutsche Unternehmen

Sebastian Korts, Köln

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Steuerrecht

MBA -Master of Business Administration-

M.I.Tax -Master of International Taxation-

(www.korts.de)

Zum 01. Mai 2004 tritt die EU-Osterweiterung in Kraft. Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, die Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern sind dann Mitglieder der Europäischen Union. Zeit, sich über die Ausweitung oder Verlagerung des eigenen Unternehmens Richtung Osten Gedanken zu machen. Gründe hierfür gibt es genug. Gut ausgebildete, aber dennoch preiswerte Arbeitskräfte, günstige Steuersätze und eine rasch wachsende Konjunktur direkt vor der Haustür und unter Geltung der freizügigen EU-Bestimmungen. Neben den wirtschaftlichen Erwägungen sollten bei der Planung von Erweiterungen oder Verlagerungen auch die juristischen Aspekte einbezogen werden.

Die Verlagerung des Unternehmens oder Teile des Unternehmen oder auch die Gründung von Niederlassungen in den erweiterten EU-Gebieten kann sich durchaus als wirtschaftlich sinnvoll erweisen. Steuerliche Aspekte und geringere Lohn- und Lohnnebenkosten bei dennoch gut und sehr gut qualifizierten Arbeitskräften und auch die Erschließung neuer Absatzmärkte sind die wichtigsten Argumente, die hierfür ins Feld geführt werden.

Doch erfordert jede Investition in den neuen EU-Ländern einer individuellen Analyse, die anhand der konkret gewünschten Zielsetzung, wo und wie die Verlagerung oder Gründung steuer- und finanzoptimal durchgeführt werden soll. Hierzu gehört zum einen die Frage der steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten. So sind die günstigen Körperschaftsteuersätze in den neuen Mitgliedstaaten sehr reizvoll, dürfen aber nicht losgelöst von anderen Steuerarten betrachtet werden. Insbesondere ist für das anvisierte Land im einzelnen zu prüfen, wie die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen rechtlich gestaltet ist, die unter Umständen erhebliche Auswirkungen auf das zu versteuernde Einkommen haben können. Auch die oftmals neben der Körperschaftsteuer anfallende Gewerbesteuer ist – je nach Gesetzeslage in dem jeweiligen Land – unterschiedlich ausgestaltet und kann sich auf die Körperschaftsteuer im Wege einer Wechselwirkung bemerkbar machen. So kann etwa die Gewerbesteuer in Ungarn effektiv eine höhere Belastung als die Körperschaftsteuer darstellen.

Durch den Beitritt gilt zwingend die umfangreiche Rechtsprechung des EuGH zum Internationalen Steuerrecht. Dieser komplexe Bereich wird ergänzt durch bilaterale Verträge, welche die Vermeidung von wirtschaftlicher Doppelbesteuerung zum Inhalt haben. Differenziert Übergangsregelungen lassen steuergünstige Gestaltungen zu. Gerade im Bereich der Betriebsstätten-Planung und in Mitarbeiter-Entsendungsfällen ist ein hohes Gestaltungspotential zu realisieren.

Die vertragliche Ausgestaltung von Einkaufs- und/oder Verkaufsbedingungen und von Rahmenlieferverträgen oder Lieferantenkettens muß auf das jeweilige nationale Recht der neuen Mitgliedstaaten zugeschnitten sein, bisher verwendete Vertragsformulare werden in der Regel hier nicht passen und zu rechtlichen Komplikationen führen.

Der Human-Recourse-Bereich beschränkt sich ebenfalls nicht auf die günstigeren Lohn- und Lohnnebenkosten, wobei selbst hier keine einheitlich günstige Kostenstruktur besteht. Diese Frage wird als erheblicher Faktor insbesondere bei lohnintensiven Unternehmungen eine Rolle spielen. Die Durchschnittslöhne der Beitrittsländer weisen eine große Spannweite auf und reichen von um die 300 EUR in Lettland bis zu 1.550,00 EUR auf Zypern. Die Lohnnebenkosten auf Seiten des Arbeitgebers pendeln in den ost- und mitteleuropäischen Beitrittsländern zwischen 16 und knapp 50%.

Berücksichtigt werden muss in diesem Zusammenhang auch die rechtliche Lage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Hier ist anzumerken, dass auch in den Beitrittsländern das Arbeitsrecht durch Gesetz und Rechtsprechung weitgehend geregelt und tendenziell arbeitnehmerfreundlich ausgestaltet ist. Dies betrifft beispielsweise auch die Einrichtung und Einflußnahmemöglichkeiten von Betriebsräten. Allerdings wird man hier Abstriche machen können, da (jedenfalls bisher) die Arbeitnehmer in den Beitrittsländern hiervon kaum Gebrauch machen. Auch die Gewerkschaften halten sich (bisher) mit Einmischungen in Unternehmensangelegenheiten zurück.

Die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen richtet sich nach dem jeweils nationalen Recht, welches unter Umständen erheblich von den arbeitsrechtlichen Regelungen abweicht, die einem deutschen Unternehmer bekannt sind. Eine blinde Übernahme von Arbeitsvertragsformularen oder sonstigen bereits vorformulierten Vereinbarungen empfiehlt sich daher keinesfalls.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die Fördermittel, die die EU und die einzelnen Beitrittsländer für Investitionen in das erweiterte EU-Gebiet bereithält. Bei wirtschaftlichen Engagement in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit kann der Unternehmer z. T. mit erheblichen Zuschüssen aus den EU-Kassen rechnen. Gleichfalls sollen in Sonderwirtschaftszonen Steuererleichterungen gewährt werden. Kleinere und mittlere Unternehmen können zusätzlich mit einer höheren Förderung von bis zu 65% rechnen. Als förderfähige Investitionen sind dabei u. A. der Erwerb von Sachanlagen und von immateriellen Vermögensgegenständen zu betrachten. Hinzu kommen allerdings auch national unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen. So sollen z. B. in Slowenien die Errichtung von Produktionsstätten, in anderen Staaten oder der Erwerb oder die Erweiterung eines Unternehmen als förderungswürdig gelten. Meistens ist die an das weitere Erfordernis der Schaffung von Arbeitsplätzen gebunden. Dabei wird die Beschäftigung von Arbeitslosen und von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen in unterentwickelten Regionen besonders unterstützt.

Alle diese Erwägungen, die selbstverständlich nur einen kleinen Ausschnitt der relevanten Problemkreise darstellen, zeigen, dass bei der Planung einer Investition im erweiterten EU eine umfassende Prüfung der steuerlichen, vertragsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Komponenten in einer Gesamtschau zu prüfen sind, um eine optimale Wahl zu treffen. Dabei müssen auch die bisherigen Strukturen des betroffenen Unternehmens im Ganzen und deren geplante Weiterentwicklung betrachtet und einbezogen werden. Fachkundige Berater einzuschalten, ist daher bereits im Vorfeld der Investitionsentscheidung unabdingbar.