SERVICE-SEITEN

Finanzen Steuern Recht

Ratgeber für Unternehmer

Herausgeber MediaWorld GmbH | www.service-seiten.info | Ausgabe Halle (Saale) 2013/14

SEPA
Einheitlicher Euro-Zahlungsverkehr

Unternehmensnachfolge
Die richtige Strategie wählen

mediaworld
Agentur für Marketing & Verlag

SERVICE-SEITEN
INFORMATIV – SACHLICH – UNABHÄNGIG

Inhalt

3 Vorwort Herausgeber
4 Grußwort Beirat
5 Übersicht Fachlicher Beirat
6 Grußwort
7 Der Führungskreis als Chance der innerbetrieblichen Nachfolge
10 Das Unternehmertestament als Teil der Nachfolgeregelung
12 Private Vermögensnachfolge – intelligent gestalten
13 Marken-Stolpersteine im Ausland
14 Elektronische Medien in der Unternehmenskommunikation
16 SEPA – Der einheitliche Euro-Zahlungsverkehr wird Realität
20 Die optimale Rechtsform bei Immobilienbesitz
22 Eigenes Landesvergaberecht in Sachsen-Anhalt
24 Der Insolvenzantrag – ein Sanierungsinstrument?
26 Altersteilzeitvereinbarungen
27 Autorenübersicht

Impressum

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht
Ratgeber für Unternehmer
Ausgabe Halle (Saale) 2013/14

Herausgeber (V. i. S. d. P.)
MediaWorld GmbH
Timo Grän, Martin Voß
(auch Verlagsgeschäftsführung)

Verlag
MediaWorld GmbH
Agentur für Marketing & Verlag
Bankplatz 8
38100 Braunschweig
Telefon 0531 482010-20
Telefax 0531 482010-21
info@mediaworldgmbh.de
www.mediaworldgmbh.de

Grafische Gestaltung
Monique Dobrzelak, Joey Mertinke

Auflage
22 000 Stück

Verteilung
Beilage „mitteldeutsche wirtschaft“,
Ausgabe November 2013

Druck und Auflagennachweis
westermann druck GmbH
www.westermann-druck.de

Verlagsrechte
Nachdruck nur mit Genehmigung des Verlags. Einsender von Manuskripten, Briefen u.ä. erklären sich mit einer redaktionellen Bearbeitung einverstanden. Alle Angaben ohne Gewähr.

Anzeigen
Timo Grän, Jens Arnemann, Dunja Pabstmann

Anzeigentarif
Mediadaten Ausgabe 2013/14

Titelbild
Andreas Rudolph

Bildquellennachweis
panthermedia (www.panthermedia.de)

Nächste Ausgabe
Winter 2014

Veröffentlichungen
Timo Grän, GF MediaWorld GmbH
Telefon 0531 482010-10
graen@mediaworldgmbh.de

Internet
www.service-seiten.info

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.
Rechtsanwalt

Vorwort Herausgeber

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

nach der Bundestagswahl stellen sich viele spannende Fragen: Wird es tatsächlich zu Steuererhöhungen kommen und wenn ja, welcher Steuern und in welcher Höhe? Wie wird zukünftig das Gesundheitssystem ausgestaltet werden? Kommt nun doch der gesetzliche Mindestlohn? Wird sich die Eurokrise weiter verschärfen oder ist endlich eine Entspannung in Sicht? Wie wird sich durch all das die Situation für Ihre Unternehmen verändern, welche Maßnahmen sind ratsam und erforderlich?

Fragen über Fragen, auf die natürlich zurzeit noch niemand die richtigen Antworten geben kann. Fest steht eigentlich nur, dass Sie als Unternehmer Weitsicht benötigen, um Fehlentscheidungen zu vermeiden und möglichst „treffsicher“ zu agieren. Um ins Ziel zu treffen, ist oftmals guter Rat unabdingbar. Doch wer ist der vertrauenswürdige Berater für Ihr spezifisches Problem? Und wenn ich nicht bereits mit einem passenden Berater zusammenarbeite, wie kann ich ihn finden?

Die Service-Seiten Finanzen Steuern Recht zeigen Ihnen mit der 3. Ausgabe für die Region Halle-Dessau erneut interessante Möglichkeiten auf, wie Ihr unternehmerisches Handeln zu speziellen Fragestellungen ausgestaltet werden kann. Mit einer Auflage von 22 000 Stück sollen sie – als „Orientierungshilfe für Mittelstand und Industrie“ und als eines der auflagenstarken Wirtschaftsprintmedien für die Region Halle-Dessau – Ihnen helfen, den passenden Berater zu finden.

Selbstverständlich sind auch dieses Mal die Veröffentlichungen durch den Beirat dieser Ausgabe auf inhaltliche Richtigkeit, Vollständigkeit und Werbefreiheit überprüft worden. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Leserverständlichkeit der Beiträge gelegt – damit die Informationen zu den teilweise recht komplexen Sachverhalten auch „ankommen“.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Autoren und Beiräten für die Beiträge dieser Ausgabe. Wir hoffen, dass Sie durch unseren Ratgeber nützliche Anregungen erhalten. Bis zur nächsten Ausgabe wünschen wir Ihnen vor allem gute Geschäfte.

Herzlichst

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.

Guido Kutscher
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht
KUTSCHER Rechtsanwälte, Halle (Saale)

Grußwort Beirat

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Gesellschaft unterliegt einem stetigen Wandel. Dieser Wandel vollzieht sich immer schneller und vielfältiger. Der Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Wirtschaft und die Unternehmenskultur ist richtungsgebend. Wer bei der langfristigen Unternehmensstrategie die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen aus den Augen verliert, gefährdet die strategische Erfolgsposition seines Unternehmens. Prominente Beispiele wie Praktiker oder Schlecker zeigen, dass eine zukunftsorientierte Unternehmensstrategie von existenzieller Bedeutung ist.

Der Einfluss neuer Medien, sozialer Netzwerke und der damit verbundenen Kommunikationskultur gewinnt immer mehr Bedeutung in der Unternehmensentwicklung. Der Umgang mit Daten und die hiermit verbundene Frage nach dem Datenschutz beeinflussen in erheblichem Maße die interne Unternehmenskommunikation und den Bereich der Personalangelegenheiten.

Um als Unternehmer in diesem Umfeld auf den Kern der Unternehmensausrichtung – Produkt und Kunde – konzentriert bleiben zu können, braucht es einerseits qualifizierte, motivierte und für die erfolgreiche Unternehmensentwicklung engagierte Mitarbeiter, andererseits eine unternehmensangepasste, zielorientierte Beratungsstruktur. Unternehmensangepasst bedeutet individuell. Zielorientiert bedeutet erforderlich zur Erreichung der Unternehmensziele. Individuelle Beratung erfordert flexible Beratungsstrukturen. Berater müssen in der Lage sein, geänderte Rahmenbedingungen schnell unternehmensangepasst um- und zielorientiert einzusetzen. Eine solche Beratung setzt Erreichbarkeit vor Ort voraus. Hier nun setzen die vorliegenden Service-Seiten an. Ausgewiesene Experten unserer Region geben mit ihren Beiträgen in der vorliegenden Ausgabe Anregungen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Finanzen, Steuern, Recht.

Fachliche Expertise und spezialisierte Beratung sind in unserer Region vorhanden. Aber auch die rechts- und steuerberatenden Berufe unterliegen – wie Sie mit Ihrem Unternehmen – einem stetigen Wandel. Unternehmensangepasste und zielorientierte Beratung in der Region setzt Nachfrage aus allen Bereichen der Gesellschaft voraus. Einem Mangel an qualifizierten und motivierten Beratern in der Region kann nur vorgebeugt werden, wenn Beratungsaufträge aus der Region auch in der Region vergeben werden. Das für eine unternehmensangepasste und auf den Unternehmenserfolg ausgerichtete Beratung notwendige Vertrauensverhältnis setzt auch örtliche Nähe und Verbundenheit voraus. Die Möglichkeiten hierzu sind in der Region vorhanden, was die vorliegende Ausgabe eindrucksvoll zeigt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Guido Kutscher

Fachlicher Beirat

Dr. rer. pol. Jürgen Fox

1988 – 1993	Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität in München und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster; Abschluss: Diplom-Kaufmann
1993 – 2011	Tätigkeiten als Abteilungsleiter, Unternehmensbereichsleiter oder Generalbevollmächtigter bei mehreren Sparkassen (Stadt- und Saalkreissparkasse Halle, Kreissparkasse Ludwigslust, Flensburger Sparkasse, Stadtsparkasse München, Saalesparkasse)
1995 – 1999	Anfertigung einer Dissertation und Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Rostock
2005 – 2010	Dozent an den Studienzentren München und Leipzig der Fachhochschule Nordhessen
2007 – 2009	Lehrbeauftragter an der Fachhochschule München
seit 2010	Lehrbeauftragter an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
seit 2011	Mitglied des Vorstandes der Saalesparkasse

Guido Kutscher

1991 – 1996	Studium der Rechtswissenschaften an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
1996 – 1998	Referendariat im Land Sachsen-Anhalt
seit 1999	Rechtsanwalt in der Kanzlei Kienitz & Kollegen (jetzt KUTSCHER Rechtsanwälte)
seit 2000	Dozent an der Ostdeutschen Sparkassenakademie
seit 2001	Partner der Rechtsanwaltskanzlei KUTSCHER Rechtsanwälte, Halle, Naumburg, Grünstadt, Nordhausen
seit 2008	Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht
seit 2011	Schatzmeister der Rechtsanwaltskammer Sachsen-Anhalt

Manfred Maas

1974 – 1980	Studium der Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes
1980 – 1983	Referendariat im Land Rheinland-Pfalz
1983 – 1990	Sozialministerium des Saarlandes
1990 – 2003	Wirtschaftsministerium des Landes Sachsen-Anhalt
1990 – 1999	Leiter der Zentralabteilung
1999 – 2000	Abteilungsleiter Mittelstand, Innovation, Tourismus
2000 – 2003	Staatssekretär
seit 2004	Sprecher der Geschäftsleitung der Investitionsbank Sachsen-Anhalt

Dr. iur. Michael Moeskes

1981 – 1986	Jurastudium an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster
1986 – 1990	Assistent im Öffentlichen Recht, Promotion
1987 – 1988	Forschungsstipendium an der Cornell Universität in New York
1988 – 1990	Referendariat in Oldenburg und Chicago (US-Umweltbehörde)
1990 – 1992	Rechtsanwalt in einer internationalen Anwaltssozietät in Frankfurt am Main
1992 – 2005	Rechtsanwalt, seit 1998 Partner in einer überörtlichen Sozietät in Braunschweig und Magdeburg
seit 1994	Lehrbeauftragter für Verwaltungsrecht, Hochschule Magdeburg-Stendal für angewandte Wissenschaften
seit 1997	Fachanwalt für Verwaltungsrecht
seit 2006	Kanzlei anwälte . am dom – Dr. Moeskes Rechtsanwälte
seit 2007	Präsident der Rechtsanwaltskammer Sachsen-Anhalt

Udo Müller

1976 – 1983	Studium der Rechtswissenschaften an der Leibniz Universität in Hannover
1983 – 1985	Ausbildung zum Kreditsachbearbeiter bei der SEB Bank AG
1985 – 1988	Sachbearbeitung Kredit und Abwicklung SEB Bank AG
1988 – 1990	Leiter Rechtsabteilung Gebietsniederlassung Hannover SEB Bank AG
1990 – 1992	Leiter Kreditabteilung bei der SEB Bank AG
1992 – 1994	Direktor der Abteilung Abwicklung Deutsche Kreditbank AG
seit 1994	Gesamtvollstreckungs- und Konkursverwalter
seit 1999	Insolvenzverwalter
seit 2001	Fachanwalt für Insolvenzrecht

Jens Bullerjahn
Stellvertretender Ministerpräsident und
Finanzminister des Landes Sachsen-Anhalt

SACHSEN-ANHALT
Ministerium der Finanzen

Grußwort

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

lassen Sie mich zuerst Dank sagen. Dank für Ihren Einsatz für Ihre Unternehmen und natürlich für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben damit dazu beigetragen, dass wir für unser Land im vergangenen Jahr 5,42 Mrd. Euro an Steuern einnehmen konnten – ein bisher nicht erreichter Wert!

Bis 2020 wird Sachsen-Anhalt stetig verringerte Einnahmen von Bund und EU bekommen, umso mehr helfen uns die Steuereinnahmen bei der nicht immer einfachen Aufgabe, die Balance zwischen Investitionen, Konsolidierung und Vorsorge hinzubekommen.

Gegenwärtig wird im Landtag von Sachsen-Anhalt über den von der Landesregierung vorgelegten Haushaltsplanentwurf für 2014 und über die Finanzplanung bis 2017 beraten. Dabei ist es mir wichtig, auf zwei wesentliche Dinge hinzuweisen:

Der Haushalt 2014 wird – wie schon der Doppelhaushalt 2012/13 – ohne neue Schulden auskommen! Und: Wir werden – wie in 2012 begonnen – weiter unsere aufgelaufenen Landesschulden abtragen.

Parallel dazu liegt natürlich mein Augenmerk auf der weiteren Gestaltung unseres Landes und da spielen die öffentlichen Investitionen wie auch die Unterstützung von Unternehmen die entscheidenden Rollen.

So werden wir sämtliche verfügbaren Drittmittel von Bund und EU kofinanzieren und wir haben die Investitionspauschale in der Gesamthöhe von 125 Mio. Euro für unsere Kommunen im Finanzausgleichsgesetz festgeschrieben. Dazu kommt das inzwischen angelaufene STARK-III-Programm, mit dem sämtliche bestandsfähigen Kitas und Schulen in Sachsen-Anhalt auf hohem Niveau saniert werden – energetisch wie technisch. Dieses Programm ist europaweit einzigartig und sollte auch zahlreichen Unternehmen unseres Landes zugutekommen. Insgesamt werden in der ersten Phase bis 2014/15 mehr als 150 Mio. Euro dafür bereitgestellt, noch einmal etwa 400 Mio. Euro werden in den Jahren danach folgen.

Ich sage dies alles, weil ich diese Vorhaben als gut angelegtes Steuergeld betrachte, als sorgsamen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln.

Wir als gesamte Landesregierung setzen auf Ihre Kompetenz, auf Ihr Know-how, auf Ihre Bereitschaft, Sachsen-Anhalt weiter voranzubringen. Durch die Service-Seiten, die Ihnen mit dieser Ausgabe nunmehr zum dritten Mal im Kammerbezirk Halle-Dessau mit auf den Weg gegeben werden, erhalten Sie von führenden Experten einen aktuellen Überblick über die Entwicklungen in den Bereichen Finanzen, Steuern und Recht. Da die Devise „Nur wer sich gründlich informiert, kann Erfolg haben!“ nach wie vor gilt, wünsche ich Ihnen bei der Lektüre jede Menge gute Anregungen.

Für Ihre unternehmerische Arbeit wünsche ich Ihnen weiter gutes Gelingen, kühne Visionen und Erfolg!

Ihr Jens Bullerjahn

Der **Führungskreis** als Chance der innerbetrieblichen **Nachfolge**

Der Wirtschaftsingenieur Richard Vogel ist geschäftsführender Gesellschafter eines mittelständischen Unternehmens. Die Vogel Maschinenbau GmbH ist spezialisiert auf den Bau von Dampfmaschinen und hat sich zu einem der Marktführer in Deutschland entwickelt. Seit der Gründung im Jahr 1993 ist die Zahl der Mitarbeiter kontinuierlich gewachsen und der Erfolg hat sich verstetigt. Das Unternehmen beschäftigt 39 Mitarbeiter und erwirtschaftet einen Jahresumsatz von 2,7 Mio. Euro. Durch die langjährige Bindung und ausgezeichnete Qualifizierung der Mitarbeiter verfügt das Unternehmen über eine breite Expertise im Bereich der Thermodynamik.

Die Vogel Maschinenbau GmbH feiert in diesem Jahr ihr 20-jähriges Firmenjubiläum. Seit längerer Zeit spielt Vogel schon mit dem Gedanken, das Unternehmen an einen Nachfolger zu übergeben. Mit seinen 52 Jahren fühlt sich der Unternehmer zwar noch fit, jedoch plant er perspektivisch den Rückzug aus dem operativen Geschäft.

Aufgrund des fehlenden Interesses seiner Kinder an der Fortführung des Unternehmens beschäftigt sich Vogel nun mit der Frage der erfolgreichen Übergabe seines Lebenswerks in neue Hände. Doch wo findet er einen geeigneten Nachfolger, der in seine Fußstapfen treten kann? Die Ideallösung wäre für ihn eine Übergabe in langjährig vertraute Hände, die das Unternehmen langfristig weiterführen und das Know-how ausbauen möchten.

Mit dem Gedanken zur Sicherung der Unternehmensnachfolge tragen sich in Deutschland gegenwärtig zahlreiche Unternehmer. Eine aktuelle Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie belegt, dass sich in Deutschland jährlich 22 000 Unternehmen mit der Notwendigkeit einer Nachfolgeregelung befassen. Davon stehen über ein Drittel der Unternehmen vor der Herausforderung, einen geeigneten Nachfolger zu finden, insbesondere außerhalb des eigenen Familienkreises.

Doch wie identifizieren Unternehmer geeignete Nachfolger im eigenen Unternehmen? Wie kristallisieren sich geeignete Führungskräfte heraus? Wie kann Vogel seine Mitarbeiter auf die neue Rolle der Führungskraft vorbereiten und dafür qualifizieren? Welche Aufgaben ergeben sich daraus und wie können diese im Sinne der strategischen Personalentwicklung gelöst werden?

1. Herausforderung

Eine Vielzahl von Gesprächen mit befreundeten Unternehmern vermittelte Vogel zunächst den Eindruck, dass es für das Thema Unternehmensnachfolge grundlegend nur zwei Handlungsoptionen gibt: die Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie oder die externe Nachfolge durch Verkauf des Unternehmens. Beide Handlungsoptionen stimmen den Unternehmer Vogel unzufrieden.

Ein paar Tage später beim Fußballspielen trifft Vogel auf seinen Unternehmerfreund Bernd Heise. Heise ist selbst Geschäftsführer eines Autohauses und berichtet ihm von der erfolgreichen Unternehmensnachfolge einer benachbarten Autohauskette. Das Management der Autohauskette Stark hatte sich im Vorfeld Unterstützung von Spezialisten gesucht und sich die verschiedenen strategischen Handlungs-

Dipl.-Kfm. (FH)
Andreas Tieftrunk
Geschäftsführer
i-unit Consulting GmbH
Magdeburg

Dipl.-Kfm. (FH)
Sven Schmidtmann
Geschäftsführer
i-unit Consulting GmbH
Magdeburg

optionen einer Nachfolge aufzeigen lassen. Darunter fielen neben den klassischen Formen der Unternehmensnachfolge auch weitere Lösungsansätze zur Übertragung eines Unternehmens, beispielsweise durch die Errichtung eines internen Führungskreises mit Beteiligung der Mitarbeiter.

Jetzt wird Vogel aufmerksam und will mehr darüber wissen. Bernd Heise schlägt vor, den Kontakt zur Autohauskette Stark herzustellen und sich im kleinen Kreise auszutauschen.

Bald darauf treffen sich die Unternehmer beim regionalen Unternehmerstammtisch. Von der Autohauskette Stark sind der Geschäftsführer Helmut Stark und der Verkaufsleiter Jens Sommerfeld vertreten. Die Unternehmer berichten Vogel von der Umsetzung der internen Nachfolge und den Erfahrungen, die sie im Laufe des siebenmonatigen Prozesses gesammelt haben.

Planmäßig soll die Autohauskette Stark in den nächsten fünf Jahren an das jetzige Führungsteam der einzelnen Autohäuser übertragen werden. Der Geschäftsführer Stark hat seit einiger Zeit gesundheitliche Probleme und möchte sich daher sukzessive aus dem operativen Tagesgeschäft zurückziehen. In enger Zusammenarbeit mit Spezialisten wurde ein Nachfolgekonzept für die Autohauskette erarbeitet.

Konkret soll durch die Errichtung eines Führungsteams, bestehend aus Führungskreis und Beirat, der Geschäftsführer mittelfristig durch mehrere Personen ersetzt werden.

Weiterhin informieren Stark und Sommerfeld über die anfänglichen Herausforderungen, die eine Unternehmensnachfolge mit sich bringt. Beginnend mit der Frage einer langfristigen Strategie, der Meilensteinplanung, der Kommunikation nach innen und nach außen sowie der juristischen und steuerlichen Gestaltung dieses Nachfolgeprozesses. Für die Umsetzung und Betreuung des Vorhabens hatte das Management entsprechende Berater beauftragt.

Im Rahmen dieser Unterhaltung wird Vogel deutlich, dass er strategisch auf eine innerbetriebliche Übernahme durch seine eigenen Mitarbeiter setzen kann. Vogel hat bereits erste Ideen und bringt diese zu Papier.

2. Lösungsansatz

Nach ersten Gesprächen mit seinem Prokuristen und langjährigen Mitarbeiter Heiko Barthels wird Vogel klar, dass dieser durchaus interessiert wäre, perspektivisch Vogels Nachfolge im Unternehmen anzutreten. Herr Vogel skizziert seinem Mitarbeiter das Vorhaben und die Idee der Errichtung eines Führungsteams als ersten Schritt der innerbetrieblichen Nachfolgeregelung der Vogel Maschinenbau GmbH.

Als Zielsetzung der Nachfolgeregelung stehen die Sicherung des Fortbestandes des Unternehmens sowie der Transfer des langjährig entwickelten Know-hows im Vordergrund. Weiterhin sollen jene Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden und beteiligt werden, die seit Jahren herausragend zum Unternehmenserfolg beitragen.

In Anlehnung an die Erfolgsgeschichte der Autohauskette Stark plant Vogel daher die Etablierung eines Führungskreises als zweite Führungsebene zur Unterstützung der Geschäftsleitung. Dieser Führungskreis, bestehend aus dem kaufmännischen, dem vertrieblichen und dem technischen Leiter, soll perspektivisch in fünf bis zehn Jahren die gleichberechtigte Geschäftsführung der Vogel Maschinenbau GmbH bilden. In Ergänzung dazu soll ein Beirat geschaffen werden, der dem Führungskreis als kritischer Sparringspartner zur Verfügung steht. Insbesondere in Bezug auf die Überwachung der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung des Unternehmens und die Fortentwicklung der langfristigen Unternehmensstrategie soll er aktiv unterstützen.

Für die Aufbereitung und Umsetzung des Konzeptes der Unternehmensnachfolge plant Richard Vogel, sich von Spezialisten juristisch, steuerlich und betriebswirtschaftlich beraten zu lassen. In enger Zusammenarbeit mit den Beratern werden erforderliche Dokumente konzeptioniert, beispielsweise ein Unternehmertestament, ein Notfallkoffer für Sondersituationen sowie mögliche Beteiligungsmodelle für Mitarbeiter und das Management.

Im Hinblick auf bevorstehende Finanzierungsvorhaben für die weitere Zukunft beabsichtigt Vogel ebenfalls, das Konzept beim nächsten Gesprächstermin seiner Hausbank vorzustellen.

Ist-Analyse

Zunächst plant Unternehmer Vogel jedoch mit einer umfassenden Ist-Analyse seines Unternehmens und der Organisationsstrukturen zu beginnen, um die Stärken und Schwächen sowie die sich daraus ergebenden Chancen und Risiken herauszustellen. Auch die Identifikation aktueller sowie zukünftiger Herausforderungen der Vogel Maschinenbau GmbH stellt einen wichtigen Bestandteil dieser Analyse dar. Wesentliche weitere Ergebnisse der Analyse sind u. a. die Darstellung der innerbetrieblichen Organisationsstrukturen, die ausführliche Dokumentation des unternehmensspezi-

fischen Wissens sowie die Erstellung einer Übersicht relevanter Dokumente und Verträge im Unternehmen.

Hieraus wird insgesamt ein Konzept abgeleitet, dessen wesentliche Inhalte die Ausgangsbasis zur Schaffung eines Unternehmensleitbilds und einer Vision des Unternehmens bilden.

Das Unternehmensleitbild sollte von jenen Mitarbeitern getragen werden, die als Schlüsselpersonen identifiziert und entsprechenden Positionen zugeordnet werden. Unter Einbezug dieser Schlüsselpersonen werden Kompetenzbereiche, Zuständigkeiten und Anforderungen definiert. Somit wird auch der Transfer von Know-how im Unternehmen sichergestellt.

Bildung eines Führungskreises

Nach dieser durchaus auch kritischen Ist-Analyse des eigenen Unternehmens will Richard Vogel sich eingehende Gedanken über zukunftsgerichtete und klare Strukturen machen. Dazu zählen auch die zuvor identifizierten Anforderungen, die an sein potenzielles Führungsteam zu stellen sind.

In der Regel sind zahlreiche unternehmensbezogene Anforderungen an die Personen eines Führungskreises sowie dessen Zusammensetzung zu berücksichtigen. So sollte der zu besetzende Führungskreis über eine heterogene Altersstruktur verfügen, alle Unternehmensbereiche repräsentieren und technische sowie wirtschaftliche Erfahrungshorizonte gleichermaßen berücksichtigen. Potenzielle Mitglieder sollten dem Unternehmen gegenüber loyal eingestellt, engagiert und motiviert sein, Erfahrungen vorweisen können und ihre Verantwortungs- und Kompetenzbereiche präzise kennen.

Zudem spielt Vogel mit dem Gedanken, neben der Anerkennung durch Auszeichnung seiner Mitarbeiter als Führungskraft auch einen finanziellen Anreiz zu schaffen. Ein gutes Konstrukt hierfür bietet die Beteiligung am Unternehmen, die Vogel noch mit seinem Steuerberater detailliert besprechen muss.

Sukzessives Zurückziehen der Geschäftsleitung

Dem Unternehmer Vogel wird im Zuge seiner umfänglichen Überlegungen eines ganz deutlich: Durch die Bildung eines Führungskreises und des übergeordneten Beirates kann die Unternehmensnachfolge sukzessive vorbereitet und nachhaltig durchgeführt werden. Insbesondere das genaue Abstecken des zeitlichen Rahmens sowie der geplanten Meilensteine erscheinen ihm hierbei kritische Erfolgsfaktoren zu sein. Bei einer innerbetrieblichen Lösung ist es ratsam, strukturiert vorzugehen und die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, nach und nach in die neue Rolle der Führungskraft hineinzuwachsen.

Als geschäftsführender Gesellschafter und Mitglied des Beirates wird Richard Vogel auch weiterhin die Entscheidungen für das Unternehmen mitbestimmen, sich aber über die Zeit sukzessive zurückziehen.

Pro und Kontra

In seiner Auseinandersetzung mit dem Pro und Kontra einer innerbetrieblichen Nachfolgeregelung trägt Vogel schließlich folgende Argumente zusammen:

Pro	Kontra
⊕ Die Bildung eines Führungskreises ermöglicht die strategisch fundierte Identifikation geeigneter Nachfolger für die Führung des Unternehmens. Damit ist auch der Grundstein für eine strategische Personalentwicklung gelegt. Die Mitarbeiter werden langfristig an das Unternehmen gebunden und ein Know-how-Verlust vermieden. Darüber hinaus kann Vogel im Rahmen der intensiven Zusammenarbeit mit dem Führungskreis Einfluss auf die Wahl der potenziellen Nachfolger nehmen und diese langfristig entsprechend seiner eigenen Anforderungen qualifizieren.	⊖ Eine innerbetriebliche Nachfolge, der die Berufung in den Führungskreis vorgeschaltet ist, kann hinsichtlich der Akzeptanz der nicht berufenen Mitarbeiter möglicherweise zu Konflikten führen. Durch die Schaffung entsprechender Leistungsanreizsysteme und die langfristige Etablierung des Führungskreises an der Seite des Geschäftsführers kann dieser Entwicklung und möglichen Akzeptanzproblemen vorgebeugt werden.

FAZIT

Unternehmer Vogel ist froh, dass er durch das Gespräch mit seinem Unternehmerfreund Heise entdeckt hat, dass es neben der Nachfolge innerhalb der Familie und dem Verkauf an einen Externen noch eine weitere sinnvolle Gestaltungsmöglichkeit für die Unternehmensnachfolge gibt. Er ist überzeugt, dass er mit einer strategisch geplanten internen Nachfolgeregelung durch einen Führungskreis den Fortbestand seines Unternehmens sichern kann. Da der Kaufpreis des Unternehmens im Rahmen dieses Modells von mehreren Personen getragen werden kann, ergibt sich zum einen der positive Effekt einer Risikominderung für die Käufer. Insbesondere überzeugt ihn aber auch, dass eine solche Nachfolge sowohl seinen Kunden als auch seinen Lieferanten und insbesondere den weiteren Mitarbeitern eine Sicherheit vermittelt, die die Position des Unternehmens sowohl im Wettbewerb als auch bei Finanzierungs- und weiteren Partnern nachhaltig positiv beeinflussen kann.

Das **Unternehmertestament** als Teil der **Nachfolgeregelung**

Christine Albert
Notarin
Halle (Saale)

Nach einer Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn stehen in Deutschland jährlich ca. 22 000 Familienunternehmen (mit ca. 290 000 Beschäftigten!) vor der Lösung der Nachfolgefrage. Etwa nur 2/3 aller Unternehmensübergaben erfolgen planmäßig. Von vielen Betroffenen wird die Notwendigkeit einer frühzeitigen Nachfolgeplanung aufgrund des komplexen Regelungsbedarfs, unüberschaubarer gesetzlicher Vorschriften und nicht zuletzt auch aus emotionalen Gründen verdrängt, was bei unvorhersehbaren externen Ereignissen (wie Tod oder Erkrankung des Unternehmers) zur existenziellen Gefährdung des Unternehmens führen kann.

Die wesentlichen Ziele der Vermögensnachfolgeplanung bei Betrieben, insbesondere mittelständischen Familienunternehmen, sind:

- die Sicherung des Fortbestands des Unternehmens, insbesondere der optimale Erhalt des Betriebsvermögens,
- die Absicherung gegen Belastungen durch Abfindungs- bzw. Pflichtteilszahlungen und/oder durch Erbschaftsteuer und mögliche Entnahmegewinne,
- die Versorgung der Familie des Übergebers.

Es ist empfehlenswert, die Unternehmensnachfolge im Wege der vorweggenommenen Erbfolge, also bereits durch lebzeitige Übertragung des Betriebes mit gleichzeitiger Einführung und Förderung des Nachfolgers und gegebenenfalls flankierender Abfindung „weichender Geschwister“, zu vollziehen.

Daneben gehört jedoch auch die Vorsorge durch testamentarische Verfügungen zum wichtigsten Instrumentarium einer verantwortungsvollen Nachfolgeplanung. Lediglich 1/3 aller Unternehmer soll derzeit ein Testament errichtet haben, obwohl inzwischen Kreditinstitute diesbezügliche Sicherheiten fordern.

Bei der Gestaltung eines Unternehmertestaments sind regelmäßig komplexe Fragen des Erbrechts, des Gesellschaftsrechts, des Familienrechts und des Steuerrechts zu berücksichtigen, weshalb die Einbeziehung fachkundiger Berater dringend zu empfehlen ist. Laienhaft errichtete Testamente stiften gerade auch im Bereich der Unternehmensnachfolge mit ihrer herausragenden wirtschaftlichen Bedeutung oft mehr Streit als Rechtsfrieden.

Ziel einer fachgerechten Gestaltung des Unternehmertestaments ist es, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sinnvolle Regelungen zu finden, die auf den betreffenden Unternehmer, sein Vermögen, seine Erben und das Unternehmen selbst individuell zugeschnitten sind. So werden die Regelungsinhalte des Unternehmertestaments eines jungen Unternehmensgründers mit minderjährigen Kindern erheblich abweichen von denen eines kurz vor dem Ruhestand stehenden Inhabers eines über Generationen gewachsenen Familienbetriebes, in dem der designierte Nachfolger schon in leitender Position im Unternehmen tätig ist.

Als wesentliche Gestaltungsprinzipien für das Unternehmertestament sind folgende Punkte zu beachten, wobei sich die Darstellung auf wesentliche zentrale Aspekte beschränkt und wegen der Komplexität und Individualität der Thematik keinerlei abschließenden Charakter hat:

1.
Hauptzweck des Unternehmertestaments ist es, die Unternehmensnachfolge einfach, eindeutig und wirksam zu regeln, um jeden späteren Rechtsstreit um die Person des Nachfolgers und ein etwaiges „Machtvakuum“ zu vermeiden. Es ist daher sicherzustellen, dass der Unternehmensnachfolger nach dem Erbfall so schnell wie möglich feststeht, und insbesondere von Regelungen abzuraten, wonach die Bestimmung des Nachfolgers erst nach dem Erbfall nach bestimmten Kriterien durch einen Dritten vorzunehmen ist.

Auch die Entstehung einer Erbengemeinschaft sollte vermieden werden, da diese auf jederzeitige Auseinandersetzung angelegt ist und die Erben sich gegenseitig blockieren können. Sie ist daher zur Fortführung des Unternehmens ungeeignet.

2.
Da in der Regel erhebliche Vermögenswerte in Rede stehen und zahlreiche Aspekte und Interessen zu berücksichtigen sind, führen die in die Zukunft gerichteten Sorgen des Erblasser und dessen Wunsch, seinem Willen weit über den Tod hinaus Geltung zu verschaffen, oftmals zu komplexen letztwilligen Verfügungen, die beispielsweise dem Nachfolger Schranken auferlegen oder den Verbleib des Unternehmens in der Familie sichern sollen. Vor (zu) komplizierten Nachfolgeregelungen ist jedoch zu warnen. So sollte möglichst von der Anordnung einer langfristigen Testamentsvollstreckung oder einer Vor- und Nacherbfolge abgesehen werden, da diese nicht mit der vorrangigen Zielsetzung vereinbar sind, klare Strukturen zu schaffen, die auch bei Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Bestand haben.

3.
Keinesfalls sollte die Regelung der Unternehmensnachfolge durch vertragsmäßig bindende Vereinbarung mit Dritten (wie etwa durch Erbvertrag oder gemeinschaftliches Testament) erfolgen, da sie flexibel bleiben und insbesondere einer regelmäßigen Überprüfung zugänglich sein muss. Die Auswahl des Unternehmensnachfolgers ist eine so sensible Entscheidung, dass sie mit einer dauerhaft bindenden testamentarischen Verfügung in der Regel nicht vereinbar ist.

4.
Entscheidend hängt die Gestaltung des Unternehmertestaments davon ab, in welcher Rechtsform das Unternehmen geführt wird. Handelt es sich um ein einzelkaufmännisches Unternehmen, so gehen sämtliche Aktiva und Passiva des Unternehmens mit dem Erbfall auf den oder die Erben über. Wie bereits ausgeführt, ist eine Erbengemeinschaft zur Führung des Unternehmens ungeeignet. Soll jedoch das Unternehmen durch mehrere Erben fortgeführt werden, so sollte der Erblasser dringend erwägen, das einzelkaufmännische Unternehmen noch zu Lebzeiten in eine andere Rechtsform umzuwandeln, z. B. eine GmbH oder eine KG, etwa unter Aufnahme der designierten Erben als Kommanditisten.

Wird das in den Nachlass fallende Unternehmen als Personengesellschaft (GbR, OHG, KG) geführt, sind zwingend die gesetzlichen gesellschaftsrechtlichen Normen sowie die gesellschaftsvertraglichen Vorgaben bei der Testamentsgestaltung zu berücksichtigen. Bereits die Frage der Vererblichkeit einer Beteiligung an sich kann durch Gesellschaftsrecht oder Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen sein. So wird beispielsweise eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts beim Tod eines Gesellschafters mangels anderweitiger gesellschaftsvertraglicher Regelung aufgelöst, in den Nachlass fällt lediglich die Mitgliedschaft an der Liquidationsgesellschaft. Die OHG dagegen besteht beim Tod eines persönlich haftenden Gesellschafters fort, der verstorbene Gesellschafter scheidet aber – mangels abweichender Regelung im Gesellschaftsvertrag – aus der Gesellschaft aus. In den Nachlass fällt allein ein etwaiger Abfindungsanspruch; eine im Testament des Unternehmers etwa angeordnete Nachfolgeregelung geht ins Leere!

Auch kann die Vererblichkeit eines Anteils zwar im Gesellschaftsvertrag grundsätzlich zugelassen, jedoch an bestimmte Vorgaben gebunden sein, da sich die Gesellschafter nicht jeden möglichen Erben als Nachfolger „aufdrängen lassen“ müssen.

Die gesellschaftsvertraglichen Vorgaben sind regelmäßig vorrangig und bei der Abfassung des Testaments von entscheidender Bedeutung.

Die Beteiligungen an Kapitalgesellschaften sind grundsätzlich vererblich und fallen in den Nachlass des Unternehmers. Auch bei einer Beteiligung des Unternehmers an einer Kapitalgesellschaft ist es jedoch unerlässlich, die letztwillige Verfügung mit den gesellschaftsvertraglichen Vorgaben abzugleichen. So kann der Gesellschaftsvertrag die „zwangsweise Einziehung“ des Geschäftsanteils bzw. der Aktien im Todesfall zulassen.

5.
Bei der Gestaltung des Testaments immer zu beachten sind Pflichtteilsrechte von Abkömmlingen, des Ehegatten oder der Eltern des Unternehmers, da diese – neben der steuerrechtlichen Komponente – erhebliche Auswirkungen auf die Liquidität des Unternehmens haben können. Sie können insbesondere auch dann eine Rolle spielen, wenn die pflichtteilsberechtigten Erben im Testament mit weniger als der Hälfte ihres gesetzlichen Erbteils bedacht oder mit Beschränkungen wie beispielsweise einer Testamentsvollstreckung oder mit Vermächtnissen beschwert wurden. Das effektivste Mittel zur Pflichtteilsvermeidung ist der Pflichtteilsverzicht, der als zwingend notariell zu beurkundender Vertrag zwischen dem Unternehmer und dem Pflichtteilsberechtigten vereinbart werden kann. Dieser Pflichtteilsverzicht kann auch dahin eingeschränkt werden, dass er sich allein auf den Wert des Unternehmens bzw. die unternehmerische Beteiligung bezieht. Falls ein Pflichtteilsverzicht nicht möglich ist, ist vor dem Hintergrund des individuellen Sachverhalts zu klären, ob andere probate Möglichkeiten der Pflichtteilsreduzierung zur Verfügung stehen, wie beispielsweise durch vorweggenommene Erbfolge oder gesellschaftliche Regelungen.

FAZIT

Das Unternehmertestament ist wichtiger Bestandteil einer Reihe von Maßnahmen der Unternehmensnachfolge, zu denen insbesondere und flankierend Pflichtteilsverzichte und Abfindungen durch vorweggenommene Erbfolge, ehevertragliche und gesellschaftsvertragliche Regelungen und die Erteilung von Vollmachten gehören. Die Einbeziehung von Angehörigen der steuer- und rechtsberatenden Berufe bei der Gestaltung des Unternehmertestaments sowie der Unternehmensnachfolge im Allgemeinen ist dringend angeraten. Die Regelungen sollten einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen und insbesondere bei Änderung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse angepasst werden.

Foto: panthermedia/Ingeborg Knol

Private **Vermögensnachfolge –** intelligent gestalten

Die Familien-Kommanditgesellschaft als ernstzunehmende Alternative bei der privaten Nachfolgegestaltung mit Immobilienvermögen

Dipl.-Finanzwirt (FH)
Rudolf Gundermann
Steuerberater
GSP Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH

In der steuerlichen Beratungspraxis ist nach einem Erbfall immer wieder festzustellen, dass durch frühzeitiges Übertragen von privatem Vermögen und damit der möglichen mehrfachen Ausnutzung der geltenden erbschaft- und schenkungsteuerlichen Freibeträge (Elternteil auf Kind in Höhe von 400 000 Euro) Erbschaftsteuer vollständig hätte vermieden werden können.

Die Besteuerung wird zum Teil gänzlich vermieden, indem die jeweils für einen Zehnjahreszeitraum geltenden Freibeträge bei der Schenkung- und Erbschaftsteuer durch frühzeitige Gestaltung vor dem Erbfall mehrfach genutzt werden.

Ein probates Mittel stellt dabei die Übertragung des Immobilienvermögens der Übergeber (z. B. Eltern) auf eine vermögensverwaltende Familien-KG (im Folgenden KG genannt) dar. Diese Lösung bietet sich auch an, sofern bei den einzelnen Immobilien keine einheitlichen Beteiligungsverhältnisse der Eltern vorliegen.

Gründung einer Familien-KG

Dabei gründen die Eltern (Übergeber) mit den Kindern (Nachfolger) eine KG. Hierbei werden die Eltern Komplementäre (Vollhafter) und behalten sich damit die ausschließliche Geschäftsführung vor. Dafür und für die Haftungsübernahme können diese eine angemessene Vergütung vereinbaren. Die Kinder werden Kommanditisten (Teilhafter) dieser Gesellschaft und haften lediglich bis zur Höhe der im Handelsregister eingetragenen Hafteinlage und ggfs. für entnommene Gewinne. Bei der Beteiligung minderjähriger Kinder gründen die Eltern die KG zunächst allein und übertragen nach Eintragung der KG ins Handelsregister den für die Kinder vorgesehenen Kommanditanteil auf die Kinder. Diese Übertragung ist nach herrschender Meinung ohne familiengerichtliche Genehmigung möglich.

Einbringung von Immobilien

Bei der Einbringung von Immobilien in die KG bei gleichzeitiger Übernahme von Schulden kann ein privates Veräußerungsgeschäft i. S. d. Einkommensteuergesetzes (sog. Spekulationsgeschäft) vorliegen, welches – soweit der zehnjährige Besitzzeitraum noch nicht abgelaufen ist – bei fehlerhafter Gestaltung zu einer Einkommensteuerbelastung führen kann. Bei dieser Form der Einbringung spricht man von einer entgeltlichen Einbringung. Bei der Einbringung von Immobilien ohne darauf lastende Schulden handelt es sich regelmäßig um eine unentgeltliche Einbringung, bei der es nicht zur Annahme eines steuerlichen Veräußerungsgeschäftes kommt.

Vor- und Nachteile einer Familien-KG

Sofern die KG ausschließlich Einkünfte aus Vermietung erzielt, ist sie weder gewerbesteuerpflichtig noch pflichtzugehörig zur IHK. Zu beachten ist dabei, dass die KG sich darauf beschränkt, ihr eigenes Vermögen – einschließlich der Immobilien – zu verwalten.

Obwohl steuerlich die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung grundsätzlich über eine sogenannte Überschussermittlung ermittelt werden, stellt bei umfangreicherem Immobilienvermögen die für zum Erhalt der Haftungsbeschränkung erforderliche Bilanzierung keine wesentliche Erhöhung der mit der Bilanzierung verbundenen Kosten dar.

Zur Versorgung der Übergeber kann z. B. die Vermögensübergabe an die Kinder unter Zurückbehaltung der Erträge an den in die KG einzubringenden Immobilien und/oder durch Vorbehaltung der Erträge aus der Beteiligung der Kommanditisten an der KG erfolgen (Vorbehaltsnießbrauch).

Die Vorteile der vermögensverwaltenden Familien-KG – wie z. B. lebenslange Geschäftsführung durch die Übergeber, Behalt des Stimmrechtes bei Vorbehaltsnießbrauch, Möglichkeit der Beteiligung Minderjähriger, Ausschluss des Erbrechtes bei Schwiegerkindern, Beschränkung der Haftung bei den Kommanditisten und grunderwerbsteuerfreie Anteilsübertragung – stellen eine intelligente Form der Vermögensübertragung auch außerhalb der steuerlich damit verbundenen Vorteile dar.

Marken-Stolpersteine im Ausland

Wenn ein im Inland erfolgreicher Mittelständler ins Ausland expandiert, lauern markenrechtliche Gefahren. Die sollte man kennen.

Dipl.-Physiker Dr.-Ing. Jan Plöger, LL.M. | Patentanwalt, European Patent, Trademark + Design Attorney
Gramm, Lins & Partner Patent- und Rechtsanwaltssozietät GbR, Braunschweig

Die offene Flanke im Ausland

Viele Unternehmen melden eine Marke in einem Land dann an, wenn der Vertrieb bereits erfolgreich angelaufen ist. Eine parasitäre Strategie ist, eine Marke eines fremden Unternehmens, von dem man annimmt, dass es in naher Zukunft in ein bestimmtes Land expandieren will, selbst anzumelden und nur gegen einen saftigen Preis zu verkaufen.

Beispiel: Ein Pizzeriabetreiber sieht in den USA eine Restaurantkette, die unter der Marke

gegrillte Hähnchen verkauft. Er meldet das identische Zeichen beim spanischen Patent- und Markenamt und später beim Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt, dem Markenamt der EU, als EU-Marke an. Als die Restaurantkette in Europa auf den Markt gehen will, fordert der Pizzeriabetreiber 3 Mio. Euro für die Marke.

Was kann das so unter Druck gesetzte Unternehmen tun?

1. Das Unternehmen könnte erstens die Marke kaufen. Das ist die schnellste, aber oft auch teuerste Variante. Die parasitäre Strategie des Pizzeriabetreibers wäre aufgegangen.
2. Das Unternehmen könnte eine andere Marke in diesem Land verwenden. Das bedeutet oft einen hohen Aufwand beispielsweise für eine Neu-Kennzeichnung von Produkten, einen neuen Internetauftritt und modifizierte Bedienungsanleitungen. Zudem verwirren mehrere Marken internationale Kunden und können den eigenen Vertrieb behindern.
3. Das Unternehmen könnte juristisch gegen die fremde Marke vorgehen. Die meisten Markengesetze kennen die „bösgläubige Markenanmeldung“: Wer eine Marke anmeldet, nur um einem anderen zu schaden, verliert seine Marke wieder.

Die Restaurantkette entscheidet sich für die letzte Variante – und verliert, da sie nicht in der Lage ist, die Bösgläubigkeit zu beweisen. Diese verkürzt dargestellte Geschichte widerstrebt dem Rechtsgefühl, aber sie zeigt mögliche negative Folgen einer zu späten Auslandsanmeldung.

Unlesbare Marken

Kennen Sie die Marke „宝 马“*? Die meisten Europäer erkennen in den Symbolen chinesische Schriftzeichen, aber sie würden sie vermutlich nicht wiedererkennen. So geht es einem chinesischen Muttersprachler, der mit lateinischen Buchstaben ähnliche Schwierigkeiten hat. Und auch, wenn ein Deutscher Chinesisch lesen könnte, so lassen sich Bezeichnungen in der Muttersprache einfacher behalten. Es lohnt sich, die eigene Marke in die fremde Sprache zu übertragen.

Diese Idee muss nicht der Originator als Erster haben. So meldete ein Chinese die Marke Suo Lin Gen für Messer beim Chinesischen Markenamt an. Zum Glück bemerkte das die IHK Solingen und brachte die Markenanmeldung zu Fall. Gerade Mittelständler bemerken aber oft beim Markteintritt im Ausland, meist in China, dass ihre Marke bereits vergeben ist.

Die freie Domain

Die Vermarktung von Produkten erfolgt oft via Internet, eine gleichlautende Domain ist daher von hohem Wert. Die meisten Kunden vermuten, dass die Domain die Landesendung ihres Landes hat und nicht die des Landes, in dem der Hersteller seinen Sitz hat. Die Registrierung von Domains ist günstig, es ist daher leicht für Trittbrettfahrer, Domains auf fremde Marken anzumelden und für ihre Zwecke zu missbrauchen oder dem Markeninhaber zum Kauf anzubieten.

Fazit

Wer den Schritt ins Ausland geht, sollte weitblickend handeln und sich rechtzeitig alle notwendigen Marken und Domains sichern.

*** Gesprochen: Bao Ma. Unter dieser Marke verkauft BMW seine Wagen in China.**

Elektronische Medien in der Unternehmenskommunikation

Eine datenschutz- und arbeitsrechtliche Betrachtung

Adina Perczynski
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Verwaltungsrecht
KUTSCHER Rechtsanwälte
Halle (Saale)

André Nickel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
KUTSCHER Rechtsanwälte
Halle (Saale)

Bei der Nutzung betrieblicher Internet- und E-Mail-Systeme stehen neben arbeitsrechtlichen Problemen auch datenschutzrechtliche Fragen im Vordergrund. Dabei sind Kontrollbefugnisse der Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf die private Nutzung des Internets sowie die Kommunikation über E-Mail durchaus problematisch. Hier treffen in der Regel das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und die Interessen des Arbeitgebers aufeinander.

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz den Zugang zum Internet sowie insbesondere betriebsinterne wie -externe Kommunikation über E-Mail zur Verfügung, stellt sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber Kontrollbefugnisse besonders im Hinblick auf die private Nutzung dieser elektronischen Kommunikationsmittel hat.

Grundsätzlich ist zunächst danach zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber die private Nutzung von Internet und E-Mail zulässt oder diese untersagt.

Erlaubt der Arbeitgeber die Nutzung von E-Mail und Internet auch für private Zwecke, sind die strengen Vorschriften des Telekommunikationsgesetzes (TKG) und des Telemediengesetzes (TMG) zu beachten, die eine Kontrolle weitgehend ausschließen, wenn keine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers besteht.

Die Überwachung des privaten E-Mail-Verkehrs ist in solchen Fällen sowohl hinsichtlich der Verbindungsdaten als auch des Inhalts der E-Mail unzulässig. Ausnahmen hiervon bestehen nur in seltenen Fällen etwa zur Gefahrenabwehr, beispielsweise bei Viren oder bei dringendem Verdacht auf Verrat von Geschäftsgeheimnissen.

Bezogen auf den E-Mail-Verkehr wird grundsätzlich zwischen den Verbindungsdaten (etwa Datum, Uhrzeit, Datenvolumen und E-Mail-Adresse) und den E-Mail-Inhalten unterschieden. Während Erstere nach der Rechtsprechung sowohl im Falle der Erlaubniserteilung durch den Arbeitgeber als auch im Falle der Untersagung durch diesen gespeichert werden können, ist dies bei Letzteren umstritten.

Hier werden zum Teil Parallelen zu den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen zur Telefonüberwachung gezogen, wonach Telefongespräche grundsätzlich vertraulich sind und eine Kontrolle damit ausgeschlossen ist. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ist etwa das Mitschneiden von dienstlichen Telefongesprächen nicht zulässig. Diesen Grundsatz wird man auch auf E-Mails übertragen können.

Hiervon macht das Bundesarbeitsgericht (BAG) dann Ausnahmen, wenn das Interesse des Arbeitgebers vor demjenigen des Arbeitnehmers Vorrang hat. Dies kann etwa der Fall sein, wenn der Eingriff nach Inhalt, Form und Begleitumständen erforderlich ist und darüber hinaus auch das schonendste Mittel darstellt. Ausnahmen sind hier wohl nur denkbar, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers vorliegen wie ein begründeter Verdacht für eine strafbare Handlung wie etwa der Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen.

Das sogenannte Direktionsrecht erlaubt es dem Arbeitgeber allerdings, sich den Inhalt geschäftlicher E-Mails zeigen zu lassen und den Empfang und auch den Versand privater E-Mails generell zu untersagen. Als Lösung hierfür kommen neben Betriebsvereinbarungen individualvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Betracht.

Foto: panthermedia/Dmitriy Shironosov

Dementgegen sind bei ausschließlich dienstlicher Nutzung die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern nur in Ausnahmefällen berührt, sodass die Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers wesentlich umfangreicher sein können. In solchen Fällen gelten bei der Privatnutzung lediglich das Bundesdatenschutzgesetz und die Datenschutzgesetze der Länder. Bei der rein dienstlichen Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen des Arbeitgebers besteht nach der derzeitigen Gesetzeslage kein schützenswertes Interesse des Arbeitnehmers, die Verbindungsdaten des Korrespondenzpartners geheim zu halten.

Problematisch ist die Kontrolle der Inhalte dienstlicher E-Mails. Hier werden zum Teil Parallelen zu dienstlichen Telefongesprächen gezogen, wonach eine inhaltliche Kontrolle dienstlicher Mails ausgeschlossen wäre. Da allerdings der E-Mail-Verkehr in der Praxis weitgehend anstelle des Schriftverkehrs getreten ist und der Gesetzgeber den Unterschied zwischen E-Mails und dem gesprochenen Wort anerkannt hat, wird man die zu Telefongesprächen aufgestellten Regelungen wohl nicht auf E-Mails übertragen können. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der Arbeitgeber bei ausschießlich dienstlicher Nutzung auch Inhalte der E-Mails in vollem Umfang zur Kenntnis nehmen darf. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Arbeitnehmer vorher über die Möglichkeit der Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber informiert wurden.

Ähnliche Grundsätze wie im ausschließlich dienstlichen E-Mail-Verkehr gelten auch bei der ausschließlich dienstlichen Internetnutzung. Auch hier besteht kein schützenswertes Interesse, die Verbindungsdaten und Inhalte der aufgerufenen Seiten geheim zu halten. Lediglich eine lückenlose Überwachung, die bei dem Arbeitnehmer das Gefühl ständiger Beobachtung hervorrufen kann, verstößt gegen das Persönlichkeitsrecht und ist deshalb unzulässig. Die zur Kontrolle notwendige Datenerfassung, -speicherung und -nutzung ist aber zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine Einwilligung erteilt hat, wobei diese mit Blick auf § 4a BDSG nur schriftlich erteilt werden kann.

Zusammenfassung

Der Datenschutz stellt Arbeitgeber zunehmend vor Probleme – vor allem beim E-Mail-Verkehr. Die Entscheidung, dienstliche E-Mail-Accounts auch privat nutzen zu können, ist ein Beispiel hierfür. Damit stellen sich (zumindest) zwei Fragen: die Trennung dienstlicher und privater Inhalte und die bisher noch umstrittene Frage, ob und wann der Arbeitgeber, z. B. bei Krankheit des Arbeitnehmers, zugreifen darf.

Private E-Mails des Arbeitnehmers sind für den Arbeitgeber tabu. Falls sich der Arbeitgeber unbefugt Zugang zu einem auch privat genutzten und/oder passwortgeschützten E-Mail-Account verschaffen würde, kann er sich strafbar machen. Zumindest wäre es als eine Verletzung im Sinne von § 241 Abs. 2 BGB anzusehen und es besteht eventuell die Gefahr von Unterlassungs- oder Schadenersatzansprüchen.

Eine Lösung könnte sein, privaten E-Mail-Verkehr stets in der Betreffzeile entsprechend zu kennzeichnen, um einen unbefugten Zugriff zu verhindern. Die anderen (geschäftlichen) E-Mails können dann vom Arbeitgeber im Notfall identifiziert und separiert werden, um die Privatsphäre des Mitarbeiters nicht zu verletzen. Eine ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hierzu fehlt allerdings bis dato, sodass die sicherste Variante ist, die Privatnutzung dienstlicher E-Mail-Accounts (wieder) vollständig zu untersagen. Alternativ kann für den Zugriff bei Abwesenheiten eine Vertretungsregelung erfolgen, welche es dem Vertreter ermöglicht, auf dienstlich eingehende E-Mails zugreifen und antworten zu können. Jedenfalls sollte der Arbeitgeber nicht ohne den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens und, soweit vorhanden, Betriebs- oder Personalrat handeln.

SEPA – Der einheitliche Euro-Zahlungsverkehr wird Realität

Das verbirgt sich hinter SEPA

Dr. rer. pol. Jürgen Fox
Mitglied des Vorstandes
Saalesparkasse
Halle (Saale)

Innerhalb Europas verlieren die Ländergrenzen zunehmend an Bedeutung. Das ist nicht nur für in Urlaub reisende Privatpersonen bei den Grenzübergängen oder bei der zunehmend entbehrlich gewordenen Beschaffung von Bargeld in Reiselandwährung spürbar. Mindestens ebenso weitreichend sind die Auswirkungen für Unternehmen und Konsumenten. Sie können Waren und Dienstleistungen heute in ganz Europa erwerben und dabei auf standardisierte europäische Bezahlverfahren zurückgreifen. Ziel der Entwicklung ist ein einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum, die sogenannte Single Euro Payments Area – kurz: SEPA.

Das Angebot von europaweit standardisierten Überweisungen, Lastschriften und Kartenzahlungen trägt dazu bei, dass Unternehmen und Verbraucher bargeldlose Zahlungen in Euro in der Heimat wie auch über Ländergrenzen hinweg einfach, bequem und in Einklang mit feststehenden Regeln durchführen können.

Mit den SEPA-Produkten können zukünftig zum Beispiel fällige Rechnungsbeträge von Kunden in Hamburg oder Mailand eingezogen oder die Miete für das Ferienhaus auf Rügen oder am Mittelmeer überwiesen werden – und für all diese Zahlungen in Euro ist nur ein einziges Konto nötig.

Durch die Standardisierung im europäischen Zahlungsverkehr werden folgende Produkte angeboten: die SEPA-Überweisung, die SEPA-Lastschrift und SEPA-Kartenzahlungen. Die SEPA-Lastschrift gibt es in zwei Ausprägungen: als SEPA-Basis-Lastschrift und als SEPA-Firmen-Lastschrift (Letztere ohne Erstattungsanspruch für den Zahler).

An der Single Euro Payments Area nehmen 33 Länder teil – die 28 EU-Staaten, die drei Länder des übrigen Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie die Schweiz und Monaco.

Stichtag für die SEPA-Umstellung ist der 01.02.2014 – Vorkehrungen haben vor allem Unternehmen, Kommunen und Vereine zu treffen

Ab dem 01.02.2014 sind alle Überweisungen und Lastschriften in Euro – auch innerhalb Deutschlands – nach europaweit einheitlichen Verfahren vorzunehmen. Es gibt danach kein Nebeneinander der bisherigen und der neuen Verfahren. Der europäische Gesetzgeber hat nämlich mit der sogenannten „SEPA-Migrationsverordnung“ Anfang 2012 unter anderem festgelegt, dass die nationalen Zahlverfahren für Überweisungen und Lastschriften in Euro zugunsten der neuen SEPA-Zahlverfahren zu diesem Datum abgeschaltet werden müssen.

Privatpersonen sind von der anstehenden Änderung weit weniger betroffen als Unternehmen. Für Letztere wird die SEPA-Umstellung hingegen je nach Nutzungsumfang arbeitsintensiv sein. Sie stehen vor der Herausforderung, die Umstellung auf die SEPA-Zahlverfahren rechtzeitig vor diesem Stichtag zu meistern. Bis dahin müssen sie die Zahlungsverkehrsanwendungen und Buchhaltungssysteme für die Abwicklung von SEPA-Zahlungen fit gemacht haben.

Es empfiehlt sich also, sofern noch nicht geschehen, die erforderlichen Anpassungsmaßnahmen für die SEPA-Umstellung baldmöglichst zu identifizieren und umzusetzen. Nachstehend sind die typischen Meilensteine für dieses Vorhaben benannt:

Meilensteine für die SEPA-Umstellung

- Anpassung des Finanzbuchhaltungssystems und der Zahlungsverkehrsanwendungen auf die neuen SEPA-Zahlverfahren
- Ergänzung der Angaben auf den Geschäftspapieren um die kundenindividuelle IBAN und den BIC des kontoführenden Kreditinstitutes
- Erfassung von IBAN und BIC der Kunden und Geschäftspartner in der Buchhaltung
- Nutzung von SEPA-Lastschriftmandaten statt der bisherigen Einzugsermächtigung

IBAN und BIC statt Kontonummer und BLZ

Sichtbarste Neuerungen im Gefolge von SEPA sind die Verwendung der internationalen Bankkontonummer (IBAN) und der internationalen Bankleitzahl (BIC). Ab Februar 2014 genügt bei einer nationalen SEPA-Überweisung die Angabe der IBAN. Bei grenzüberschreitenden Überweisungen ist bis zum 31.01.2016 zusätzlich zur IBAN immer auch der BIC anzugeben. Ab Februar 2016 reicht für alle SEPA-Überweisungen und SEPA-Lastschriften, ob im Inland oder grenzüberschreitend, die IBAN. Kontonummer und Bankleitzahl können dann nicht mehr verwendet werden (s. Grafik oben).

	inländische SEPA-Zahlungen	grenzüberschreitende SEPA-Zahlungen in der EU
bis Feb. 2014	• Angabe der IBAN und des BIC	• Angabe der IBAN und des BIC
bis Feb. 2016	• Angabe der IBAN	• Angabe der IBAN und des BIC
ab Feb. 2016	• Angabe der IBAN	• Angabe der IBAN

Quelle: Veröffentlichung der Deutschen Bundesbank unter www.sepadeutschland.de

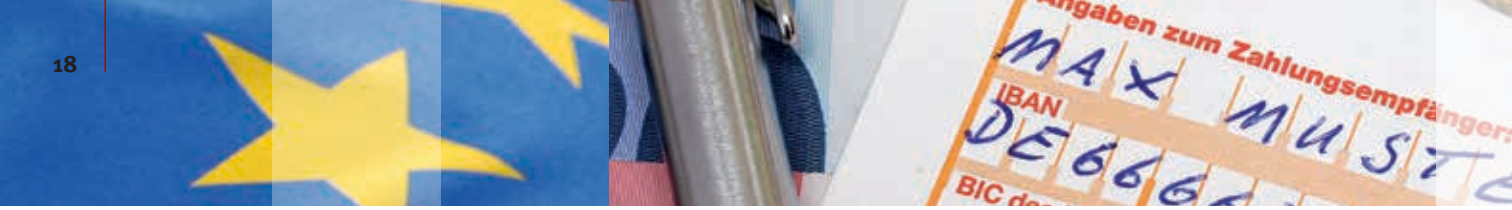
Die IBAN ist einfach aufgebaut: Sie setzt sich zusammen aus dem Ländercode (für Deutschland ist das „DE“), einer zweistelligen Prüfziffer, der Bankleitzahl und der Kontonummer.

IBAN–internationale Bankkontonummer

	Länder-kennzeichen	2-stellige Prüfziffer	Bankleitzahl	Kontonummer 10-stellig
Beispiel	DE	87	12345678	0012343121

Die neue Kundenkennung, bestehend aus der eigenen IBAN und der BIC, findet sich auf jedem Kontoauszug und neuerdings auch auf den ausgegebenen Kontokarten:

Foto: panthermedia/Robert Neumann



Wer eine Rechnung begleichen will, kann IBAN und BIC der Rechnung oder den Geschäftspapieren des Geschäftspartners entnehmen. Sollten die Angaben dort nicht zu finden sein, sind sie beim Geschäftspartner zu erfragen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, einen SEPA-Account-Converter einzusetzen oder die Umrechnung der bisherigen Kontodaten in der genutzten Banking-Software vorzunehmen.

In welchen Bereichen kann es durch die SEPA-Umstellung Änderungen geben, welche Neuerungen bringt SEPA?

Nachstehend sind einige der Neuerungen aufgeführt sowie die Felder benannt, bei denen sich durch die SEPA-Umstellung Änderungsbedarf ergeben kann:

- **Zahlungsverkehrssoftware**

Die aktuellen Softwarelösungen (zum Beispiel StarMoney und S-Firm) unterstützen in der Regel die heute bestehenden Zahlverfahren und die SEPA-Zahlverfahren. Die Softwarehersteller anderer Lösungen sind über die Spezifikationen der SEPA-Verfahren informiert und haben i. d. R. bereits Anpassungen vorgenommen. Ggf. ist beim Hersteller zu erfragen, wann ein aktuelles Update der Software zur Verfügung gestellt wird. Nutzer von selbst entwickelter Software sollten diese rechtzeitig SEPA-fit machen.

- **SEPA bringt ein neues Datenformat**

Zum Einreichen belegloser SEPA-Überweisungen und SEPA-Lastschriften gibt es ein neues Datenformat. Das bisher in Deutschland genutzte DTAUS-Format unterstützt SEPA-Zahlungen nicht. Das neue SEPA-Datenformat basiert auf dem ISO Standard 20022 und nutzt XML (eXtensible Markup Language) als Syntax.

Hinweise und Vorgaben zur Nutzung des SEPA-Formats wurden in der Deutschen Kreditwirtschaft abgestimmt. So ist sichergestellt, dass alle deutschen Kreditinstitute mit einem Format erreicht werden können.

- **Verwendung von Zahlscheinen (SEPA-Zahlscheinvordrucken)**

Handlungsbedarf besteht für diejenigen Unternehmen, Kommunen und Vereine, die Zahlscheine mit Rechnungen an ihre Kunden (Zahler) versenden. Basis hierfür bilden u. a. die zwischen der zuständigen kontoführenden Bank/Sparkasse mit Zahlscheinversendern (Zahlungsempfängern) vereinbarten „Sonderbedingungen für die Herstellung und Ausgabe von Zahlscheinen“.

- **Keine Sammelüberweisungen mehr möglich**

Die Richtlinien für einheitliche Zahlungsverkehrsvordrucke sehen SEPA-Sammelaufträge nicht vor. Für die gebündelte Übermittlung von Überweisungen ist gemäß der SEPA-Migrationsverordnung (Artikel 5d) ausschließlich das ISO-20022-XML-Format zu verwenden.

- **Es gibt zukünftig zwei Lastschriftverfahren:**

1. SEPA-Basislastschrift (SEPA Core Direct Debit)
   - enthält zahlreiche vom deutschen Einzugsermächtigungslastschriftverfahren bekannte Elemente
   - für Verbraucher und Unternehmen
   - Einzugsermächtigungen können aufgrund der AGB-Änderung vom 09.07.2012 als Mandat im SEPA-Basislastschriftverfahren genutzt werden
   - Rückgabe bis zu acht Wochen nach dem Belastungstag ohne Angabe von Gründen (fehlt das unterschriebene Mandat, verlängert sich die Frist auf 13 Monate)

2. SEPA-Firmenlastschrift
(SEPA Business to Business Direct Debit)

- ausschließlich für den Verkehr mit Geschäftskunden (Nicht-Verbrauchern)
- keine Rückgabemöglichkeit nach Einlösung, daher benötigt die Zahlerbank eine Bestätigung des Zahlers über ein erteiltes Mandat
- vorhandene Abbuchungsaufträge können nicht als SEPA-Firmenlastschriftmandat genutzt werden

Erteilte Einzugsermächtigungen gelten auch für SEPA-Basislastschriften

Für bereits erteilte Einzugsermächtigungen müssen keine neuen SEPA-Lastschriftmandate eingeholt werden. Die Kunden sind lediglich noch über die jeweilige Mandatsreferenz, die Gläubiger-Identifikationsnummer und den Zeitpunkt des Wechsels auf das SEPA-Basislastschriftverfahren zu informieren.

Erteilte Abbuchungsaufträge für SEPA-Firmenlastschriften nicht mehr verwendbar

Eine Weiternutzung von Abbuchungsaufträgen ist nicht möglich. Wer das SEPA-Firmenlastschriftverfahren nutzen will, muss hierfür neue SEPA-Firmen-Lastschriftmandate einholen.

Da Verbraucher keine nicht erstattungsfähigen SEPA-Firmen-Lastschriften nutzen dürfen, müssen für diese Schuldverhältnisse eventuell neue SEPA-Lastschriftmandate für die SEPA-Basis-Lastschrift eingeholt werden.

Im Zahlungsverkehr zwischen Unternehmen empfiehlt sich die Nutzung des SEPA-Firmenlastschriftverfahrens, da dieses dem Abbuchungsauftragsverfahren am ähnlichsten ist. Jedes Unternehmen bzw. jeder Verein sollte den Bestand dahingehend untersuchen, ob es sich bei den Zahlungspflichtigen um Verbraucher oder Nicht-Verbraucher (z. B. Firmen und Selbstständige) handelt.

Durch das SEPA-Lastschriftmandat wird der Zahlungsempfänger ermächtigt, fällige Rechnungsbeträge vom Konto des Zahlungspflichtigen einzuziehen. Gleichzeitig wird auch das Kreditinstitut des Zahlungspflichtigen mit der Einlösung der Lastschrift beauftragt.

Die Gläubiger-Identifikationsnummer („Creditor Identifier“)

Mit der Gläubiger-Identifikationsnummer kann der Einreicher von SEPA-Lastschriften europaweit und unabhängig von seiner Bankverbindung eindeutig identifiziert werden. Die 16-stellige alphanumerische Nummer benötigen SEPA-Lastschrifteinreicher zwingend. Ohne Angabe dieser Nummer erfolgt keine Bearbeitung der eingereichten Transaktionen.

Die Gläubiger-Identifikationsnummer kann nur online bei der Deutschen Bundesbank beantragt werden.

FAZIT

Mit der Umstellung zum 01.02.2014 sind etliche Änderungen verbunden. Gerade für Unternehmen, aber auch für Kommunen und Vereine, ist es unumgänglich, die vorbereitenden Maßnahmen rechtzeitig in Angriff zu nehmen und abzuschließen. Wer noch nicht angefangen hat, der sollte sich beeilen!

Eine wesentliche Maßnahme besteht darin, sich rechtzeitig eine Gläubiger-Identifikationsnummer zu beschaffen. Wer als Unternehmen oder Verein keine solche hat, kann ab dem 01.02.2014 kein Geld mehr von Kunden, Geschäftspartnern, Mitgliedern und sonstigen Zahlungspflichtigen einziehen. Außerdem müssen die Zahlungsverkehr- und Buchhaltungsanwendungen für die Abwicklung von SEPA-Zahlungen vorbereitet werden. Zudem ist die gesamte Geschäftskorrespondenz mit den neuen Bankinformationen IBAN und BIC auszustatten. Die gleichen Daten sind von den Kunden und Geschäftspartnern zu beschaffen. Wer mit Lastschriften arbeitet, braucht die erwähnte Gläubiger-Identifikationsnummer. Außerdem sind von zahlungspflichtigen Nicht-Verbrauchern SEPA-Firmenlastschriftmandate einzuholen. Bestehende Lastschriftmandate sind zwar nicht zu erneuern, allerdings müssen die Zahlungspflichtigen über die Mandatsreferenz, die Gläubiger-Identifikationsnummer sowie den Zeitpunkt des Wechsels auf das SEPA-Lastschriftverfahren informiert werden.

Foto: panthermedia/Robert Neumann, Rüdiger Rebmann, Harald Richter

Die **optimale Rechtsform** bei Immobilienbesitz

Andreas Häßler
Steuerberater
Halle (Saale)

Die Wahl der optimalen Rechtsform bei Immobilienvermögen hängt stark von der jeweiligen persönlichen Situation des Investors oder der Investoren ab. Je nachdem, wie umfangreich das Vermögen ist, ob Privat- oder Betriebsvermögen vorliegt oder welches Anlageziel erreicht werden soll – Kapitalanlage oder Vermögensaufbau –, gibt es unterschiedliche Lösungswege.

Grundsatz der Trennung der Vermögenssphären sowie der Trennung von Vermögen und Risiken

Der Erwerb und die Vermietung von Grundstücken zählen im steuerlichen Sinne regelmäßig als private Vermögensverwaltung. Die Überschüsse der Mieteinnahmen über die Werbungskosten sind steuerliche Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Wenn eine Immobilie nach einer Behaltensfrist von mindestens zehn Jahren veräußert wird, bleibt der Gewinn nach der derzeitigen Rechtslage steuerfrei. Wie lange dies noch Bestand haben wird, ist unklar. In Österreich erfolgte bereits zum 01.04.2012 die Abschaffung der steuerfreien Veräußerung nach zehn Jahren.

Hingegen liegt ein Gewerbebetrieb vor, wenn nicht mehr die langfristige Erzielung von Mieteinnahmen im Vordergrund steht, sondern die Realisierung von Wertsteigerungen durch Grundstücksverkäufe, ähnlich einem Immobilienhändler. Nach der Rechtsprechung liegt ein solcher „gewerblicher Grundstückshandel“ vor, wenn innerhalb von fünf Jahren mehr als drei Objekte veräußert werden. Die Abgrenzung ist aber im Einzelfall schwierig und wird oft erst im Nachhinein bei einer Betriebsprüfung erkannt. Trotz umfangreicher Rechtsprechung ist die Abgrenzung zur Vermögensverwaltung sehr oft eine Gratwanderung, deren Ausgang nicht mit der nötigen Rechtssicherheit vorhergesagt werden kann. Daher sollte entweder von vornherein ein Gewerbebetrieb ausgeübt werden oder eine Veräußerung nur nach gründlicher Abwägung und fachlicher Beratung durchgeführt werden.

Weiterhin gibt es auch bei Immobilien starke Risikounterschiede. Ziel sollte es also sein, Immobilien mit niedrigem Risiko als Vermögensverwaltung zu behandeln und damit die Chance auf eine spätere steuerfreie Veräußerung zu bewahren und diese von Risiken aus anderen Immobilien zu trennen. Vor dem Hintergrund dieser Zielstellung – Erzielung einer hohen Nachsteuerrendite im Gesamtzeitraum zwischen Erwerb und Veräußerung sowie der Trennung riskanter Immobilien vom übrigen Vermögen – erfolgt die nachfolgende Darstellung einiger typischer Konstellationen bei Immobilienbesitz. Bei Aussagen zu Steuerbelastungsvergleichen wird hier vereinfacht der Spitzensteuersatz inkl. Solidaritätszuschlag ohne Kirchensteuer und ohne Spitzenbelastung mit Gewerbesteuer angenommen.

Kleine Vermögen zur langfristigen Kapitalanlage oder zum Vermögensaufbau als Alleineigentümer

Bei kleineren Vermögen (z. B. einige wenige Eigentumswohnungen) werden die Immobilien regelmäßig im Privatvermögen gehalten. Eine besondere Rechtsform ist hier nicht erforderlich. Bei mehreren Investoren liegt regelmäßig – manchmal auch ohne dass die Gesellschafter das konkret wissen – eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) vor. Sofern daneben noch ein Gewerbebetrieb besteht, muss aber auf eine strikte Trennung der Vermögenssphären geachtet werden, insbesondere wenn die Immobilien als Geschäftsgrundstück für den eigenen Betrieb mitgenutzt werden. Hier kann das steuerliche Ziel nur sein, einen hohen Anteil laufender Betriebsausgaben und gleichzeitig einen niedrigen Anteil am Veräußerungserlös zu erreichen. Eine Vermögenstrennung wird in den meisten Fällen unterbleiben, da die Kosten den Nutzen merklich übersteigen dürften.

Größere Vermögen zur langfristigen Kapitalanlage

Eine langfristige Kapitalanlage wird hier typisierend verstanden, wenn der Immobilienerwerb mit einem

Fotos: panthermedia/Toni Anett Kuchinke

hohen Eigenkapitalanteil finanziert wird und eine hohe Nachsteuerrendite – auch unter Ausnutzung von Sonderabschreibungen etc. – erzielt werden soll. Bei größerem Immobilienvermögen – z. B. mehreren Mehrfamilienhäusern –, bei dem das langfristige Behalten im Bestand im Vordergrund steht, empfiehlt es sich, diese in einer haftungsbeschränkten Personengesellschaft (z. B. GmbH & Co. KG) zu halten. Hier kann auch eine vermögensverwaltende „Ein-Mann-Gesellschaft" gestaltet werden. Steuerlich wird das Einkommen dieser Gesellschaft den Gesellschaftern zugerechnet.

Wenn also Sonderabschreibungen bei Denkmälern oder Objekten in Sanierungsgebieten anfallen, mindern diese die persönliche Einkommensteuer der Gesellschafter. Positive Einkünfte unterliegen beim Gesellschafter der Einkommensteuer mit seinem persönlichen Steuersatz (maximal 47,5 %). Bei vermögensverwaltenden Gesellschaften ist jedoch zu beachten, dass bereits durch geringe gewerbliche Einnahmen – z. B. aus dem Betrieb einer Dachphotovoltaikanlage – die gesamte Gesellschaft zu einem gewerblichen Betrieb wird.

Der Vorteil einer solchen Gestaltung liegt darin, dass die Vorteile der steuerlichen Vermögensverwaltung mit der Risikoreduzierung haftungsbeschränkter Gesellschaften kombiniert werden. Nachteilig wirken sich höhere Verwaltungskosten aus.

Größere Vermögen zum Vermögensaufbau

Als Immobilieninvestitionen zum Vermögensaufbau wird hier verstanden, wenn die Finanzierung mit wenig Eigenkapital und einer hohen Fremdkapitalquote erfolgt. Es sollen Überschüsse auch aus der Veräußerung von Immobilien erzielt werden.

Bei der Veräußerung von Grundstücken aus dem Privatvermögen ist immer auch das Vorliegen eines gewerblichen Grundstückshandels zu prüfen. Dieses Risiko kann umgangen werden, wenn eine Rechtsform gewählt wird, die nicht unmittelbar auf die persönliche Ebene der Investoren wirkt. Dies wird z. B. bei allen Kapitalgesellschaften (GmbH, Aktiengesellschaft) oder einer Stiftung erreicht. Die steuerliche Gesamtbelastung einer Kapitalgesellschaft ist zum großen Teil abhängig vom Hebesatz der jeweilige Stadt oder Gemeinde. Bei einem Hebesatz von 450, wie z. B. in der Stadt Halle (Saale), beträgt die Gesamtsteuerbelastung 32,9 %. Gegenüber dem Spitzensteuersatz natürlicher Personen von 47,5 % ergibt sich eine um 14,6 %-Punkte niedrigere Steuerlast.

Diese Differenz kann z. B. für eine höhere Tilgung oder als Aufbau von Eigenkapital für weitere Investitionen verwendet werden. Wenn die Gesellschaft dann ausschließlich eigene Grundstücke im Sinne einer Vermietung und Verpachtung verwaltet, fällt die Gewerbesteuer komplett weg. Dadurch erhöht sich der Liquiditätsvorteil noch einmal erheblich, da die steuerliche Gesamtbelastung dann nur noch 15,8 % beträgt. Allerdings sind bei Kapitalgesellschaften auch Veräußerungsgewinne zu versteuern.

Sofern die erwirtschafteten Gewinne jedoch gleich wieder an die Gesellschafter ausgeschüttet werden sollen, empfiehlt sich diese Gestaltung nur bedingt, da auf die Ausschüttungen nochmals Kapitalertragsteuer von 26,4 % fällig wird.

FAZIT

Wenn Immobilien ein wichtiger Anteil am Gesamtvermögen sind oder werden sollen, sollte die Möglichkeit der vorgenannten Gestaltungswege geprüft werden. Insbesondere zum Vermögensaufbau bieten Kapitalgesellschaften in der Verbindung von niedrigeren Steuern und Verzicht auf Ausschüttungen enormes Potenzial. Pauschale Entscheidungen sind hier wegen der hohen Komplexität allerdings nicht möglich. Je nach Ausgangssituation und Zielvorstellungen ist die jeweils geeignetste wirtschaftliche Gestaltung unter Berücksichtigung steuerlicher „Nebenbedingungen" zu suchen.

	Natürliche Person oder Personengesellschaft		Kapitalgesellschaft	
	steuerpflichtiger Verkauf	steuerfreier Verkauf	mit Gewerbesteuer	ohne Gewerbesteuer
Gewinn Jahre 1 bis 10 jeweils 50 TEuro	500,0 TEuro	500,0 TEuro	500,0 TEuro	500,0 TEuro
Steuerbelastung laufender Gewinn	237,4 TEuro	237,4 TEuro	164,6 TEuro	79,1 TEuro
Veräußerungsgewinn nach 10 Jahren	100,0 TEuro	100,0 TEuro	100,0 TEuro	100,0 TEuro
Steuerbelastung Veräußerungsgewinn	47,5 TEuro	0,0 TEuro	32,9 TEuro	15,8 TEuro
Gesamtüberschuss nach Steuern	315,2 TEuro	362,6 TEuro	402,5 TEuro	505,1 TEuro
Gesamtsteuerbelastung	284,9 TEuro	237,4 TEuro	197,6 TEuro	95,0 TEuro
Steuerquote	47,5 %	39,6 %	32,9 %	15,8 %

Belastungsvergleich: angenommener Gewinn von 50 TEuro p. a. und Veräußerungsgewinn von 100 TEuro nach zehn Jahren, keine laufenden Entnahmen/Ausschüttungen

Eigenes **Landesvergabegesetz** in Sachsen-Anhalt

Wichtige Ergänzungen bringen einige Veränderungen mit sich.

**Dr. iur.
Michael Moeskes
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Verwaltungsrecht
anwälte . am dom
Magdeburg**

1. Andere Schwellenwerte

Dieses Gesetz gilt für die Vergabe öffentlicher Aufträge in Sachsen-Anhalt und knüpft dabei an das bisherige Vergaberecht und weiter geltende Gesetze des Bundes an (§ 99 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen – GWB). Die Schwellenwerte des Landesvergabegesetzes weichen von den Schwellenwerten des Bundesrechtes ab. Die Schwellenwerte, ab denen Vergabeverfahren von diesem Gesetz erfasst werden, werden durch die Landesregierung festgelegt und durch das für das öffentliche Auftragswesen zuständige Ministerium im Ministerialblatt bekannt gegeben. Ist kein Schwellenwert genannt, beträgt er 25 000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen, 50 000 Euro bei Bauaufträgen bei einem geschätzten Auftragswert von 50 000 Euro.

Dabei ist es möglich, dass das Ministerium Auftragswerte festlegt, bis zu deren Erreichung eine Auftragsvergabe wegen einer beschränkten Ausschreibung bei einer freihändigen Vergabe zulässig ist.

Das Landesvergabegesetz vom 19.11.2012 wurde auf Beschluss des Landtages durch das Gesetz zur Änderung dieses Landesvergabegesetzes vom 30.07.2013 im Hinblick auf die Schwellenwerte vorübergehend wesentlich geändert: Für die Vergabe öffentlicher Aufträge, deren Gegenstand in räumlichem und sachlichem Zusammenhang mit den Hochwasserereignissen im Mai und Juni 2013 steht, werden die Schwellenwerte bis zum 30.07.2014 ersetzt, sofern dringende und zwingende Gründe bestehen. Bei Bauaufträgen ist dies ein geschätzter Auftragswert von 5 Mio. Euro ohne Umsatzsteuer, bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen ein geschätzter Auftragswert von 200 000 Euro ohne Umsatzsteuer.

2. Anwendungsbereich

Das Landesvergabegesetz gilt wie das Bundes-GWB nicht nur für das Land direkt, sondern auch für sämtliche Kommunen und sämtliche der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Dies gilt grundsätzlich auch für juristische Personen des Privatrechts, soweit diese auch dem Vergaberecht des Bundes unterfallen würden. Insbesondere sind dies Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist. Dabei kann nach der Rechtsprechung, insbesondere der des Europäischen Gerichtshofes, eine Ausschreibungspflicht bereits vorliegen, wenn die Beteiligung der öffentlichen Hand sogar weit unter 50 % liegt.

3. Mittelstandsförderung

Dieses Gesetz bezweckt ausdrücklich eine Mittelstandsförderung. Hiernach sind auch öffentliche Auftraggeber verpflichtet, kleine und mittlere Unternehmen bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben „in angemessenem Umfang“ zur Angebotsabgabe aufzufordern. Unabhängig von der Verpflichtung zur Teilung in Fach- oder Teillose ist das Vergabeverfahren so zu wählen und sind die Werbevorlagen so zu gestalten, dass kleine und mittlere Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen und beim Zuschlag berücksichtigt werden können.

Bei der Vergabe gilt der Grundsatz, dass Aufträge nur an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben werden dürfen. Damit eröffnet und benennt das Gesetz die Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien im Vergabeverfahren sowie technischer Spezifikationen. Soziale Belange sind zu berücksichtigen (Beschäftigung von Auszubildenden, qualitative Maßnahmen zur Familienförderung, Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern). Hierzu gehören auch sozialrechtliche Belange (siehe § 141 S. 1 SGB IX).

Zudem ist auch die Berücksichtigung von Umweltbelangen zulässig, und zwar insbesondere dann, wenn diese zu zusätzlichen Einsparungen führen.

Ferner können bei der technischen Spezifikation eines Auftrages Umwelteigenschaften und -auswirkungen bestimmter Warengruppen oder Dienstleistungen auf die Umwelt festgelegt werden.

4. Berücksichtigung öffentlicher Belange

Vor Erteilung eines Zuschlages hat der öffentliche Auftraggeber sowohl nach Bundes- als auch nach Landesrecht zu prüfen, ob der Bieter die für die Erfüllung der vertraglichen

Verpflichtungen erforderliche Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt. Das Landesvergabegesetz von Sachsen-Anhalt nimmt nunmehr ausdrücklich auch auf, dass ein Bieter, der gegen eine arbeitnehmerschützende Rechtsvorschrift verstößt, ausgeschlossen werden „kann". Das Gleiche gilt bei einem Verstoß gegen eine Vorschrift des Umweltrechts oder gegen eine Rechtsvorschrift über unrechtmäßige Absprachen bei öffentlichen Aufträgen. Dies ist dann bedeutsam, wenn der Verstoß mit einem rechtskräftigen Urteil oder einem Beschluss mit gleicher Wirkung geahndet wurde und eine schwere Verfehlung darstellt, durch die die Zuverlässigkeit des Bieters infrage gestellt ist.

Im Rahmen der zu überprüfenden technischen Fachkunde können Umweltbelange Berücksichtigung finden. Der öffentliche Auftraggeber kann mit dem Auftragsgegenstand zusammenhängende und ihm angemessene Anforderungen an die technische Leistungsfähigkeit des Bieters aufstellen, die in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen anzugeben sind. Die weiteren Einzelheiten sind in § 7 Abs. 3 und Abs. 4 des Landesvergabegesetzes geregelt.

Bei gleichwertigen Angeboten werden diese als zusätzliche Belange für die Vergabe herangezogen, sofern in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen angegeben.

5. Berücksichtigung aller Umstände

Wie im Bundesvergaberecht ist der Zuschlag auf das unter Berücksichtigung „aller Umstände wirtschaftlichste Angebot" zu erteilen. Auch hier gilt, wie im Bundesrecht, dass der niedrigste Angebotspreis nicht entscheidend ist. Was dies in der Praxis bedeutet, bleibt abzuwarten.

6. Präventiver Rechtsschutz

Im Wesentlichen neu ist zudem, dass unterhalb der Schwellenwerte des Bundesgesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ein präventiver Rechtsschutz vor der Zuschlagserteilung möglich ist. Dies ist sehr bedeutsam. Hierzu gilt folgende gesetzliche Regelung: Unterhalb der Schwellenwerte informiert der öffentliche Auftraggeber die Bieter, deren Angebote nicht berücksichtigt werden sollen, über den Namen des Bieters, dessen Angebot angenommen werden soll, und über die Gründe der vorgesehenen Nichtberücksichtigung ihres Angebotes. Er gibt die Information schriftlich, spätestens sieben Kalendertage vor dem Vertragsabschluss, ab. Beanstandet ein Bieter vor Ablauf der Frist schriftlich beim öffentlichen Auftraggeber die Nichteinhaltung der Vergabevorschriften und hilft der öffentliche Auftraggeber der Beanstandung nicht ab, ist die Nachprüfungsbehörde durch Übersendung der vollständigen Vergabeakten zu unterrichten. Der Zuschlag darf in dem Fall nur erteilt werden, wenn die Nachprüfungsbehörde nicht innerhalb von vier Wochen nach Unterrichtung das Vergabeverfahren mit Gründen beanstandet. Der Vorsitzende der Vergabekammer kann diese Frist im Einzelfall um zwei Wochen verlängern. Wird das Vergabeverfahren beanstandet, hat der öffentliche Auftraggeber die Entscheidung der Nachprüfungsbehörde umzusetzen. Die Frist beginnt am Tag nach dem Eingang der Unterrichtung.

anwälte. am dom
Dr. Moeskes ■ Rechtsanwälte

anwälte. am dom
Dr. Moeskes Rechtsanwälte

Dr. Michael Moeskes
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Öffentliches Bau- und Planungsrecht, Umweltrecht, Kommunalrecht, Vergaberecht, Beamtenrecht, öffentlich-rechtliche Finanzierungen, Grundstücksrecht

Holger Stahlknecht, MdL
Rechtsanwalt
zzt. Innenminister des Landes Sachsen-Anhalt, Zulassung ruht, Staatsanwalt a. D.

Frank Rose
Rechtsanwalt
Verwaltungsrecht, Kommunalabgaben, Beamtenrecht, Arbeitsrecht, Straf- & Wirtschaftsstrafrecht

Roland Kühnemann
Erbrecht und Testamentsvollstreckung, Gesellschaftsrecht, Stiftungsrecht, bankbegleitende Rechtsberatung und privates Finanzierungsrecht, Kapitalanlagenrecht

Projektbezogene Kooperationen

Dr. Friederike Jarzyk-Dehne
Rechtsanwältin
Gesellschaftsrecht, Erbrecht, Steuerrecht

Dr. Hans-Joachim Gottschalk
Staatssekretär a. D.
Kommunalberatungs- und Ansiedlungsprojekte

Peter Koeleman
Rechtsanwalt
Privates Baurecht

Klaus Wienbeck
Steuerberater
Dipl.-Finanzwirt (FH) Wirtschaft und Steuern, betriebswirtschaftliche Abschlussarbeiten

Büro Magdeburg
Domplatz 11
39104 Magdeburg
Telefon 0391 509636-0
Telefax 0391 509636-36

Büro Berlin (Zweigstelle)
Potsdamer Platz 11
10785 Berlin
Telefon 030 258946-34
Telefax 0391 509636-36

www.moeskes.de

Der **Insolvenzantrag** – ein Sanierungsinstrument?

Udo Müller | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter
Dipl.-Wirtschaftsjurist (FH) Nico Kämpfert
Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung | Halle (Saale)

Die Insolvenz ist ein Thema, mit dem sich zwischenzeitlich jeder Unternehmer auseinandersetzen muss. Das gilt sowohl für die Fallgestaltung, in der ein Kunde insolvent wird, als auch für die – sicherlich noch ungünstigere – Situation, in der das eigene Unternehmen insolvent ist oder insolvent zu werden droht. Dabei haben sich die tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen über die Jahrzehnte deutlich geändert. Unter Geltung der Konkursordnung galt noch jeder Unternehmer, der einen Konkursantrag stellen musste, als endgültig gescheitert. Der Konkurs wurde weithin als Beleg für die nicht ausreichende Fähigkeit des Unternehmers in betrieblichen Angelegenheiten gewertet. Das kann heute nicht mehr so angenommen werden. Zu groß ist häufig die Abhängigkeit von Zulieferunternehmen oder (Groß-) Abnehmern. Zu groß sind die Auswirkungen geänderter ökonomischer oder rechtlicher Rahmenbedingungen. Zudem hat der Gesetzgeber zumindest seit Inkraftreten der Insolvenzordnung (InsO) am 01.01.1999 dem deutschen Gesamtvollstreckungsrecht eine neue Zielrichtung gegeben. Das Insolvenzverfahren wird seitdem auch mit der Zielrichtung betrieben, das (derzeit insolvente) Unternehmen zu erhalten. Diese hat der Gesetzgeber durch verschiedene Änderungen der Insolvenzordnung in den letzten Jahren nachdrücklich unterstrichen. Aber: Ist der Insolvenzantrag damit zu einem Sanierungsinstrument geworden?

Bei der Betrachtung dieser Frage muss zunächst beachtet werden, dass das Insolvenzverfahren ein Antragsverfahren ist. Wird kein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beim zuständigen Insolvenzgericht gestellt, wird auch kein Verfahren durchgeführt. Natürliche Personen sind nicht verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen, auch Gläubiger des Insolvenzschuldners sind dazu nicht verpflichtet. Die Pflicht, einen Insolvenzantrag zu stellen, ergibt sich jedoch insbesondere aus § 15a InsO und trifft die Geschäftsführer juristischer Personen (also insbesondere die GmbH-Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft) und die organschaftlichen Vertreter einer Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, wenn kein persönlich haftender Gesellschafter eine natürliche Person ist. Besonderheiten sind hier zu beachten – siehe dazu z. B. das Aufbauhilfegesetz, das die Insolvenzantragspflicht für „Flutopfer“ modifiziert.

Das Recht, einen Insolvenzantrag zu stellen, steht aber jeder natürlichen und juristischen Person zu. Der Antrag kann nunmehr nicht nur gestellt werden, wenn die Zahlungsunfähigkeit oder eine Überschuldung vorliegt,

Foto: panthermedia/Denis Iachimovschi

sondern auch schon früher, wenn die Zahlungsunfähigkeit „droht“ (§ 18 InsO). Der Gesetzgeber will mit dieser erweiterten Antragsmöglichkeit einem Unternehmen, das sich in der Krise befindet, möglichst früh die reale Chance bieten, sich zu sanieren. Die frühzeitige Antragstellung soll insolventen Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, sich rechtzeitig unter den Schutz eines Insolvenzverfahrens zu stellen. Der Gesetzgeber eröffnete zugleich die Möglichkeit, die Eigenverwaltung zu beantragen und einen Insolvenzplan aufzustellen bzw. durch den Verwalter aufstellen zu lassen.

Der Schutz, der durch ein Insolvenzverfahren erzielt werden kann, kann sich ohnehin sehen lassen. Schon mit der Insolvenzantragstellung kann das Insolvenzgericht anordnen, dass sicherungshalber übereignete Gegenstände nicht mehr durch den Sicherungsnehmer verwertet oder eingezogen werden können und Zwangsvollstreckungen gegen das Unternehmen zu unterbleiben haben. Der Gesetzgeber will für den Zeitraum zwischen Insolvenzantragstellung und Verfahrenseröffnung nunmehr darüber hinaus ein eigenständiges Sanierungsverfahren zur Verfügung stellen. In § 270b InsO hat er daher das sogenannte „Schutzschirmverfahren“ niedergelegt. Danach kann derjenige, der einen Insolvenzantrag wegen drohender Zahlungsunfähigkeit stellt und die Eigenverwaltung begehrt, verlangen, dass ein Insolvenzplan ausgearbeitet wird (es sei denn, eine Sanierung ist offensichtlich aussichtslos). Der Gesetzgeber will damit dem Unternehmen selbst mehr Handlungsmöglichkeiten im Insolvenz(eröffnungs)verfahren einräumen. Damit einher geht die vom Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) seit dem 01.03.2012 geschaffene Möglichkeit, bei Unternehmen mit laufendem Geschäftsbetrieb die Insolvenz durch Bestellung eines (vorläufigen) Gläubigerausschusses begleiten zu lassen. Der Gläubigerausschuss soll mit seiner Zusammensetzung die wesentlichen Gläubigergruppen des insolventen Unternehmens repräsentieren und den (vorläufigen) Insolvenzverwalter oder im Fall der Eigenverwaltung die Geschäftsleitung des Unternehmens bei der Geschäftsführung unterstützen und überwachen. Darüber hinaus eröffnet das ESUG dem vorläufigen Gläubigerausschuss Möglichkeiten, bei der Auswahl des (vorläufigen) Insolvenzverwalters oder Sachwalters mitzuwirken. Vor dem Hintergrund des alten „Konkurs“-Verständnisses ist das ein Paradigmenwechsel. In der Praxis ist aber dringend anzuraten, dass sich der Unternehmer, der diesen Weg einschlagen will, vor der Antragstellung sachkundigen Rat einholt, denn auch hier können sich Fallstricke ergeben, die den Erfolg der angestrebten Sanierung infrage stellen können.

Altersteilzeitvereinbarungen

Eine kurze Synopse nach handelsrechtlichen Grundsätzen

Markus Harzer | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater | ECOAUDIT GMBH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Magdeburg

Durch das Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes war ursprünglich eine Förderung des gleitenden Überganges älterer Mitarbeiter vom Erwerbsleben in die Altersrente vorgesehen, um damit frei werdende Arbeitsplätze neu zu besetzen. Zwischenzeitlich hat die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters infolge des demografischen Wandels zu einer Änderung der Regelungen der Altersteilzeit geführt. Nunmehr soll die langjährige Betriebszugehörigkeit gewürdigt bzw. ein Anreiz zur Verlängerung der Gesamtlebensarbeitszeit geschaffen werden.

Grundzüge der Altersteilzeit

Durch den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt es für einen vorher festgelegten Zeitraum zu einer gleichmäßigen bzw. blockweisen Verkürzung der Arbeitszeit des Mitarbeiters. Dabei wird grundsätzlich auch das Arbeitsentgelt entsprechend reduziert. In dem vorherrschenden Blockmodell leistet der Mitarbeiter in der ersten Phase die volle Arbeit bei gleichzeitiger Reduzierung des Arbeitsentgeltes. In der Freistellungsphase wird er bei fortlaufender Entlohnung von der Arbeitspflicht freigestellt. Zusätzlich erbringt der Arbeitgeber über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit sogenannte Aufstockungsbeiträge. Sowohl das Arbeitsentgelt als auch der Aufstockungsbetrag werden in beiden Fällen gleichmäßig über den gesamten Altersteilzeitraum geleistet.

Bilanzierung nach HGB

Beim Gleichverteilungsmodell führt der arbeitsrechtlich vereinbarte Leistungsaustausch zu einem schwebenden Geschäft und somit nicht zu einer Rückstellungspflicht. Beim Blockmodell hingegen baut sich während der Beschäftigungsphase durch die volle, aber nur teilweise vergütete Arbeitsleistung des Mitarbeiters ein Erfüllungsrückstand auf, sodass bereits ab Beginn der Beschäftigungsphase eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten anzusammeln ist. Die Bewertung erfolgt nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung mit dem notwendigen Erfüllungsbetrag unter Berücksichtigung anerkannter Regelungen der Versicherungsmathematik sowie des Grades der voraussichtlichen Inanspruchnahme des Arbeitgebers. Hierbei handelt es sich um die Gesamtzahl der in Zukunft abzuschließenden Altersteilzeitverträge, die von der gesamten Arbeitnehmerschaft aufgrund einer Betriebsvereinbarung bzw. tarifvertraglicher Regelungen abgeschlossen werden können und nicht um einen einzelnen abgeschlossenen Vertrag. Darüber hinaus sind die Aufstockungsbeträge ebenfalls in eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten einzustellen. Dabei ist zwischen Vereinbarungen mit Abfindungs- oder Entlohnungscharakter zu unterscheiden. Die Rückstellungsbildung erfolgt sodann sofort (Vollbilanzierung) bzw. durch Ansammlung der entsprechenden Beträge.

Für die dotierten Rückstellungen besteht Abzinsungspflicht, da diese eine Restlaufzeit von mehr als einem Jahr haben; es kann von einer pauschalen Restlaufzeit von 15 Jahren ausgegangen werden. Die Ansprüche der Mitarbeiter aus den Erfüllungsrückständen stellen darüber hinaus insolvenzgeschütztes Vermögen dar und unterliegen dem Saldierungsverbot nach § 246 HGB.

Da die Rückstellungen für Altersteilzeit u. U. eine nicht unerhebliche Höhe erreichen können, ist eine hinreichende Beratung erforderlich.

Foto: panthermedia/Nataliya Hora

Autorenübersicht

anwälte . am dom
Dr. Moeskes . Rechtsanwälte

Domplatz 11, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 509636-0
Telefax 0391 509636-36

info@moeskes.de
www.moeskes.de

Autor: Dr. Michael Moeskes (S. 22–23)

ECOAUDIT GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klausenerstraße 32, 39112 Magdeburg

Telefon 0391 7277109-0
Telefax 0391 7277109-99

info@ecoaudit-wpg.de
www.ecoaudit-wpg.de

Autor: Markus Harzer (S. 26)

Gramm, Lins & Partner
Patent- und Rechtsanwaltssozietät GbR

Theodor-Heuss-Straße 1, 38122 Braunschweig

Telefon 0531 28140-0
Telefax 0531 28140-28

info@grammpatent.de
www.grammpatent.de

Autor: Dr. Jan Plöger (S. 13)

GSP Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH

Hegelstraße 26, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 56857-0
Telefax 0391 56857-19

info@gsp-magdeburg.de
www.gsp-magdeburg.de

Autor: Rudolf Gundermann (S. 12)

Intelligence Unit Consulting GmbH

Haeckelstraße 10, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 251908-30
Telefax 0391 251908-59

info@i-unit.de
www.i-unit.de

Autoren: Andreas Tieftrunk,
Sven Schmidtmann (S. 7–9)

KUTSCHER Rechtsanwälte

Joliot-Curie-Platz 1b, 06108 Halle (Salle)

Telefon 0345 2311-40
Telefax 0345 2311-499

info@kutscher-rechtsanwaelte.eu
www.kutscher-rechtsanwaelte.eu

Autoren: André Nickel,
Adina Perczynski (S. 14–15)

Müller & Rautmann
Insolvenzverwaltung

Reilstraße 85, 06114 Halle (Saale)

Telefon 0345 45591-312
Telefax 0345 45591-313

halle@insoteam.de
www.insoteam.de

Autoren: Udo Müller,
Nico Kämpfert (S. 24–25)

Mitglied der Notarkammer
Sachsen-Anhalt

Notarin Christine Albert

Karl-Liebknecht-Straße 16, 06114 Halle (Saale)

Telefon 0345 2917-53
Telefax 0345 2917-555

notarinalbert@notarnet.de
www.albert-halle.notar-in-sachsen-anhalt.de

Autorin: Christine Albert (S. 10–11)

Saalesparkasse
Anstalt des öffentlichen Rechts

Rathausstraße 5, 06108 Halle (Saale)

Telefon 0345 232-1610
Telefax 0345 232-1619

info@saalesparkasse.de
www.saalesparkasse.de

Autor: Dr. Jürgen Fox (S. 16–19)

Dipl.-Kaufmann
Andreas Häßler
STEUERBERATER

Steuerberatungskanzlei
Andreas Häßler

Hansering 9/10, 06108 Halle (Saale)

Telefon 0345 205678-30
Telefax 0345 205678-50

info@stb-kanzlei.net
www.stb-kanzlei.net

Autor: Andreas Häßler (S. 20–21)

www.saalesparkasse.de/sepa

Neuer Anstrich für Ihren Zahlungsverkehr.

Informieren Sie sich jetzt über die Neuerungen.

Saalesparkasse

Schon bereit für SEPA und das Ende der Kontonummer und Bankleitzahl? Wenn nicht, dann handeln Sie jetzt! Ab 2014 verändert SEPA (Single Euro Payments Area = einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum) den bargeldlosen Zahlungsverkehr in Deutschland: Alle Überweisungen und Lastschriften in Euro innerhalb Deutschlands sind dann nach europaweit einheitlichen Verfahren vorzunehmen. Ihre Saalesparkasse berät Sie gern und macht Sie SEPA-fit. Informieren Sie sich in über 50 Filialen der Saalesparkasse in Halle und im Saalekreis, unter 0345 232-00 oder auf www.saalesparkasse.de/sepa. **Wenn's um Geld geht – Sparkasse.**