

SERVICE-SEITEN

Finanzen Steuern Recht

Ratgeber für Unternehmer

Herausgeber MediaWorld GmbH | www.service-seiten.com | Ausgabe Halle (Saale) 2015/16



Unternehmensübergabe
Chancen und Risiken

Mindestlohngesetz
Praxisrelevante Änderungen

Impressum

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht
Ratgeber für Unternehmer
Ausgabe Halle (Saale) 2015/16

Jahresausgabe
Nr. 5

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
Joey Mertinke, Sabine Sellier

Auflage
22.000 Stück

Verteilung
Beilage „mitteldeutsche wirtschaft“,
Ausgabe November 2015

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/Projektsteuerung
Timo Grän, Dunja P. Assunção / Jens Arnemann

Anzeigentarif
Mediadaten Ausgabe 2015/16

Titelbild
fotolia/Alexandra Thieltges

Nächste Ausgabe
Herbst/Winter 2016

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

Internet
www.service-seiten.com



Editorial

- 3** Vorwort Herausgeber
- 4** Grußwort Beirat
- 5** Fachlicher Beirat
- 6** Grußwort
- 30** Autorenübersicht

Veröffentlichungen

- 7** Mindestlohngesetz und Dokumentation
- 8** Arbeitnehmerüberlassung, Werkvertrag, Dienstvertrag
- 10** Chancen und Risiken einer Unternehmensübergabe aus Sicht einer Bank
- 12** Der Regierungsentwurf zur Reform der Unternehmenserbschaftsteuer
- 14** Franchising – schlüsselfertige Geschäftskonzepte
- 16** Fehler in der Umsatzsteuerdeklaration
- 18** Stiftungen als Träger bürgerschaftlichen Engagements
- 20** Selbst bestimmen, wer bestimmen darf
- 22** Eine echte Alternative: professionelle Konfliktbeilegung ohne Gerichtsprozesse
- 24** Schutzstrategien für das Ersatzteilgeschäft
- 26** Die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen



Timo Grän

Martin Voß, LL.M.
Rechtsanwalt

Vorwort Herausgeber

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

die Politik ist in unserer schnelllebigen Welt mit klugen Entscheidungen mehr denn je gefordert. Zu den nicht abreißen den Problemen des Euro-Raumes stellt sich nunmehr die große Frage, wie auf die noch nicht überschaubare Anzahl von Flüchtlingen mit wirksamen Programmen adäquat reagiert werden kann. Integration ist hier das Schlagwort, welches allerdings in nahezu noch allen Teilbereichen mit Leben gefüllt werden muss.

Erst dann können auch Sie – als die hiesigen Entscheider aus Mittelstand und Industrie – Ihren Beitrag dazu leisten, aus einem vielleicht nur scheinbaren Problem eine Chance für unser Land und die hiesige Wirtschaft zu entwickeln.

Die richtigen Entscheidungen bedürfen Weitsicht – und einer guten und vertrauensvollen Beratung durch kompetente Partner. Und um diese zu finden, müssen Sie nicht Hunderte von Kilometern fahren, sondern es gibt sie oftmals quasi „vor der eigenen Haustür“.

Die Service-Seiten Finanzen Steuern Recht versuchen auch mit der Ihnen vorliegenden fünften Jahresausgabe für die Region Halle (Saale) erneut, interessante

Möglichkeiten unternehmerischen Handelns aufzuzeigen – verständlich erklärt überwiegend von Autoren der Region Halle (Saale).

Das Konzept ist im Vergleich zu den bisherigen Ausgaben unverändert geblieben: Alle Veröffentlichungen wurden durch den Fachlichen Beirat auch dieser Ausgabe auf inhaltliche Richtigkeit, Vollständigkeit und Werbefreiheit überprüft. Dieser Qualitätsanspruch gilt im Übrigen für alle Publikationen unserer Magazinreihe, die in einer Vielzahl von deutschen Städten und Regionen erscheint.

Wir hoffen, dass Sie durch die Lektüre den einen oder anderen nützlichen Tipp erhalten und wünschen Ihnen bis zur nächsten Ausgabe unseres Ratgebers weiterhin viel Erfolg und gute Geschäfte.

Herzlichst,

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.



Dr. rer. pol. Jürgen Fox
Vorstandsvorsitzender
Saalesparkasse

Grußwort Beirat

Liebe Leserinnen und Leser,

die vorliegende Ausgabe der Service-Seiten Finanzen Steuern Recht für die Region Halle stellt das mittlerweile 5. Heft dieser Reihe dar. Die bisherige positive Resonanz war Anlass für die Fortsetzung des Ratgebers.

In dieser Ausgabe haben ausgewiesene Experten zu aktuell relevanten Themen aus den verschiedensten Rechts- und Wirtschaftsbereichen Beiträge verfasst. Ziel hierbei ist Ihnen zu helfen, wichtige Trends und Fragestellungen zu erkennen und sich über neue Entwicklungen zu informieren.

Ein Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt auf einer für unsere Region und die heimischen Unternehmen liegenden Thematik, hier handelt es sich um die anstehenden Unternehmensübergänge und -nachfolgen. Zudem behandeln die Artikel Themen wie die Vorsorgevollmacht, die Frage, ob Kommunen insolvent werden können, Aspekte zum Mindestlohngesetz, die Arbeitnehmerüberlassung oder das Franchising.

Ein besonderes Merkmal der Service-Seiten besteht darin, dass Sie mit den Autoren und Experten, weil sie im Regelfall schwerpunktmäßig in der Region tätig sind, auch direkt in Kontakt treten können, wenn Sie in Einzelfällen externe Beratung oder Unterstützung nachfragen wollen.

Danken möchte ich an dieser Stelle den Autoren für ihre verständlichen und lesenwerten Beiträge sowie den Kollegen des Beirates, die die veröffentlichten Artikel gewissenhaft mit Fachwissen überprüft sowie hier und da auch Änderungsanregungen gegeben haben.

An dieser Stelle danke ich Ihnen abschließend für Ihr Interesse und wünsche Ihnen eine möglichst angenehme und Mehrwert bringende Lektüre.

Ihr Dr. Jürgen Fox

Vita

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, Stadtparkasse 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
2010 – 2015	Lehrbeauftragter an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
seit 2011	Mitglied des Vorstandes der Saalesparkasse
seit 2015	Vorsitzender des Vorstandes der Saalesparkasse

Fachlicher Beirat



Dr. iur. Hermann Glostein

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1989 – 1994 Studium der Rechtswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität in Kiel
 1994 – 1996 Promotionsstipendium des Landes Schleswig-Holstein zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 1997 – 1999 Referendariat im Land Schleswig-Holstein
 1999 – 2011 Partner einer überregionalen Rechtsanwaltskanzlei mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt
 seit 2003 Fachanwalt für Arbeitsrecht
 seit 2011 Namenspartner der auf das Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei Dr. Glostein & Partner, Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht, Halle (Saale)



Dipl.-Wirt.-jur. (FH) Nico Kämpfert

Insolvenzverwalter

1994 – 1996 Ausbildung zum Versicherungskaufmann
 1996 – 2000 Tätigkeit als Versicherungskaufmann bei der Sparkassen-Finanzgruppe
 2001 – 2006 Studium Wirtschaftsrecht an der Hochschule Anhalt, Schwerpunkt: Banken- und Versicherungswesen, Abschluss: Diplom-Wirtschaftsjurist (FH) mit dem Prädikat „Auszeichnung“
 seit 2006 Tätigkeit als Wirtschaftsjurist bei Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung
 seit 2009 Partner bei Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung
 seit 2011 Mitglied im wissenschaftlichen Beirat der Neuen Insolvenzverwaltervereinigung Deutschlands e. V. (NIVD)
 seit 2012 Dozent Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Hochschulgründernetzwerk Sachsen-Anhalt



Guido Kutscher

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

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



Dr. iur. Michael Moeskes

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

1981 – 1986 Studium der Rechtswissenschaften 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
 1997 Fachanwalt für Verwaltungsrecht
 seit 2006 Kanzlei anwälte . am dom – Dr. Moeskes Rechtsanwälte in Magdeburg
 seit 2007 Präsident der Rechtsanwaltskammer Sachsen-Anhalt



Reiner Ramacher
Bereichsvorstand Deutsche Postbank AG
Geschäfts- und Firmenkunden

Grußwort

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

trotz der bekannten Krisen: Die Aussichten für die deutsche Wirtschaft fallen für diesen Herbst und auch für das kommende Jahr erfreulich positiv aus. Die Volkswirte und Konjunkturoptionen der Postbank prognostizierten jüngst für das laufende Jahr beim Bruttoinlandsprodukt ein Wachstum von 1,6%. Im Jahr 2016 rechnen sie mit einer sich fortsetzenden Steigerung der Wirtschaftsleistung auf 1,7%.

Aus meiner Sicht besonders erfreulich daran ist, dass nicht nur die großen, sondern insbesondere auch mittelständische Unternehmen in starkem Maße am Konjunkturaufschwung in Deutschland beteiligt sind. Der KfW-Ifo-Mittelstandsindikator kletterte im August um 0,7 Zähler auf 17,9 Saldenpunkte – das ist der höchste Stand seit mehr als einem Jahr. Ein Blick in die Branchen zeigt zudem, dass die gute Stimmung im Mittelstand ein breites Fundament besitzt. Besonders ausgeprägt ist sie im Einzelhandel – ein starkes Indiz dafür, dass sich der kräftige Konsumaufschwung in Deutschland bis zuletzt fortsetzen konnte. Aber auch im verarbeitenden Gewerbe und beim Großhandel ist seit dem Frühjahr ein deutlicher Anstieg erkennbar.

Egal, ob man wie Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel nun von einem „soliden Wachstumspfad“ spricht oder wie das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle von einem „verhaltenen Aufschwung“ – die Grundtendenz ist positiv. Wie stark einzelne Unternehmen tatsächlich davon profitieren, ist von vielen Fak-

toren abhängig: etwa von der Branchenzugehörigkeit, der Unternehmensstruktur und der Region, in der das jeweilige Unternehmen aktiv ist.

Viele Unternehmen Sachsen-Anhalts produzieren qualitativ hochwertige und international wettbewerbsfähige Produkte. Etliche sind in ihrem Segment Marktführer. Aber sie sind auch vor ganz besondere Herausforderungen gestellt. Ein Beispiel dafür ist der akute Fachkräftemangel. Als Kreditinstitut, das seit vielen Jahren die Mittelständler in der Region der IHK Magdeburg aktiv begleitet, kennen wir diese Probleme nur zu genau.

Nicht zuletzt wird der individuelle Erfolg aber von einem klugen, weitsichtigen unternehmerischen Handeln maßgeblich mitbestimmt. Die Fachbeiträge in diesem Ratgeber sollen Sie in vielfältigen Bereichen dabei unterstützen, für Ihr Unternehmen die richtigen Stellschrauben zu finden. Für die Diskussion zukunftsweisender Themen wie der Unternehmensübergabe, des Risikomanagements oder der Finanzierung von Innovationen können Sie sich stets auch an Ihre Hausbank wenden. Dort finden Sie für viele Bereiche ausgewiesene Spezialisten.

Eine interessante Lektüre wünscht

Reiner Ramacher

Mindestlohngesetz und Dokumentation

1. Diskussionspunkt

Hauptdiskussionspunkt des am 16.08.2014 in Kraft getretenen Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG) ist die in § 17 MiLoG normierte, umfassende Dokumentationspflicht des Arbeitgebers.

Vor allem auch deshalb, da die nicht ordnungsgemäße Dokumentation für den Arbeitgeber nach § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG bußgeldbewehrt ist.

Hierbei gilt die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers für den Personenkreis, der dem Geltungsbereich des MiLoG unterfällt – insbesondere Arbeitnehmer/-innen und Praktikanten und Praktikantinnen.

Zu beachten ist, dass zwar im Arbeitszeitgesetz (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG) leitende Angestellte von der Dokumentationspflicht ausgenommen sind – sich im MiLoG jedoch keine entsprechende Ausnahmeregelung findet. Es ist somit davon auszugehen, dass selbst auf leitende Angestellte das MiLoG und die Dokumentationspflichten anzuwenden sind.

Lediglich Geschäftsführer einer GmbH sind im Regelfall hiervon ausgenommen, da sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) keine Arbeitnehmer sind (vgl. BAG, Beschl. v. 15.03.2011 – Az. 10 AZB 32/10).

2. Umfang der Dokumentation

§ 17 Abs. 1 MiLoG regelt zwar die grundsätzliche Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen, nicht jedoch Umfang sowie Art und Weise der Dokumentation.

Aktuell ist mangels anderweitiger Hinweise des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und arbeitsgerichtlicher Entscheidungen davon auszugehen, dass eine Übertragung der Aufzeichnungspflicht vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer zulässig ist.

Allerdings bleibt der Arbeitgeber in der Verantwortung – sowohl was die Aufzeichnungen an sich als auch deren Richtigkeit und die Kontrolle betrifft.

Im Ergebnis obliegt dem Arbeitgeber jedenfalls eine (stichprobenartige) Kontrollpflicht der Eigenaufzeichnungen der Arbeitnehmer/-innen. Die teilweise in der Literatur vertretene Auffassung, der Arbeitgeber solle seine Vorgehensweise mit den zuständigen Kontrollbehörden abstimmen, ist praxisfern.

3. Erleichterungen der Dokumentation

Bisher existieren lediglich zwei Erleichterungen für die Arbeitgeberseite: die ab 01.08.2015 geltende Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) und die seit 01.01.2015 geltende Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV). Mit der letztgenannten Verordnung erfolgt eine Vereinfachung für Arbeitnehmer/-innen „mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten“, die zudem keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und die sich ihre Arbeitszeit täglich eigenverantwortlich einteilen.

Insofern genügt der Arbeitgeber seiner Aufzeichnungspflicht, wenn hier nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Die „ausschließlich mobile Tätigkeit“ ist in § 1 Abs. 2 MiLoAufzV legaldefiniert.

PRAXISRELEVANTER DÜRFTE DIE NEUERE ÄNDERUNG IN § 1 MILODOKV MIT GELTUNG AB 01.08.2015 SEIN.

Ausgenommen von der Aufzeichnungspflicht sind nach wie vor Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, „deren verstetigtes, regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 958 Euro überschreitet“. Aufgrund der Neuregelung in § 1 Abs. 1 Satz 3 sind nunmehr auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgenommen, „deren verstetigtes, regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 000 Euro überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat“. Ebenso ausgenommen sind nunmehr gemäß § 1 Abs. 2 MiLoDokV „im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft“.



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

FAZIT

Im Ergebnis bleibt der Arbeitgeber, mit wenigen Ausnahmen, in der Pflicht.

Eine weitere Spezifizierung seitens des Gesetzgebers zu Umfang sowie insbesondere zu Art und Weise der Dokumentationspflicht ist wünschenswert.

Arbeitnehmerüberlassung, Werkvertrag, Dienstvertrag –

Chancen und Risiken verschiedener Modelle zum drittbezogenen Einsatz von Arbeitskräften



Dr. iur. Hermann Glostein
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Glostein & Partner
Halle (Saale)

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im eigenen Betrieb des Unternehmens als Vertragsarbeitgeber wird bis heute als die klassische Form der Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen betrachtet. Nicht zuletzt der hohe Bestandsschutz von Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis führt aber dazu, dass derlei „klassische“ Beschäftigungsverhältnisse nicht immer den Anforderungen insbesondere der mittelständischen Wirtschaft an die Absicherung des Personalbedarfs entsprechen. Unternehmen müssen vielfach auf eine z. T. blitzartig wechselnde Auftragslage und den damit zusammenhängenden Beschäftigungsbedarf reagieren, ohne stets weitreichende Vorhersagen über den zukünftigen Personalbedarf treffen zu können. Bei Auftragspitzen muss schnell leistungsfähiges Personal gefunden werden, was mit einem eigenen Ausschreibungsverfahren etc. häufig nicht in der gebotenen Zeit erfolgen kann.

Vor diesem Hintergrund hat sich insbesondere die Leiharbeit / Zeitarbeit auf der Grundlage des 1972 in Kraft getretenen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) etabliert. Motivation für die Inanspruchnahme von Zeitarbeit findet sich regelmäßig in der Möglichkeit des flexibleren Einsatzes von Arbeitskräften und der Erprobung von Arbeitnehmern ohne arbeitsvertragliche Bindung. Zum Teil finden sich unternehmerische Konzepte, ganze Betriebe/Arbeitsbereiche nicht mit eigenem Personal zu bewirtschaften, hier vielmehr externe Mitarbeiter zu binden. Darüber hinaus wurde jedenfalls in der Vergangenheit Zeitarbeit als probates Mittel angesehen, Arbeitslosen einen Einstieg in eine Dauerbeschäftigung zu ermöglichen.

Arbeitnehmerüberlassung ist indes nur eine denkbare Möglichkeit, Fremdpersonal im eigenen Betrieb zu beschäftigen. In jüngerer Zeit treten alternative Möglichkeiten des Einsatzes von Fremdpersonal in den Vordergrund, so auf der Grundlage eines Werkvertrags/ Dienstvertrags.

1. Wie ist Arbeitnehmerüberlassung von Werks-/ Dienstvertragsarbeit abzugrenzen?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer jüngeren Entscheidung mit der Frage auseinandergesetzt, inwieweit Arbeitnehmerüberlassung von Arbeit im Rahmen eines Werk- bzw. Dienstvertrags abzugrenzen ist.

Das BAG urteilte, Arbeitnehmerüberlassung i. S. v. § 1 AÜG liege vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen. Davon sei die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk-/Dienstvertrages zu unterscheiden. In diesen Fällen würden die Unternehmer/Arbeitgeber des jeweiligen Arbeitnehmers für einen anderen tätig. Tätigkeiten im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages zeichneten sich dadurch aus, dass der Unternehmer/Arbeitgeber die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen organisiert und für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber den Drittunternehmen verantwortlich ist. Diese vor Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterlägen den Weisungen des Unternehmers und seien dessen „Erfüllungsgehilfen“ (BAG, Urt. v. 18.01.2012 – Az. 7 AZR 723/10).

Mit anderen Worten: Arbeitet der in einem Fremdbetrieb eingesetzte Arbeitnehmer unter Anleitung und auf Weisung seines vertraglichen Arbeitgebers, liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor. Ist der Arbeitnehmer allerdings in die Arbeitsablauforganisation eines anderen Arbeitgebers/Betriebs eingebunden, liegt Arbeitnehmerüberlassung nahe.

Das BAG hat herausgestellt, dass die rechtliche Einordnung des Vertrags jeweils auf der Grundlage der tat-



sächlichen Gegebenheiten vorzunehmen ist. Es soll aber gerade nicht allein darauf ankommen, was in den Verträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber und beauftragtem Dritten festgelegt wurde.

2. Welche Vorteile und Risiken sind mit den unterschiedlichen Gestaltungsvarianten verbunden?

■ Arbeitnehmerüberlassung

Die Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung liegen in der hohen Flexibilität des Personaleinsatzes. Allerdings ist die Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich streng reglementiert. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bindet die Überlassung von Arbeitskräften an eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (§ 1 Abs. 1, § 2 AÜG). Ein ohne erforderliche Erlaubnis geschlossener Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam. Das Gesetz bestimmt, dass in diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis zwischen dem überlassenen Arbeitnehmer und dem Entleiher als zustande gekommen gilt. Die ohne Erlaubnis überlassene Arbeitskraft wird damit „automatisch“ Arbeitnehmer des Entleiherunternehmens.

Die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist gefährdet, wenn Arbeitnehmerüberlassung unter Überschreitung der gesetzlichen Vorgaben erfolgt. Eine wesentliche Vorgabe findet sich in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Hier ist formuliert: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

Diese Formulierung trat zum 01.12.2011 in Kraft. Bisher war nicht abschließend geklärt,

welche Bedeutung dieser gesetzliche Passus hat. In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht diese Klausel näher ausgeleuchtet. Es urteilte, die Bestimmung enthalte nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersage die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Es sei nicht zulässig, dass ein Arbeitgeber Arbeitsplätze im Betrieb dauerhaft nicht (mehr) mit eigenem Personal besetzte, sondern stattdessen Leiharbeitnehmer beschäftige (BAG, Beschl. v. 10.07.2013 – Az. 7 ABR 91/11).

Die Folgen dieser richtungsweisenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind noch nicht vollständig absehbar. Zum einen berührt diese Entscheidung Betriebe, in denen ein Betriebsrat besteht. Der Betriebsrat kann die nach § 99 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers bei dauerhafter Beschäftigungsabsicht mit Erfolg verweigern. Zum anderen liegt nahe, dass bei Arbeitnehmerüberlassung zur dauerhaften Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Entleiherbetrieb der Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gegenüber dem Verleihunternehmer droht, da dieses Unternehmen in derartigen Verleihsituationen die Grenzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überschreiten würde. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob die Bundesagentur für Arbeit als Aufsichtsbehörde einen solchen Standpunkt einnimmt und ob möglicherweise Kontrollen verschärft werden.

Insgesamt ist zum jetzigen Zeitpunkt die Gefahr erkennbar, dass bei einer dauerhaften

Besetzung von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern unzulässige Arbeitnehmerüberlassung angenommen wird.

■ Dienst-/Werkvertrag

Nachteil einer Werkvertragsgestaltung ist, dass hier möglicherweise erhebliche Schwierigkeiten bei der Bestimmung der vom Werkunternehmer zu erbringenden Leistungen und der Bemessung eines den Interessen beider Vertragsparteien entsprechenden Werklohns bestehen. Dies wird insbesondere dann gelten, wenn Stücklohnvereinbarungen o.Ä. getroffen werden sollen.

Weiter könnte problematisch sein, dass Leistungen von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen derzeit kritisch beobachtet werden. Starke politische Strömungen erkennen hierin eine aus ihrer Sicht nicht hinnehmbare Schlechterstellung von Arbeitskräften gegenüber Stammarbeitnehmern des Einsatzunternehmens. Daher ist zu erwarten, dass in Zukunft eine verstärkte Überprüfung etwaiger missbräuchlicher Vertragsgestaltungen erfolgen wird.

Zum jetzigen Zeitpunkt akzeptiert die Rechtsprechung sehr weitgehende Gestaltungen von Arbeit in einem Werkvertrag. Zukünftig wird Sorge dafür zu tragen sein, dass die im Rahmen eines Werkvertrags „fremd bewirtschafteten“ Betriebsbereiche eine gewisse räumliche und organisatorische Abtrennung von sonstigen Betriebsbereichen erfahren und insbesondere die mit Werk-/Dienstvertragsunternehmen zu schließenden Verträge mit größter Sorgfalt erstellt werden.

3. FAZIT

Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitnehmerüberlassung einerseits und Arbeit in Werk- und Dienstverträgen andererseits sind von der aktuellen Rechtsprechung weiter konturiert worden. Es hängt von der jeweiligen Betriebsgestaltung ab, welche Möglichkeiten des Einsatzes von Fremdpersonal sinnvoll sind. Zum Teil wird sich die eine oder andere Gestaltungsvariante als alternativlos darstellen.

Wegen der weitreichenden Folgen einer unzulänglichen Ausgestaltung des Einsatzes von externen Arbeitskräften ist dringend dazu zu raten, die unternehmerische Zielstellung und die betrieblichen Möglichkeiten sorgfältig zu prüfen und den arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Risiken gegenüberzustellen.

Ein so zu erarbeitendes Konzept hat seinen Niederschlag in der sorgfältigen Gestaltung von Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarungen sowie Werk-/Dienstverträgen zu finden. Hier empfiehlt sich dringend arbeitsrechtliche Unterstützung.



Chancen und Risiken einer Unternehmensübergabe aus Sicht einer Bank

Die Situation der Unternehmensnachfolge am Beispiel Sachsen-Anhalt



Leif Raszat
Mitglied des Vorstandes
Saalesparkasse
Halle (Saale)

Die Unternehmensnachfolge ist ein viel beschriebenes Thema in jeglichen Fachzeitschriften. Dabei zeigen sich viele Facetten, die im Nachfolgenden nicht alle vollumfänglich beschrieben werden können.

In vielen Fällen wird das Thema trotz der zahlreichen Ratgeber und Veröffentlichungen in der täglichen Praxis oft unterschätzt. Laut Institut für Mittelstandsforschung (IfM) suchen z. B. allein in Sachsen-Anhalt 2700 mittelständische Familienunternehmen bis 2018 einen Nachfolger.

Die Ursachen für die hohe Anzahl an Nachfolgeregelungen liegen in der historischen Entwicklung in Ostdeutschland begründet.

Viele Unternehmer haben sich nach der deutschen Einheit für die Selbstständigkeit entschieden. Sie konnten damit der Arbeitslosigkeit entgehen. Sie haben in den letzten 25 Jahren Unternehmen aufgebaut und vielen Menschen damit eine sichere Zukunft ermöglicht.

Was nach der deutschen Einheit volkswirtschaftlich ein Segen für Ostdeutschland war, könnte 25 Jahre danach zu einem ernsthaften Problem werden. Denn einer Umfrage der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau zufolge finden in der Region Halle 55% der Unternehmer keinen Nachfolger. Dabei zeigen die Ergebnisse nicht nur ein ostdeutsches Phänomen, sondern sie können auf Gesamtdeutschland ausgeweitet werden. Nach Hochrechnungen des IfM steht für den Zeitraum 2014 bis 2018 in ca. 135.000 Unternehmen die Suche nach einem Nachfolger an.

Verschärfend wirkt dabei die demografische Entwicklung. Sie bewirkt für viele Mittelständler eine Reduzierung des Kundenbestandes, was wiederum für viele Nachfolger die Erfolgsaussichten schmälert.

Die Unternehmensnachfolge aus Sicht des Übergebenden

In der Regel weisen Kreditinstitute ihre Kunden frühzeitig auf die Notwendigkeit, einen qualifizierten Nachfolger

zu finden, hin. Besteht aus Sicht des Kreditinstitutes eine ungelöste Nachfolge, ist es möglich, dass die Bank aufgrund einer Ratingabstufung höhere Kreditkonditionen verlangt. Im ungünstigsten Fall kann es dazu führen, dass Banken und Sparkassen den Kredit verweigern, da eine Fortführung des Unternehmens als kritisch einzustufen ist.

In beiden dargestellten Szenarien wird deutlich, dass bei Ratingverfahren in Banken und Sparkassen die Nachfolgeregelung eine wichtige Rolle spielt.

Allgemein wird für den gesamten Prozess der Unternehmensübergabe ein Zeitraum von 5 Jahren geplant. Als Autor kann ich diesen Zeitraum aus der täglichen Bankenpraxis nur bestätigen. Als Unternehmensübergebender ist dabei zu beachten, dass im Unternehmen einige Vorarbeiten zu tätigen sind. Mithilfe von Steuerberatern, Kammern, Unternehmensberatern und Firmenkundenberatern der finanzierenden Bank sollte das zu übergebende Unternehmen durchleuchtet und für einen Erwerber dementsprechend attraktiv gemacht werden.

Dabei sollten folgende Fragen beantwortet werden können:

- Zu welchem Zeitpunkt möchte ich übergeben?
- Wer sollte der Nachfolger sein – eigene Familie oder Fremdeinstieg?
- Wie hoch sollte der Preis sein?
- Ist meine Altersvorsorge gesichert und in welcher Form?
- Können Darlehen, Kontokorrentlinien usw. mit übernommen werden?
- Müssen Vorfälligkeitsentschädigungen gezahlt werden?

Das sind nur einige Fragen, die im Vorfeld einer Übergabe zu bedenken sind. Dabei möchte ich gar nicht auf die Vielzahl der Fragen, die sich aus Erbsprüchen und den steuerrechtlichen Problemstellungen ergeben, eingehen.

Als Resümee ist festzuhalten, dass eine erfolgreiche Regelung der Nachfolge bei Banken und Sparkassen die

Ratingnote stark verbessert und dadurch die Kreditkonditionen sinken. Aber vor allem für den Unternehmer kann sich bei umfassender Vorbereitung die Chance ergeben, besonders unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung, einen Nachfolger zu finden. Da eine Schließung die letzte und wirtschaftlich ungünstigste Alternative ist, sollte sie unbedingt vermieden werden. Damit einhergehend ist oft zu beobachten, dass es dadurch zu hohen Abstrichen bei der jeweiligen Altersvorsorge kommt. Die lang ersehnten Träume eines Pensionärs, der viele Jahre nur für das Unternehmen gearbeitet hat, zerplatzen dann oft wie Seifenblasen.

Die Unternehmensnachfolge aus Sicht des Nachfolgers

Die Anforderungen einer Bank an einen Nachfolger sind sehr vielschichtig. Bei der Prüfung, ob ein Nachfolger geeignet ist, spielen die persönlichen, fachlichen und unternehmerischen Voraussetzungen eine Rolle. Persönlich wird u. a. auf Kreativität, Motivation und analytische Fähigkeiten Wert gelegt. Fachlich sind Führungserfahrung, kaufmännische Kenntnisse bzw. Branchenkenntnisse gefragt. Unternehmerisch geht es eher in die Richtung Durchsetzungsstärke, Flexibilität und Überzeugungskraft.

Neben den genannten Voraussetzungen spielt aus Bankensicht das Übernahmekonzept eine entscheidende Rolle. Das Konzept sollte für 3 bis 5 Jahre eine Ertragsvorschau, eine Liquiditätsplanung und einen Investitionsplan enthalten.

Folgende Hinweise sollten unbedingt beachtet werden:

- Die Planungen sind auf der Basis der tatsächlichen Ist-Werte des Unternehmens aufzubauen.
- Änderungen sind für einen externen Leser nachvollziehbar und plausibel zu erläutern.
- In der Regel sollte eine Best-worst-case-Planung erstellt werden.
- Annahmen in den Planungen müssen explizit hervorgehoben werden.
- Die Planungen sollten fehlerfrei und genau sein.
- Planungen sind nicht zu optimistisch zu gestalten.

Neben einem gut vorbereiteten Konzept ist es natürlich notwendig, sein Konzept dem Investor, i. d. R. der finanzierenden Bank oder Sparkasse, vorzustellen. Dementsprechend ist es notwendig, seine Unterlagen gut aufbereitet, selbstsicher und beharrlich zu präsentieren.

Entscheidender Punkt bei den Verhandlungen mit der Bank ist der Preis, zu welchem man das Unternehmen

als Nachfolger übernehmen möchte. Es ist oft festzustellen, dass der Übergebende bzw. der Verkäufer einen viel zu hohen Preis erwartet. Dagegen kann für den Erwerber nur ein Kaufpreis akzeptabel sein, der auf einer zukünftigen Umsatz- und Ertragssituation basiert. Dafür sollte vom Erwerber unbedingt ein vom Verkäufer unabhängiger Steuerberater in die Ermittlung des Kaufpreises einbezogen werden. Als Grundsatz dabei gilt, dass die Finanzierung des Kaufpreises aus dem Unternehmen allein tragbar sein sollte. Ein Risikoabschlag auf den zukünftigen Umsatz ist dabei zu berücksichtigen. Ebenso sind volkswirtschaftliche Rahmendaten wie die demografische Entwicklung, die Zukunftsaussichten der Branche und der Wettbewerb, intensiv zu betrachten.

Nachdem der Kaufpreis feststeht, ist eine Entscheidung über die Wahl der Finanzierungsform zu treffen. Dabei ist eine Aufteilung zwischen Eigen- und Fremdkapital vorzunehmen. Ein hohes Eigenkapital führt zu einer besseren Ratingnote und damit zu geringeren Kreditkonditionen, was wiederum die Finanzierungskosten senkt. Des Weiteren erhöht ein hoher Anteil des Eigenkapitals insgesamt die Finanzierungschancen.

Bei der Aufstellung der Finanzierungsstruktur sollte von Anfang an der Berater der finanzierenden Bank intensiv miteinbezogen werden. Somit ist gewährleistet, dass die zahlreichen Förderprogramme in der Finanzierung berücksichtigt werden. Dabei bildet die Förderdatenbank des Bundes einen vollen und aktuellen Überblick über alle Förderprogramme des Bundes, der Länder und auch der Europäischen Union.

Bei der Aufstellung der Finanzierung sind oft Mängel festzustellen, die im Nachhinein zu hohen finanziellen Belastungen oder gar zum Scheitern führen.

Hier sind aus Sicht eines Kreditinstitutes folgende Punkte zu nennen:

- zu wenig Eigenkapital
- hohe Lieferantenverbindlichkeiten werden übersehen
- mangelhafte Planung des Kapitalbedarfes
- Verwendung von Kontokorrentkrediten zur Investitionsfinanzierung
- öffentliche Mittel falsch oder nicht beantragt
- zeitliche Umsatzzschwankungen nicht ausreichend berücksichtigt
- zeitnahe Ersatzinvestitionen außer Acht gelassen.

Als Resümee ist für den jeweiligen Nachfolger festzuhalten, dass aus Praxissicht bei dem gesamten Prozess der Unternehmensübernahme der Einbezug von Fachberatern eine unbedingte Voraussetzung darstellt.



FAZIT

Der Unabhängigkeit von Beratern des Übergebenden ist ein hoher Stellenwert beizumessen.

Unterstützen können Seminare und Schulungen für Existenzgründer. Die vorgenannten aus der Praxis abgeleiteten Erfahrungen und Hinweise sollen als Hilfestellung dienen, um die anstehenden Aufgaben einer Unternehmensnachfolge erfolgreich meistern zu können. Gesamtwirtschaftliches Ziel aller Beteiligten ist es, eine große Anzahl von erfolgreichen Unternehmensübergaben zu ermöglichen, um damit einen hohen Bestand an Arbeitsplätzen und eine wirtschaftliche Prosperität in der jeweiligen Region zu sichern. Die Ausführungen sollten weiter dazu dienen, dass bei ausreichend Zeit für Übergeber und Nachfolger, bei Einbeziehung von Experten und bei Vermeidung von häufigen Übergabefehlern einer erfolgreichen Unternehmensübergabe bei jeglicher Individualität nichts im Wege steht.

Es wäre für die Zukunft wünschenswert, dass sich viele Nachfolger finden, die den Weg beschreiten wollen.

Der Regierungsentwurf zur Reform der Unternehmenserbschaftsteuer –

Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auf die Praxis der Unternehmensnachfolge



Prof. Dr. iur. Gerhard Kraft
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Inhaber des Lehrstuhls für
Unternehmensbesteuerung
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg



Sven Hentschel, M.Sc., LL.M. oec.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Lehrstuhl von
Prof. Dr. iur. Gerhard Kraft

I. Einführung

Die deutsche Unternehmenslandschaft, welche sich durch zahlreiche mittelständische und inhabergeführte Unternehmen auszeichnet, hat sich in Krisenzeiten als stabilisierend für die Beschäftigung und damit für den Wohlstand der deutschen Gesellschaft insgesamt erwiesen. Um diese Unternehmensstrukturen vor kurzfristig hohen Belastungen, insbesondere beim Betriebsübergang, zu schützen, sieht der Gesetzgeber in §§ 13a und 13b ErbStG bestimmte Verschonungsregeln für betriebliches Vermögen vor. Mit Urteil vom 17.12.2014 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Verschonungsregeln jedoch in wesentlichen Regelungsbestandteilen wegen Unvereinbarkeit mit dem in Art. 3 Abs. 1 GG verorteten Gleichheitsgrundsatz für verfassungswidrig erklärt. Insbesondere wurde vom BVerfG kritisiert, dass

- eine Verschonung von Betriebsvermögen unabhängig vom Bedürfnis des Erwerbers erfolgt,
- Vorgaben des alten Rechts mit sehr geringem Aufwand umgangen werden konnten,
- Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern überhaupt keiner Prüfung des Schutzzwecks der Verschonung (Sicherung von Arbeitsplätzen) unterlagen.

Nachdem das BVerfG dem Gesetzgeber eine Frist für eine Neuregelung bis zum 30.06.2016 gesetzt hat, wurde der vom BMF erarbeitete Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Anpassung des ErbStG an die Rechtsprechung des BVerfG“ nach Überarbeitung am 08.07.2015 vom Kabinett verabschiedet und in das Gesetzgebungs-

verfahren eingebracht. Das neue Recht soll für Steuerstichtage nach seiner Verkündung gelten. Im Folgenden werden die Kernaussagen des Entwurfs vorgestellt und einer kritischen Erstanalyse unterzogen.

II. Das derzeitige Begünstigungskonzept

Das derzeitige ErbStG unterscheidet für das begünstigte Unternehmensvermögen zwischen zwei unterschiedlichen Begünstigungskonzepten. Nach dem Grundmodell der Regelverschonung wird eine Steuerbefreiung i. H. v. 85% gewährt, falls das begünstigte Vermögen nicht zu mehr als 50% aus Verwaltungsvermögen besteht (sog. Verwaltungsvermögenstest i. S. d. § 13b Abs. 2 ErbStG) und nach der Übertragung bestimmte Anforderungen an die Lohnsumme in dem entsprechenden Betrieb erfüllt werden (sog. Lohnsummentest, § 13a Abs. 1 ErbStG). Ferner darf zur Anwendung des Grundmodells das übertragene Betriebsvermögen über einen Zeitraum von 5 Jahren keiner schädlichen Verwendung i. S. d. § 13a Abs. 5 ErbStG zugeführt werden.

Nach dem sog. Optionsmodell der Vollverschonung bleibt das begünstigte Betriebsvermögen in vollem Umfang steuerbefreit. Voraussetzung hierzu ist, dass das Verwaltungsvermögen nicht mehr als 10% beträgt und strengere Anforderungen an den Lohnsummentest eingehalten werden müssen. Die Behaltefrist i. S. d. § 13a Abs. 5 ErbStG verlängert sich auf 7 Jahre.

III. Beabsichtigte Neuregelungen

1. Neudefinition des begünstigten Vermögens

Das BVerfG hat in seinem Urteil das den Verwaltungsvermögenstest prägende „Alles-oder-nichts-Prinzip“ für unverhältnismäßig gehalten, wonach eine Verschonung auch dann eintritt, wenn das betriebliche Vermögen bis zu 50% aus Verwaltungsvermögen besteht. Um zukünftig auch Vermögen zu besteuern, welches für nicht verschonungswürdig gehalten wird, sieht der Gesetzesentwurf in Abkehr von der derzeitigen Negativdefinition des Verwaltungsvermögenskatalogs eine Neudefinition des begünstigten Vermögens vor. Hiernach kann nur noch Vermögen begünstigt werden, das



überwiegend einer gewerblichen, land- und forstwirtschaftlichen oder freiberuflichen Tätigkeit dient. Die Neudefinition führt dazu, dass der Umfang des begünstigungsfähigen Vermögens eingegrenzt wird und beugt somit missbräuchlichen Gestaltungen vor.

2. Anpassungen der Verschonungsregeln

Nach dem gegenwärtigen ErbStG gelten die Verschonungsregeln auch für die Übertragung von großen Betriebsvermögen, ohne dass es zu einer gesonderten Prüfung kommt, ob es im einzelnen Fall überhaupt einer Verschonung bedarf. Während das BVerfG bei kleinen und mittleren Unternehmen eine Verschonung im gegenwärtigen Umfang für ausreichend gerechtfertigt hält, begründet das betragsmäßige Ausmaß der derzeitigen Steuerbefreiung bei großen Unternehmen einen Gleichheitsverstoß. Zur Herstellung eines verfassungsmäßigen Zustands sieht der Gesetzesentwurf vor, dass für die bisherige Verschonung eine Förderhöchstgrenze von 26 Mio. Euro eingeführt wird, welche sich beim Vorliegen bestimmter für Familienunternehmen typischer gesellschaftsvertraglicher oder satzungsmäßiger Beschränkungen auf 52 Mio. verdoppelt.

Bei Überschreitung dieser Grenze wird die Steuer zunächst für das gesamte begünstigte Vermögen in vollem Umfang festgesetzt. Der Erwerber kann hiernach jedoch einen Antrag auf Inanspruchnahme eines der beiden Verschonungsmodelle stellen:

- Nach dem sog. „Erlassmodell“ (§ 28a ErbStG-E) wird die auf das begünstigte Vermögen entfallende Steuer insoweit erlassen, als der Erwerber nachweist, dass er persönlich nicht über ausreichend Mittel verfügt, die Erbschaftsteuer zu zahlen und insoweit als „erlassbedürftig“ einzustufen ist.
- Nach dem sog. „Abschmelzmodell“ (§ 13c ErbStG-E) reduziert sich die Verschonung mit steigendem Wert des steuerpflichtigen Erwerbs. Sowohl im Grundmodell der Regelverschonung als auch im Optionsmodell der Vollverschonung reduziert sich der Verschonungsabschlag um jeweils einen Prozentpunkt für jede volle 1,5 Mio. Euro, die der Wert des begünstigten Vermögens den Betrag von 26 bzw. 52 Mio. Euro übersteigt. Die stufenweise Reduktion des Verschonungsabschlags endet bei 20 % und einem begünstigten Vermögen i. H. v. 116 Mio. Euro im Falle der Regelverschonung bzw. bei 35 % und einem begünstigten Vermögen i. H. v. 142 Mio. Euro im Falle der Vollverschonung. Ab 116 Mio. Euro bzw. 142 Mio. Euro gilt dann ein einheitlicher Verschonungsabschlag von 20 % bzw. 35 %.

3. Neuregelung zur Lohnsummenkontrolle

Die Lohnsummenkontrolle verlangt den Nachweis von Löhnen und Gehältern im Unternehmen, die 5 bzw. 7 Jahre nach Vermögensübergang gezahlt werden. Der bisherige Grenzwert, wonach die Lohnsummenkontrolle bei Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern entfällt, wurde vom BVerfG verworfen. Nach dem Gesetzesentwurf wird die Beschäftigtengrenze, die zu einer Befreiung von der Lohnsummenkontrolle führt, auf 3 Beschäftigte reduziert. Bei mehr als 3 Beschäftigten steigen die Anforderungen an die Lohnsummenregelung. So ist bei einer Beschäftigungszahl von 4 bis 10 im Fall der Regelverschonung eine Mindestlohnsumme von 250 % bzw. im Fall der Vollverschonung eine Mindestlohnsumme von 500 % einzuhalten. Bei 11 bis 15 Beschäftigten erhöht sich die Mindestlohnsumme auf 300 % bzw. 565 %. Bei mehr als 15 Mitarbeitern soll auch weiterhin die bisherige Mindestlohnsumme von 400 % bzw. 700 % gelten.

IV. Fazit

Das bisherige System des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechts war schon von einer kaum zu überbietenden Komplexität geprägt. Diese wird sich künftig nochmals deutlich erhöhen. Die geplanten Neuregelungen des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechts im derzeitigen Gesetzesentwurf führen bereits jetzt absehbar zu einer erheblichen Mehrbelastung für den deutschen Mittelstand. Auch die Finanzverwaltungen werden mit einem erheblich steigenden administrativen Mehraufwand konfrontiert. Der Planungs- und Gestaltungsaufwand für betroffene Steuerpflichtige wird signifikant steigen. Daher erscheint es unabdingbar, aufgrund der vorgesehenen Verschärfungen anstehende Betriebsübertragungen frühzeitig zu planen und in das unternehmerische Gesamtkonzept zu integrieren. Ohne spezialisierte steuerliche Beratung dürfte es nahezu unmöglich werden, ein mittel- bis langfristiges Vermögensnachfolgekonzept zu erarbeiten.

HINWEIS

Eine Übersicht über die Neuregelungen gemäß dem Gesetzesentwurf vom 08.07.2015 ist der Homepage des BMF zu entnehmen:

http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2015/07/2015-07-08-PM25-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=2



Franchising – schlüsselfertige Geschäftskonzepte



Warum auch gestandene Unternehmer auf Franchise-Systeme vertrauen



Franchise-Systeme haben sich in den letzten Jahren zu einem bedeutenden Wirtschaftszweig entwickelt. Nach Angaben des Deutschen Franchise-Verbands e. V. (DFV) sind in Deutschland aktuell rund 1100 Franchise-Systeme am Markt, die von über 72 000 Franchise-Nehmern genutzt werden. Insgesamt sind etwa eine halbe Million Menschen in Franchise-Unternehmen beschäftigt. Längst bieten Franchise-Systeme nicht nur Existenzgründern interessante Perspektiven, sondern sind zunehmend auch für gestandene Unternehmer ein intelligentes Konzept, um sich im wachsenden Wettbewerb zu behaupten.

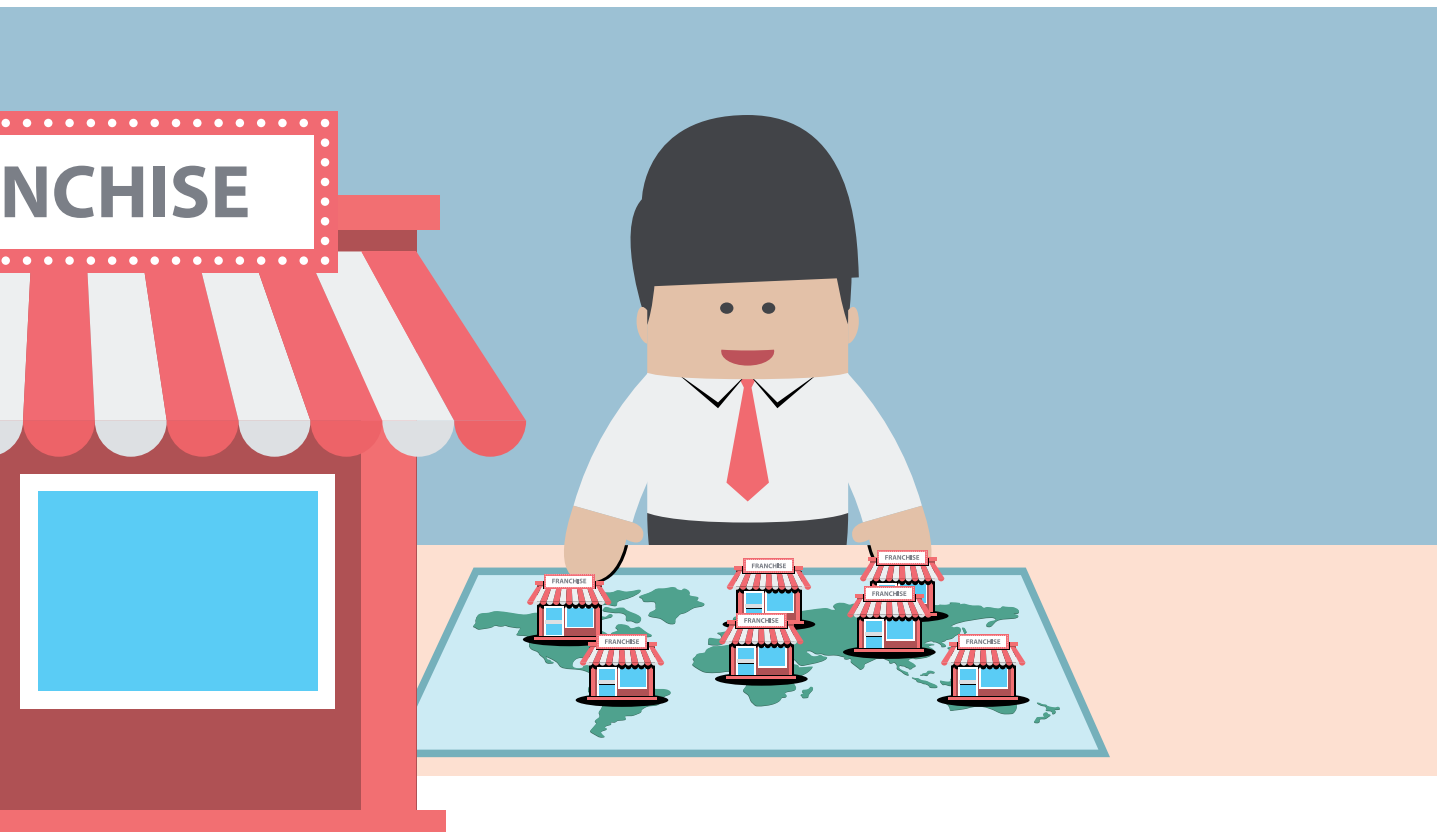
Der Begriff Franchise wird schnell mit erfolgreichen Unternehmen aus der Systemgastronomie, wie McDonald's, Burger King oder Subway, in Verbindung

gebracht. Dabei haben sich Franchise-Systeme inzwischen in allen denkbaren Branchen etabliert. Über 80% der angebotenen Franchise-Systeme agieren in den Bereichen Dienstleistung (38%), Handel (27%) und Gastronomie (19%). Aber auch im Handwerk finden sich bereits 7% aller deutschen Franchise-Unternehmen wieder. Zuletzt sind insbesondere Angebote in den Bereichen Gesundheit und Fitness sowie der Seniorenbetreuung stark gewachsen, die zusammen rund 9% des Gesamtmarkts ausmachen.

Prinzip der Arbeitsteilung

Die Idee des Franchisings basiert auf Partnerschaft. Ein Grund für den durchschlagenden Erfolg liegt in dem einfachen Prinzip der Arbeitsteilung: Der Franchise-Geber bietet ein bewährtes, schlüsselfertiges Geschäfts-

Dipl.-Kffr. Sabine Kramer
GSP Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH



konzept, das der Franchise-Nehmer gegen Gebühr nutzen darf. Beide Vertragspartner bleiben selbstständige Unternehmer, die in eigenem Namen und auf eigene Rechnung arbeiten.

Dennoch profitieren beide Partner in hohem Maß voneinander: Der Franchise-Nehmer erhält nicht nur eine starke Marke mit einem hohen Bekanntheitsgrad, sondern kann auf ein Gesamtpaket zurückgreifen, das u. a. aufwendige Standort- und Marktanalysen, regelmäßige Schulungen sowie erprobte Marketing- und Vertriebskonzepte beinhaltet. Der Franchise-Geber wiederum erhält wichtige Informationen über neueste Trends und Kundenwünsche, die zügig in die stetige Optimierung des Geschäftskonzepts einfließen können. Ein erfolgreiches Franchise-System verbindet somit die Vorteile eines selbstständigen Unternehmers mit den Vorteilen einer geführten, strukturierten Organisation miteinander.

Marktmacht eines Großunternehmens

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen gelangen durch diese Konzentration der Kräfte zu der Marktmacht eines Großunternehmens, die sie als Einzelkämpfer so kaum aufbauen könnten. Es verwundert daher nicht, dass sich dieses Prinzip jetzt auch zunehmend gestandene Unternehmer zu eigen machen, die z. T. auf jahrzehntelange Erfahrung mit einem klassischen Einzelbetrieb zurückgreifen können. Häufig sind es beschränkende Faktoren, wie der zunehmende Wettbewerbsdruck oder Wachstumsgrenzen, die Einzelunternehmen zu einer solchen strategischen Neuausrichtung veranlassen.

Darüber hinaus bringen erfahrene Unternehmer aber auch genau das richtige Rüstzeug mit, um Franchise-Systeme zum Erfolg zu führen: Sie kennen den Markt und die Kunden. Als Selbstständige haben sie zudem bereits unter Beweis gestellt, dass sie über eine hohe Eigenmotivation, Unternehmergeist und betriebswirtschaftliches Know-how verfügen. Denn bei allen Vorteilen, die Franchise-Systeme bieten, sollte man nicht blauäugig und vorschnell an die Sache herangehen, sondern den Einstieg sorgfältig planen und alle Aspekte kritisch prüfen.

Franchising ist kein Selbstläufer

Franchising ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt und basiert daher nur auf dem zugrundeliegenden Franchising-Vertrag. Der DFV weist ausdrücklich darauf hin, dass unter der Bezeichnung Franchise-Systeme etliche schwarze Schafe Unternehmenskonzepte anbieten, die nicht ausgereift sind oder den Franchise-Nehmer von vornherein benachteiligen bzw. keine ausreichende Gegenleistung für die verlangten Gebüh-

ren bieten. Um unseriöse Angebote erkennen zu können, bietet der DFV auf seiner Website umfangreiche Checklisten und Informationen, die jeden Interessenten dabei unterstützen, die wesentlichen Punkte eines Franchise-Systems zu durchleuchten.

Auf diese Fragen sollte jeder Franchise-Geber konkrete und überprüfbare Antworten liefern können:

- Welche Vorteile hat das System im Markt, im Verkauf und Einkauf?
- Wie liegen die Produkte/Dienstleistungen im Markt?
- Wie ist die wirtschaftliche Situation des Franchise-Gebers?
- Ist das Franchise-Konzept „hieb- und stichfest“?
- Wie sind die Standort- und die Finanzierungsbedingungen?

Gleichermaßen gilt für seriöse Franchise-Geber, dass sie ihr Geschäftskonzept vor Einführung einer Franchise-Fähigkeitsanalyse unterzogen haben. Die Geschäftsidee sollte mindestens im Pilotbetrieb erfolgreich getestet worden sein – und dies im Idealfall an mehreren Standorten. Unternehmer, die mit ihrer Geschäftsidee über ein Franchise-System expandieren wollen, sollten sich in jedem Fall fachkundig und umfassend beraten lassen.

Individuelle Möglichkeiten und Bedürfnisse analysieren

Doch auch auf seriöse Franchise-Geber, die bspw. auf lange Vertragslaufzeiten Wert legen, Geschäftszahlen und -entwicklung transparent machen und vielfältige Unterstützung bereits bei der Geschäftsvorbereitung bieten, sollte sich der Franchise-Nehmer nicht einseitig verlassen. Wie bei jeder Unternehmensgründung benötigt der künftige Franchise-Nehmer einen belastbaren Business- und Finanzierungsplan, der auf seine individuellen Wünsche, Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten zugeschnitten ist.



FAZIT

Für eine maßgeschneiderte Lösung ist die professionelle Beratung durch eine Unternehmens- und Steuerberatung daher ein elementarer Schritt auf dem Weg zum erfolgreichen Franchise-Unternehmer. Ebenso sollte ein Bewerber niemals einen Franchise-Vertrag unterzeichnen, der nicht durch einen fachkundigen Rechtsanwalt auf Herz und Nieren geprüft wurde.



Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH

Seit 25 Jahren

Wir STEuern
Sie ans Ziel.

Hegelstraße 26
39104 Magdeburg

Tel. 0391 56857-0
Fax 0391 56857-19

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

Fehler in der Umsatzsteuerdeklaration

Gratwanderung zwischen Legalität und Kriminalität?

Catleen Plischke | Steuerberaterin

Heiko Richter | Steuerberater

Ebner Stolz Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Leipzig



Vor Inkrafttreten des Schwarzgeldbekämpfungsgesetzes im Jahr 2011 war die Einleitung von Steuerstrafverfahren wegen der verspäteten Abgabe oder der Korrektur von Umsatzsteuer-Voranmeldungen eher selten. Da in der Unternehmenspraxis häufiger Korrekturbedarf bei Umsatzsteuervoranmeldungen oder Umsatzsteuerjahreserklärungen besteht, war diese Vorgehensweise der Finanzämter praxisgerecht.

Wirtschaftsverbände Sturm gegen diese Neuregelung liefern.

Wiedereinführung der Teilselbstanzeige bei Voranmeldungen

Der Gesetzgeber hatte zwischenzeitlich ein Einsehen. Aus diesem Grund sind seit dem 01.01.2015 Teilselbstanzeigen bei Umsatzsteuervoranmeldungen und mehrfache Korrekturen von Voranmeldungen wieder möglich.

Keine Teilselbstanzeige bei Umsatzsteuerjahreserklärungen

Für Umsatzsteuerjahreserklärungen bleibt es dagegen bei der bisherigen Rechtslage nach dem Schwarzgeldbekämpfungsgesetz. Hier besteht das Vollständigkeitsgebot fort und strafbefreiende Teilselbstanzeigen sind hier auch weiterhin nicht möglich.

Kriminalisierung von Unternehmen durch Abschaffung der Teilselbstanzeige

Dies hatte sich mit dem Schwarzgeldbekämpfungsgesetz und der Abschaffung der sog. „Teilselbstanzeige“ dramatisch geändert. Danach waren Korrekturen von Umsatzsteuer-Voranmeldungen mitunter als Selbstanzeige zu werten. Als solche mussten die in der Korrektur gemachten Angaben vollständig und richtig sein. Zudem mussten in dieser Erklärung die Umsatzsteuer und die Vorsteuer aller strafrechtlich noch nicht verjährten Besteuerungszeiträume deklariert werden, um die strafbefreiende Wirkung herbeizuführen, (sog. Vollständigkeitsgebot). Weitere strafbefreiende Korrekturen von Fehlern waren nach der ersten Korrektur nicht mehr möglich. Diese Vorgaben stellten ein nahezu unmögliches Unterfangen für die unternehmerische Praxis dar, weswegen die

Abgrenzung zwischen Berichtigung und Selbstanzeige schwierig

Trotz dieser Entschärfungen bei den Umsatzsteuervoranmeldungen bereitet die rechtssichere Abgrenzung zwischen der bloßen Berichtigung einer fehlerhaften Steuererklärung und der Selbstanzeige große Schwierigkeiten.

Die Berichtigung einer Steuererklärung hat u. a. zu erfolgen, wenn ein Steuerpflichtiger nachträglich vor Ablauf der Festsetzungsfrist erkennt, dass eine von ihm oder für ihn abgegebene Erklärung unrichtig oder un-

STEUER

vollständig ist und dass es dadurch zu einer Verkürzung von Steuern kommen kann oder bereits gekommen ist. Der Steuerpflichtige hat dies dem Finanzamt unverzüglich anzuzeigen und die erforderliche Richtigstellung vorzunehmen.

Anders bei einer strafbefreienden Selbstanzeige. Diese ist abzugeben, wenn eine Steuerstrafat vorliegt. Sie unterliegt strengen Anforderungen: So hat der Steuerpflichtige zu allen Steuerstrafaten einer Steuerart in vollem Umfang die unrichtigen Angaben zu berichtigen, die unvollständigen Angaben zu ergänzen oder die unterlassenen Angaben nachzuholen, um Straffreiheit zu erlangen. Dabei müssen die Angaben zu allen unverjährten Steuerstrafaten einer Steuerart, mindestens aber zu allen Steuerstrafaten einer Steuerart innerhalb der letzten zehn Kalenderjahre gemacht werden.

Wann kann berichtet werden und wann ist eine Selbstanzeige abzugeben?

Während die strafbefreiende Selbstanzeige eine zuvor vorsätzlich oder zumindest leichtfertig begangene Steuerhinterziehung bzw. Steuerverkürzung voraussetzt, können bloß fehlerhaft erstellte Steuererklärungen, d. h. aufgrund einfacher Fahrlässigkeit unterlaufene Fehler, keine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begründen und dementsprechend leichter korrigiert werden. Sind bei der Abgabe einer Umsatzsteuervoranmeldung bzw. einer Umsatzsteuererklärung Fehler unterlaufen, ist deshalb in einem ersten Schritt zu prüfen, wie der Fehler zustande gekommen ist. Dabei sind drei Fallgruppen zu unterscheiden.

Wird etwa die bisherige umsatzsteuerliche Abrechnungspraxis wohlwissend deren Unrichtigkeit fortgeführt, war sich der Erklärende seiner falschen Angaben bewusst und wollte diese, liegt eine (vorsätzliche) Steuerhinterziehung vor (Fallgruppe 1).

Legt dagegen der Erklärende der Steuerdeklaration eine unsorgfältige bzw. lückenhafte Buchhaltung zugrunde oder holt er bei Zweifeln an der korrekten steuerlichen Handhabung keinen Rechtsrat ein und vertraut dabei auf den Nichteintritt der drohenden Steuerverkürzung, so handelt er leichtfertig und führt eine Ordnungswidrigkeit in der Form einer Steuerverkürzung herbei (Fallgruppe 2).

Arbeitet der Erklärende hingegen schlichtweg schlampig, ohne dass sich eine Steuerverkürzung aufdrängt, indem bspw. ein Geschäftsführer eine Umsatzsteuerjahreserklärung in der Annahme unterschreibt, dass alle Angaben aufgrund der sorgfältig strukturierten innerbetrieblichen Prozesse korrekt sind und ihm der später hervorgetre-

tene Fehler nicht erkennbar war, ist dies für ihn straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich irrelevant (Fallgruppe 3).

Anforderungen an die Selbstanzeige bei vorsätzlicher Steuerhinterziehung

Liegt eine vorsätzliche Steuerhinterziehung vor (Fallgruppe 1), ist eine Selbstanzeige erforderlich. Dabei ist in Bezug auf die Fehlerbehebung danach zu differenzieren, wann der Fehler entdeckt wurde. Tritt dieser vor Einreichung der Umsatzsteuerjahreserklärung zutage, kann die Fehlerberichtigung in der Umsatzsteuervoranmeldung erfolgen, in welcher der Fehler unterlaufen ist. Wird der vermeintliche Fehler hingegen erst nach Einreichung der Jahreserklärung entdeckt, muss diese berichtet werden. Hierbei sind die Anforderungen an die strafbefreiende Selbstanzeige strenger als bei der Berichtigung von Voranmeldungen. Deshalb sind nach dem Vollständigkeitsgebot alle Fehler der letzten zehn Jahre aufzugreifen und auszuräumen. Zudem ist keine weitere strafbefreiende Korrektur mehr möglich, wenn später noch weitere Fehler entdeckt werden. Die hinterzogenen Steuern sind unverzüglich nachzuentrichten. Zudem ist ab einer hinterzogenen Steuer von 25 000 Euro pro Kalenderjahr ein Strafzuschlag zu bezahlen.

Korrektur bei leichtfertiger Steuerverkürzung

Leichtfertig begangene Steuerverkürzungen (Fallgruppe 2) können mit bußgeldbefreiender Wirkung berichtet werden. Dazu sind gegenüber der Finanzbehörde die unrichtigen Angaben zu korrigieren, die unvollständigen Angaben zu ergänzen oder die unterlassenen Angaben nachzuholen, bevor dem Erklärenden die Einleitung eines Straf- oder Bußgeldverfahrens wegen der Tat bekannt gegeben worden ist. Sind Steuerverkürzungen bereits eingetreten oder Steuervorteile erlangt, wird eine Geldbuße nicht festgesetzt, wenn die aus der Tat verkürzten Steuern innerhalb einer bestimmten angemessenen Frist entrichtet werden.

Hier gilt das Vollständigkeitsgebot nicht, sodass Teilselbstanzeigen und auch Mehrfachberichtigungen möglich sind.

Berichtigung bei „Schlampigkeit“

Bei aufgrund einfacher Fahrlässigkeit fehlerhaften Erklärungen (Fallgruppe 3) sind nachträglich bekannt gewordene Fehler unverzüglich zu berichtigen. Die besonderen Anforderungen an Selbstanzeigen greifen nicht. Kommt der Erklärende dieser Berichtungspflicht allerdings nicht unverzüglich nach, kann daraus eine Steuerhinterziehung durch Unterlassen werden, die wiederum nur durch eine strafbefreiende Selbstanzeige aus dem Weg geräumt werden kann.

FAZIT

Fehler und Korrekturen bei der Umsatzsteuererklärung bzw. der Umsatzsteuervoranmeldung sind im Unternehmen aufgrund der Masse der Geschäftsvorfälle an der Tagesordnung. Hierbei droht die Gefahr, mit dem Strafrecht in Konflikt zu kommen. Während die strengen Anforderungen an die Korrektur von Umsatzsteuervoranmeldungen wieder gelockert wurden, droht bei den Umsatzsteuererklärungen weiterhin Ungemach. Um auf der sicheren Seite zu stehen und im Falle auftretender Fehler dann wenigstens die richtige Korrektur zu wählen, sollte angesichts des Dickichts der Korrekturvorschriften stets professioneller Rat eingeholt werden.

Stiftungen als Träger bürgerschaftlichen Engagements



Dr. rer. pol. Jürgen Fox
Vorstandsvorsitzender
Saalesparkasse
Halle (Saale)

Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement bereichert unser aller Leben, gleichwohl ist auch bei größtem persönlichem Engagement i. d. R. ein finanzielles Fundament erforderlich. Mit dem wachsenden Raum für bürgerliches Engagement nimmt daher die Bedeutung von Stiftungen zu. Deren Ziel besteht entweder darin, ein dem Stifter am Herzen liegendes Themenfeld möglichst dauerhaft aktiv zu halten oder aber einem übergeordneten Themengebiet ausreichend Mittel zur Verfügung zu stellen, damit diesem zuzurechnende Projekte gefördert werden können.

Trends im deutschen Stiftungswesen

Während die ersten Stiftungen überwiegend sozialen Anliegen gewidmet waren, sind Stiftungen mittlerweile in vielen Bereichen der Gesellschaft tätig. Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur sind mittlerweile schon als etablierte Betätigungsfelder

von Stiftungen zu nennen. Aktuelle gesellschaftliche Themen finden ihren Niederschlag in Stiftungen, die den Umweltschutz, die Suche nach einer neuen Energiepolitik oder auch die Förderung der Integration und des lebendigen Miteinanders verschiedener Kulturen zum Gegenstand haben.

Erfreulich positiv entwickelt sich das noch junge Segment der Bürgerstiftungen. Heute existieren über 250 Bürgerstiftungen in Deutschland. Mittlerweile gibt es rund 16 000 Stifterinnen und Stifter, die sich mit ihrem – meist überschaubaren – Beitrag zum Stiftungskapital in eine Bürgerstiftung vor Ort einbringen. Damit ist die Gruppe der Stifter in Bürgerstiftungen die größte lebende Stiftergruppe überhaupt. Das dynamische Wachstum der Bürgerstiftungen ist ungebrochen. Das Wachstum der Finanzkraft bestehender – heute meist kleiner – Bürgerstiftungen könnte mittelfristig zu einer wichtigen Finanzierungsquelle bürgerschaftlicher Aktivitäten auf kommunaler Ebene werden.

Noch stärker gewachsen ist in den letzten zwei Jahrzehnten die Zahl der Sparkassenstiftungen sowie sonstiger Unternehmensstiftungen.

Während Stiftungen von Personen früher meist erst mit dem Testament gegründet wurden, ist die deutsche Stiftungslandschaft heutzutage von aktiven Stiftern geprägt. Letztere gründen ihre Stiftung zu Lebzeiten und haben damit die Möglichkeit und das Vergnügen, sich persönlich für das Gelingen der guten Sache einzusetzen. Dies ist eine wesentliche Erkenntnis der StifterStudie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2005. Eine andere besteht darin, dass die verbreitete Annahme, derzufolge nur äußerst reiche Menschen eine Stiftung ins Leben rufen, so nicht uneingeschränkt zutrifft. Demnach gab 1/5 der Stifter an, über ein Gesamthaushaltsvermögen von weniger als 250 000 Euro zu verfügen. Knapp 3/4 der Stifter beschränken sich nicht auf die Rolle des Geldgebers, sondern engagieren sich nach eigener Einschätzung stark in ihrer Stiftung.





Was ist bei der Errichtung einer Stiftung zu beachten?

Zunächst einmal gilt es, den Rechtsrahmen zu definieren und zu erfassen. Am weitesten verbreitet ist die Stiftung nach bürgerlichem Recht (BGB-Stiftung). In der Praxis sind die BGB-Stiftungen fast ausschließlich gemeinnützig. Alle Stiftungen sind ein rechtlich verselbstständigtes Sondervermögen, das auf Dauer für einen bestimmten Zweck und durch den Willen des Stifters gewidmet ist. In der Stiftung gibt es keine „Gesellschafter“, vielmehr gehört die Stiftung sich selbst, und das auf Ewigkeit. Einfluss kann der Stifter nach Errichtung nur über die Besetzung der Stiftungsorgane nehmen. Für jede Stiftung gilt ferner der Grundsatz der Vermögensstockerhaltung. Für die Stiftungszwecke steht also oft nur der Ertrag des Stiftungskapitals (abzüglich Verwaltungskosten) zur Verfügung.

Mittels des Stiftungsgeschäft genannten Rechtsakts wird eine Stiftung begründet. Hierbei handelt es sich um das schriftliche Versprechen, ein wertmäßig bestimmtes Vermögen auf die künftige Stiftung zu übertragen. Eine Beurkundungspflicht durch den Notar gibt es grundsätzlich nicht, es sei denn, die Stiftung wird mit Grundstücken oder GmbH-Anteilen ausgestattet. Die Stiftungssatzung sollte ausdrücklich als Anlage und Bestandteil des Stiftungsgeschäftes beigefügt sein. Im Stiftungsgeschäft benennt der Stifter oft schon die Mitglieder des Stiftungsvorstandes und Stiftungsrates (oft werden deren Annahmeerklärungen bereits als Anlage beigefügt).

Nicht selten wird die Möglichkeit einer „Anstiftung“ genutzt. Der Stifter stattet zu Lebzeiten die Stiftung mit einem „Anfangskapital“ aus. Im Folgezeitraum beeinflusst und beobachtet der Stifter, ggf. als Vorsitzender im Stiftungsvorstand, das Gedeihen der Stiftung. Ist der Stifter von der Stiftung „überzeugt“, wird er später das

Stiftungsvermögen durch eine Zustiftung aufstocken. Interessant ist auch die Stiftung auf den Todesfall. In einer letztwilligen Verfügung (Testament, Erbvertrag) ist das Stiftungsgeschäft dann enthalten, ferner die künftige Stiftungssatzung. Wegen der erheblichen rechtlichen und steuerlichen Probleme ist hier zwingend spezialisierte Rat einzuholen.

Die Stiftungssatzung ist das „Grundgesetz“ der Stiftung, sie ist kaum noch abänderbar – dies gilt insbesondere für den Stiftungszweck. Bei der Abfassung muss sich der Stifter also tiefgehende Gedanken machen. Letztlich ist es der in der Stiftungssatzung dokumentierte Stifterwille, der bei allen zukünftigen Entscheidungen (auch denen der Finanzverwaltung und Stiftungsaufsicht) maßgeblich ist.

Erforderlich ist auf jeden Fall die Anerkennung durch die jeweilige Stiftungsbehörde. Auf Antrag, dem das Stiftungsgeschäft, die Stiftungssatzung und sonstige wesentliche Unterlagen beizufügen sind, prüft die Stiftungsbehörde, ob die Stiftung den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

FAZIT

Für denjenigen, der sich mit dem Gedanken trägt, eine Stiftung zu gründen, empfiehlt es sich auf alle Fälle, den Rat von Experten einzuholen. Wem nun der mit der Gründung und der Aufrechterhaltung einer Stiftung verbundene Aufwand zu groß erscheint, für den ist es auch überlegenswert, seine finanziellen Mittel einer bereits bestehenden Stiftung zukommen zu lassen. Voraussetzung ist hierbei natürlich, dass die betreffende Stiftung für solche Zustiftungen offen ist und vor allem ein Interessengleichklang zwischen dem Stiftungszweck und den Intentionen des Zustifters besteht. Die letztgenannte Option steht selbstverständlich auch den Personen offen, die zu der Auffassung gelangen, dass die ihnen für den Aufbau einer Stiftung zur Verfügung stehenden Mittel für den Aufbau einer eigenen Stiftung nicht ausreichen.

Auf alle Fälle gilt festzuhalten, dass Stifter durch ihr bürgerschaftliches Engagement eine wesentliche Bereicherung unserer Gesellschaft darstellen und unser aller Dank verdienen.

Selbst bestimmen, wer bestimmen darf

Die Vorsorgevollmacht



Uta Hesse
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht
KUTSCHER Rechtsanwälte
Halle (Saale)

1. Ausgangssituation

Ein Autounfall oder ein Schlaganfall – und plötzlich kann man nicht mehr für sich selbst Entscheidungen treffen.

Beispielfall:

Max Mustermann, 55 Jahre alt, mit Lisa (45 Jahre alt und als Erzieherin tätig) verheiratet, hat 2 erwachsene Kinder, ist selbstständig mit einem IT-Unternehmen mit 15 Beschäftigten und verunfallt während einer Dienstreise auf der Autobahn. Er ist aufgrund seiner schweren Kopfverletzung nicht ansprechbar. Es stehen mehrere operative Eingriffe an; drei Monate später braucht er eine vollstationäre Pflege in einem Pflegeheim.

Weit verbreitet ist die Vorstellung, dass in einem solchen Fall – quasi automatisch – der Ehepartner oder andere nahe Angehörige – etwa die erwachsenen Kinder – die notwendigen Entscheidungen treffen werden. In Deutschland gibt es jedoch kein gesetzliches Vertretungsrecht für erwachsene Personen. Schon das Gespräch zwischen behandelndem Arzt und der Familie des Betroffenen wird daher wegen der bestehenden Schweigepflicht der Angehörigen der Heilberufe zum Problembereich.

2. Bestellung eines rechtlichen Betreuers

In unserem Beispielfall wird das zuständige Betreuungsgericht – eine Abteilung des zuständigen Amtsgerichts – prüfen müssen, ob für Max Mustermann ein rechtlicher Betreuer als gesetzlicher Vertreter bestellt werden muss. Hier ist auf die Vorschriften des § 1896 BGB zurückzugreifen, in denen die Voraussetzungen einer sog. Betreuerbestellung geregelt sind.

Kann ein Volljähriger aufgrund einer psychischen Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung seine Angelegenheiten ganz oder teilweise nicht besorgen, so bestellt das Betreuungsgericht auf seinen Antrag oder von Amts wegen einen Betreuer (vgl. § 1896 Abs. 1 BGB). Damit kommt es zu einem gerichtlichen Verfahren.



Schlägt der Betroffene niemanden vor, der zum Betreuer bestellt werden soll, so ist bei der Auswahl des Betreuers auf die verwandtschaftlichen und sonstigen persönlichen Bindungen des Volljährigen, insbesondere auf die Bindungen zu Eltern, zu Kindern, zum Ehegatten und zum Lebenspartner, sowie auf die Gefahr von Interessenskonflikten Rücksicht zu nehmen (vgl. § 1897 Abs. 5 BGB).

Im Ausgangsfall würde das Gericht sicherlich die Ehefrau Lisa zur Betreuerin und damit zur gesetzlichen Vertreterin bestellen und ihr alle konkret erforderlichen Aufgabenkreise zur Entscheidung übertragen. Dabei kämen dann die Bereiche der Gesundheitsvorsorge wegen der anstehenden medizinischen Entscheidungen, die sog. Aufenthaltsbestimmung – Abschluss eines Heimvertrages und damit verbundener Begründung eines neuen Wohnsitzes – und auch die Vermögenssorge in Betracht.

Die Ehefrau Lisa ist dann als bestellte Betreuerin regelmäßig gegenüber dem Gericht zur Rechenschaft verpflichtet; sie muss die Einkommens- und Vermögensverhältnisse ihres Mannes offenlegen und bedarf zu bestimmten Entscheidungen zusätzlich einer gerichtlichen Genehmigung. Für das laufende Betreuungsverfahren fallen zudem regelmäßig Verfahrenskosten an.

3. Erstellung einer Vorsorgevollmacht

Um ein derartiges gerichtliches Verfahren zu vermeiden, bedarf es einer vorherigen eigenen Entscheidung in Form einer sog. Vorsorgevollmacht. Zu einem Zeitpunkt, in dem man selbst noch entscheidungsfähig ist, wird bestimmt, wer Entscheidungen treffen soll, wenn man selbst nicht mehr für sich handeln kann.

In der Vollmachtsurkunde sind dann diejenigen Aufgabenkreise zu benennen, in denen der Bevollmächtigte Entscheidungen treffen darf.





Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen Angelegenheiten der Personensorge, wie etwa die Gesundheitsorge mit der Erklärung zur Entbindung der behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht gegenüber dem Bevollmächtigten, und weiterhin die Bereiche der

Bestimmung des Aufenthaltes, aber auch das Recht zum Öffnen der Post.

Darüber hinaus gibt es den Aufgabenkreis der Vermögensangelegenheiten mit den Bereichen der Vertrags-, Rechts- und Behördenangelegenheiten. Hierzu gehören die Verfügung über das Girokonto, der Abschluss und die Kündigung von bestehenden Verträgen sowie die Antragstellungen bei Behörden, wie etwa beim Rententräger.

Bei der Formulierung einer solchen Vorsorgevollmacht sollte nicht auf vorformulierte Vordrucke, die im Internet häufig zu finden sind, zurückgegriffen werden. Je detaillierter die Bereiche benannt werden, umso höher ist die Sicherheit im Rechtsverkehr.

Dabei ist es wichtig, die Vollmacht auf die eigene individuelle Situation abzustimmen. So kann es notwendig sein, zu prüfen, ob die ausgewählte Person auch in der Lage ist, alle anfallenden Entscheidungen zu treffen.

Nehmen wir unseren Ausgangsfall des Max Mustermann

Die Ehefrau Lisa wird selbstverständlich in der Lage sein, die anstehenden Entscheidungen zu operativen Eingriffen im Sinne von Max zu treffen und wird auch ein Pflegeheim finden und vertraglich binden, welches eine gute Pflege gewährleistet. Doch wird sie auch in der Lage sein, unternehmerische Entscheidungen im IT-Betrieb ihres Mannes zu treffen?

Nicht für jeden Betroffenen ist es daher sinnvoll, seinen unmittelbaren Angehörigen eine vollumfängliche Vorsorgevollmacht zu erteilen. Gerade im Fall der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit ist immer eine Differenzierung der zu übertragenden Aufgabenbereiche vorzunehmen und deren Übertragung auf mehrere Personen in Erwägung zu ziehen.

So ist es denkbar, dass die Bereiche der persönlichen Angelegenheiten dem Ehepartner und ersatzweise den

volljährigen Kindern übertragen, die Entscheidungen das Unternehmen betreffend jedoch abweichend geregelt werden.

Insoweit kommt eine Vollmacht für vermögens-, steuer- und sonstige betriebswirtschaftliche Aufgabenbereiche in Betracht, die z. B. einem leitenden Angestellten erteilt werden kann. In diesem Zusammenhang sind Anordnungen zur Verfügung über Geschäftskonten, Entscheidungen zu Kreditaufnahmen und Kompetenzen in Personalfragen in die Gestaltung einer Vollmacht miteinzubeziehen.

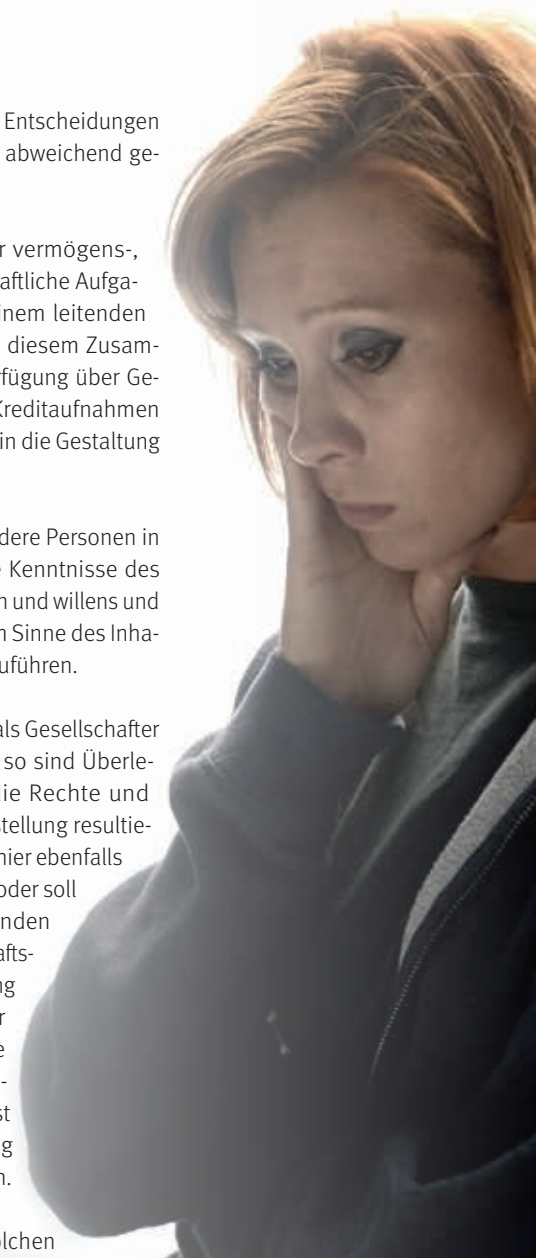
Selbstverständlich kommen auch andere Personen in Betracht, die sich durch spezifische Kenntnisse des konkreten Unternehmens auszeichnen und willens und in der Lage sind, das Unternehmen im Sinne des Inhabers zumindest vorübergehend fortzuführen.

Wird die unternehmerische Tätigkeit als Gesellschafter einer juristischen Person ausgeübt, so sind Überlegungen anzustellen, durch wen die Rechte und Pflichten, die aus der Gesellschafterstellung resultieren, ausgeübt werden sollen: Kommt hier ebenfalls ein leitender Angestellter in Betracht oder soll dieser Bereich in den familiären Händen verbleiben? Zudem gibt es in Gesellschaftsverträgen oft Regelungen zur Vertretung eines Gesellschafters innerhalb der Gesellschafterversammlung, die eine Vollmachtserteilung an einen Nichtgesellschafter nicht vorsehen. Dies ist dann spätestens bei der Formulierung einer Vorsorgevollmacht zu beachten.

Aus den geregelten Inhalten einer solchen Vorsorgevollmacht folgt dann auch die Entscheidung, ob diese Vollmachtserteilung formbedürftig ist. Sind in der Vollmacht Regelungsbereiche der Grundstücksangelegenheiten oder spezielle Bereiche des Gesellschaftsrechtes betroffen, so kann dies eine notarielle Beurkundung bedingen; anderenfalls reicht die übliche Schriftform.

4. Weitere Überlegungen

F flankiert wird die Gestaltung einer Vorsorgevollmacht von Überlegungen zu Entscheidungen über lebensverlängernde Maßnahmen in Gestalt einer Patientenverfügung gemäß § 1901a BGB, welche Behandlungswünsche für besondere Behandlungs- und Lebenssituationen enthält und durch den Bevollmächtigten durchgesetzt werden soll.



5. FAZIT

Mit einer Vorsorgevollmacht, die sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung an den jeweiligen individuellen Bedürfnissen des Vollmachtgebers orientiert, besteht ein wirksames Instrument zur selbstbestimmten Regelung der eigenen Angelegenheiten in Situationen der fehlenden eigenen Entscheidungsfähigkeit. Dabei sollte jedoch nicht auf formelhafte Vordrucke zurückgegriffen werden, sondern es empfiehlt sich eine fachkundige Rechtsberatung.

Eine echte Alternative: **professionelle Konfliktbeilegung** ohne Gerichtsprozesse

Dr. iur. Michael Moeskes | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Mediator | anwälte. am dom, Magdeburg



Gerichtliche Auseinandersetzungen sind manchmal notwendig. Meistens sollte man sie jedoch vermeiden. Gerichtliche Verfahren kosten Geld, Zeit und – häufig auch – Nerven. Demgegenüber schaffen gerichtliche Verfahren – schon wegen der Zeitdauer – oft keine Planungssicherheit. Häufig ist der Ausgang ungewiss und hängt von vielen Unwägbarkeiten ab. Für Unternehmen ist daher ein Prozess sehr häufig leider nicht die bestmögliche Alternative.



Es gibt bessere Alternativen.

Mediation – was ist das?

Auch in unserem Lande haben sich daher alternative Wege zur Streitbeilegung entwickelt. Diese Erledigungsmethode kommt aus Amerika (Alternative Dispute Resolution) und bedeutet, dass mit professioneller Hilfe eine außergerichtliche Verständigung und Konfliktbereinigung erfolgt. Diese Methode ist so erfolgreich, dass der Gesetzgeber vor Kurzem beschlossen hat, sogar in gerichtlichen Verfahren derartige Methoden und Wege anzuwenden. Der Prozess wird noch vom Gericht auf Eis gelegt. Es erfolgt ein Mediationsverfahren im Gericht.

Es gibt zahlreiche Konflikte¹:

Sachkonflikte

- Differenzen über Sachfragen

Beziehungskonflikte

- Auseinandersetzungen, die die Beziehung zwischen den Beteiligten betreffen

Strategiekonflikte

- Auseinandersetzung über den Weg / die Mittel zur Erreichung eines Zieles

Verteilungskonflikte

- Auseinandersetzung über die Verteilung von begrenzten Ressourcen

Wertkonflikte

- Auseinandersetzung über Wertvorstellungen

In die Zivilprozessordnung wurde ein Güterichtersystem eingeführt. Auch in anderen Gerichtsbarkeiten, insbesondere am Verwaltungsgericht, ist dies mittlerweile sehr verbreitet. Der Güterichter ist ein Richter, der zur Gerichtsbarkeit gehört, jedoch mit dem konkreten Fall nicht als Richter befasst ist, sondern als Mediator.

Der Mediator ist nicht nur unabhängig, sondern mehr als das. Er ist allparteilich. Die Erfahrung zeigt, dass dieses Verfahren bereits in vielen Konflikten erfolgreich angewendet werden konnte.

Alternative Streitbeilegung ist häufig nicht nur besser, sondern auch preiswerter als gerichtliche Verfahren. Sämtliche gerichtlichen Verfahren sind hierzu geeignet (außer Strafprozesse). Eine außergerichtliche Streitbeilegung nach Beginn eines Prozesses ist zwar spät, aber nicht zu spät.

Noch besser, weil noch früher, ist eine alternative Streitbeilegung und Konfliktbereinigung, bevor der Streit überhaupt vor Gericht gelandet ist. Kernstück der außergerichtlichen Streitbeilegung ist die Mediation. Mediation,

¹ (nach Duve/Eidenmüller/Hacke, Wirtschaftsmediation, S. 15 ff.; zitiert nach Deutsches Anwaltsinstitut, 10. Fachausbildung Mediation, Dr. von Münchhausen, Teil 1, Band 2)





die von Rechtsanwälten betrieben wird, ist eine professionelle juristische Dienstleistung.

Sie ist so erfolgreich und durchsetzungsstark und zudem preiswert, dass sich der Gesetzgeber entschlossen hat, in einem Mediationsgesetz diese außergerichtliche Mediation zu erfassen und zu regeln. Das Mediationsgesetz aus dem Jahr 2012 hat daher die Mediation gesetzlich geregelt.

Sehr weit verbreitet sind Wirtschaftsmediation und Verwaltungsmediation. Dies betrifft z. B. Fragen der Nachfolgeplanung im Unternehmen genauso wie innerbetriebliche Konflikte oder Konflikte mit der Gemeinde oder der Gewerbeaufsicht bei Industriestandorten oder der Einhaltung bestimmter öffentlich-rechtlicher Standards.

Die Mediation ist ein gegliedertes Verfahren, das aus folgenden Schritten besteht:

1. Vorbereitung und Mediationsvertrag

Was möchten Sie mit der Mediation erreichen? Wie läuft eine Mediation ab und was ist zu beachten?

2. Informations- und Themensammlung

Worum geht es genau? Welche Themen möchten Sie besprechen?

3. Interessenklärung

Warum sind diese Themen so wichtig? Worum geht es bei dem Streit wirklich?

4. Kreative Lösungssuche

Was wäre für Sie alles denkbar? Wie könnten Sie sich eine Lösung konkret vorstellen?

5. Bewertung und Auswahl von Optionen

Was ist von den Vorschlägen machbar? Wie könnten wir es angehen?

Was passiert, wenn Sie sich nicht einigen?

6. Vereinbarung eines Lösungspaktes

Der finanzielle Vorteil für die Beteiligten besteht darin, dass sehr schnell Lösungen gefunden werden (können). Es ist ein großer Erfolg und stärkt die Rechtssicherheit für das Unternehmen, wenn etwa innerhalb von 3 – 4 Wochen bei einer erfolgreichen Mediation eine vollständige Konfliktbereinigung erfolgte und ein gerichtliches Verfahren nicht mehr stattfinden muss. Langfristig können hierdurch sogar Beziehungen stabilisiert und verbessert werden. Es besteht die große Chance, dass keine Dispute mehr bestehen, sondern Lösungen im Konsens gemeinsam entwickelt werden.

Die Kosten sind in aller Regel deutlich geringer als bei einem gerichtlichen Verfahren.

Das Bundesverfassungsgericht hat daher festgestellt:

Auch in einem Rechtsstaat ist es besser, einen Streit durch eine einvernehmliche Lösung zu bewältigen, als eine gerichtliche Streitentscheidung herbeizuführen (Beschl. v. 14.02.2007 – Az. 1 BVR 1351/01).

Das Thema war bereits Gegenstand einer Veranstaltung der IHK Halle-Dessau und der IHK Magdeburg in Zusammenarbeit mit der Rechtsanwaltskammer Sachsen-Anhalt. Die Industrie- und Handelskammern haben bereits Interesse an einer Fortentwicklung geäußert.



Dr. jur. Michael Moeskes¹⁾

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Mediator*

Holger Stahlknecht

Rechtsanwalt, MdL
(z. Z. Landesinnenminister, Zulassung ruht)

Roland Kühnemann

Rechtsanwalt
Finanzökonom (EBS)³⁾
Bankkaufmann

■ **Sitz Magdeburg**

Domplatz 11
39104 Magdeburg

Telefon

0391 509636-0

Telefax

0391 509636-36

E-Mail

info@anwaelte-am-dom.com
info@moeskes.de

Internet

www.anwaelte-am-dom.com

■ **mediation. am dom**

¹⁾ eingetragener Schlichter
(obligatorische Streitschlichtung)

²⁾ DAJ (Verwaltungsmediation
und Wirtschaftsmediation)

³⁾ European Business School

■ **projektbezogene Einzelkooperation**

(nicht Mitglied des Büros)

Dr. jur. Friederike Jarzyk-Dehne

Rechtsanwältin

Dr. jur. Hans-Joachim Gottschalk

Staatssekretär a.D.

Klaus Wienbeck

Dipl. Finanzwirt (FH)
Steuerberater

Friedrich Weiss

Rechtsanwalt

Gerhard Klotz

Rechtsanwalt
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Wolfram Barth

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht

Julia Hartwig

Rechtsanwältin



Schutzstrategien für das Ersatzteilgeschäft

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



Das Ersatzteilgeschäft kann die Hürde für die Einführung von Innovationen senken und Erlöse verstimmen. Ein geeignet gestaltetes Patent bietet Schutz gegen Trittbrettfahrer. Kartellrechtliche Aspekte sollten stets mit bedacht werden.

Echte Innovatoren haben es oft schwer, denn sie müssen dem meist skeptischen Kunden eine naturgemäß weniger erprobte Lösung verkaufen. Die Hürde ist besonders hoch, wenn die neue Lösung zwar die variablen Kosten senkt, aber eine Investition erfordert. In diesem Fall würde sich ein potenzieller Kunde durch geringere Investitionskosten leichter überzeugen lassen, auch wenn das die laufenden Kosten, bspw. durch Ersatz- oder Verschleißteile, etwas erhöhen würde.

Das Ersatzteilgeschäft verspricht zudem höhere Margen und weniger konjunkturelle Schwankungen. Das gilt besonders, wenn das Primärprodukt laufend Verschleißteile benötigt – wie bspw. Filter oder Werkzeuge. Ist Patentschutz für das Ersatzteil nicht zu erreichen, benötigen Originalhersteller eine Strategie, die eigentlich sowohl für den Innovator als auch für dessen Kunden günstige Kostenverlagerung auf die Ersatzteile abzusichern.

Eine Möglichkeit des Innovators, diesem Dilemma zu entkommen, bietet das Patentrecht. Allerdings ist Vorsicht geboten. Einen klassischen Fall betraf ein Urteil des Bundesgerichtshofs, das sich auf ein patentiertes Pipettensystem aus Halter und Pipettenspitze bezog, die bspw. zum Pipettieren von Blutproben verwendet werden. Die Bilder auf der nächsten Seite zeigen die Pipettenspitze schematisch. Nach jedem Tropfvorgang muss die Spitze getauscht werden. Mit dem Versuch, sich den lukrativen Markt für Pipettenspitzen zu sichern, scheiterte der Patentinhaber.

Das Urteil ruht auf dem Erschöpfungsgrundsatz: Wer eine patentierte Vorrichtung verkauft, muss deren bestimmungsgemäße Benutzung wie das Austauschen der Spitze dulden. Das wäre auch durch einen Lizenz-

vertrag nicht umgehbar gewesen, denn das Kartellrecht machte es dem Patentinhaber lange Zeit praktisch unmöglich, dem Käufer Verpflichtungen aufzuerlegen, die wegen der Erschöpfung nicht vom Schutzrecht gedeckt waren.

Die restriktiven Bestimmungen des deutschen Kartellrechts wurden indes nach Beginn des Rechtsstreits novelliert, maßgeblich ist nun in weiten Teilen europäisches Recht. Auch das verbietet im Grundsatz Lizenzverträge, die den Handel beeinträchtigen können. Es existieren aber Ausnahmen, die in Freistellungsverordnungen festgelegt sind. Danach sind Lizenzverträge mit Bezugsbindung kartellrechtskonform, wenn der Marktanteil der Vertragspartner 20% unterschreitet. Sind die Vertragsparteien keine Wettbewerber, liegt die Schwelle gar erst bei 30%. Voraussetzung ist, dass der Lizenzvertrag Patente, Know-how und/oder Softwarelizenzen zum Gegenstand hat, es eine eigene Nachfrage nach dem Ersatzteil gibt und die Vereinbarung insgesamt natürlich nicht als Deckmantel für verbotene Wettbewerbsbeschränkungen dient (z. B. im Hinblick auf Preise, Kunden oder Gebiete). Heute kann ein kleines Unternehmen seine Kunden also grundsätzlich auf einen Ersatzteilbezug bei sich verpflichten.

Erfolgreiche Unternehmen geraten allerdings schnell über die Marktanteilsschwelle, da zum relevanten Markt eines Produkts nur diejenigen Erzeugnisse zählen, auf die die Abnehmer ausweichen können, wenn sich das Produkt vorübergehend um einen kleinen, aber signifikanten Prozentsatz verteuert. Je

ERFINDUNG DURCH VORRICHTUNGSANSPRUCH ODER VERFAHRENSANSPRUCH SCHÜTZEN

erfolgreicher also der Patentinhaber mit seinem Konzept ist, desto schwieriger wird es für ihn, seinen Erfolg zu schützen. Zwar können auch oberhalb der genannten Schwellen im Einzelfall zulässige Bezugsbindungen vereinbart werden, dies ist aber meist mit einem





deutlich höheren Risiko verbunden, kartellrechtswidrig zu handeln.

Es existiert aber eine patentrechtliche Lösung auch für solche erfolgreichen Unternehmen. Der Erschöpfungsgrundsatz, nach dem patentrechtlich geschützte Vorrichtungen nach dem Verkauf frei verwendet werden dürfen, bezieht sich nämlich ausschließlich auf Patente, die einen Vorrichtungsanspruch enthalten.

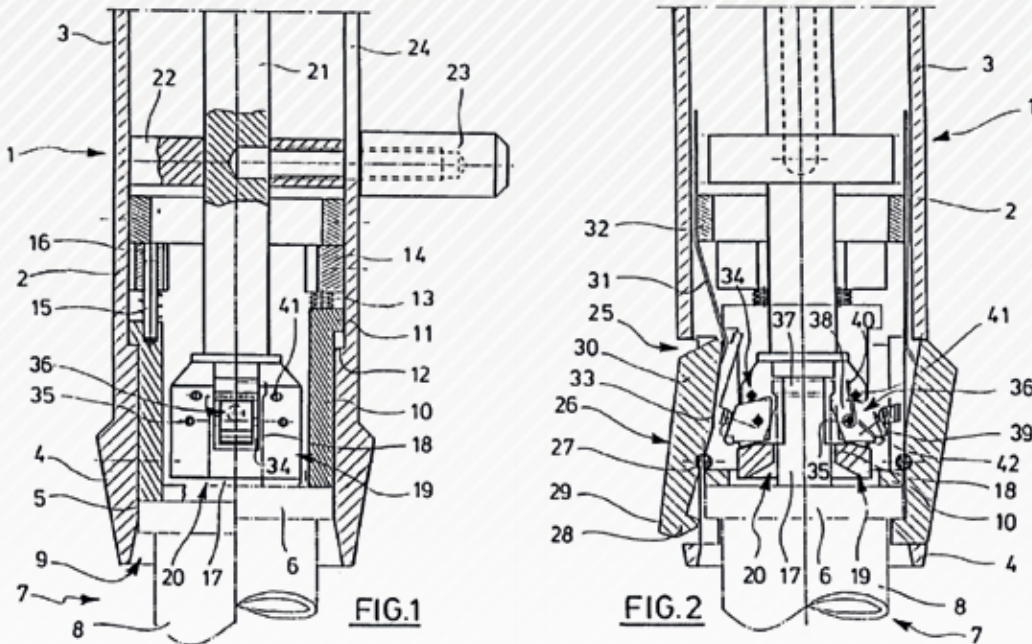
Bei einem reinen Verfahrenspatent hingegen tritt keine Erschöpfung ein. Es ist einem Inhaber eines Verfahrenspatents unbenommen, eine Vorrichtung zu verkaufen, mit der das für ihn geschützte Verfahren durchgeführt werden kann, ohne seine Patentrechte zu verlieren. Auch bei einem Verzicht auf einen Vorrichtungsanspruch kann der Patentinhaber auf Basis der Vorschriften gegen die mittelbare Patentverletzung gegen einen Hersteller einer Vorrichtung vorgehen, der eine Vorrichtung zur Ausführung des Verfahrens im Inland vertreibt.

In vielen Fällen lässt sich eine Erfindung sowohl durch einen Vorrichtungsanspruch als auch durch einen Verfahrensanspruch schützen. Wenn der wirtschaftliche Wert einer Erfindung also auf dem Ersatzteilgeschäft liegt, sollte genau geprüft werden, ob ein Vorrichtungsanspruch zielführend ist. Es könnte gelten: Weniger (Ansprüche) ist mehr (Schutzwirkung).

Eine weitere Möglichkeit kann sein, die Basisvorrichtung, im vorliegenden Fall also den Pipettenhalter, nicht zu verkaufen, sondern nur zu verleasen. Im Leasingvertrag kann dann die Abnahme der Ersatz- und Verschleißteile geregelt werden, zumindest solange die Basisvorrichtung – rechtlich – noch dem Leasinggeber gehört.

Fazit

Es existieren damit gute Möglichkeiten, einem innovativen Unternehmen seinen Erfinderlohn auch über das Ersatzteilgeschäft zu sichern und so potenzielle Kunden mit geringeren Anfangsinvestitionen von der neuen Lösung zu überzeugen.



Unterteil des patentierten Pipettensystems.

Figur 1, linkes Teilbild: teilweise eingesetzte Pipettenspitze; rechtes Teilbild: vollständig eingesetzte Pipettenspitze. Figur 2 (um 90° gedrehter Schnitt), linkes Teilbild: Pipettenspitze wird entfernt; rechtes Teilbild: Pipettenspitze wird gehalten.





Die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen

Udo Müller | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter

Dipl.-Wirtschaftsjurist (FH) Nico Kämpfert | Insolvenzverwalter

Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung, Halle (Saale)



1. Einführung

Die Insolvenzfähigkeit öffentlicher Körperschaften – bis hin zur Insolvenzfähigkeit eines Staates – wird in letzter Zeit verstärkt diskutiert. Der Blick wird damit auf eine Frage gerichtet, die immer wieder aktuell wird und unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden kann. Die Insolvenzfähigkeit der Kommunen hat sich in der letzten Zeit zu einer Fragestellung entwickelt, die immer mal wieder aufgegriffen wurde. Gleichwohl wird die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen in der Praxis häufig als selbstverständ-



lich vorausgesetzt. Umso wichtiger ist festzustellen: So selbstverständlich ist die Insolvenzfähigkeit der Kommunen jedoch nicht. Zwar hat der Gesetzgeber schon vor langer Zeit mit der Norm des § 15 Nr. 3 EGZPO die Möglichkeit geschaffen, dass die jeweiligen Länder die Insolvenzunfähigkeit (damals Konkursunfähigkeit) der Kommunen bestimmen können. Diese Norm enthält aber eben nicht die Festlegung, dass die Kommunen insolvenzunfähig sind, sondern eröffnet lediglich die Möglichkeit, sie für insolvenzunfähig zu erklären. Die damaligen Länder hatten diese Möglichkeit zunächst auch sehr unterschiedlich genutzt. Während Bayern und Hessen diese Norm schon 1899 zum Anlass nahmen, die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen festzulegen, ließen sich Thüringen (1926) und Preußen (1934) durchaus Zeit. Zwar war der

§ 15 Nr. 3 EGZPO schon damit begründet worden, dass das Gesamtvollstreckungsverfahren (also das Konkurs- oder Insolvenzverfahren) auf den privaten Schuldner zugeschnitten sei und es schwer mit der Stellung und den Aufgaben eines öffentlichen Gemeinwesens zu vereinbaren sei, jedoch überzeugte die Argumentation die zuständigen Länder offensichtlich nicht von Anbeginn an. Ein Überdenken dieser Position begann aber mit dem Fall der Stadtgemeinde Glashütte: Über das Vermögen der sächsischen Stadtgemeinde Glashütte war 1929 ein Konkursverfahren eröffnet worden. Hier wurde die Unzweckmäßigkeit des Konkursverfahrens im Fall einer Kommune recht deutlich. In der Folge setzte sich die Begründung, die § 15 Nr. 3 EGZPO zugrunde lag, immer mehr als Allgemeinmeinung durch. Maßstab war damit die Vorgabe, die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung aufrechtzuerhalten. Seit einigen Jahren wird die Frage, ob über das Vermögen einer Kommune ein Insolvenzverfahren durchgeführt werden sollte, wie bereits ausgeführt, wieder verstärkt diskutiert. Zudem ergeben sich Rahmenbedingungen, die die Frage der Insolvenzfähigkeit der Kommune indirekt verstärkt in den Vordergrund drängen werden. Hierzu gehört die Tatsache, dass die Kommune – auch vom Gesetzgeber – verstärkt als wirtschaftende Einheit gesehen wird. Unter diesem Blickwinkel wurde die Kameralistik zurückgedrängt und hat die Doppik Einzug gehalten. Zudem werden die Kommune und ihre wirtschaftenden Organisationen vermehrt als Konzern betrachtet, sodass häufig vom „Konzern Kommune“ gesprochen wird. Da nimmt es schon nicht wunder, dass die Banken immer häufiger davon sprechen, dass die einzelnen Gemeinden (vor einer Kreditvergabe) einem Rating unterworfen werden sollen. Das Rating hängt aber maßgeblich von der

Frage ab, ob der Kreditgeber von einem Ausfallrisiko ausgehen muss. Solange die Kommunen als staatliche Instanz insolvenzunfähig sind, dürfte sich ein Rating mithin erübrigen. Auch die Intention des Bundesgesetzgebers, ein Konzerninsolvenzrecht zu schaffen, schiebt die Frage der Insolvenzunfähigkeit der Kommunen vermehrt in den Vordergrund. Denn ein sachgerechtes Konzerninsolvenzrecht kann nur greifen, wenn alle Beteiligten auch den Regelungen des Insolvenzrechts unterliegen. Dies ist im Fall bezüglich des „Konzerns Kommune“, die über insolvente Eigengesellschaften verfügt, aber nicht der Fall. Und dass Eigengesellschaften einer Kommune insolvent werden können und dem Insolvenzrecht unterliegen, machen die aktuellen Fallgestaltungen der Stadtwerke Gera und Wanzleben nur zu deutlich. Umso mehr sollte sich auch die kommunale Familie mit der Frage der Insolvenzunfähigkeit der Kommune und den Fragen, die sich mit dem immer weiter greifenden Insolvenzrecht verbinden, beschäftigen.

2. Gesetzliche Situation

Die Insolvenzordnung (InsO) bestimmt in § 12 Abs. 1 zunächst, dass die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Bundes oder der Länder unzulässig ist. Damit werden die staatlichen Ebenen Bund und Länder für insolvenzunfähig erklärt. In § 12 Abs. 2 InsO wird ergänzt, dass das Landesrecht juristische Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, für insolvenzunfähig erklären kann. Von dieser Möglichkeit haben alle Bundesländer, die über Kommunen verfügen, Gebrauch gemacht. Für Sachsen-Anhalt ergibt sich die Insolvenzunfähigkeit der sachsen-anhaltischen Kommunen mithin bspw. aus § 6 AG InsO LSA. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Insolvenzunfähigkeit sich nur auf

die juristische Person „Kommune“ selbst bezieht. Daraus ergibt sich, dass zwar selbstständige Teile der Gemeinde, wie z. B. der organisatorisch (aber eben nicht rechtspersönlich) verselbstständigte Eigenbetrieb, der Insolvenzunfähigkeit der Kommune unterfällt – nicht jedoch die juristisch verselbstständigte Eigengesellschaft der Kommune (die regelmäßig in der Rechtsform der GmbH oder der AG betrieben wird). Aufgrund dieser gesetzlich festgelegten Insolvenzunfähigkeit hat ein Insolvenzgericht, dem gleichwohl ein Antrag vorgelegt wird, der darauf gerichtet ist, dass über das Vermögen einer Kommune ein Insolvenzverfahren eröffnet wird, diesen Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Sollte in einem solchen Fall ein angerufenes Insolvenzgericht unter Missachtung der gesetzlichen Festlegung die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beschließen, so ist der betroffenen Kommune dringend anzuraten, rechtzeitig Rechtsmittel gegen den Beschluss einzulegen. Denn wenn der Beschluss des Insolvenzgerichts rechtskräftig wird, bewirkt diese Rechtskraft, dass die fehlende Insolvenzfähigkeit für den weiteren Fortgang des Verfahrens unbeachtlich ist – also ein Insolvenzverfahren durchgeführt wird.

3. Folgerungen

Die Anordnung des Gesetzgebers in § 12 InsO i. V. m. dem Landesrecht, dass über das Vermögen einer Kommune kein Insolvenzverfahren eröffnet werden darf, bedeutet nicht, dass die Kommune der staatlichen Zwangsvollstreckung gänzlich entzogen ist. Es besagt nur, dass die Kommunen keinem Gesamtvollstreckungsverfahren (also keinem Insolvenzverfahren) unterworfen werden sollen. Einzelzwangsvollstreckungen bleiben hingegen zulässig. Allerdings werden durch

den Landesgesetzgeber auch insoweit regelmäßig Sondervorschriften vorgegeben, sodass die Einzelzwangsvollstreckung gegen eine Kommune jeweils nach Maßgabe des Landesrechts zu erfolgen hat. In Sachsen-Anhalt greift insoweit § 152 KVG LSA. Danach bedarf es zur Zwangsvollstreckung gegen eine Kommune wegen einer Geldforderung einer Zulassungsverfügung der Kommunalaufsichtsbehörde, die diese nach bestimmten Maßgaben zu erteilen hat. Obgleich die Einzelzwangsvollstreckung bei Weitem nicht in dem Maße wie die Gesamtvollstreckung in die Rechtsstellung des Schuldners eingreift und dementsprechend die staatliche Aufgabenwahrnehmung der Kommune deutlich geringer beeinträchtigt, werden gleichwohl auch in diesem Verfahren mithin einschränkende Vorgaben gemacht. Festzuhalten bleibt aber in dem hier interessierenden Zusammenhang, dass die Gläubiger einer Kommune gehalten sind, ihre Forderung gegen die Kommune – wenn notwendig – nur im Wege der Einzelzwangsvollstreckung einzutreiben. Die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen führt zunächst dazu, dass über das Vermögen der Kommune kein Insolvenzverfahren eröffnet werden darf und die Kommune damit von den Folgen einer Insolvenzeröffnung verschont bleibt. Dies bedeutet insbesondere, dass – selbst wenn die Kommune zahlungsunfähig oder überschuldet sein sollte – kein Insolvenzverwalter eingesetzt wird, der die Verwaltungs- und Verfügungsmacht über das Vermögen der Kommune erhält. Die Bürgermeister (und der Gemeinderat) sind daher als Gemeindeorgane selbst beim Vorliegen eines Insolvenzgrundes weiterhin aufgerufen, die Verwaltung vorzunehmen, und können weiterhin über das Gemeindevermögen verfügen. Auch alle anderen Wirkungen, die speziell mit dem

Insolvenzverfahren verbunden sind, entfallen. Die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen führt zudem dazu, dass die Kommunen für ihre Mitarbeiter nicht zur Beitrags- und Umlagepflicht nach den §§ 358, 359 SGB III und dem § 17 Abs. 2 BetrAVG herangezogen werden können. Dies gilt selbst dann, wenn es um Mitarbeiter von Eigenbetrieben der Kommune geht. Fraglich ist, ob die Kommunen infolge dieser Privilegierung gemäß § 12 Abs. 2 InsO haften können. Teilweise wird dies aufgrund der Überlegung, dass sich die Insolvenzunfähigkeit der Kommunen letztlich schon aus dem Grundgesetz ergibt, abgelehnt. Einer Entscheidung dieser Frage bedarf es an dieser Stelle nicht – zumal die Rechtsfrage derzeit keine Praxisrelevanz aufweist.

4. Diskussion über Änderungsbedarfe

Teilweise wird die Ansicht vertreten, dass die Insolvenzfähigkeit der Kommune nicht notwendig und auch nicht sachgerecht sei. So könnte durchaus ein Insolvenzverfahren über das Vermögen einer Kommune eröffnet werden. Die Überleitung der Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über das Gemeindevermögen auf einen Insolvenzverwalter gemäß § 80 InsO beeinträchtigt die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben nicht, wenn die beiderseitigen Kompetenzbereiche (aufgeteilt in einen Gemeinschaftschuldner-, einen Verdrängungs- und einen Überschneidungsbereich) getrennt werden. Die Ausübung der hoheitlichen Befugnisse und die Verwaltung des Verwaltungsvermögens können weiterhin den kommunalen Organen zukommen, während das Finanzvermögen vom Insolvenzverwalter entsprechend der Vorgaben der InsO verwertet wird. Ergänzt wird diese Argumentation durch Ausführungen, die darauf verweisen, dass die 1999 inkraftgetretene InsO auch den Sanierungsgedanken aufgreift. Würde man die InsO auch auf die Kommunen



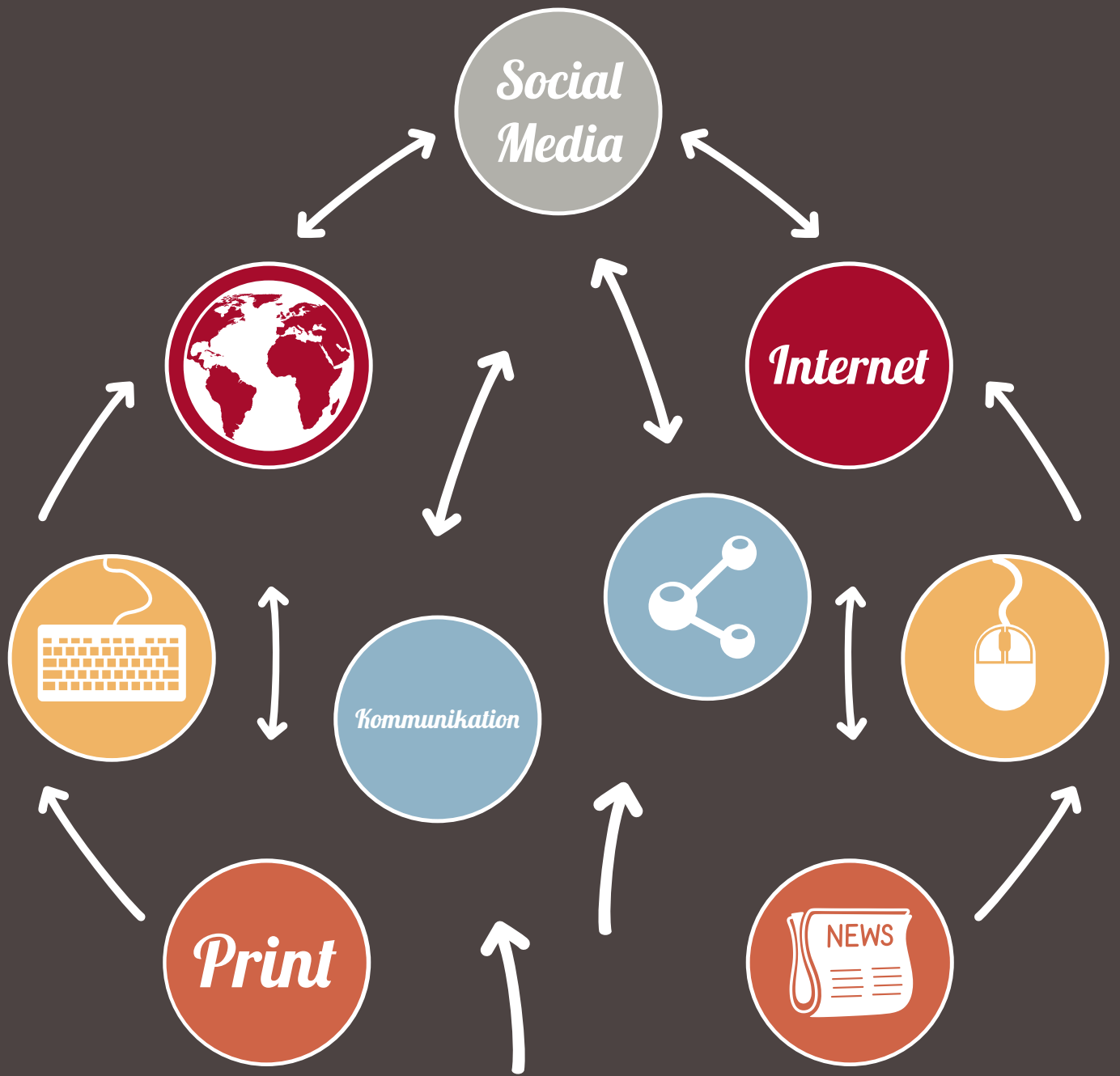
anwenden, könnten die in der InsO enthaltenen Sanierungsinstrumente (insbesondere die Variante des Insolvenzplans) auch auf die Kommunen angewandt werden. Da der Sanierungsgedanke im Insolvenzrecht durch spätere Rechtsänderungen noch verstärkt wurde könnte dieser Gedanke heute umso mehr greifen. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die in der InsO vorgesehene Möglichkeit der Eigenverwaltung zwischenzeitlich gestärkt wurde und mit dem Instrument des Insolvenzplans verbunden werden kann. In dieser Variante behält der Insolvenzschuldner (also hier die Gemeinde) die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über sein Vermögen. Daher wird mit Insolvenzeröffnung kein Insolvenzverwalter, sondern nur ein Sachwalter bestellt, dem nur Prüfungs- und Aufsichtspflichten übertragen werden. Alternativ wird vorgeschlagen, das Insolvenzverfahren auf Gegenstände zu begrenzen, die Aufgaben des eigenen Wirkungskreises dienen. Diese Überlegungen werden ergänzt durch den Hinweis, dass es dem jeweiligen Landesgesetzgeber schon jetzt offenstehe, eine spezielle Regelung für die Durchführung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen einer Kommune zu erlassen. Ähnlich argumentiert Schwarz, wenn er den Erlass eines Haushaltsnotlagengesetzes, das ermöglicht, insbesondere auf das Instrument der Sanierungsvereinbarung zurückzugreifen, vorschlägt. Damit ist wiederum der Bezug zur Insolvenzordnung hergestellt, die das Instrument des Insolvenzplans ausgeformt hat, der unter bestimmten Bedingungen auch gegen den Willen einzelner Gläubiger Wirksamkeit erlangen kann.

5. Stellungnahme

Es geht vorliegend nicht darum, alle aufgeworfenen Fragen zu beantworten. Wichtig erscheint es aber, die Tendenzen und Diskussionen aufzuzeigen. Wichtig erscheint es auch,

bei allen Reformüberlegungen und Vorteilsüberlegungen die Ausgangssituationen nicht aus den Augen zu verlieren und die ursprünglichen Motive mit zu berücksichtigen. Bedacht werden muss, dass der Gesetzgeber ursprünglich davon ausging, dass die Regelungen des Gesamtvollstreckungsrechts unzweckmäßig seien – also mit der öffentlichen Aufgabenstellung einer Kommune nicht in Übereinstimmung zu bringen sind. Richtig ist, dass das Gesamtvollstreckungsrecht sich in der Zwischenzeit deutlich verändert hat. Schon der Übergang von der Konkursordnung zur Insolvenzordnung brachte einen Paradigmenwechsel. Der Sanierungsgedanke ist seitdem ein fester Bestandteil des Gesamtvollstreckungsrechts. Eigenverwaltung und Insolvenzplan bieten zumindest seit der Änderung der InsO durch das ESUG attraktive Möglichkeiten der Sanierung, die ggf. auch für die Kommunen erschlossen werden könnten. Dies gilt umso mehr in der Variante der Eigenverwaltung, denn in dieser Variante würden die kommunalen Organe nicht ihre Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten verlieren. Sie hätten allenfalls eine weitere Aufsichtsperson zu beachten: den Sachwalter. Das Insolvenzrecht selbst schließt die Insolvenzfähigkeit der Kommunen jedenfalls nicht aus. Die Systematik der InsO geht im Gegenteil zunächst davon aus, dass alle juristischen Personen insolvenzfähig sind (§ 11 Abs. 1 Satz 1 InsO). Der Grundsatz wird nur durch die Regelung des § 12 InsO durchbrochen, der die Funktionsfähigkeit des Staates schützen soll. Wenn diese Begründung nicht mehr tragfähig ist, würde sich ohnehin die Insolvenzfähigkeit auch von Kommunen quasi automatisch ergeben. Nicht zu verkennen ist allerdings, dass eine solche Öffnung einen Paradigmenwechsel auf kommunalrechtlicher Seite erfordert. Denn bislang bildet die Finanzierungsgarantie des Landes

die Basis der kommunalen Landesregelungen und letztlich auch des AG InsO LSA. So garantieren in Sachsen-Anhalt die Artikel 87 und 88 der Landesverfassung die Finanzausstattung der Kommunen des Landes. Auf dieser Basis soll insbesondere durch das FAG die ausreichende finanzielle Ausstattung der sachsen-anhaltischen Kommunen gewährleistet werden. Vor diesem Hintergrund ist die Regelung des § 6 AG InsO LSA eigentlich folgerichtig und sachgerecht. Auch wenn man bereit ist, einen Paradigmenwechsel vorzunehmen: Fraglich bleibt, ob die Anwendung des Insolvenzrechts wirklich zu sachgerechten Lösungen führt, insbesondere, ob das kommunale Selbstverwaltungsrecht noch gewahrt bleibt. Würde man wie vorgeschlagen alle Aufgaben des eigenen Wirkungskreises dem Primat des Insolvenzrechts unterwerfen, dürften sich insoweit schon Bedenken ergeben. Auch ist fraglich, ob ein Insolvenzverfahren, das lediglich über bestimmte Vermögenswerte der Kommune eröffnet wird, für die Gläubiger zu akzeptablen Ergebnissen führt. Aufgrund der umfangreichen zwingenden Aufgaben der Kommunen ist deren finanzieller Handlungsspielraum ohnehin sehr begrenzt. Dies spiegelt sich darin, dass regelmäßig nur wenige Vermögensgegenstände nicht für die Verwaltungserledigung benötigt werden und für das Insolvenzverfahren bereitgestellt werden dürften. Ein Insolvenzverfahren über das so begrenzte Vermögen einer Kommune würde damit regelmäßig Gefahr laufen, schon mangels Masse eingestellt zu werden. Ein Nutzen für die Gläubiger wäre dann die Ausnahme. Schließlich muss auch die Frage beantwortet werden, ob es richtig ist, die Länder aus der Finanzierungsverantwortung gegenüber den Kommunen in diesen Fällen zu entlassen und den Gläubigern der Kommune ein entsprechendes Ausfallrisiko aufzuerlegen.



Autorenübersicht

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht



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)



Ebner Stolz
 Wirtschaftsprüfer Steuerberater
 Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
 Richard-Wagner-Straße 1, 04109 Leipzig
 Telefon 0341 24443-0
 Telefax 0341 24443-11
 mail-leipzig@ebnerstolz.de
 www.ebnerstolz.de
 Autoren: Catleen Plischke,
 Heiko Richter (S. 16 – 17)



Dr. Gloistein & Partner
 Rechtsanwälte / Fachanwälte für Arbeitsrecht
 Leipziger Straße 17/18, 06108 Halle (Saale)
 Telefon 0345 67877-40
 Telefax 0345 67877-444
 kanzlei@gloistein-partner.de
 www.gloistein-partner.de
 Autor: Dr. Hermann Gloistein (S. 8 – 9)



Gramm, Lins & Partner
 Patent- und Rechtsanwälte PartGmbH
 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. 24 – 25)



GSP Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH
 Hegelstraße 26, 39104 Magdeburg
 Telefon 0391 56857-0
 Telefax 0391 56857-19
 info@gsp-magdeburg.de
 www.gsp-magdeburg.de
 Autorin: Sabine Kramer (S. 14 – 15)



KUTSCHER Rechtsanwälte
 Joliot-Curie-Platz 1b, 06108 Halle (Saale)
 Telefon 0345 2311-40
 Telefax 0345 2311-499
 info@kutscher-rechtsanwaelte.eu
 www.kutscher-rechtsanwaelte.eu
 Autoren: Uta Hesse (S. 20 – 21),
 André Nickel (S. 7)



Martin-Luther-Universität
Halle Wittenberg
 Universitätsplatz 10, 06108 Halle (Saale)
 Telefon 0345 55-20
 Telefax 0345 55-27077
 pr@uni-halle.de
 www.uni-halle.de
 Autoren: Sven Hentschel,
 Prof. Dr. Gerhard Kraft (S. 12 – 13)



Müller & Rautmann
Insolvenzverwaltung
 Reilstraße 85, 06114 Halle (Saale)
 Telefon 0345 44591-312
 Telefax 0345 44591-313
 halle@insoteam.de
 www.insoteam.de
 Autoren: Nico Kämpfert,
 Udo Müller (S. 26 – 28)



Saalesparkasse –
Anstalt des öffentlichen Rechts
 Rathausstraße 5, 06108 Halle (Saale)
 Telefon 0345 232-1610
 Telefax 0345 232-1619
 info@saalesparkasse.de
 www.saalesparkasse.de
 Autoren: Dr. Jürgen Fox (S. 18 – 19),
 Leif Raszat (S. 10 – 11)



Alle Beiträge finden Sie auch unter
www.service-seiten.com

Haben Sie Interesse an einer Veröffentlichung?

SERVICE-SEITEN

INFORMATIV – SACHLICH – UNABHÄNGIG

Alle Beiträge
finden Sie auch
online in unserem
Ratgeberportal

Service-Seiten im Netz

- neues Ratgeberportal
- informativ – sachlich – unabhängig
- Veröffentlichungen sämtlicher Artikel aus allen Magazinen Deutschlands in einem Portal vereint
- effektive Werbepattform in einem hochwertigen Umfeld



www.service-seiten.com



Wir führen Gutes im Schilde.

Mit Stiftungen die Gesellschaft gestalten
und soziale und kulturelle Projekte unterstützen.

Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement spielt heute eine immer entscheidendere Rolle. Stiftungen sind zunehmend wichtige Akteure: als Impulsgeber, finanzielle Säule, Projektträger und Innovationsschmieden. Die Saalesparkasse unterstützt die Arbeit der Stiftungen durch Kompetenz in der Beratung und legt damit das finanzielle Fundament für eine erfolgreiche gemeinnützige Arbeit.



Offizieller Förderer der UNESCO-Bewerbung der Franckeschen Stiftungen als Weltkulturerbe



Wenn's um Geld geht

Saalesparkasse