SERVICE-SEITEN

Finanzen Steuern Recht

Ratgeber für Unternehmer

Herausgeber MediaWorld GmbH | www.service-seiten.com | Ausgabe Hamburg 2015

Mindestlohngesetz
Viele Herausforderungen

Unternehmensnachfolge
Aktueller Regelungsbedarf

mediaworld
Agentur für Marketing & Verlag

SERVICE-SEITEN
INFORMATIV – SACHLICH – UNABHÄNGIG

Inhalt

Editorial

2 Vorwort Herausgeber
3 Grußwort
4 Grußwort Beirat
5 Fachlicher Beirat
38 Autorenübersicht
39 Impressum

Veröffentlichungen

6 Zahlungsverkehr im Wandel
8 Der unternehmerische Notfallkoffer
9 Vermögen erhalten im Niedrigzinsumfeld
10 Die IFB Hamburg fördert die Wirtschaft
12 Faires Beteiligungskapital für den Mittelstand
13 Unternehmens-Quickcheck
14 Das Mindestlohngesetz
16 „Eine schrecklich nette Familiengesellschaft“
18 Shoot-out on the Plantation
20 Die Haftung der Geschäftsleiter oder „Wer muss was beweisen?“
21 Führungskultur als Erfolgsfaktor
22 Vererben und Verschenken
23 Schiedsklausel im internationalen Vertrag?
24 Aktuelles zum umsatzsteuerlichen Reverse Charge
26 Neuere Entwicklungen in der unternehmerischen Berichterstattung
28 Gewinnabgrenzung bei Betriebsstätten
30 Regelungsbedarf der Unternehmensnachfolge
32 Insolvenzanfechtungsansprüche
34 Die Eigenverwaltung als Mittel der Wahl zur Sanierung von Unternehmen
37 Unternehmenskauf durch Insolvenzplan

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.
Rechtsanwalt

Vorwort Herausgeber

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

nahezu täglich erreichen uns Horrormeldungen über Kriege und Krisen. Vieles scheint weit weg zu sein, doch die Auswirkungen auf unser Wirtschaftsleben sind spürbar, so beispielsweise für Unternehmer, die unmittelbaren Auslandsbezug haben. Auch die nach wie vor nicht ganz stabile Situation des Euro zeigt nicht nur wirtschaftlich, sondern auch mittlerweile politisch Auswirkungen, was sich beispielsweise im vergangenen Jahr bei den Landtagswahlen in Brandenburg und Thüringen offenbarte.

Stabilität ist jedoch für Unternehmer eines der Kernfundamente für langfristigen Erfolg. Um diesen zu sichern, ist es auch unerlässlich, über Neuerungen und aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu sein – eine kontinuierliche, aktuelle und zielführende Infomation durch Berater daher auch oftmals Voraussetzung für einen nachhaltigen unternehmerischen Erfolg.

Die Service-Seiten Finanzen Steuern Recht versuchen auch mit der Ihnen vorliegenden zweiten Jahresausgabe für die Freie und Hansestadt Hamburg interessante Möglichkeiten unternehmerischen Handelns aufzuzeigen – verständlich erklärt von Autoren, die Sie quasi „vor der eigenen Haustür“ finden. Alle Veröffentlichungen wurden durch den Fachlichen Beirat auf Leserverständlichkeit, inhaltliche Richtigkeit, Vollständigkeit und Werbefreiheit überprüft. Dieser Qualitätsanspruch gilt im Übrigen für alle Publikationen unserer Magazinreihe.

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

Herzlichst

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.

Frank Breckwoldt
Unternehmer und
Vorsitzender des Stiftungsvorstands
Club of Hamburg®

Grußwort

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

auch in Hamburg brauchen Sie, wenn Sie unternehmerisch erfolgreich sein wollen, professionelles Verhalten in den Bereichen Finanzen, Steuern und Recht. Diese Publikation leistet dazu einen wertvollen Beitrag. Neben der sachlich-fachlichen Professionalität in diesen und in anderen Arbeitsbereichen wird Ihr zukünftiger Erfolg aber geprägt werden von einer ganz anderen persönlichen Qualifikation, nämlich Ihrer Fähigkeit, wirtschaftliche Wertschöpfung mit ethischer Wertschöpfung zu verknüpfen. Sonst wird zukünftig wirtschaftliche Spitzenleistung auf Dauer nicht mehr möglich sein.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren geändert und wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten noch dramatischer wandeln. „Digitale Revolution“ und technologischer Fortschritt sind in dieser Entwicklung nur die eine Seite.

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt und veränderte Orientierung der jetzt und in Zukunft in unseren Unternehmen tätigen jungen Leute ist die andere, mindestens gleichwertig herausfordernde Seite für alle Unternehmen. Das gilt auf allen Ebenen, für beiderlei Geschlecht, bei multikultureller Herkunft und zwar in der Einstellung zu Beruf, Leistung, Karriere, Familie und sonstigem persönlichem Umfeld.

Dass wir uns nicht missverstehen: Die viel zitierte „Generation Y“ ist genauso ehrgeizig, leistungsbereit und fähig wie ihre Vorgänger. Sie ist offensichtlich nur nicht mehr bereit, einseitig alles auf die Karte „Beruf/Karriere“ zu setzen, sondern strebt einen vernünftigen Ausgleich mit familiären/privaten Interessen an. Und das ist eine durchaus gesunde Entwicklung.

In Zukunft werden sich die Berufstätigen, egal ob als Mitarbeiter oder als Führungskraft, mehr denn je aussuchen können, wo und für welchen Arbeitgeber sie arbeiten wollen.

Gemeinsam mit Prof. Thomas Straubhaar und zwei weiteren Stiftern habe ich die Stiftung Club of Hamburg® gegründet. Sie soll Führungsverantwortlichen, aber auch Nachwuchskräften und Studierenden, eine Plattform für Orientierung, Erfahrungsaustausch, Anregung und Ermutigung geben, dass Profitabilität und Anstand sich nicht ausschließen. Ganz im Gegenteil, es sind die beiden Seiten einer Medaille, die untrennbar miteinander verbunden sind, wenn langfristig wirtschaftlicher Erfolg erzielt werden soll.

Die lange hanseatische Tradition ehrbaren Wirtschaftens macht die Marke Club of Hamburg® besonders wertvoll und glaubwürdig. Gegründet und fest verwurzelt in Hamburg wird die Strahlkraft weit darüber hinausgehen.

Gerade mittelständische Unternehmen, die das Herzstück der Hamburger, aber auch der deutschen Wirtschaftskraft darstellen, haben durch ihre Überschaubarkeit und die Möglichkeit zu persönlicher Nähe besonders gute Voraussetzungen, zu den großen Gewinnern des Wandels zu gehören.

Sie müssen diese Vorteile und Chancen nur offensiv und selbstbewusst nutzen!

Ihr Frank Breckwoldt

Karen Gruel
Dipl.-Bankbetriebswirtin (ADG)
Bereichsleiterin Firmenkunden
Hamburger Volksbank eG

Grußwort Beirat

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

der Mittelstand bewegt die Hamburger Wirtschaft. Rund 98 % der hier ansässigen Unternehmen sind Mittelständler. Als Leistungsträger der hanseatischen Wirtschaft sorgen sie für Beschäftigung und Wachstum. Dafür benötigen sie gute Rahmenbedingungen, nachhaltig faire Finanzierungsmöglichkeiten sowie fachlich fundierte Beratung durch erfahrene Experten – oft zu komplexen steuerlichen, rechtlichen oder finanzwirtschaftlichen Fragestellungen.

Die zweite Ausgabe der jährlich erscheinenden Hamburger Ausgabe der „Service-Seiten Finanzen Steuern Recht – Ratgeber für Unternehmer“ soll Ihnen fachliche Antworten geben. Mehr noch: Unser Anspruch ist es, Input zu aktuellen Themen des Mittelstands in unserer Region zu liefern sowie zukünftige Entwicklungen und Anforderungen aufzuzeigen.

Mittelstand ist ein positiv besetzter Begriff, der mit besonderer Flexibilität, gelebter Kundennähe sowie der Übernahme von Verantwortung für die Region verbunden ist. In Hamburg steht dieses unternehmerische Handeln in der Tradition des ehrbaren Kaufmanns. Die Verzahnung von Wirtschaftlichkeit und Verantwortung hat sich zu einer großen regionalen Stärke entwickelt. Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter stellen zunehmend Anforderungen an eine werteorientierte Ausrichtung eines Unternehmens. Vertrauen, Transparenz und Sicherheit bilden zukünftig wesentliche Faktoren für nachhaltige Wirtschaftsleistungen auf Spitzenniveau – wiederum Kennzeichen des Hamburger Mittelstands.

Um eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, muss sich der Mittelstand immer wieder neu erfinden, sich neuen digitalen Herausforderungen stellen und neue Geschäftsfelder erschließen. Innovationsfähigkeit, Kreativität und Marktkenntnis sind also mehr denn je gefragt, um eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit unserer mittelständischen Unternehmen zu sichern.

Allen Lesern wünsche ich auch im Namen meiner Beiratskollegen eine erkenntnisreiche Lektüre und ein erfolgreiches Unternehmerjahr 2015.

Ihre

Karen Gruel

Vita

1974 – 1976	Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Raiffeisenbank eG, Tornesch
1977 – 1985	Finanzierungsberaterin im Privat- und Firmenkundengeschäft bei der Raiffeisenbank eG, Tornesch
1978 – 1983	neben der beruflichen Tätigkeit Absolvierung des „genossenschaftlichen Bankbetriebswirtes“
1986 – 1989	Firmenkundenberaterin bei der Volksbank eG, Elmshorn
1987	neben der beruflichen Tätigkeit Absolvierung des „Dipl.-Bankbetriebswirtes ADG“
1989 – 2002	Leitungsfunktionen im Kredit- und Firmenkundengeschäft der Volksbank eG, Elmshorn
seit 2002	Bereichsleitungsfunktionen im Kredit- und Firmenkundengeschäft der Hamburger Volksbank eG

Fachlicher Beirat

Dipl.-Kfm. Carsten Deecke

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

1985 – 1990	Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hamburg
1990 – 1994	Prüfungsassistent
1994	Bestellung zum Steuerberater durch die Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg
1994	Steuerberater bei Dierkes, Mascher, Grohmann und Partner, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwalt, vereidigte Buchprüfer, Hamburg
1996	Aufnahme als Partner
1996	Bestellung zum Wirtschaftsprüfer
seit 2004	Partner bei der Partnerschaftsgesellschaft Dierkes & Partner Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte, Hamburg und Lüneburg
2006 – 2014	Vorstand in der MIRA Audit AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
seit 2006	Verantwortlicher Partner für den internationalen Verbund MORISON INTERNATIONAL
seit 2012	Fachberater für Sanierung und Insolvenzverwaltung (DStV e. V.)
seit 2014	Vorstand der DIERKES Hamburg AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Denkhaus

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht

1991 – 1995	Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
1996 – 1997	Sozietät Brinkmann & Partner, Schwerin
1998	Sozietät Johlke Niethammer & Partner, Hamburg
1999 – 2005	Haarmann Hemmelrath & Partner, Hamburg
seit 2006	BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Hamburg (Gründungspartner)

Dr. iur. Steffen Koch

Rechtsanwalt, Insolvenzverwalter

1986 – 1992	Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Hamburg
1993 – 1996	Referendariat in Hamburg
1996 – 2002	Rechtsanwalt bei der Kanzlei Brandenburg & Wilhelm, Hamburg
1998	Promotion zum Dr. iur.
seit 2003	Partner bei hww hermann wienberg wilhelm, Hamburg

Dr. iur. Bjarne Petersen

Rechtsanwalt

1991 – 1997	Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Freiburg, München und Salzburg
1997 – 1999	Referendariat am Kammergericht Berlin
1998	Promotion zum Dr. iur.
2000 – 2007	White & Case LLP, Hamburg und New York
seit 2007	SCHMIDT-JORTZIG PETERSEN PENZLIN Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft, Hamburg (Gründungspartner)

Zahlungsverkehr im Wandel

Welche Vorteile bietet das Electronic Banking?

Christian Okun | Gruppenleiter Unternehmenskundenberatung
Sarah-Christin Schlamann | eBusiness-Beraterin
Hamburger Volksbank eG

Die Nutzungsmöglichkeiten elektronischer Bankdienstleistungen entwickeln sich in ständiger Beschleunigung. Für viele Unternehmen und Unternehmer ist es schwierig, beim Thema „elektronischer Zahlungsverkehr" den Überblick zu behalten. Dabei gibt es für jedes Unternehmen passgenaue Lösungen, um die eigenen Anforderungen im Bereich Zahlungsverkehr auf dem elektronischen Weg umzusetzen, zu vereinfachen und Kosten zu sparen. Die beleghafte Überweisung ist nicht mehr zeitgemäß, da elektronische Übertragungsverfahren sowohl unter Effektivitäts- als auch Sicherheitsaspekten seit vielen Jahren überzeugen.

Die Anforderungen an ein Unternehmen für schnelle, sichere und reibungslose Zahlungsvorgänge werden immer komplexer. Oft läuft der Zahlungsverkehr in verschiedenen Bereichen und auch an verschiedenen Orten ab – zeitaufwendig und kostenintensiv. Die Anbindung an die im Unternehmen genutzten Anwendungssysteme ist dabei obligatorisch. Der Unternehmensverantwortliche muss wichtige Fragen klären, wie z. B.:

- Kann ich auch auf Geschäftsreisen den Überblick über die Finanzen im Unternehmen behalten?
- Ist es möglich, dass immer zwei Personen die Freigabe von Zahlungen bewirken?
- Welches Verfahren ist das sicherste und wie werden interne Sicherheitsstandards eingehalten?
- Wir nutzen ein externes Anwendungssystem; wie versende ich die Zahlungen daraus zur Bank?
- Wie wird mein Steuerberater effektiv in meine Abläufe eingebunden?

Viele Geschäftsführer möchten dabei selbst den Überblick über die aktuelle finanzielle Lage im Unternehmen behalten. Über den Online-Zugang im Internet ist es weltweit möglich, sich schnell und einfach einen Überblick zu verschaffen. Einzige Voraussetzung ist eine Internetverbindung und eigene persönliche Zugangsdaten. So lassen sich Kontotransaktionen in Echtzeit betrachten und nachvollziehen. Das Thema Sicherheit bei der Datenübertragung ist dabei unbedingt zu beachten. Zunächst aber sollten die Vollmachten in einem Unternehmen sowohl für Bearbeitungen als auch Freigaben eindeutig geregelt sein.

Gilt das sog. „Vier-Augen-Prinzip", bei dem zwei Personen gemeinsam den Zahlungsverkehr abwickeln, ist es sinnvoll, mit verschiedenen Vollmachten zu arbeiten. Dies ist auch für den unvorhergesehenen Vertretungsfall wichtig. Es gilt klar zu definieren, wer im Unternehmen nur Einsicht auf die Konten nehmen soll, wer Eingaben tätigen und wer wirklich Zahlungen freigeben darf. Die Kompetenzvorgaben lassen sich sowohl über einfache Internetzugänge als auch über Zahlungsverkehrsprogramme umsetzen.

Ein wichtiger Punkt ist das Thema Sicherheit bei der Datenübertragung

Die Möglichkeiten haben sich aufgrund des technischen Wandels in den letzten Jahren positiv entwickelt. Grundsätzlich gibt es drei verschiedene Übertragungsverfahren: PIN/TAN, HBCI und EBICS.

Mit papierhaften TAN-Listen bestand in der Vergangenheit die Gefahr, dass vorgedruckte Transaktionsnummern (TANs) gestohlen werden konnten. Deshalb ist es wichtig, TANs pro Zahlungsvorgang individuell zu erzeugen. Notwendig sind dafür lediglich eine EC-Karte und ein sog. TAN-Generator in Visitenkartengröße, der eine individuelle TAN elektronisch erzeugt. Alternativ kann eine TAN auch an ein Mobilfunkgerät versendet werden. Jeder Kunde gewährleistet mit der Einwahl über seine PIN und die Zahlungsfreigabe mittels jeweils erzeugter und übersandter TAN ein

Foto: panthermedia/Andriy Popov, gualtiero boffi

großes Maß an Sicherheit. Durch die Nutzung des beschriebenen Übertragungsverfahrens PIN/TAN lassen sich Zahlungen sicher verschlüsselt an die Bank übertragen.

Bei Nutzung einer Zahlungsverkehrssoftware erfolgt die Legitimation durch eine HBCI-Schlüsseldatei, bei der ein persönlicher Schlüssel auf einem externen Speichermedium (z. B. USB-Stick, Chipkarte) erzeugt wird, um Zahlungen freizugeben und verschlüsselt zu übertragen. HBCI (Homebanking Computer Interface) ist ein standardisierter Vorgang, der von vielen Banken angeboten wird und der es ermöglicht, Konten bei verschiedenen Banken über ein Zahlungsverkehrssystem abzubilden. Die Verschlüsselung ist nur dem Kunden und der Bank bekannt und wird bei der Freigabe nicht mit übertragen. Eine Entschlüsselung der Dateien durch Dritte kann so verhindert werden.

Eine weitere Möglichkeit ist das Übertragungsverfahren EBICS

EBICS steht hierbei für „Electronic Banking Internet Communication Standard“ und ist ein standardisiertes Übertragungsverfahren, das ebenfalls von vielen Banken genutzt wird. Wie beim HBCI-Verfahren wird ein persönlicher Schlüssel zur Legitimation auf einem externen Speichermedium erzeugt. Dieses Übertragungsverfahren eignet sich vor allem für Massenzahlungen (z. B. Lastschrifteinzüge bei Mieten, Gehaltszahlungen, viele kleinteilige Rechnungen), da im Gegensatz zum HBCI-Verfahren eine größere Datenmenge verarbeitet werden kann. Welches der beiden Verfahren den besseren Nutzen für das Unternehmen erzielt, analysiert der Fachberater in einer detaillierten Einzelfallbetrachtung.

Viele Unternehmen arbeiten mit einem eigenen Warenwirtschaftssystem, über das der Zahlungsverkehr abgewickelt wird. Oftmals werden dabei Dateien (selbst oder von einem Steuerberater) erzeugt, die nur noch zum Bankrechner übertragen werden müssen. Dafür kann zum einen ein Datei-Upload im Internetbanking genutzt oder die Datei in eine Zahlungsverkehrssoftware übertragen und abgeschickt werden.

Gängige Praxis ist es, den Zahlungsverkehr durch einen Steuerberater bearbeiten und an die Bank übertragen zu lassen. Dabei erfolgt die Freigabe bei der Bank häufig mittels eines Begleitzettels durch einen oder mehrere Bevollmächtigte des Unternehmens. Die Übermittlung per Boten oder Fax wird zunehmend durch die elektronische Freigabe abgelöst. Die Vorteile liegen auf der Hand: Kosten, Übertragungsfehler und schlecht lesbare Unterschriften auf dem Fax lassen sich minimieren und machen die Zahlungen dadurch effektiver, sicherer und kostengünstiger.

IN ALLEN FÄLLEN GILT:

Um finanzielle Abwicklungsprozesse kosteneffizient auf dem individuell vorteilhaftesten und sichersten Stand zu halten, ist jedem Unternehmen eine regelmäßige Betrachtung des Zahlungsverkehrs zu empfehlen.

Der unternehmerische **Notfallkoffer**

Was gehört zu einer Notfallplanung und warum ist diese so wichtig?

Karen Gruel | Bereichsleiterin Firmenkunden Hamburger Volksbank eG

Verantwortungsvolle Unternehmer sichern sich und ihr Unternehmen vorausschauend und sinnvoll für den Notfall ab. Abgedeckt sind zumeist die sog. „versicherbaren Risiken". Doch nicht alle Risiken können versichert werden. Gegen diese „ nicht versicherbaren Risiken" werden häufig keine Vorkehrungen getroffen, weil sich der Unternehmer dieser Risiken nicht bewusst ist oder er eine Lösungserarbeitung aus Zeitmangel verschiebt. Dabei können einige latente Risikothemen für das Unternehmen existenzbedrohend sein und auch negative Auswirkungen auf die Familie haben.

Niemand kann ausschließen, aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles plötzlich für Wochen oder Monate auszufallen, oder im schlimmsten Fall nicht mehr ansprechbar zu sein. Notwendige geschäftliche Handlungen können dann nicht mehr durchgeführt werden. Einen ersten Schritt der Absicherung bietet ein unternehmerischer „Notfallordner", in dem folgende Themen schriftlich hinterlegt werden:

- Namen, Adressen und Telefonnummern Ihres Steuerberaters und Ihrer Rechtanwälte – wer berät zu welchen Themen?
- (Leitende) Mitarbeiter Ihres Vertrauens – wer verantwortet welche Themen?
- Ist eine Organisation/Besprechung eines Vertretungsplans mit Ihren Mitarbeitern erfolgt? Liegen Vollmachten vor und sind die getroffenen Vereinbarungen schriftlich fixiert worden?
- Gibt es weitere für Ihr Unternehmen wichtige Kontaktpersonen bei Verbänden oder Kammern?
- Haben Sie eine Shortlist über Ihre TOP-20-Kunden und Lieferanten mit den jeweiligen Ansprechpartnern erstellt?
- Existiert eine Übersicht zu Codes, Passwörtern, Schlüsseln etc.?

INFO

Unerlässlich ist die Erteilung von Kontovollmachten und Vollmachten für die elektronische Zahlungsverkehrsabwicklung, damit das Unternehmen immer zahlungsfähig ist.

Häufig wird davon ausgegangen, dass mit einem Testament und einer Vorsorgevollmacht alle Notwendigkeiten für den Notfall geregelt sind. Dabei wird häufig übersehen, dass bei Unternehmen die Regelungen aus dem Gesellschaftsvertrag maßgeblich sind. Es sollten unbedingt beide Dokumente durch Fachberater dahingehend überprüft werden, ob diese juristisch verbindlich die Vorkehrungen abdecken, die sich der Unternehmer im Notfall für die Unternehmensfortführung vorgestellt hat. So kommt es oft zu Missverständnissen über die Todesfallregelung. Häufig wird davon ausgegangen, dass für den Todesfall das Unternehmen in die gewünschte Erbregelung geht. Bedacht wird jedoch nicht, sofern minderjährige Kinder vorhanden sind, dass für alle maßgeblichen Entscheidungen im Unternehmen (z. B. Kreditaufnahmen, Objektbelastungen) in dem Fall die Zustimmung des Vormundschaftsgerichtes erforderlich ist. Das bedeutet langwierige Entscheidungswege, die dann nicht unbedingt im Einklang mit einer notwendigen unternehmerischen Entscheidung stehen.

Für einen Notfall außerhalb der Todesfallregelung bestehen oftmals keine ausreichenden Regelungen im Unternehmen und im Gesellschaftsvertrag, sodass in Ausfallzeiten wichtige Entscheidungen nicht getroffen werden können, z. B.:

- Mitarbeiter einstellen oder entlassen,
- betriebsnotwendige Investitionen größeren Ausmaßes tätigen,
- rechtsverbindliche Verhandlungen mit Kunden und Lieferanten zu Zahlungszielen etc. führen.

Lösungen für eine fachlich kompetente „Notfallgeschäftsführung" sind oftmals über Personen des Vertrauens aus den Bereichen der Innungen oder Verbände möglich. Die vorgenannten Themenstellungen sind mit unterschiedlichen gesellschaftsvertraglichen Regelungen und Vollmachten zu lösen. Hierzu sollte der Unternehmer unbedingt einen Fachberater aufsuchen, damit die Vereinbarungen auch konkret den Vorstellungen des Unternehmers entsprechen.

Foto: panthermedia/Hannu Viitanen

Vermögen erhalten im Niedrigzinsumfeld

Strategien zum realen Kapitalerhalt

Jutta von Bargen | Leiterin Vermögensmanagement Hamburger Volksbank eG

Finanzieller Erfolg ist das Ergebnis harter Arbeit, kluger unternehmerischer Entscheidungen und der richtigen Anlagestrategie für den Erhalt und die Vermehrung von Unternehmenskapital. Eine breite Streuung der Vermögenswerte hat sich gerade auch in Krisenzeiten als erfolgreiches Konzept zur Wertsicherung und langfristig stabilen Wertsteigerung bewährt. In einem Marktumfeld, das von globalen Risiken und historisch niedrigen Zinsen bis hin zum Negativzins geprägt ist, ist Fachkompetenz mehr denn je gefragt. Wichtig: Die Portfoliostruktur muss mit der eigenen Risikobereitschaft im Einklang stehen.

Eine Linderung oder sogar Behebung der europäischen Staatsschuldenkrise lässt noch immer auf sich warten. Die international führenden Notenbanken halten mit ihrer äußerst expansiven Geldpolitik die Zinsen tief – so tief, dass die Realzinsen in den negativen Bereich gefallen sind und zu realen Vermögenswerteinbußen führen. Auch im globalen Umfeld können latente oder akute Krisenherde ausgemacht werden. Gemäß einer Studie des deutschen Fondsverbandes (BVI) ist das liquide Vermögen deutscher Anleger nur zu rund 20 % in Aktien und Fonds, aber zu etwa 80 % in Anleihen investiert. Sicherheit wird einer hohen Rendite vorgezogen. Sollten die mittleren bis hohen Risiken an den internationalen Märkten weiterhin bestehen, dürfte sich dieses Sicherheitsbedürfnis noch verstärken.

Diversifikation als Antwort auf hohe Risiken sorgt für Werterhalt

Vor dem Hintergrund von Vermögensverlusten aufgrund negativer Realzinsen und angesichts des hohen Sicherheitsbedürfnisses der Anleger sind Strategien zum realen Kapitalerhalt von Anlegerportfolios gefragt. Eine Lösung bietet die Diversifikationsstrategie: In die Portfolios werden Vermögensanlagen aufgenommen, die Ertragschancen bieten und sich unabhängig oder gegenläufig zueinander entwickeln. Dadurch können die Risiken und Verluste einer Anlage durch die Gewinne eines anderen Investments ausgeglichen oder zumindest in Grenzen gehalten werden. Durch die Anwendung dieses Prinzips verbessert sich das Rendite-Risiko-Profil eines Portfolios – bei geringerem Risiko können gleich hohe oder sogar höhere Erträge erzielt werden.

Schutz vor realen Vermögensverlusten

Diversifikation als Instrument der Risikosteuerung ist elementar wichtig. Entscheidend ist in der Anlageberatung das Erwartungsmanagement und selbstverständlich die Aufklärung über die Zusammenhänge zwischen Ertragschancen auf der einen und Risiko- und Verlustwahrscheinlichkeiten auf der anderen Seite. Was können Sie als Anleger tun? Wie hoch ist Ihre Risikobereitschaft als verantwortlicher Unternehmer? Der Weg zu einem optimierten Portfolio führt über eine ausführliche persönliche Beratung durch einen Experten. Die Streuung des Vermögens über Regionen, Branchen, Länder und Währungen stellt höhere Erträge bei gleichbleibendem oder sogar sinkendem Risiko auf Gesamtportfolioebene in Aussicht. Durch Vielfalt lassen sich Risiken begrenzen, gleichzeitig bleiben Ertragschancen erhalten. Auch in Krisenzeiten greift das Konzept der Diversifikation, das auf dem klugen Kombinieren von Vermögenswerten beruht. Ein diversifiziertes Portfolio ist vielfältig, und es reagiert auf Krisen differenziert: Manche Anlagen können negativ betroffen sein, andere werden gar nicht tangiert und wieder andere profitieren sogar.

FAZIT

Seit über 30 Jahren befinden sich die langfristigen Zinsen im stetigen Sinkflug und setzen den bisherigen Zinseszinseffekt zunehmend außer Kraft. Mit einer optimalen Streuung der Vermögenswerte lassen sich Mehrerträge oberhalb der Inflationsrate erzielen und Unternehmensvermögen sichern. Um Fehlallokationen zu vermeiden, ist eine ausführliche Beratung durch einen Experten dringend zu empfehlen.

Foto: panthermedia/Zdeněk Malý

Die **IFB Hamburg** fördert die Wirtschaft

Hamburgs Förderbank mit passgenauen Angeboten für den gesamten Unternehmenszyklus

Michael Feldmeier | Abteilungsleiter Wirtschaft und Umwelt Hamburgische Investitions- und Förderbank

Sie sind Gründer und brauchen ein Darlehen? Sie wollen in eine ressourcenschonende Produktion oder in die Forschung investieren und benötigen einen Zuschuss? Start-ups, langjährige Firmeninhaber, kleine oder mittlere Unternehmen oder Freiberufler – sie alle sind bei der Hamburgischen Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) genau richtig. Ihre Förderangebote umfassen neben der Wohnraumförderung auch den Umweltschutz, die Innovationsförderung und die wirtschaftliche Förderung Hamburger Unternehmer – von der Gründungs- über die Wachstums- bis hin zur Nachfolgephase. Die IFB-Angebote sollen Investitionen ermöglichen, Innovationen anregen und die Gründung und Ansiedlung von Unternehmen in Hamburg erleichtern und stärken.

Der Hamburg-Kredit Gründung und Nachfolge

Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen unterstützt die IFB Hamburg in Kooperation mit der Bürgschaftsgemeinschaft Hamburg (BG) mit dem Hamburg-Kredit Gründung und Nachfolge. Der Darlehensnehmer darf dabei nicht länger als 5 Jahre am Markt aktiv sein. Das zinsgünstige Darlehen von bis zu 500 000 Euro wird mit einer Laufzeit zwischen 5 und 10 Jahren von der IFB Hamburg bereitgestellt. Zur Absicherung dient eine BG-Bürgschaft für bis zu 80 % der Darlehenssumme. Durch eine Zinssubvention der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation werden die Darlehenskonditionen weiter verbessert. Die Kredite sind über die jeweilige Hausbank zu beantragen. Die Kreditobergrenze je Kreditnehmer liegt bei insgesamt 1 Mio. Euro innerhalb der ersten drei Jahre nach Gründung.

Der Hamburg-Kredit Wachstum

Der zinsgünstige Hamburg-Kredit Wachstum richtet sich an Unternehmen, die seit mindestens 5 Jahren am Markt aktiv sind und die weiter wachsen wollen. Gefördert werden Investitionen in Hamburg, die einer langfristigen Mittelbereitstellung bedürfen und einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg erwarten lassen. Ebenso lassen sich Betriebsmittel inklusive Warenlager zum Ausgleich wachstumsbedingter Liquiditätsbedarfe, zur Ausweitung der Unternehmensaktivitäten und zum Ausgleich vorübergehender Liquiditätsengpässe finanzieren. Die Darlehenshöhe beträgt maximal 500 000 Euro pro Vorhaben und bis zu 1,5 Mio. Euro (in drei Kalenderjahren) je Kreditnehmereinheit. Bis zu 100 % der Kosten werden gefördert. Zusätzlich verbilligt die IFB Hamburg die von der KfW bereitgestellten Mittel mit Geldern der Stadt. Der Kreditantrag wird bei der Hausbank gestellt. Zur Sicherheitsstärkung kann eine Ausfallbürgschaft der BG beantragt werden.

Ressourcen schonen – Klima schützen

Viele Unternehmen in Hamburg investieren in den Klimaschutz, indem sie ihre CO_2-Emissionen reduzieren oder zur effizienten Verwendung von Strom, Wasser oder Rohstoffen beitragen. Die IFB Hamburg bietet dafür einen zinsverbilligten Klimaschutzkredit an. Voraussetzung ist die Förderungswürdigkeit im Programm Unternehmen für Ressourcenschutz. Der Kredit lässt sich mit Zuschüs-

Foto: panthermedia/bilderundvektor, mamanamsai

sen aus diesem Programm kombinieren. Das maximale Darlehen in Höhe von 100 000 Euro deckt bis 100 % der Investitionskosten, die Zinsverbilligung liegt zwischen 1,5 und 2,5 % bei einer Laufzeit bis zu acht Jahren. Wichtig: Eine Förderung ist allerdings nur dann möglich, wenn vor einer schriftlichen Zustimmung der IFB Hamburg die Baumaßnahme noch nicht begonnen wurde.

Programm für Innovation (PROFI)

Wenn es um Ausgaben für Forschung und Entwicklung geht, belegt die deutsche Industrie im internationalen Vergleich Spitzenplätze. Das Programm für Innovation (PROFI) der IFB Hamburg ist speziell auf Forschungs- und Entwicklungsprojekte hiesiger Firmen zugeschnitten. Ziel ist die Entwicklung oder Verbesserung neuer Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Gefördert werden im Programm PROFI die industrielle Forschung sowie die experimentelle Entwicklung bis zur Fertigstellung kommerziell nutzbarer Prototypen. Die Höhe der Zuwendung variiert – je nach Projektinhalt, Kooperation mit Hochschulen und Unternehmensgröße – zwischen 25 bis 80 % der Gesamtkosten und kann bis zu 500 000 Euro betragen.

Zuschüsse ermöglichen Umweltinnovationen

Im Auftrag der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) werden im Umweltbereich Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von Hamburger Unternehmen durch die IFB Hamburg ebenfalls durch Zuschüsse gefördert. Voraussetzung beim Programm Umweltinno – Ressourceneffizienz ist, dass Unternehmen Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen zur Steigerung der Ressourceneffizienz und des Klimaschutzes realisieren. Projektförderungsanträge können Unternehmen jeglicher Größe und Branche stellen. Die Höhe der Zuwendung variiert – je nach Projektinhalt, Kooperation mit Hochschulen und Unternehmensgröße – zwischen 25 bis 80 % der Gesamtkosten und beträgt maximal 500 000 Euro. Auch hier gilt: Anträge müssen vor Beginn eines Vorhabens gestellt werden, ansonsten gibt es keine Förderung.

Für innovative Gründer und Start-ups: InnoRampUp

Existenzgründer und überdurchschnittlich innovative Unternehmer können bei der IFB Hamburg ebenfalls Zuschüsse beantragen. Weil sie das aktive Gründungsgeschehen der Stadt unterstützen und dabei helfen will, dass herausragende Geschäftsideen sich weiter entwickeln und erfolgreich am Markt etablieren können, gibt es das Programm InnoRampUp für Existenzgründer und junge Unternehmen. Sie können Zuschüsse bis zu 150 000 Euro erhalten, die Förderquote kann bis zu 100 % betragen. Zu den Unternehmen, die in dem Programm unterstützt wurden, gehört etwa die Channel Pilot Solutions GmbH. Der E-Commerce-Serviceprovider setzte sich im Oktober beim KfW-Award als Landessieger durch und hat gerade 25 % der Unternehmensanteile an einen Investor verkauft – ein beachtlicher Erfolg!

Um die Wettbewerbsfähigkeit Hamburger Unternehmen zu verbessern, Standortbedingungen zu optimieren und Wachstum und Arbeitsplätze zu sichern, wird die IFB Hamburg ihr Leistungsspektrum weiter ausbauen.

IFB BERATUNGSCENTER WIRTSCHAFT ALS ZENTRALE ANLAUFSTELLE

Das IFB Beratungscenter Wirtschaft ist die zentrale Anlaufstelle in Hamburg zu öffentlicher Förderung in den Bereichen Wirtschaft, Innovation und Umwelt. Die Förderlotsen bieten nicht nur Information und Beratung zu den Förderprogrammen der IFB Hamburg, sondern auch zu anderen Landes- oder Bundesprogrammen. Die IFB Hamburg ist Partner des Enterprise Europe Networks (EEN) und bietet eine besondere Kompetenz in EU-Förderthemen.

Infos: www.ifbhh.de
Telefon: 040 24846-533

Faires Beteiligungskapital für den Mittelstand

Für die BTG Hamburg steht nicht die Rendite im Vordergrund, sondern die Wirtschaftsförderung

Jörg Finnern | Geschäftsführer BTG Beteiligungsgesellschaft Hamburg mbH

Für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Hamburg, die frisches Kapital benötigen, gibt es seit über vier Jahrzehnten die BTG Beteiligungsgesellschaft Hamburg GmbH. Als Instrument der Wirtschaftsförderung bietet sie technologieorientierten, innovativen Betrieben sowie bei Existenzgründungen und Betriebsübernahmen stille Beteiligungen, Beratung und Coaching.

In einer kleinen Küche im Hamburger Karoviertel entstand die Geschäftsidee: Aus frischen Limetten und Bio-Zutaten hatten zwei junge Männer einen Saft gemischt, der allen Freunden, die ihn probierten, schmeckte. Um eine Firma zu gründen und schnell expandieren zu können, benötigten die beiden angehenden Unternehmer rund 250 000 Euro. Eine große VC-Gesellschaft als Kapitalgeber kam für sie nicht infrage, weil sie unternehmerisch möglichst unabhängig bleiben wollten. Nach Gesprächen mit ihrer Hausbank und der Bürgschaftsgemeinschaft Hamburg (BG) entschied sich das Duo, die BTG Beteiligungsgesellschaft Hamburg als Partner mit ins Boot zu holen. Das Kapital erhielten sie in Form einer stillen Beteiligung. Damit blieben sie Herr im eigenen Haus. Mit Erfolg. Die patent- und markenrechtlich geschützten Getränke der Gründer traten schnell einen rasanten Siegeszug an.

Auch die beiden Geschäftsführer einer mobilen Reparaturfirma im Hamburger Hafen benötigten für ihre Existenzgründung mehr Eigenkapital. Die Anlaufkosten sowie die Investitionen für Werkstattwagen und IT-Infrastruktur waren hoch. Neben einer Bürgschaft der BG für die Finanzierung erhielten die Unternehmer Beteiligungskapital der BTG. Das stärkte die Finanzbasis der Firma. Kaufmännisches Wissen eigneten sich die Jungunternehmer in Kursen an. Ihre harte Gründungsarbeit hat sich gelohnt – der Betrieb floriert.

Kunden erhalten Geld und Beratung

Die Chefs beider jungen Unternehmen loben die BTG für das Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wurde. Sie sehen die Beteiligungsgesellschaft als „finanziellen Partner“. Auch andere BTG-Kunden sind zufrieden mit der Zusammenarbeit – auch, weil die BTG grundsätzlich keine unternehmerische Funktion anstrebt. Sie stellt lediglich haftendes Eigenkapital – die Fördersummen liegen zwischen 50 000 und 500 000 Euro – in Form stiller Beteiligungen zur Verfügung. So bleiben die Gründer weitgehend unabhängig.

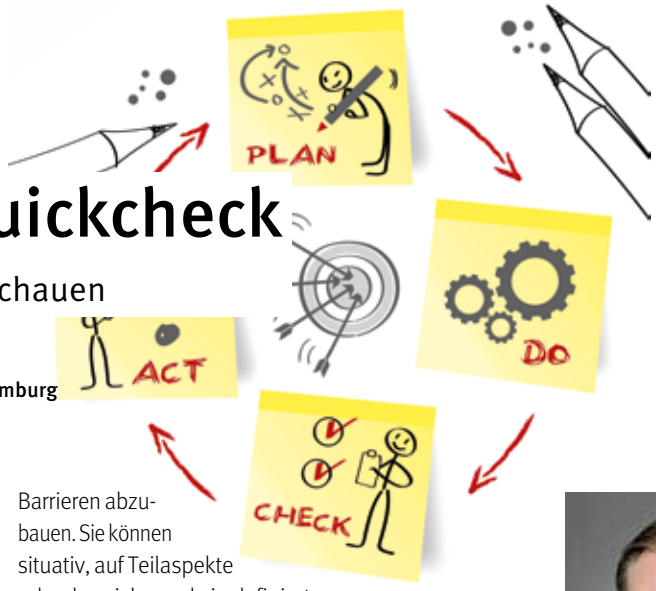
Einen Branchenschwerpunkt hat die BTG nicht: Gefördert werden kleine Hafenbetriebe genauso wie international tätige Handelshäuser, Softwarefirmen, Schifffahrtsgesellschaften und Solarunternehmen. Momentan werden im Zusammenspiel mit den Hausbanken und den Helfern aus ihrem Netzwerk 145 Betriebe in der Stadt begleitet (Stand: 03.12.2014).

Weil KMU – Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern oder weniger als 50 Mio. Euro Umsatz – häufig neben Kapital auch Beratung benötigen, bietet die BTG auch diese Unterstützung an. Wichtig insbesondere für kleine und mittlere Betriebe, die sich mit dem Gedanken tragen, eine Beteiligungsgesellschaft an Bord zu holen: Bei einem Engagement zielt die BTG nicht auf eine möglichst hohe Rendite während der Laufzeit oder beim Exit. Die Beteiligungsgesellschaft möchte vielmehr bestehende Arbeitsplätze in Hamburg sichern und neue schaffen.

Kompetentes Team gesucht

Was muss ein Antragsteller tun, wenn er BTG-Kapital haben möchte? Zunächst braucht er ein überzeugendes Geschäftskonzept mit einer Darstellung der geschäftlichen und strategischen Ausrichtung, des Marktumfeldes und der Wettbewerbsposition. Die BTG legt großen Wert auf ein kompetentes und kooperatives Managementteam mit transparenter Gesellschafterstruktur. Und schließlich wird eine professionelle Darstellung von Umsatz- und Ertragsentwicklung sowie von künftigen Wachstumspotenzialen erwartet. Im Gegenzug bietet die Beteiligungsgesellschaft Eigenkapital zu fairen Konditionen.

Foto: panthermedia/Stepan Gojda



Unternehmens-Quickcheck

Einfach mal wieder in den Spiegel schauen

Götz Walter | Geschäftsführer bdeCONSULTING GmbH, Hamburg

Im Privaten ist es für uns längst eine Selbstverständlichkeit. Wir gehen nicht nur zum Arzt, wenn wir krank sind. Erfolgreiche Unternehmen haben dieses Prinzip der Vorsorge längst für sich erkannt, viele sogar institutionalisiert. Sie hinterfragen das Erreichte, stellen sich auf den Prüfstand, simulieren die Zukunft, ergründen, wo und wie sie besser werden können – auch oder vor allem, wenn es gut läuft.

Wer mit der Dynamik von Krisen vertraut ist, kennt die Indikatoren, die schon früh – lange bevor Ertrag und Liquidität angegriffen sind – Veränderungsbedarf signalisieren, weiß, wie wichtig diese regelmäßige Vorsorge tatsächlich ist. So deuten bspw. Veränderungen der Working-Capital-Kennzahlen nicht selten zwei bis drei Jahre vor dem Eintreten eines Engpasses auf versäumte Innovationen und sinkende Kundenbindung hin. Ein stetig wachsender Umsatz sagt noch nichts über den Vertriebserfolg, die Qualität der Bestandskundenbetreuung oder die Ertragskraft von Auftragsgrößenklassen oder Teilmärkten aus. Der Kontostand sagt nichts über den Wertberichtigungsbedarf, die Stückkosten nichts über die Prozesseffizienz. Wer aber nicht genau in den Spiegel schaut, hat nicht selten das Nachsehen.

Leider scheuen viele mittelständische Unternehmer in Phasen der Prosperität noch immer das Gespräch mit Unternehmensberatern und nicht selten erfolgt deren Einbindung erst, wenn die Handlungsfähigkeit bereits eingeschränkt, der Druck von außen hoch und das Vertrauen ins Management angegriffen sind. Zwei Faktoren begünstigen dies insbesondere in Unternehmen, in denen die Gesellschafter auch das Management stellen und Nähe und Loyalität in der Führungskultur verankert sind: unsere natürliche Neigung, Unangenehmes zu negieren, und die in unserer westlichen Kultur noch immer verankerte Haltung, eine Krise nicht als Chance, sondern als Makel, als Zeichen eines schwachen Managements zu deuten. Gepaart mit dem noch immer weit verbreiteten Eindruck, Berater seien zu teuer, zu oberflächlich und zu theoretisch, verstreicht die Chance zur objektiven Nabelschau.

Quickchecks, kurze, konkrete und fokussierte Analysen im Unternehmen helfen dabei, eine Vielzahl dieser Barrieren abzubauen. Sie können situativ, auf Teilaspekte oder -bereiche und ein definiertes Ergebnis eingegrenzt, dazu beitragen, Erfolg zu verstetigen und Krisen zu vermeiden. In überschaubarem Rahmen liefern sie vor allem eines: einen Themenspeicher mit Handlungsempfehlungen. Gleichzeitig schaffen sie die komfortable Situation, dass der beauftragte Berater in kurzer Zeit substanzielle Ergebnisse liefern muss, um sich für einen Umsetzungs- oder Folgeauftrag zu qualifizieren. Von vornherein mit einer Sollbruchstelle zum nächsten Projektschritt ausgestattet, vermitteln sie Unternehmern einen belastbaren Eindruck von der Leistungsfähigkeit und vom Fach- und Branchen-Know-how des Beraters. Ein Quickcheck hat nicht die Gliederungstiefe eines umfangreichen Analyseauftrages, der Aufwand bleibt überschaubar. Er liefert so mit vertretbaren Budgets Indikationen, Anpacker, Diskussionsthemen und reizt in Zeiten zum Widerspruch, in denen die Eigenwahrnehmung eines erfolgreichen Unternehmers häufig nur begrenzt Raum für Andersmeinende lässt. So zeigt ein Unternehmens-Quickcheck auch den Grad der Unabhängigkeit, der Überzeugungskraft und der Empathie eines Beraters und damit seiner Fähigkeit, die Umsetzung von Maßnahmen und Veränderungen zu bewirken.

Modular aufgebaut, liefern Quickchecks Erkenntnisse in vielen Bereichen des Unternehmens. Marktperformance, Organisationseffizienz, Finanzkraft, Wertschöpfungstiefe oder die Risikodisposition werden beleuchtet. Sie liefern Hinweise auf Kostentreiber, Effizienzhebel und Ertragspotenziale. Hinsichtlich des Umfangs und der Methoden klar umrissen, bieten sie Unternehmern und Beratern dabei ein hohes Maß an Kalkulationssicherheit. Das größte Risiko liegt in der Konsistenz und Qualität der bereitgestellten Unternehmensdaten. Dies richtig zu erfassen und einzugrenzen, ist Gegenstand transparenter festpreisbasierter Verträge. Zugegeben, wenn es dem Unternehmen gerade mal so richtig gut geht, will man doch nicht über Krisen und eine ungewisse Zukunft nachdenken. Wenn man es jedoch tun muss, weil es schlecht läuft, bestimmen andere das Tempo und die Therapie.

Foto: panthermedia/Jörg Schiemann

Das Mindestlohngesetz

Neue Fragen und viele Herausforderungen für die unternehmerische Praxis

Kaarina Hauer | Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediatorin
Johann Moritz Leverkühn | Rechtsanwalt
Dierkes Partner Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte, Hamburg

Zum 01.01.2015 tritt das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft. Mit dem MiLoG wird in Deutschland Neuland betreten, denn erstmalig wird es einen flächendeckenden Mindestlohn geben; eine Differenzierung nach Regionen und/oder Branchen findet nicht statt. Allerdings wirft das MiLoG viele Fragen auf, deren Beantwortung der Gesetzgeber somit letztlich den Arbeitsgerichten überantwortet hat. Neben seinem prominentesten Inhalt – nämlich dem verbindlichen Mindestlohn – sowie den angesprochenen offenen Fragen enthält das MiLoG allerdings auch noch eine beträchtliche Anzahl von Vorschriften, die in der breiten Öffentlichkeit bisher keine allzu große Beachtung erfahren haben. Diese Vorschriften gelten für alle Arbeitgeber und damit auch für solche, die bereits jetzt Gehälter zahlen, die über dem Mindestlohn liegen.

Anwendungsbereich des Mindestlohns

Sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine mindestlohngerechte Vergütung. Der Mindestlohn gilt somit auch für geringfügig Beschäftigte, Rentner, Werkstudenten und Saisonkräfte. Ausnahmen vom Mindestlohn gelten für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Ehrenamtliche, Auszubildende sowie – unter gewissen Voraussetzungen – auch für Praktikanten und Langzeitarbeitslose. Bei den Langzeitarbeitslosen darf in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Bei Praktikanten kann für bestimmte Praktika vom Mindestlohn abgewichen werden. Hierzu zählen z. B. sog. Pflichtpraktika, die etwa in einer Studienordnung verbindlich vorgesehen sind, sowie bis zu dreimonatige Praktika zur Berufs- oder Studienorientierung und ausbildungsbegleitende Praktika von bis zu drei Monaten, wenn mit dem Praktikanten zuvor noch kein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat.

Inhalt des Mindestlohns

Bei der Berechnung des Mindestlohns sind sämtliche Vergütungsbestandteile, die als Gegenleistung für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung gezahlt werden, zu berücksichtigen, soweit sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt, unwiderruflich zufließen. Ein im Dezember ausgezahltes Weihnachtsgeld muss also erstens als Gegenleistung für die Arbeitsleistung zu werten sein und kann zweitens aufgrund der genannten Fälligkeitsregelungen nur für den November und Dezember im Hinblick auf den Mindestlohn in Ansatz gebracht werden. Nach dieser Maßgabe sind mithin nicht sämtliche Vergütungsbestandteile als mindestlohnrelevant einzustufen. Nach derzeitigem Stand zählen bspw. Trinkgelder, vermögenswirksame Leistungen und Zulagen/Zuschläge, die für ein Mehr an Arbeit oder besondere Arbeitsbedingungen gezahlt werden (Gefahrenzulage, Überstundenzuschläge usw.), nicht zum Mindestlohn. Gerade das Thema der Zulagen und Zuschläge führt in der rechtswissenschaftlichen Literatur allerdings zu kontroversen Diskussionen. Es darf mit Spannung erwartet werden, wie sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hier positionieren wird.

Unabdingbarkeit

Um die Mindestlohnansprüche der Beschäftigten möglichst effektiv zu sichern, schreibt § 3 MiLoG vor, dass Vereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam sind. Daraus folgt, dass insbesondere auch tarif- oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen nicht für Ansprüche auf den Mindest-

Foto: panthermedia/Volker Schlichting, Thomas Riedel

lohn gelten. Ferner ist der Verzicht auf den Mindestlohn ausschließlich im Wege des gerichtlichen Vergleichs möglich.

Die Klausel bezüglich der Ausschlussfristen sollte in Zukunft deutlich aufzeigen, dass von ihr keine Mindestlohnansprüche erfasst werden. Ansonsten steht zu befürchten, dass Arbeitsgerichte zu dem Schluss kommen, die Klauseln seien intransparent und somit insgesamt – auch für Fallgestaltungen außerhalb des Mindestlohns – unwirksam.

Aufzeichnungspflichten

Unabhängig vom Umstand, ob ein Arbeitgeber bereits vor dem 01.01.2015 über dem Mindestlohn liegende Gehälter gezahlt hat oder nicht, verpflichtet das MiLoG jeden Arbeitgeber, der geringfügig Beschäftigte oder Leiharbeitnehmer beschäftigt oder in einer der in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereiche bzw. Wirtschaftszweige tätig ist, bestimmte Aufzeichnungen zu fertigen. Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit und zwar innerhalb von sieben Tagen. Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt werden. Die Rechtsprechung zu anderen gesetzlichen Aufzeichnungspflichten legt allerdings nahe, dass es für die Arbeitgeber möglich ist, diese Pflicht auf die betroffenen Mitarbeiter zu übertragen. Eine solche Übertragung entbindet den Arbeitgeber allerdings nicht davon, die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu kontrollieren.

Auftraggeberhaftung

In § 13 MiLoG wird auf die Auftraggeberhaftung nach dem AEntG verwiesen. Danach haftet jeder Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, wie ein selbstschuldnerischer Bürge für die Mindestlohnpflichten dieses beauftragten Unternehmers, von dessen Nachunternehmern oder eines von diesen beauftragten Verleihers. Um das durch diese Regelung entstehende Haftungsrisiko abzuschwächen, sollten Unternehmer ihre Vertragspartner in Zukunft vor Vertragsschluss noch genauer durchleuchten, diese vertraglich auf die Zahlung des Mindestlohns verpflichten und sich Kontroll- und Rückgriffsrechte einräumen lassen.

In Bezug auf die angesprochene Auftraggeberhaftung bleibt überdies abzuwarten, ob die Arbeitsgerichte ihre restriktive Rechtsprechung, die sie zum AEntG entwickelt haben, auch auf das MiLoG übertragen. Nach dieser Rechtsprechung kam die Auftraggeberhaftung nur in sog. Generalunternehmerkonstellationen zur Anwendung.

Weitere Entwicklung des Mindestlohns

Für die Fortentwicklung des Mindestlohns ist die neu ins Leben gerufene Mindestlohnkommission zuständig. Sie soll Vorschläge entwickeln, wie der Mindestlohn – erstmalig mit Wirkung zum 01.01.2017 – anzupassen ist. Dabei soll die Kommission sich an der Tarifentwicklung orientieren und ihre Vorschläge danach ausrichten, dass ein angemessener Mindestschutz für die Arbeitnehmer, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen sowie eine gesunde Beschäftigungsentwicklung gewahrt werden. Die Bundesregierung kann den Vorschlag der Kommission dann per Rechtsverordnung verbindlich machen.

Sanktionen

Für Verstöße gegen das MiLoG sind diverse Bußgeldtatbestände vorgesehen. So können für einen Verstoß gegen die zitierten Aufzeichnungspflichten bis zu 30 000 Euro Bußgeld fällig werden. Die Verletzung der eigenen Mindestlohnzahlungspflichten kann sogar mit bis zu 500 000 Euro zu Buche schlagen. Das letztgenannte Bußgeld kann aber auch gegen den Unternehmer verhängt werden, der Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang durch einen Unternehmer ausführen lässt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung des Auftrags den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Neben den Bußgeldern können Unternehmen vorübergehend auch von öffentlichen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträgen ausgeschlossen werden, wenn sie aufgrund von Verstößen gegen das MiLoG mit einem Bußgeld von mindestens 2 500 Euro belegt worden sind.

Zusammenfassung

Erstmalig gibt es einen flächendeckenden Mindestlohn in Deutschland. Das MiLoG enthält aber nicht nur für die Arbeitgeber, die bisher weniger als 8,50 Euro Stundenlohn gezahlt haben, sondern für alle Arbeitgeber eine Vielzahl relevanter Regelungen. Aufgrund dieser Tatsache sowie der schwerwiegenden Sanktionen, die das MiLoG vorsieht, kann nur jedem Arbeitgeber geraten sein, sich mit dem MiLoG eingehend zu befassen und seine Vorschriften zu befolgen.

Mit Spannung wird die unternehmerische Praxis auch die Entwicklung des Mindestlohns und die Beantwortung der offenen Fragen durch die Rechtsprechung verfolgen.

„Eine schrecklich nette **Familiengesellschaft“**

Streit zwischen Familiengesellschaftern vermeiden

Hubertus Leo, LL.M. | Rechtsanwalt
Dr. iur. Thorben Rein | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Leo Schmidt-Hollburg Witte & Frank Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Hamburg

„Familienunternehmen schlagen den Dax“, titelte die FAZ am 27.11.2014. Familienkontrollierte Unternehmen haben in der Tat eine überragende Bedeutung für Deutschland; sie erwirtschafteten 2010 laut IfM 47 % des Gesamtumsatzes aller Unternehmen und beschäftigten 55 % aller Arbeitnehmer.

Ein Streit zwischen Gesellschaftern wird oft dann besonders heftig, wenn sie Mitglieder einer Familie sind. „So erbittert wird nur in Familien gestritten“, meinte das Handelsblatt am 10.11.2014, als es über den Streit in der Familie Tönnies (Fleischkonzern) berichtete.

Dieser Beitrag beleuchtet kurz die Mittel im Gesellschafterstreit und zeigt dann bewährte Gestaltungen in Gesellschaftsverträgen der üblichen Rechtsformen (GmbH, GmbH & Co. KG) zu seiner Vermeidung.

I. Die Eskalation im Gesellschafterstreit

Zumeist entzündet sich ein Streit an einer Geschäftsentscheidung. Oft stehen Sachfragen im Vordergrund, mitunter will aber ein Mehrheitsgesellschafter einen unliebsamen Partner in die Schranken weisen oder ein Minderheitsgesellschafter eine Sperrminorität nutzen, um eigene Vorteile ohne Rücksicht auf das Unternehmensinteresse zu erzielen.

Wird ein Gesellschafter überstimmt, kann er die Wirksamkeit des Beschlusses gerichtlich überprüfen lassen, je nach Rechtsform und Klageziel durch Anfechtungs-, Nichtigkeits- oder Beschlussfeststellungsklage.

98 % der familienkontrollierten Unternehmen werden lt. IfM von den Inhabern geführt. Ein Streit unter Familiengesellschaftern betrifft daher regelmäßig auch die Geschäftsführung. Die Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers lässt sich gegen die Mehrheit nur bei Pflichtverletzungen oder aus anderen wichtigen Gründen durchsetzen. Hierbei kann die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zu den Mitgeschäftsführern ausreichend sein.

Im GmbH-Recht können Gesellschafter eine Sonderprüfung von Vorgängen der Geschäftsführung auf Kosten der Gesellschaft beschließen. Damit werden häufig Schadenersatzansprüche gegen die Geschäftsführung vorbereitet.

Schadenersatzansprüche kann ein Gesellschafter gegen Geschäftsführer und im Einzelfall auch gegen Gesellschafter für die Gesellschaft geltend machen.

In Auseinandersetzungen mit Mitgesellschaftern werden in letzter Zeit immer häufiger die Ermittlungsbehörden eingeschaltet. So kam es im Streit um die Gaffel-Brauerei zu einer umfangreichen kartellrechtlichen Untersuchung.

Schließlich kommen die Ausschließung eines Gesellschafters oder gar die Auflösung der Gesellschaft in Betracht, wegen ihrer einschneidenden Konsequenzen aber nur als „Ultima Ratio“.

II. Vorausschauende Vertragsgestaltung

1. Verfahren der Beschlussanfechtung

Zur Streitvermeidung sind klare Regeln und Fristen sinnvoll, wie ein Gesellschafter die Unwirksamkeit eines Gesellschafterbeschlusses geltend machen kann. Zumindest bei größerem Gesellschafterkreis empfiehlt sich auch in der Kommanditgesellschaft, dass solche Klagen gegen die Gesellschaft zu richten sind.

2. Eigenfinanzierung

Die Stimmung in Familiengesellschaften bleibt trotz latenter Unstimmigkeiten oft friedlich, solange es dem Familienunternehmen gut geht. Um Krisen und somit der Gefahr von Gesellschafterstreitigkeiten vorzubeugen, sollte der Gesellschaftsvertrag Regelungen zum Kapitalbedarf vorsehen. Dazu können Nachschusspflichten und die Bildung von Rücklagen gehören.

3. Die Auflösung von Pattsituationen

Ein dauerhaftes Patt kann in einer „radikalen“ Variante dadurch aufgelöst werden, dass ein Gesellschafter in einem formalisierten Verfahren die Anteile des anderen Gesellschafters kauft. Die Wirksamkeit einer solchen auch als „Russian Roulette“ bezeichneten Klausel hat jüngst das OLG Nürnberg bestätigt. Sie sieht vor, dass ein Gesellschafter in bestimmten Fällen seinem Mitgesellschafter ein Angebot zum Erwerb seiner Beteiligung unterbreiten kann. Der Angebotsempfänger hat dann nur die Möglichkeiten, entweder das Angebot anzunehmen oder seine Beteiligung zu dem vom Mitgesellschafter genannten Preis an diesen zu veräußern.

Eine solche vereinfachte Trennung ist bei Joint Ventures üblich. In traditionsreichen Familienunternehmen sollte dagegen die Streitschlichtung vor der Trennung stehen.

4. Gesellschaftsschiedsgericht

Im Gesellschaftsvertrag können die Gesellschafter die Schlichtung von Streitfragen einem ad hoc zusammengesetzten „Schiedsgericht“ oder sonstigen Schlichtungsgremium übertragen, das in einem streitigen Fall angerufen werden kann und dann einzelne Streitfragen entscheidet.

5. Übertragung von Beteiligungen

Die freie Übertragbarkeit von GmbH-Geschäftsanteilen lässt sich beschränken. Den Mitgesellschaftern bietet eine solche „Vinkulierung“ – neben Vorkaufsrechten und ähnlichen Gestaltungen – Schutz vor dem Eindringen unerwünschter Dritter in den Gesellschafterkreis. Bei wiederholter oder unberechtigter Verweigerung der Zustimmung kann dem verkaufswilligen Gesellschafter allerdings ein Austrittsrecht zustehen.

Ebenfalls der Abwehr des Einflusses Dritter dienen gesellschaftsvertragliche Bestimmungen zum ehelichen Güterstand, mit denen die Beteiligung vor den Auswirkungen einer Scheidung geschützt werden soll.

Per Gesellschaftsvertrag können die Gesellschafter die Rechtsnachfolge im Todesfall einschränken. Üblich ist es, nur bestimmte oder eine begrenzte Zahl von Erben zuzulassen. Gerade hier und bei Abfindungsregeln ist auch das Steuerrecht zu beachten.

6. Kündigung, Ausschließung

Die Befugnis eines Gesellschafters, die Gesellschaft – mit der Folge seines Ausscheidens gegen Abfindung – zu kündigen, sollte sowohl in der Kommanditgesellschaft als auch (als Austrittsrecht) in der GmbH möglichst genau geregelt werden. Rechtlich sind der Beschränkung von Kündigung und Abfindung allerdings Grenzen gesetzt. Umgekehrt sollte der Gesellschaftsvertrag die Ausschließung eines Gesellschafters aus wichtigem Grund (und in der GmbH die Einziehung seiner Geschäftsanteile) durch Gesellschafterbeschluss zulassen.

7. Geschäftsführer

Gerade wenn ein Familienstamm Geschäftsführer stellen darf, sind Bestellung und Amtsbeendigung klar zu regeln. Ein Geschäftsführer kann entweder auf Vorschlag des Familiengesellschafters gewählt oder von diesem einseitig entsandt werden. Für die Beendigung des Amts ist insbesondere der „wichtige Grund“ zu definieren, da in solchen Fällen der betroffene Gesellschafter-Geschäftsführer und bestimmte nahestehende Gesellschafter kein Stimmrecht haben.

8. Beirat

Um Pattsituationen und sonstige Blockaden unter den Gesellschaftern zu vermeiden oder zu lösen, ist in vielen Fällen ein Beirat oder ein ähnliches Gesellschaftsorgan das richtige Mittel. Bis auf wenige, zwingend den Gesellschaftern vorbehaltene Befugnisse besteht bei der nicht mitbestimmten GmbH und der GmbH & Co. KG Gestaltungsfreiheit, einem freiwilligen Beirat Aufgaben und Rechte – von der reinen Beratung über die laufende Kontrolle bis zur Personalkompetenz – zuzuweisen. Gerade wenn der Gesellschafterkreis über die Zeit groß und heterogen geworden ist, bietet sich ein mit aktiven und kompetenten Gesellschaftern besetztes Gremium an. Stets ist zu überlegen, ob ein Teil der Sitze in diesem Organ zwingend Außenstehenden vorbehalten wird: Fachleuten oder Vertretern von Banken oder sonstigen wichtigen Geschäftspartnern. Von diesen ist im Falle eines Gesellschafterstreits zu erwarten, dass sie ohne Emotionen im Sinne des Familienunternehmens entscheiden.

9. Verschwiegenheit, Wettbewerb

Die Pflicht der Gesellschafter zur Verschwiegenheit wird selten genau geregelt. Sinnvoll sind Klauseln, die sowohl den sachlichen und zeitlichen Umfang der Verschwiegenheitspflicht als auch die Ausnahmen ausdrücklich bestimmen und Sanktionen – von der Schadensersatzpflicht über Vertragsstrafen bis zur Ausschließung – festlegen.

Noch wichtiger sind genaue Regeln zum Verbot konkurrierender Tätigkeiten oder Beteiligungen, wobei der Gestaltungsfreiheit gesetzliche Grenzen gesetzt sind.

10. Schlichtung

Der Gesellschaftsvertrag kann ein Schlichtungsverfahren vorsehen, um eine einvernehmliche Lösung schon vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu finden. Als Schlichter kommen der ständige Beirat oder ad hoc von den Streitparteien benannte Dritte in Betracht.

11. Schiedsverfahren

Schließlich kann generell das Schiedsverfahren für streitige Auseinandersetzungen anstelle der Zivilgerichte vereinbart werden. Sein Vorteil ist vor allem, dass es die gerade in Familienangelegenheiten unerwünschte Öffentlichkeit vermeidet.

12. Besonderheit bei der Änderung bestehender Verträge

Eine besondere Herausforderung für die Gesellschafter und ihre Berater ist die Anpassung schon seit Langem geltender Gesellschaftsverträge eines Unternehmens mit großem Gesellschafterkreis. Hierbei stellt sich häufig heraus, dass unzeitgemäße Klauseln das Ergebnis mühsamer Kompromisse in der Vergangenheit sind, deren Änderung auf Widerstand der damals schon beteiligten Gesellschafter oder ihrer Nachfahren trifft. Hilfreich ist eine sorgfältige Begründung der Änderungsvorschläge möglichst weit im Vorfeld der Beschlussfassung.

INFO

Über die Rufschädigung hinaus kann ein Streit für Gesellschafter und das Familienunternehmen existenzbedrohend werden. Bricht ein Streit einmal aus, eskaliert er oft schnell. Gesellschafter-Geschäftsführer stehen vor neuen juristischen Fragen, die erhebliche Fallstricke enthalten. Der „Hausjurist“ kann wegen eines Interessenkonflikts häufig keine Streitpartei vertreten. Die sorgfältige und genaue Fassung des Gesellschaftsvertrags hilft, diese Streitigkeiten zu vermeiden oder beizulegen.

Shoot-out on the **Plantation**

Konfliktlösungsmechanismen in Equity Joint Ventures

Dr. iur. Edzard A. Schmidt-Jortzig | Rechtsanwalt | Schmidt-Jortzig Petersen Penzlin Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft, Hamburg

Im globalisierten Wirtschaftsleben sind Unternehmenskooperationen, etwa zur Erschließung neuer Märkte oder der Teilung von Risiken, nach wie vor beliebt. Erfolgt dies nicht durch vertragliche Vereinbarung, sondern durch die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens (Equity Joint Venture), ergeben sich durch die gesellschaftsrechtlich vermittelte Bindung erhöhte Risiken. Das gilt insbesondere in Fällen tief greifender Meinungsverschiedenheiten der Joint-Venture (JV)-Partner, die ohne entsprechende vertragliche Gestaltungen leicht zu erheblichen wirtschaftlichen Misserfolgen führen können. Um solchen Gefahren rechtzeitig zu begegnen, sollten etwaige Konflikte antizipiert und entweder im Gesellschaftsvertrag der JV-Gesellschaft oder in einer Gesellschaftervereinbarung geregelt werden.

1. Definition von Deadlocks

Ausbalancierte Machtstrukturen im Equity Joint Venture bergen das Risiko von Blockaden, die oftmals eine systembedingte Überlegenheit des passiven JV-Partners schaffen und negative Anreize für geschäftliches Engagement bilden. Auf Gesellschafterebene kann dies durch paritätische Beteiligungsstrukturen („50/50-Joint-Venture“) sowie gesetzlich oder vertraglich festgelegte qualifizierte Mehrheitserfordernisse geschehen, in der Geschäftsführung etwa durch interne Abstimmungserfordernisse oder die Vereinbarung einer gemeinschaftlichen Vertretungsbefugnis, wenn jeder JV-Partner einen Geschäftsführer stellt.

Um eine Überbeanspruchung von Konfliktlösungsmechanismen zu vermeiden, sollten nur erhebliche Fälle als sog. Deadlocks festgelegt werden. Neben den obligatorischen Verhinderungen von Beschlussfassungen in Gesellschafterversammlung oder in der Geschäftsführung bei bestimmten Gegenständen kommen z. B. der ergebnislose Verlauf von Verhandlungen zwischen den Mitgliedern des blockierten Organs und/oder den Geschäftsführern der JV-Partner in Betracht. Erst mit dem Eintritt eines so definierten Deadlocks greifen die nachfolgenden Konfliktlösungsmechanismen ein.

2. Konfliktlösungen im Rahmen des Joint Ventures

Vorzugswürdig erscheinen zunächst Konfliktlösungsmechanismen innerhalb des Joint Ventures, die den Bestand des Gemeinschaftsunternehmens nicht infrage stellen, sondern allenfalls bis zur Lösung der Streitfrage eine gewisse Verzögerung im Geschäftsablauf hervorrufen.

Verzichten die Partner auf spezielle Regelungen und vertrauen darauf, dass der mit einer Blockadesituation verbundene wirtschaftliche Druck einen faktischen Einigungszwang bewirkt, wird dies als Ad-hoc-Lösung bezeichnet. Hierbei handelt es sich um das denkbar einfachste Verfahren, allerdings mit unkalkulierbarer Verfahrensdauer und recht zweifelhaften Erfolgsaussichten.

Eine Erweiterung stellt die sog. schematische Einigung dar, bei der bestimmte Konflikte antizipiert und eine Einigung fingiert wird. So könnte für den Fall, dass keine abweichende Regelung getroffen wird, z. B. eine jährliche Thesaurierung (oder Ausschüttung) der Gewinne vereinbart werden.

Da solche Lösungen aber nur für eine begrenzte Anzahl von Situationen zur Verfügung stehen und im Zweifel nicht im Vorhinein absehbar ist, ob die vorausgesehene Konfliktlösung im dann bestehenden Kontext sachgerecht ist, haben sie oftmals suboptimale Ergebnisse zur Folge, die bei substanziellen Fehleinschätzungen die Folgen einer Blockade im Einzelfall sogar übertreffen können. Wie bei der Ad-hoc-Lösung handelt es sich jedoch prinzipiell um ein unaufwendiges Verfahren, welches ggf. in Kombination mit anderen Konfliktlösungsmechanismen zumindest in bestimmten klar vorhersehbaren Situationen angewendet werden kann. Flexibler ist das Swing-Man-Verfahren; hierbei handelt es sich um ein beschleunigtes Schiedsverfahren, bei dem die JV-Partner vorab einen (oder mehrere) Dritte als Schiedsrichter, z. B. als ständigen Beirat, bestimmen.

Fotos: panthermedia/Norbert Buchholz, Christos Georghiou

Der Swing Man bekommt im Konfliktfall Entscheidungsvorschläge beider JV-Partner vorgelegt. Je nach Vereinbarung (1.) entscheidet der Swing Man nach eigenem Ermessen unter Berücksichtigung der Vorschläge, (2.) wählt einen der beiden Vorschläge aus (Baseball Arbitration) oder (3.) entscheidet zunächst nach eigenem Ermessen ohne Kenntnis der Vorschläge, wobei der dem Schiedsspruch am nächsten kommende Vorschlag gewinnt. Im Gegensatz zum Swing-Man-Verfahren, das sich eher für einfache und klar umrissene Streitfragen eignet, dient das reguläre Schiedsverfahren der Beilegung komplexerer Konfliktfälle. In diesem zeit- und kostenaufwendigen Verfahren können komplexe Sachverhalte umfassend aufgearbeitet und ggf. auch unter Hinzuziehung von Sachverständigen gewürdigt werden.

3. Konfliktlösung durch Beendigung des Joint Ventures

Lässt sich eine Einigung im Rahmen des Joint Ventures nicht erreichen, kommt dessen Beendigung in Betracht. Dies kann zunächst freiwillig durch einen der beiden Partner erfolgen. Je nach den Regelungen im Gesellschaftsvertrag sind hier entweder ein Ausscheiden (z. B. durch Einziehung) nach ordentlicher Kündigung oder eine Anteilsveräußerung an den anderen JV-Partner bzw. einen Dritten denkbar. Dies setzt aber stets ein Nach- bzw. Aufgeben eines JV-Partners voraus. Sollen dessen Anteile veräußert werden, ist regelmäßig die Zustimmung des anderen Partners erforderlich, zudem erschwert die spezifische Ausrichtung des Joint Ventures oftmals die Suche nach einem Käufer.

Bei der gemeinschaftlichen Beendigung durch beide Partner stehen etwa Abspaltung, Aufspaltung, Ausgliederung oder als Maßnahme mit Einzelrechtsnachfolge die Realteilung zur Verfügung. Bei all diesen Vorgängen ist indes ein Einvernehmen der JV-Partner über die Aufteilung der Wirtschaftsgüter erforderlich.

Denkbar sind auch Auflösung und Liquidation sowie eine gemeinsame Veräußerung sämtlicher Geschäftsanteile an einen Dritten (Trade Sale). Bei allen Maßnahmen sollten steuerliche Belastungen, z. B. durch die Auflösung stiller Reserven, im Auge behalten werden; zudem ist bei der Liquidation vor der Vermögensverteilung das gesetzlich vorgesehene Sperrjahr zu beachten.

Beim Forced Sale hingegen kann im Konfliktfall jeder JV-Partner die gemeinsame Veräußerung erzwingen, wobei diese üblicherweise in einem Bieterverfahren stattfindet; ob die JV-Partner daran teilnehmen können, obliegt der Parteivereinbarung. Der Forced Sale bietet zwar eine ausgewogene Lösung, allerdings ergeben sich wegen der unwiederbringlichen Beendigung der Partnerschaft hohe Ausübungshürden.

Zwischen den JV-Partnern kann die Konfliktlösung auch durch Put-(Veräußerungs-) und/oder Call-(Erwerbs-) Optionen erfolgen. Die einseitige Einräumung solcher Optionen (ein JV-Partner erhält eine Call-, der andere eine Put-Option) dürfte zumindest bei 50/50-Joint-Ventures kaum interessengerecht sein. Erhalten beide JV-Partner „gekreuzte“ Put- und Call-Optionen, birgt dies das Risiko eines Wettrennens, da der zuerst Ausübende im Vorteil ist. Dies kann zu einer vorschnellen Optionsausübung führen, obwohl objektiv noch eine Streitbeilegung möglich wäre.

Alternativ kann das Russian-Roulette- oder Standard-Buy-Sell-Verfahren herangezogen werden, bei dem gestufte Put- und Call-Optionen vergeben werden. Dabei bietet ein JV-Partner auf die Beteiligung des anderen oder offeriert den eigenen Anteil. Der andere kann das Angebot entweder annehmen oder die gleiche Option für den jeweils anderen Anteil zum selben Betrag ausüben. Dieses bietet eine einfache und gerechte Preisfindung ohne Bewertungsverfahren, bevorzugt aber den finanzkräftigeren JV-Partner.

Eine Variante dazu bildet der Texan-Shoot-out, bei dem ein JV-Partner auf den Anteil des anderen bietet. Dieser kann das Angebot annehmen oder durch ein eigenes Gegenangebot den Anteil des ersten JV-Partners überbieten. In letzterem Fall beginnt ein sog. Blind-Auction-Verfahren, bei dem beide Partner verdeckte Angebote gegenüber einem neutralen Dritten abgeben; das höhere oder – bei entsprechend vereinbarten weiteren Geboten – das letzte Angebot gewinnt.

FAZIT

Jedes Equity Joint Venture birgt wegen der gesellschaftsrechtlichen Bindungen erhöhte strukturelle Risiken in Konfliktfällen. In der Praxis haben sich für diese Fälle verschiedene Lösungsmechanismen bewährt, die im Falle von Deadlocks zu praktikablen, interessengerechten Lösungen führen können. Von den teilweise etwas martialisch anmutenden Bezeichnungen sollte man sich dabei nicht abschrecken lassen!

Die **Haftung** der **Geschäftsleiter** oder „Wer muss was beweisen?“

Oliver Förster, LL.M. (UC Hastings) | Attorney-at-Law (California, USA)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Steuerrecht
HUTH DIETRICH HAHN Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Hamburg

Der seit einigen Jahren bestehende Trend, Geschäftsleiter wegen (vermeintlicher) Pflichtverletzungen auf Ersatz von Schäden des Unternehmens in Anspruch zu nehmen, hält unvermindert an. Lag der Fokus zunächst noch auf Vorständen börsennotierter Gesellschaften, hat die Regress- und Klagewelle zwischenzeitlich den Mittelstand erreicht. Dabei wird zunehmend versucht, die für den Geschäftsleiter nachteilige Beweislastverteilung auszunutzen.

Die Haftung von Geschäftsleitern ist in den letzten Jahren mit aller Macht auf die Agenda gerückt. Schnell stellt sich dann die Frage, wer im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung was zu beweisen hat. Die Regelungen der Beweislastverteilung können entscheidend sein für die Erfolgsaussichten der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, aber auch für deren Abwehr.

Das deutsche Recht operiert insoweit mit einer Beweislastumkehr, die dem jeweiligen Geschäftsleiter eine erhebliche Last aufbürdet. Grundsätzlich gilt: Die den Schadensersatz beanspruchende Gesellschaft trifft die Darlegungs- und Beweislast für (1.) den Schaden, (2.) das (möglicherweise) pflichtwidrige Geschäftsleiterverhalten, und (3.) den Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und dem vorgeworfenen Verhalten. Den Geschäftsleiter trifft indes seinerseits die Darlegungs- und Beweislast für (1.) die Pflichtgemäßheit seines Verhaltens, (2.) ein fehlendes Verschulden sowie ggf. dafür, dass der Schaden auch bei (3.) sorgfaltspflichtgemäßem Alternativverhalten eingetreten wäre.

Die Gesellschaft hat demnach lediglich ein schadenstiftendes Verhalten des Geschäftsleiters darzulegen und zu beweisen, welches sich als „möglicherweise“ pflichtwidrig darstellt. Hat die Gesellschaft dies dargetan, muss der Geschäftsleiter Anhaltspunkte dafür vortragen und beweisen, dass er seinen Pflichten genügt hat. Dies ist insbesondere für den aus der Gesellschaft bereits ausgeschiedenen Geschäftsleiter mehr als schwierig. Denn dem Geschäftsleiter ist es verwehrt, anlässlich seines Ausscheidens Unterlagen der Gesellschaft mitzunehmen bzw. für sich zu kopieren. Ihm wird lediglich ein Recht zur Einsicht von Unterlagen zugebilligt, was ihm aber wenig hilft, wenn er sich nicht mehr an konkrete Unterlagen erinnert, ihm diese Unterlagen eventuell gar nicht bekannt geworden oder die Unterlagen (angeblich) nicht mehr auffindbar sind. In diesen Fällen kann die Darlegungs- und Beweislastverteilung dazu führen, dass der Geschäftsleiter auf Schadensersatz haftet – und zwar alleine deshalb, weil ihm Unterlagen fehlen!

Anders verhält es sich indes bei der Beweislast für den Schaden und den Kausalzusammenhang zwischen Schaden und dem als pflichtwidrig vorgeworfenen Verhalten. Insofern trifft die Gesellschaft die Beweislast. Sie hat den Eintritt und die Höhe des Schadens sowie den Kausalzusammenhang darzulegen und zu beweisen. Dabei gelten die allgemeinen Grundsätze des deutschen Zivilrechts. Dies kann sich indes wieder zum Nachteil für den Geschäftsleiter entwickeln. Denn das deutsche Zivilrecht kennt grundsätzlich keine Schadensteilung. Ist demnach der Geschäftsleiter zum Schadensersatz verpflichtet, hat er für den vollen Schaden einzustehen, und zwar selbst dann, wenn der Schaden mehrere Hundert Millionen Euro ausmacht.

Die für den Geschäftsleiter ungünstige Verteilung der Beweislast wird schlussendlich auch daran deutlich, dass die Gesellschaft vor Gericht in den Genuss der Darlegungs- und Beweiserleichterung des § 287 Zivilprozessordnung (ZPO) kommt, wonach nicht der volle Strengbeweis zu führen ist, sondern der Vortrag und der Beweis der für eine Schadensschätzung hinreichenden Anhaltspunkte ausreicht. Der Geschäftsführer indes hat den Strengbeweis für seine Behauptungen zu führen.

Nach alledem müsste einem Geschäftsleiter eigentlich angeraten werden, zumindest die wesentlichen Geschäftsvorfälle ausführlich für sich zu dokumentieren. Ist er erstmal aus seinem Amt ausgeschieden, hat er keinen Zugriff mehr auf Geschäftsunterlagen. Dies zeigt, dass mit ungleichen Waffen gekämpft wird. Gleichwohl hat der Gesetzgeber dem Geschäftsleiter noch nicht das Recht eingeräumt, Unterlagen zu kopieren. Die Praxis scheint hier gelegentlich weiter zu sein. Wer könnte dies den Geschäftsleitern bei der vorstehend dargestellten Beweislastverteilung auch verübeln?

Führungskultur als Erfolgsfaktor

Die großen 4 „V“

Wenn die Geschäftsidee in Ordnung ist – und das ist ja in den meisten Unternehmen der Fall –, ist die Frage der Führungskultur im Unternehmen, die sich auch in der tatsächlich gelebten Führungsqualität ausdrückt, einer der entscheidendsten Einflussfaktoren für den langfristigen Unternehmenserfolg – ideell und materiell!

Es ist die Herausforderung auf dem Weg zu einer hohen Führungskultur, dass es nicht nur auf die Führungsqualität auf den obersten Ebenen ankommt, sondern insbesondere auch auf die Führungsqualität der Basisführungsebene, das ist die hierarchisch unterste Führungsebene, dort werden nämlich 90 % aller Mitarbeiter geführt. Und das, was bei den Mitarbeitern ankommt, das wirkt und strahlt aus – so oder so.

Deshalb ist es so wichtig, bei der Besetzung von Führungspositionen nicht nur auf Sach- und Fachkompetenz zu achten, sondern insbesondere auf Führungskompetenz. Die ist übrigens nicht angeboren, sondern ist glücklicherweise trainierbar. Wobei der Wille zu guter Führungsarbeit genauso vorhanden sein muss wie bestimmte charakterliche Voraussetzungen. Egomanen und rücksichtslose Rambo-Typen sind genauso ungeeignet wie Konflikt-Vermeider und Harmonie-Süchtige. Es haben sich vier Grundanforderungen an erstklassige Führungskräfte herausgestellt: die großen 4 „V“.

Verantwortlichkeit

Die Bereitschaft, bedingungslos Verantwortung zu übernehmen für die qualitativen und quantitativen Auswirkungen und Ergebnisse des eigenen Führungsbereiches. Im Erfolgsfall ist das klar und wird gerne dargestellt. Aber eben auch bei Misserfolg. Und zwar unabhängig von der Schuldfrage. Gute Führungskräfte übernehmen – bedingungslos – Verantwortung jenseits von Schuld.

Vertrauen

Der vielleicht größte Treiber für Spitzenleistung ist Vertrauen. Ein gesundes Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und dann Vertrauen in die Mitarbeiter. Diese wachsen in ihrer Leistung über sich selbst hinaus, wenn sie deutlich das Vertrauen ihrer Führungskraft spüren. Das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter steigern, das gelingt durch Wertschätzung und Respekt, angemessenes Äußern von Anerkennung und Kritik.

Wer so führt, erhält im Gegenzug das Vertrauen der Mitarbeiter. Und in einer solchen Vertrauenskultur entsteht dann Champions-League-Niveau.

Auch Kontrolle ist Teil einer Vertrauenskultur. Sinnvolle Kontrollen sind Erfolgskontrollen. Die Führungskraft überzeugt sich davon, dass Aufgaben absprachegemäß erledigt sowie verabredete Ziele erreicht wurden und dass Spielregeln eingehalten werden. Das erwarten Mitarbeiter auch. Negative Kontrollen bauen auf Misstrauen auf und das spüren die Mitarbeiter deutlich.

Verbindlichkeit

Jetzt kommt Härte ins Spiel. Absprachen prinzipiell einhalten (Wer macht was bis wann), Ziele konsequent verfolgen, Einhaltung von Spielregeln durchsetzen, Auseinandersetzung bei Zielverfehlung und Spielregelverstoß führen und nicht durchwinken. Zusagen, ein gegebenes Wort grundsätzlich einhalten (Handschlag!).

Nahezu alle Unternehmen haben beim Thema „Verbindlichkeit“ deutlich Steigerungspotenzial. Es ist erfahrungsgemäß der schnellste Weg, um Ergebnisse und Stimmung im Unternehmen zu verbessern. Es macht einfach Spaß, verbindlich zusammenzuarbeiten. Weil es Erfolg bringt.

Vorbild

Eine richtig verstandene Vorbildfunktion ist für Führungskräfte unverzichtbar. Vorbild heißt nicht, ich muss alles besser können als meine Mitarbeiter. Vorbild heißt auch nicht, alle müssen so sein wie ich.

Vorbild heißt, wir haben hier Spielregeln und ich bin der Erste, der sich daran hält. Zurecht gibt es in Unternehmen teilweise unterschiedliche Spielregeln für Führungskräfte und Mitarbeiter. Es gibt aber in jedem Unternehmen Spielregeln, die gelten für alle. Auch für den Chef. Und wenn Chefs glauben, für sie gelte das nicht („Ich bin schließlich hier der Chef!“), dann sind das Führungskräfte, die Chef spielen, es aber nicht sind. Das ist eine Form von Machtmissbrauch und extrem schädlich für die Führungskultur.

Frank Breckwoldt
Unternehmer und Vorsitzender des Stiftungsvorstands Club of Hamburg®

FAZIT

Führungskräfte, die ihrer Vorbildfunktion angemessen gerecht werden, generieren eine gesunde Leistungsatmosphäre.

Foto: panthermedia/fraenks

Vererben und Verschenken

Möglichkeiten zur Reduzierung der Erbschaft- und Schenkungsteuer

Klaus Dieter Schäfer | Steuerberater, Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)
Tim Wöhler | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
Dierkes Partner Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte, Hamburg

Irgendwann stellt sich jeder die Frage, was nach dem eigenen Tod mit seinem Vermögen geschehen soll. Neben die vorrangige Frage, wer welches Vermögen erhält, tritt regelmäßig der Wunsch, einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten, ein Höchstmaß an individueller Regelung zu ermöglichen, den eigenen Lebensabend finanziell abzusichern und die Steuerbelastung der Nachfolger für das bereits versteuerte Vermögen zu minimieren. Eine diesen Zielen gerecht werdende Gestaltung wird nur erreicht, wenn die enge Verzahnung von Zivil- und Steuerrecht berücksichtigt wird. Unabhängig von der vielfach diskutierten Behandlung von Betriebsvermögen bietet das geltende Recht hierzu einige Möglichkeiten.

Übertragen des Familienheims

Eine Möglichkeit, Vermögen ohne jegliche schenkungsteuerliche Belastung zu übertragen, besteht in der Zuwendung eines Familienheims (Haus oder Wohnung, in dem bzw. in der sich der Mittelpunkt des familiären Lebens befindet) zwischen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartnern zu Lebzeiten. Durch eine solche Übertragung kann nicht nur der Ehegatte eine schenkungsteuerfreie Zuwendung erhalten. Bei gemeinsamen Kindern ist damit auch die Möglichkeit eröffnet, auf Ebene der Eltern Vermögen so zu verteilen, dass bei Versterben eines Elternteils eine Doppelbelastung mit Erbschaftsteuer vermieden werden kann. Im Gegensatz zu der Befreiung für das Familienheim im Erbfall ist bei einer Schenkung zu Lebzeiten gesetzlich keine Behaltensfrist vorgesehen. Daher kann es auch aus diesem Grund interessant sein, das Familienheim bereits zu Lebzeiten auf den Ehegatten bzw. den eingetragenen Lebenspartner zu übertragen.

Vorbehalten von Nutzungsrechten

Um bereits heute Vermögen in die nächsten Generationen zu übertragen und gleichzeitig die eigene finanzielle Versorgung sicherzustellen, sind Zuwendungen unter Nutzungsvorbehalt (z. B. eines Nießbrauchs) möglich. Bei diesen Zuwendungen wird Vermögenssubstanz übertragen; der Übertragende behält sich jedoch die Nutzungen oder Erträge an dem zugewendeten Vermögen bis zu seinem Tod vor. Außerdem wird der Wert des Nutzungsrechts vom Wert des übertragenen Vermögens abgezogen, sodass eine deutlich geringere Bereicherung des Beschenkten eintritt. **Beispiel**: Vater schenkt seinem Sohn ein nicht zu Wohnzwecken vermietetes Grundstück im Wert von 600 000 Euro. Der Kapitalwert des Nießbrauchs beträgt z. B. 200 000 Euro und wird wie eine Schuld hiervon abgezogen. Von der verbleibenden Bereicherung von 400 000 Euro wird der persönliche Freibetrag des Sohnes von 400 000 Euro abgezogen. Es tritt keine steuerpflichtige Bereicherung ein. Ohne Vorbehalt des Nießbrauchs wäre der Sohn um 600 000 Euro bereichert und könnte lediglich seinen Freibetrag von 400 000 Euro abziehen. Er müsste 200 000 Euro mit 11 % versteuern und 22 000 Euro Schenkungsteuer zahlen.

Kettenschenkungen

Bei Zuwendungen zwischen zwei Personen, die den persönlichen Freibetrag übersteigen, kann überlegt werden, ob unter Einschalten einer dritten Person eine Optimierung der Übertragung durch Ausschöpfen mehrerer persönlicher Freibeträge erfolgen kann. So kann z. B. ein Ehegatte dem gemeinsamen Kind Vermögen in Höhe des persönlichen Freibetrags zuwenden und Vermögen in gleicher Höhe seinem Ehegatten übertragen, der dieses dann ebenfalls an das gemeinsame Kind weiter überträgt. Das Kind kann auf diesem Weg den für Kinder geltenden Freibetrag zweimal geltend machen. **Beispiel**: Vater schenkt seiner Ehefrau und der gemeinsamen Tochter jeweils 400 000 Euro. Anschließend schenkt die Ehefrau der Tochter aus freien Stücken ebenfalls 400 000 Euro. Die Tochter hat insgesamt 800 000 Euro erhalten. Alle Schenkungen sind steuerfrei. Hätte der Vater seiner Tochter 800 000 Euro geschenkt, so hätte die Tochter nur hiervon ihren persönlichen Freibetrag von 400 000 Euro abziehen können. Die verbleibenden 400 000 Euro hätte sie mit 15 % versteuern müssen. Dieser Weg hätte 60 000 Euro Schenkungsteuer gekostet. Unter bestimmten Voraussetzungen kann es also zur Ausnutzung der persönlichen Freibeträge innerhalb der Familie sinnvoll sein, Schenkungen nicht direkt an einen Begünstigten auszuführen, sondern über eine Kette von Schenkungen. Die Anerkennung einer solchen Kettenschenkung durch Finanzverwaltung und Rechtsprechung ist jedoch an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen geknüpft, u. a. daran, dass die eingeschaltete Durchgangsperson eine eigene Dispositionsbefugnis über das zunächst ihr zugewendete Vermögen besitzt.

FAZIT

Es gibt für keinen Fall eine Standardempfehlung, wie Erbschaft-/Schenkungsteuer vermieden oder reduziert werden kann. Zuerst müssen die Wünsche und Ziele des Zuwendenden beachtet werden. Sind diese jedoch klar und sind auch andere wichtige Bereiche (z. B. Familien- und Gesellschaftsrecht, andere Steuerarten, Liquidität, Rendite, Familienfrieden) berücksichtigt, sind häufig Gestaltungen möglich, die das Vermögen auf die nachfolgenden Generationen übergehen lassen, den Lebensabend des Zuwendenden finanziell absichern und dabei die Steuerlast minimieren.

Foto: panthermedia/Christine Müller

Schiedsklausel im internationalen Vertrag?

Ja oder nein?

Dr. iur. Niklas Mirbach | Rechtsanwalt
HUTH DIETRICH HAHN Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Hamburg

In internationalen Verträgen sind Schiedsklauseln mittlerweile Standard geworden. Dabei handelt es sich nicht nur um Anlagenbauverträge sondern bspw. auch um Vertriebs-, Lizenz- und Kaufverträge, die von Mittelständlern als Tagesgeschäft ohne Einholung von Rechtsrat abgeschlossen werden. Gleichwohl sollte jedes Unternehmen, bevor es in ein Vertragsmuster eine Schiedsklausel einfügt oder einen Vertrag mit einer solchen abschließt, die Klausel vorher auf deren Auswirkungen hin prüfen und gleichzeitig das eigene Vertragsmanagement entsprechend anpassen.

Ein Schiedsverfahren ist ein privates Gerichtsverfahren unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte. In Deutschland ist wie in fast allen Prozessordnungen die Durchführung derartiger Verfahren alternativ zur staatlichen Gerichtsbarkeit erlaubt, es sei denn, die Parteien können den Rechtsstreit nicht privatautonom durch einen Vergleich abschließen. Daher sind nach deutschem Recht bspw. Zahlungsansprüche schiedsfähig, aber Streitigkeiten über die Nichtigkeit von Patenten oder über den Bestand eines Wohnraummietverhältnisses nicht.

Für Schiedsverfahren wird angeführt, dass hier ein Sachkundiger rasch und preiswert entscheidet. Viele Parteien, die zum ersten Mal ein internationales Schiedsverfahren durchlaufen, sind ernüchtert, denn die Verfahren sind nicht von kürzerer Dauer und auch nicht preiswerter. Zu berücksichtigen ist, dass es bei internationalen Schiedsverfahren üblich ist, dass es keine Begrenzung der erstattungsfähigen Rechtsanwaltskosten gibt. Wenn auch Kosten und Schnelligkeit nicht zwangsläufig dafür sprechen, gibt es dennoch gute Gründe für den Abschluss einer Schiedsvereinbarung. Neben der Vertraulichkeit (Schiedsverfahren sind nicht öffentlich) und einer vertrauten Sprache (i. d. R. englisch) ist eine Schiedsklausel immer dann eine Alternative, wenn der Vertragspartner im außereuropäischen Ausland sitzt. Da das New Yorker Übereinkommen in weiten Teilen der Welt gilt – immerhin sind über 140 Länder beigetreten –, ist eine einheitliche Vollstreckung möglich. Nach Art. V des NYÜ kann die Vollstreckung nur verweigert werden, wenn (a) keine wirksame Vereinbarung existiert, (b) kein ausreichendes rechtliches Gehör gewährt wurde, (c) der Schiedsspruch über die Grenzen der Vereinbarung hinausgeht, (d) das vertragliche schiedsgerichtliche Verfahren nicht eingehalten wurde, (e) der Schiedsspruch in dem Land, in dem er ergangen ist, bereits aufgehoben wurde oder (f) der Schiedsspruch gegen wesentliche Grundsätze des Rechts in dem Vollstreckungsstaat verstößt.

Gegen die Aufnahme einer Schiedsklausel in den Vertrag kann sprechen, wenn u. U. Dritte, etwa Subunternehmer, in ein laufendes Verfahren einzubeziehen wären. Dies ist zwar mittlerweile in einigen Schiedsordnungen vorgesehen, allerdings ist deren Einbeziehung nur mit deren Zustimmung möglich. Zu bedenken ist ferner, dass es in Schiedsverfahren selten eine 100-%-Entscheidung für eine Partei gibt, was natürlich auch ein Vorteil sein kann.

Wenn man sich nun für die Aufnahme einer Schiedsklausel entscheidet, sollte geprüft werden, welchen Schiedsort und welche Schiedsordnung man wählt. Der Schiedsort regelt nicht den Verhandlungsort, sondern welche staatlichen Gerichte über den Bestand des Schiedsspruches entscheiden können. Die Schiedsordnung hingegen stellt die Verfahrensregeln. Bei der Entscheidung sollte beachtet werden, dass man nicht von einer angloamerikanischen „Discovery“ überrascht wird; jedenfalls ist das eigene Vertragsmanagement hieraufhin anzupassen.

FAZIT

Das Fazit lautet also, jeder sollte sich bei einem Vertragsabschluss genau überlegen, ob und wenn ja, zu welchen Bedingungen ein internationales Schiedsverfahren erstrebenswert ist.

Aktuelles zum **umsatzsteuerlichen Reverse Charge**

insbesondere bei Leistungsbeziehungen mit öffentlichen Unternehmen

Marc Tepfer, LL.M. | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN | Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Hamburg

Nach der Grundregel des deutschen Umsatzsteuerrechts schuldet der Unternehmer, der eine Leistung ausführt, die Umsatzsteuer und hat diese an das Finanzamt abzuführen. Nur in Ausnahmefällen schuldet der Leistungsempfänger die Umsatzsteuer nach § 13a UStG. Eine Ausnahme ist das sog. Reverse-Charge-Verfahren (Umkehr der Steuerschuldnerschaft) nach § 13b UStG. In § 13b UStG hat der Gesetzgeber Sachverhalte geregelt, die besonders für Umsatzsteuerverkürzungen und -hinterziehungen anfällig sind.

Erfüllt eine Leistung die Voraussetzungen des Reverse-Charge-Verfahrens nach § 13b UStG, so schuldet ausnahmsweise der Leistungsempfänger die Umsatzsteuer, wenn dieser ein Unternehmer oder ggf. eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist. Dies gilt selbst dann, wenn die Leistungen für den nichtunternehmerischen bzw. hoheitlichen Bereich bezogen werden.

Die Umsatzsteuer entsteht in diesen Fällen abweichend von § 13 UStG mit Ausstellung der Rechnung und nicht bereits mit Ausführung der Leistung, spätestens jedoch mit dem Ablauf des der Ausführung der Leistung folgenden Kalendermonats, § 13b Abs. 2 UStG. Wird dagegen das Entgelt vereinnahmt (Anzahlung), bevor die Leistung ausgeführt worden ist, entsteht die Steuer mit Ablauf des Voranmeldungszeitraums, in dem das Entgelt vereinnahmt worden ist, § 13b Abs. 4 S. 2 UStG. Der Zeitpunkt der Ausstellung der Rechnung ist in diesem Fall unbeachtlich.

Für Zwecke der Betrugsbekämpfung ist der Katalog des § 13b UStG im Zuge des Kroatienanpassungsgesetzes mit Wirkung zum 01.10.2014 teilweise überarbeitet und erweitert worden.

Neuerungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Neuerungen hinsichtlich der Umkehr der Steuerschuldnerschaft dargestellt.

1. Umkehr der Steuerschuldnerschaft bei Bauleistungen

Die Neuregelung der Umkehr der Steuerschuldnerschaft in § 13b Abs. 5 UStG für Bauleistungen wurde aufgrund aktueller Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes erforderlich (BFH, Urt. v. 22.08.2013 – Az. V R 37/10 und Beschl. v. 05.02.2014 – Az. V B 2/14). Abweichend von der bisherigen Verwaltungsanweisung (Abschnitt 13b.3 Abs. 8 S. 5 – 7 UStAE a. F.) erbringen Bauträger keine Bauleistung sondern liefern ein bebautes Grundstück, sodass das Reverse-Charge-Verfahren nicht zur Anwendung kommt, vielmehr sei der liefernde Subunternehmer und nicht der Bauträger der Schuldner der Umsatzsteuer. Außerdem stellte der BFH klar, dass der Leistungsempfänger lediglich dann Schuldner der Umsatzsteuer wird, wenn er seinerseits die erhaltene Bauleistung zur Erbringung von Bauleistungen einsetzt. Auf den Anteil der Bauleistungen am Gesamtumsatz von mindestens 10 %, auf den die Finanzverwaltung bisher abstellte, kommt es dagegen nicht an.

Daraufhin hat die Finanzverwaltung mit der entsprechenden Änderung des UStAE im Zuge von diversen

Foto: panthermedia/ginasanders

BMF-Schreiben reagiert (Abschnitt 13b.3, 13b.5 Abs. 4, 13b.8 UStAE n. F.).

Die gesetzlichen Änderungen der Steuerschuldnerschaft in § 13b Abs. 2 und Abs. 5 UStG im Zuge des Kroatienanpassungsgesetzes hat die Rechtsprechung des BFH aufgegriffen und das Gesetz dahingehend angepasst, dass die ursprüngliche Verwaltungsauffassung nahezu wiederhergestellt wurde und sorgt nunmehr für mehr Rechtssicherheit in der Baubranche. Die Steuerschuld für Umsätze aus Bauleistungen geht nach § 13b Abs. 5 S. 1, 2 UStG n. F. auf den Leistungsempfänger über, wenn der Empfänger als Unternehmer seinerseits nachhaltig Bauleistungen erbringt. Es kommt auf die nachhaltige Art der Tätigkeit und nicht darauf an, dass jede konkrete Leistung für die vom Leistungsempfänger erbrachte Bauleistung verwendet wird.

Der Nachweis der Nachhaltigkeit erfolgt durch eine Bescheinigung des Finanzamtes, welche höchstens auf 3 Jahre befristet ausgestellt wird. Wie nach der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung werden die Bauleistungen dann nachhaltig erbracht, wenn der Anteil der Bauleistungen mindestens 10 % des Weltumsatzes des Unternehmens beträgt. Aus Gründen der Rechtssicherheit kann eine unrichtige Bescheinigung von der Finanzbehörde nur mit Wirkung für die Zukunft widerrufen oder zurückgenommen werden.

Sind der Leistungsempfänger und der leistende Bauunternehmer in Zweifelsfällen übereinstimmend von dem Vorliegen der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld ausgegangen, obwohl dies nach der Art der Umsätze unter Anlegung objektiver Kriterien nicht zutreffend war, gilt der Leistungsempfänger dennoch als Steuerschuldner, sofern dadurch keine Steuerausfälle entstehen, § 13b Abs. 5 S. 7 UStG.

Da öffentliche Unternehmen nur in Ausnahmefällen selbst Bauleistungen erbringen werden, erfüllen sie häufig nicht die qualifizierten Anforderungen als Bauleistender im Sinne des § 13b UStG. Somit kommt es nur in Ausnahmefällen – wie dies teilweise bei kommunalen Stadtwerken der Fall ist – bei den kommunalen und städtischen Bauaufträgen zur Umkehr der Steuerschuldnerschaft. Regelmäßig wird der Bauleistende Steuerschuldner sein.

2. Steuerschuldnerschaft bei Lieferung von Edelmetallen und unedlen Metallen

Bei dem Erwerb von Edelmetallen, unedlen Metallen, Selen und Cermets ist ebenfalls der Übergang der Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger zu beachten, wenn er ein Unternehmer ist, § 13b Abs. 2 Nr. 11, Abs. 5 S. 1 UStG. Betroffen sind die nach dem 30.09.2014 ausgeführten Lieferungen.

Unter die Regelung fällt grds. die Lieferung der Metalle in Rohform, bei einzelnen Stoffen sind allerdings auch andere Verarbeitungsgrade erfasst wie in etwa Halbzeug, Rohre, Bleche und Draht. Im Einzelnen sind in der Anlage 4 zu § 13b Abs. 2 Nr. 11 UStG folgende Metalle aufgeführt: Selen, Silber, Gold, Platin, Eisen, Kupfer, Nickel, Aluminium, Blei, Zink, Zinn, Cermets und andere unedle Metalle.

Der Erwerb der Metalle von städtischen Betrieben kommt insbesondere in Form von Abfällen und Schrott in Betracht. Nach Anweisung der Finanzverwaltung sind Abfälle und Schrott unabhängig von der Metallart nicht von der Neuregelung erfasst (Abschnitt 13b.7a UStAE). In diesem Fall verbleibt die Umsatzsteuerschuld bei dem liefernden städtischen Unternehmen.

Hinsichtlich dieser Regelung könnte es kurzfristig erneut zu einer Änderung kommen. Im Jahressteuergesetz 2015, welches sich im Gesetzgebungsverfahren befindet, sind bereits Anpassungen der gerade neu eingeführten Regelung geplant.

3. Steuerschuldnerschaft bei Lieferung von Tablet-Computern und Spielekonsolen

Der Anwendungsbereich der Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers für Lieferungen von Mobilfunkgeräten sowie von integrierten Schaltkreisen ist auf die Lieferung von Tablet-Computern und Spielekonsolen ausgeweitet worden, § 13b Abs. 2 Nr. 10 UStG. Voraussetzung des Übergangs der Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger ist allerdings, dass die in Rechnung gestellten Entgelte mindestens 5 000 Euro betragen. Eine nachträgliche Minderung des Entgelts bleibt unberücksichtigt.

4. Rechnung im Reverse-Charge-Verfahren

Bei einer Leistung im Sinne des § 13b Abs. 2 UStG ist in der Rechnung ein Hinweis „Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers“ aufzunehmen, § 14a Abs. 5 UStG. Die Verwendung eines englischen Begriffs „Reverse charge“ oder vergleichbarer Begriffe in anderen Sprachfassungen sind zulässig, soweit der leistende Unternehmer im Ausland ansässig ist. Im Gegensatz zur sonst geltenden Regelung ist für den Vorsteuerabzug keine ordnungsgemäße Rechnung erforderlich, wenn die Steuerschuldnerschaft auf den Leistungsempfänger übergegangen ist.

FAZIT

Es sollte im jeweiligen Einzelfall sehr genau geprüft werden, ob eine Umkehr der Steuerschuldnerschaft gegeben ist. Zudem stellen sich insbesondere bei Auftragsbeziehungen privater Unternehmen zu öffentlichen Unternehmen bzw. der öffentlichen Hand umsatzsteuerliche Besonderheiten, die Auswirkungen auf die Rechnungslegung und die geschuldete Umsatzsteuer haben.

Neuere Entwicklungen in der unternehmerischen Berichterstattung

Univ.-Prof. Dr. Carl-Christian Freidank | Steuerberater, Inhaber des Lehrstuhls für Revisions- und Treuhandwesen
Universität Hamburg

Aufgrund der gestiegenen Informationsbedürfnisse unterschiedlicher Stakeholdergruppen gewinnt vor allem bei kapitalmarktorientierten Unternehmen i. S. d. § 264d HGB neben dem Financial Accounting, Value Reporting, Corporate Governance Reporting (CGR) und Nachhaltigkeitsreporting das Integrated Reporting in jüngerer Zeit zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund werden die genannten Berichterstattungssysteme im Folgenden dargestellt und in das Management-Reporting-System sowie die Corporate Governance börsennotierter Unternehmen eingegliedert.

Management-Reporting-System

Unter dem Begriff Management Reporting wird die zielgerichtete, systematische Informationsvermittlung über Tatsachen, Ereignisse, Zusammenhänge und Vorgänge aus der Unternehmung und seiner Umwelt an unterschiedliche Stakeholdergruppen verstanden. Je nachdem, ob sich die Informationsversorgung auf Stakeholder innerhalb oder außerhalb des Unternehmens bezieht, ist zwischen internem und externem Management Reporting zu unterscheiden. Das interne Management-Reporting-System umfasst sämtliche Prozesse des Informationsaustausches zwischen den Verwaltungsorganen (Leitungs- und Aufsichtsorgan) und/oder unternehmensinternen Institutionen wie bspw. Controlling, Interner Revision oder Compliance. Dem externen Management-Reporting-System obliegt hingegen die Aufgabe, die Informationsversorgung außenstehender Stakeholder (z. B. Investoren, Fremdkapitalgeber, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Fiskus, Wettbewerber, Analysten, Öffentlichkeit) als Zielgruppen der Unternehmenspublizität sicherzustellen. Die Besonderheit des externen Management Reportings besteht in der Nähe zur Informationspolitik des Unternehmens, da seine Instrumente häufig von den Verwaltungsorganen dazu eingesetzt werden, vor allem auf externe Stakeholdergruppen dergestalt einzuwirken, dass ihr künftiges Verhalten mit den gesetzten Unternehmenszielen korrespondiert. Eine in diesem Sinne eingesetzte Unternehmenspublizität stellt ein zentrales Element der Investor Relations dar.

Value Reporting

Aufgrund der sich in Wissenschaft und Praxis verfestigten Auffassung, dass das im traditionellen Sinne primär vergangenheitsbezogene und im Hinblick auf die Darstellung der periodenorientierten Eigenkapitalveränderung eindimensional ausgerichtete Financial Accounting als alleinige Grundlage für rationale Entscheidungsfindungen der externen Stakeholder nicht mehr ausreicht, wurde dieses in jüngerer Zeit durch zukunftsbezogene und nicht monetäre bewertungsorientierte Informationen im Rahmen des Value Reportings ergänzt. Hierunter wird die strukturierte und regelmäßige, über das Financial Accounting hinausgehende externe Berichterstattung einer Unternehmung verstanden, die geeignet ist, Informationsasymmetrien zwischen unternehmensverwaltungsinterner und stakeholderbezogener externer Sicht zu reduzieren sowie die Ermittlung des Unternehmenswertes durch außenstehende Adressaten, insbesondere (potenzielle) Investoren, zu ermöglichen. Im Grundsatz ist das Value-Reporting-System somit darauf ausgerichtet, vorhandene Wertlücken zwischen dem im Rahmen des Financial Accountings bilanzierten Eigenkapital und dem Unternehmenswert, verstanden als Zukunftserfolgswert, durch den Einsatz ausgewählter publizitätspolitischer Instrumente zu erklären. Das Value Reporting ergänzt somit das Financial Accounting mit seinen Ausflusssystemen (Konzern-)Jahresabschluss und (Konzern-)Lagebericht um eine wertorientierte Zusatzberichterstattung und baut es zu einem umfassenden zukunftsorientierten Business Reporting aus. Im internationalen Kontext wird unter Business Reporting daher die kapitalmarktorientierte, strukturierte Informationsübermittlung an aktuelle und potenzielle Investoren durch die Verwaltungsorgane kapitalsuchender Unternehmen verstanden.

Das Value Reporting, welches aus Gründen der Systematisierung als Value Reporting im weiteren Sinne (i. w. S.) bezeichnet wird, lässt sich wiederum in CGR, Value Reporting im engeren Sinne (i. e. S.) und Nachhaltigkeitsberichterstattung untergliedern. Das Value Reporting i .e. S. beinhaltet Informationen über Zeitwerte der bilanzierten Vermögenswerte und Schulden sowie über nicht bilanzierte immaterielle Vermögens-

Foto: panthermedia/Ingeborg Knol

werte, welche es den (potenziellen) Investoren ermöglichen, den Reinvermögenswert der Unternehmung zu ermitteln. Des Weiteren sind hier neben kapitalmarktorientierten Daten (z. B. Börsenkapitalisierung, Aktienrendite etc.) Prognosen und Planungen künftiger Erfolge sowie wertrelevante nicht finanzielle Informationen (z. B. Marktumfeld) offenzulegen, die externen Adressaten eine Beurteilung der Wertentwicklung des Unternehmens (Zukunftserfolgswert) erleichtern. Die Inhalte des Value Reportings i. e. S. leiten sich im Wesentlichen aus dem internen und externen Rechnungswesen ab und zeichnen sich somit durch ihren quantitativen Charakter aus.

Corporate Governance Reporting

Der Begriff CGR bezeichnet die strukturierte und regelmäßige externe Berichterstattung eines Unternehmens, die darauf abzielt, Informationsasymmetrien zwischen Unternehmensverwaltung und externen Stakeholdern bez. der Führung und Überwachung des Unternehmens (Corporate Governance) abzubauen. Die Subsumierung des CGR unter das Value Reporting i. w. S. lässt sich somit aus der Zielkongruenz der Reduzierung von Informationsasymmetrien und der Berichtscharakteristik der Vermittlung wertrelevanter Informationen an den Kapitalmarkt ableiten. Die relevanten qualitativen und quantitativen Berichtsinhalte des CGR entstammen dabei sowohl dem Financial Accounting (z. B. Vergütung der Verwaltung) als auch dem Value Reporting i. w. S. (z. B. Einhaltung der Unabhängigkeit von Abschlussprüfer und Aufsichtsorgan).

Nachhaltigkeitsreporting

Als Reaktion auf den gesellschaftlichen Werte- und Normenwandel in Bezug auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen ökonomischen Handelns hat sich in den letzten Jahren die sog. Nachhaltigkeitsberichterstattung als weitere Komponente der freiwilligen wertorientierten Berichterstattung etabliert. Nachhaltigkeit wird als eine Entwicklung definiert, welche die heutigen Bedürfnisse der Gesellschaft befriedigt, ohne diejenigen der zukünftigen Generationen zu gefährden, und umfasst dabei die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales (sog. Drei-Säulen-Modell). Damit einher geht häufig ein vom Postulat des Shareholder Values abweichendes Unternehmenskonzept des sog. Stakeholder Value mit einem pluralistischen Ziel- und Wertesystem, welches das Unternehmen als Teil der Gesellschaft begreift und den Wert nach seinem Zielbeitrag für die Gesellschaft ableitet. Indem die Nutzensysteme sämtlicher Anspruchsgruppen integriert werden, wird die erbrachte Leistung eines Unternehmens folglich nicht nur nach seinem (internen) wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch nach seinem Einfluss auf das ökologische und soziale Umfeld (sog. Sustainability Performance) beurteilt. Aber auch unter dem enger gefassten Konzept des Shareholder Values trägt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten zur Unternehmenswertmaximierung bei, da sie sich bez. der gestiegenen öffentlichen Bedeutung zu entscheidenden Wettbewerbsfaktoren entwickelt haben, die sich sowohl indirekt als auch direkt auf die Kosten- und Erlössituation des Unternehmens auswirken können. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt dabei weitestgehend losgelöst von den Rechnungslegungsinstrumenten des Financial Accountings.

Integrated Reporting

Das Integrated Reporting führt die Informationen des Financial Accountings, CGR, des Value Reportings i. e. S. sowie des Nachhaltigkeitsreportings in teilweiser Anlehnung an das Konzept des Value Reportings nach dem Multiple-Capital-Ansatz auf übergeordneter Ebene in mehrdimensionaler Form zusammen, indem es über eine reine Informationsbündelung hinaus als weitere Dimension die Vernetzung finanzieller und nicht finanzieller Leistungsindikatoren aufzeigt und so zusätzliche, entscheidungsrelevante Informationen liefert. Mit dieser Vorgehensweise können den externen Stakeholdergruppen durch eine integrierte und verknüpfte Berichterstattung über alle wesentlichen Erfolgsfaktoren vollständigere und stärker entscheidungsrelevante Informationen zum Zwecke der Darstellung einer ganzheitlichen, gegenwärtigen und zukünftigen Wertschöpfung gezeigt und so die Kapitalmarktkommunikation gezielt erweitert werden.

FAZIT

Das Integrated Reporting ist als trennscharfes Konzept zum Financial Accounting, Value Reporting i. e. S., CGR und Nachhaltigkeitsreporting zu entwickeln. Allerdings ist zu beachten, dass das interne und externe Management-Reporting-System miteinander vernetzt sind, da vor allem im Rahmen der unternehmensexternen Berichterstattung aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z. B. § 289 Abs. 5 HGB) oder zur Durchsetzung freiwilliger Publizitätsziele (z. B. im Kontext des Value Reportings) auf die Inhalte des internen Reporting-Systems zurückgegriffen werden muss. Die Zusammenführung beider Systeme wird durch das Konzept des Management Approachs sichergestellt.

Gewinnabgrenzung bei Betriebsstätten

Neuerungen aufgrund der finalen Fassung der Betriebsstättengewinnaufteilungsverordnung

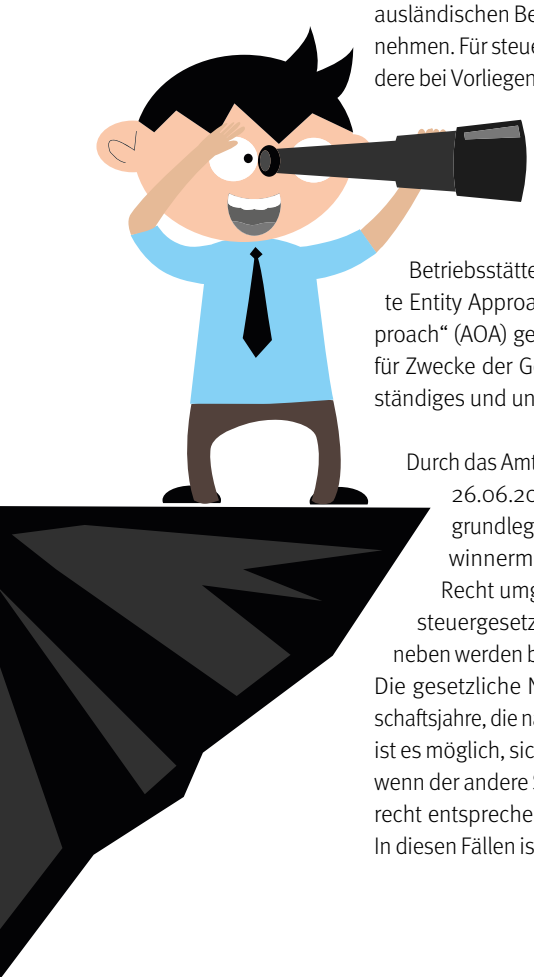
Thomas Dempewolf | Steuerberater
Roland Speidel | Rechtsanwalt, Steuerberater
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg

Thomas Dempewolf

Verfügt ein deutsches Unternehmen (auch) über ausländische Betriebsstätten, ist eine Gewinnabgrenzung erforderlich, damit jeder beteiligte Staat die ihm zustehende Besteuerung vornehmen kann. Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) allein helfen dabei nicht, da sie keine eigenständigen Besteuerungsrechte begründen, sondern diese lediglich begrenzen. Die Finanzverwaltung hat die 2013 vorgenommenen Änderungen der deutschen Gesetzesregelungen, nach denen auf Beziehungen zwischen Unternehmensteilen der Fremdvergleichsgrundsatz Anwendung findet, kürzlich konkretisiert.

Grundlagen

Rechtlich bilden das Stammhaus und seine in- und ausländischen Betriebsstätte(n) ein einheitliches Unternehmen. Für steuerliche Zwecke ist dagegen – insbesondere bei Vorliegen grenzüberschreitender Betriebsstätten – eine Aufteilung des Gewinns erforderlich. Um die internationalen Unterschiede bei der Aufteilung zu beseitigen, veröffentlichte die OECD vor einiger Zeit einen neuen Ansatz zur Betriebsstättengewinnermittlung, den sog. „Separate Entity Approach“ oder auch „Authorized OECD Approach“ (AOA) genannt. Danach wird die Betriebsstätte für Zwecke der Gewinnermittlung (fiktiv) wie ein eigenständiges und unabhängiges Unternehmen behandelt.



Durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 26.06.2013 (BGBl. 2013 I, S. 1809) wurde die grundlegende Änderung der Betriebsstättengewinnermittlung durch den AOA in nationales Recht umgesetzt und u. a. § 1 Abs. 5 des Außensteuergesetzes (AStG) umfassend angepasst. Daneben werden bestehende DBA sukzessive angepasst. Die gesetzliche Neuregelung gilt bereits für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2012 beginnen. Allerdings ist es möglich, sich auf die alten Regelungen zu berufen, wenn der andere Staat nachweislich sein Besteuerungsrecht entsprechend einem „alten“ DBA geltend macht. In diesen Fällen ist zusätzlich zur Gewinnermittlung nach dem AOA eine Berechnung nach den bisherigen Prinzipien zur Gewinnabgrenzung angeraten, um eine Günstigerprüfung durchzuführen.

Betriebsstättengewinnaufteilungsverordnung

Mit der am 18.10.2014 in Kraft getretenen Betriebsstättengewinnaufteilungsverordnung (BsGaV) klärt das Bundesministerium der Finanzen nun ausführlich Detailfragen der Neuregelung. Die neue Verordnung gilt nicht rückwirkend, sondern erst für alle nach dem 31.12.2014 beginnenden Wirtschaftsjahre.

Einer ausländischen Betriebsstätte eines inländischen Unternehmens wird zukünftig grundsätzlich der Gewinn zugerechnet, den sie als unabhängiges und selbstständiges Unternehmen, das gleiche oder ähnliche Funktionen unter gleichen oder ähnlichen Bedingungen ausführt, unter Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes erzielt hätte. Transaktionen zwischen in- und ausländischen Betriebsstätten desselben Unternehmens werden also zukünftig wie Leistungen zwischen nahestehenden Unternehmen besteuert. Zu diesem Zweck gestattet der AOA eine Gewinnzurechnung und damit eine Besteuerung bei der Betriebsstätte, auch wenn diese Gewinne noch gar nicht durch eine Außentransaktion des internationalen Einheitsunternehmens realisiert wurden.

Für die Ermittlung der Betriebsstätteneinkünfte sieht die Neuregelung in § 1 Abs. 5 AStG ein dem OECD-Betriebsstättenbericht 2010 entsprechendes zweistufiges Verfahren vor. Da zivilrechtlich Verträge innerhalb desselben Unternehmens nach wie vor nicht möglich sind, ist hierfür eine anderweitige Grundlage erforderlich.

Bestimmung der Personalfunktionen und Vornahme der Zuordnungen

Die Berechnung des steuerlichen Ergebnisses der Betriebsstätte erfolgt im Rahmen einer sog. Hilfs- und Nebenrechnung. Diese ist dem deutschen Recht bisher fremd. Es handelt sich um eine Art Bilanz einer fiktiven

Foto: panthermedia/5505292

Tochtergesellschaft, die zum Beginn eines Wirtschaftsjahres aufzustellen, während des Wirtschaftsjahres fortzuführen und zum Ende des Wirtschaftsjahres abzuschließen ist. Hierzu sind der Betriebsstätte Wirtschaftsgüter, Forderungen, ein angemessenes Eigenkapital (Dotationskapital) und andere Passiva zuzuordnen. Basis hierfür ist eine Funktionsanalyse, die die im Einheitsunternehmen durch seine Personen ausgeübten Personalfunktionen (sog. Significant People Functions), die zur Ausübung der Funktionen eingesetzten Vermögenswerte, die darauf beruhenden übernommenen Chancen und Risiken sowie das Dotationskapital entweder der Betriebsstätte oder dem Stammhaus zuordnet. Berücksichtigt wird hierbei insbesondere, wer die maßgebenden Entscheidungen trifft (sog. Active Decision Making). Zu grundlegenden Fragen der Zuordnung nimmt nunmehr die neue BsGaV Stellung.

Danach ist ein Wirtschaftsgut der Betriebsstätte zuzuordnen, wenn bestimmte Funktionen im Zusammenhang mit einem Wirtschaftsgut durch eigenes Personal der Betriebsstätte ausgeübt und entsprechende Entscheidungen im Hinblick auf das betreffende Wirtschaftsgut von diesen Personen getroffen werden. Zum eigenen Personal zählt die BsGaV neben natürlichen Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder Gesellschaftsvertrags tätig werden, auch überlassenes Personal sowie Personen, die ohne vertragliche Vereinbarung tätig werden, wenn sie Gesellschafter oder Unternehmer des Unternehmens bzw. diesen nahestehende Personen sind. Die bisher von der Finanzverwaltung vertretene sog. „Zentralfunktion des Stammhauses“, wonach gewisse Wirtschaftsgüter (z. B. Beteiligungen, immaterielle Rechte) „pauschal“ dem Stammhaus zugeordnet wurden, wird damit aufgegeben. Dies hat in Fällen, in denen derartige Wirtschaftsgüter auf Basis der entsprechenden Personalfunktionen erstmals der Betriebsstätte zugeordnet werden, eine Überführung des betreffenden Wirtschaftsgutes vom Stammhaus in die Betriebsstätte zur Folge. Insoweit kann durchaus die Gefahr bestehen, dass stille Reserven aufgedeckt werden müssen.

Nicht nur Wirtschaftsgüter, sondern auch Geschäftsvorfälle werden der BsGaV nach entsprechend der ausgeübten Personalfunktionen zugeordnet. Werden z. B. bestimmte Entscheidungen im Zusammenhang mit einem Auftrag in der Betriebsstätte getroffen, sind der entsprechende Umsatz und die ggf. entstehende Forderung der Betriebsstätte zuzuordnen. Andernfalls wäre der Umsatz dem Stammhaus zuzuordnen und die Betriebsstätte würde nur als eine Art „Subunternehmer des Stammhauses“ auftreten.

Davon ausgehend erfolgen in einem zweiten Schritt die Bestimmung der Art der Geschäftsbeziehung sowie die Ermittlung der dafür maßgeblichen Vergütung. Die maßgebliche Geschäftsbeziehung umfasst nach § 1 Abs. 4 AStG auch Geschäftsvorfälle zwischen einem Unternehmen eines Steuerpflichtigen und seiner in einem anderen Staat gelegenen Betriebsstätte, sog. anzunehmende schuldrechtliche Beziehungen bzw. Dealings. Da es innerhalb eines einheitlichen Unternehmens keine schuldrechtlichen Geschäftsvorfälle gibt, sind diese fiktiven Innentransaktionen so zu berücksichtigen, als fänden sie zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft statt. Für die Bestimmung der maßgeblichen Vergütung und ihrer Fremdüblichkeit sind die Verrechnungspreismethoden heranzuziehen, die zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft Anwendung finden.

Kritik am AOA

Wesentliche Konsequenz dieser Selbstständigkeitsfiktion ist, dass der Betriebsstättengewinn nicht durch das Gesamtunternehmensergebnis begrenzt ist, sondern der Betriebsstätte auch ein Gewinn zugerechnet werden kann, obwohl das Unternehmen als Ganzes keinen Gewinn erzielt hat. Daneben unterliegt der AOA wegen der unter Missachtung des Realisationsprinzips vorgezogenen Besteuerung heftiger Kritik und es stellt sich die Frage, inwieweit die Regelungen des AOA mit Verfassungs- und Europarecht vereinbar sind.

Zusätzliche Belastungen für die Steuerpflichtigen

Die BsGaV stellt – anders als der OECD-Betriebsstättenbericht – für viele Sachverhalte Regelvermutungen auf. Will der Steuerpflichtige davon abweichen, trifft ihn die Beweislast. Daraus ergibt sich ein erhöhter Dokumentationsaufwand, bspw. wenn das Unternehmen alternative Methoden zur Bestimmung des Dotationskapitals der Betriebsstätte anwenden will. Gerade hier kommt hinzu, dass die BsGaV für inländische Betriebsstätten ausländischer Unternehmen eine andere Regelmethode festlegt als für ausländische Betriebsstätten inländischer Unternehmen.

Handlungsempfehlung

Im Fall einer Auslandsbetriebsstätte sollte zunächst geprüft werden, inwieweit die bisher angewandte Methode der Gewinnabgrenzung von den neuen Grundsätzen und Maßstäben abweicht. In einem zweiten Schritt sollte festgestellt werden, ob im Betriebsstättenstaat das Betriebsstättenergebnis bereits unter Anwendung der AOA-Grundsätze ermittelt wird. In diesem Fall sollte geprüft werden, welche Regelung günstiger ist, d. h., ob es nicht doch sinnvoller ist, sich auf die Regelungen eines entsprechend bestehenden DBAs zu berufen.

Sonderregeln für Banken und Versicherungen, Vertreterbetriebsstätten sowie Bau- und Montagefälle

Über die in diesem Beitrag dargestellten grundlegenden Ausführungen hinaus enthält die BsGaV Sonderregelungen für bestimmte Branchen, namentlich für Bank-, Versicherungs-, Bau- und Montage- sowie Explorationsbetriebsstätten.

Weiterhin ist die Gewinnaufteilung im Verhältnis zur Vertreterbetriebsstätte gesondert geregelt.

In derartigen Fällen ist eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit einem kompetenten Berater dringend zu empfehlen.

Regelungsbedarf der Unternehmensnachfolge

Dr. iur. Daniel Mundhenke, LL.M. (London)
Rechtsanwalt, Mediator
BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN
Hamburg

In Deutschland stehen zwischen 2014–2018 schätzungsweise 130 000 Übergaben von Familienunternehmen an. Hiervon betroffen sind ca. 2 Millionen Mitarbeiter (Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (Bonn): „Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018“ von Rosemarie Kay und Olga Suprinovic, Dezember 2013, www.ifm-bonn.org).

Die Rede ist hierbei von Unternehmensnachfolgen in eigentümer- oder familiengeführten Unternehmen. Ein Regelbeispiel für eine Unternehmensnachfolge ist die Übertragung eines Unternehmens durch den Gründer/Unternehmer auf seine Kinder oder Enkelkinder.

I. Eingehende Planung der Unternehmensnachfolge

Vielfach verkennt der Unternehmer zu Zeiten, in denen er intensiv in die Unternehmensführung eingebunden ist und auch aus gesundheitlichen bzw. Altersgründen noch kein Anlass für eine zeitnahe Übertragung auf die nächste Generation besteht, die Wichtigkeit einer rechtzeitigen und vorausschauenden Planung der Nachfolge. Ohne eine solche Planung vergibt er die Chance, sein Ausscheiden aus der Unternehmensführung und dem Unternehmen zu Lebzeiten nach seinen Wünschen zu organisieren. Dies betrifft die Planung seiner eigenen zukünftigen Lebensgestaltung ebenso wie die Vorbereitung einer erfolgreichen, in seinem Sinne erfolgenden Unternehmensfortführung nach seinem Ausscheiden.

Umgekehrt drohen für den Fall einer nicht wohl geplanten Unternehmensnachfolge – nicht zuletzt im Falle eines plötzlichen und unvorhergesehenen Ausscheidens des Unternehmers z. B. wegen Krankheit oder Tod – negative Konsequenzen für das Unternehmen. Insbesondere für den Fall, dass kein geeigneter Nachfolger gefunden wird oder die Unternehmensnachfolge aus sonstigen Gründen scheitert, ist eine Liquidation des Unternehmens ein durchaus drohendes Szenario. Neben dem Verlust von Vermögenswerten und von Arbeitsplätzen droht nicht zuletzt auch die Zerstörung der Lebensleistung des Unternehmers.

II. Was gilt es bei der Planung zu berücksichtigen?

Vielfach werden die Anforderungen an eine sorgfältige Unternehmensnachfolge einschließlich der erforderlichen Analyse-, Entscheidungs- und daraus folgenden Gestaltungsanforderungen inhaltlich und zeitlich schlichtweg unterschätzt. Dabei begegnet eine Unternehmensnachfolge, die geeignet ist, das mit hohem Einsatz aufgebaute bzw. fortentwickelte Unternehmen zukünftig auch ohne den übertragenden Unternehmer erfolgreich fortzuführen, potenziell vielfältigen Hindernissen.

1. Wer wird Nachfolger?

Als Erstes stellt sich die Frage, wer das Unternehmen überhaupt übernehmen kann und soll. Hat der Unternehmer etwa mehrere Kinder, ist zu klären, ob hierfür eines, mehrere oder alle Kinder fachlich und von der Persönlichkeitsstruktur her geeignet und auch bereit sind, die Fortführung des Unternehmens – gegebenenfalls miteinander – zu gestalten. Allein die Klärung der wechselseitigen Interessen und möglichen Funktionen der als Nachfolger in Betracht kommenden Personen und die Abstimmung der möglichen Beteiligungsszenarien bedarf einer eingehenden Analyse und Klärung. Nicht zu vergessen ist hierbei, dass gerade in Familiensituationen zwischenmenschliche Beziehungen und Emotionen einen Entscheidungsfindungsprozess erheblich erschweren können.

2. Fragen der Unternehmensorganisation

Einer eingehenden Berücksichtigung bedürfen des Weiteren organisatorische Fragen, etwa die Frage, ob das Unternehmen für die Zukunft auf Führungsebene in personell ausreichendem und qualifiziertem Maße besetzt ist und ob die nötigen Strukturen bestehen, um die erfolgreiche Fortführung des Unternehmens sicherzustellen. Unterstützend können hierbei z. B. Aufsichts- und Beiratsorgane wirken, die mit vertrauensvollen und fachkundigen Personen besetzt sind. Vielfach bieten solche Organe gerade auch dem übertragenden Unternehmer für die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem operativen Geschäft die Gelegenheit, weiterhin zumindest eine beaufsichtigende und beratende Funktion auszuüben. Umfang und Bedeutung der Tätigkeit solcher Organe lassen sich abhängig von den Bedürfnissen des Einzelfalles dezidiert regeln.

Foto: panthermedia/Borg Enders

3. Wirtschaftliche Faktoren

Im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge bedürfen zudem wirtschaftliche Aspekte der Beachtung. Zum einen können steuerliche Vorgaben eine Übertragung zu Lebzeiten begünstigen, etwa die Ausnutzung von Schenkungsteuerfreibeträgen. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass der Unternehmer sein Unternehmen regelmäßig nur dann zu Lebzeiten auf einen oder mehrere Nachfolger übertragen wird, wenn er und üblicherweise sein Lebenspartner bis zu ihrem Lebensende finanziell abgesichert und versorgt sind. Dies erfordert regelmäßig entsprechende vertragliche Regelungen. Hierfür bieten sich sehr unterschiedliche Gestaltungsoptionen an, sei es z. B. in Form einer weiteren (geringfügigen) direkten Beteiligung des Unternehmers an dem Unternehmen, eines Nießbrauchrechts, über einen Beratervertrag oder durch die Vereinbarung einer Leibrente. In der Regel wird er zudem ein Interesse daran haben, dass auch die übrigen Mitglieder der Familie abgesichert sind und seine Erben, wenn nicht gleichberechtigt, so doch angemessen bedacht werden, sodass auch insoweit ein erheblicher Regelungsbedarf bestehen kann.

Letztlich stellt sich die Frage, ob dem Nachfolger die Fortführung des Unternehmens wirtschaftlich überhaupt möglich ist oder aber Liquiditätsengpässe bzw. Finanzierungsschwierigkeiten zu erwarten sind. In diesem Zusammenhang bedarf es bspw. auch der Berücksichtigung, ob und inwieweit er sich im Verhältnis zu dem Unternehmer, den übrigen, nicht in die Unternehmensnachfolge eingebundenen gesetzlichen Erben, sowie sonstigen Personen Verpflichtungen ausgesetzt sieht, etwa aufgrund vertraglicher Auflagen des Unternehmers oder Pflichtteils- bzw. Pflichtteilsergänzungsansprüchen (sofern nicht zuvor wirksam auf derartige Ansprüche verzichtet wurde).

4. Rechtliche Faktoren

Auch aus Rechtsgründen stellt sich die Frage der Durchführbarkeit der gewünschten Unternehmensnachfolge. Im Einzelfall ist dies abhängig davon, ob und inwieweit die Übertragung überhaupt möglich ist. Dies hängt zum einen von der Gesellschaftsform ab und kann zum anderen in Konstellationen fraglich sein, in denen der Unternehmer nicht Alleingesellschafter ist und die Übertragung von Gesellschaftsanteilen aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen der Zustimmung der Mitgesellschafter bedarf. Besondere Bedeutung kommt daher einer frühzeitigen, die gewünschte Unternehmensnachfolge berücksichtigenden Gestaltung von Gesellschaftsverträgen und Gesellschaftervereinbarungen zu, um sich später langwierige und eventuell erfolglose Verhandlungen mit dem/den Mitgesellschafter/-n zu ersparen.

5. Auswirkungen auf die Erbfolge

In engem Zusammenhang mit der Frage der Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten steht die der Erbfolge. Insbesondere in Konstellationen, in denen das Unternehmen den Großteil des Vermögens des Unternehmers darstellt, stellt sich die Frage, wie sich die Unternehmensübertragung zu Lebzeiten auf die gesetzlichen Erben auswirkt bzw. auswirken soll. Übernimmt bspw. nur ein gesetzlicher Erbe das Unternehmen, stellt sich die Frage des Ausgleichs der anderen gesetzlichen Erben. Von Gesetzes wegen sind zudem etwaige Pflichtteils- bzw. Pflichtteilsergänzungsansprüche der übrigen Erben zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang bieten sich vielfältige vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten z. B. im Rahmen des Vertrages über die Unternehmensübertragung, durch Testament oder Erbvertrag an.

Auch unabhängig von der Regelung der Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten sollte der Unternehmer für den Fall seines (insbesondere unvorhersehbaren frühen) Todes durch sorgfältige Gestaltung seiner Erbfolge Sorge tragen. Dies fängt an mit der Auswahl des Unternehmensnachfolgers und betrifft zudem Fragen der Abfindungen, Pflichtteilsansprüche, Versorgungsansprüche der übrigen Familienmitglieder, Vermächtnisse, Testamentsvollstreckung etc. Wichtig ist bei alledem, dass die erbrechtlichen Gestaltungen immer auf die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen abgestimmt sind, sodass es nicht zu entgegengesetzten Regelungen kommt. Vermieden werden sollte regelmäßig etwa ein Testament, in dem der Unternehmer seine Ehefrau als Erbin einsetzt, wenn gleichzeitig der Gesellschaftsvertrag als Nachfolger in die Gesellschaftsanteile nur leibliche Kinder zulässt. Die weitere Beteiligung der Familie an dem Unternehmen kann durch eine solche Gestaltung erheblich gefährdet sein.

Insolvenzanfechtungsansprüche

Kann man sich gegen Insolvenzanfechtungsansprüche von Insolvenzverwaltern wirksam schützen?

Dr. iur. Marc Ludwig | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht
LUDWIG WÖHREN SCHEWTSCHENKO Rechtsanwälte Partnerschaft, Hamburg

Das Risiko, sich mit Insolvenzanfechtungsansprüchen von Insolvenzverwaltern auseinandersetzen zu müssen, ist groß und wird in Zukunft eher noch größer. Groß ist die Gefahr schon deswegen, weil Zahlungen angefochten werden können, die bis zu 10 Jahre zurückliegen. Berücksichtigt man dann noch, dass Anfechtungsansprüche bis zu drei Jahre nach Insolvenzeröffnung verfolgt werden können, muss man sich als Empfänger der Zahlungen möglicherweise mit Vorgängen beschäftigen, die bis zu 13 Jahre zurückliegen! Dass die Anzahl der Anfechtungsansprüche eher zunehmen wird, hängt mit einer zum 01.07.2014 wirksam gewordenen Änderung des Insolvenzrechts zusammen. Auch in den sog. Verbraucher- oder Privatinsolvenzverfahren kann und muss der Insolvenzverwalter nunmehr auch Insolvenzanfechtungsansprüche geltend machen. Vor dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung war dies eher selten der Fall, weil für die Geltendmachung von Insolvenzanfechtungsansprüchen die Ermächtigung der Gläubiger vonnöten war.

1. Das Anfechtungsrisiko

Ob und unter welchen Voraussetzungen vermögensrelevante Vorgänge, insbesondere Zahlungen, angefochten werden können, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab. Für jede Insolvenzanfechtung ist Voraussetzung, dass die Gläubiger des insolventen Unternehmens durch den relevanten Vorgang benachteiligt worden sein müssen. Diese Hürde ist vom Insolvenzverwalter schnell genommen, weil praktisch jeder Liquiditätsabfluss aus dem insolventen Unternehmen die Gläubiger der Schuldnerin benachteiligt. Der Insolvenzverwalter argumentiert: Wäre die (angefochtene) Zahlung unterblieben, hätte das „gesparte“ Geld an sämtliche Gläubiger gleichmäßig verteilt werden können.

Aufbauend auf der Gläubigerbenachteiligung gibt es sodann besondere Insolvenzanfechtungsnormen mit bestimmten Anfechtungsfristen, von denen die Kongruenz-, die Inkongruenz- und die Vorsatzanfechtung die in der Praxis wichtigsten sind. Das Risiko einer Kongruenz- oder Inkongruenzanfechtung besteht, wenn der Geschäftspartner Zahlungen im Zeitraum von drei Monaten vor Insolvenzantragstellung (nicht: Insolvenzeröffnung) erhalten hat. Hat der Geschäftspartner bspw. 10 Tage vor Insolvenzantragstellung noch eine Zahlung erhalten, besteht ganz grundsätzlich die Gefahr der Kongruenz- oder Inkongruenzanfechtung durch den Insolvenzverwalter. Liegt die Zahlung mehr als drei Monate vor der Insolvenzantragstellung, besteht diese Gefahr nicht mehr. Problematisch ist die sog. Vorsatzanfechtung. Sie ermöglicht die Insolvenzanfechtung von Vorgängen, die bis zu 10 (!) Jahre vor Insolvenzantragstellung liegen. Eine Vielzahl von Insolvenzanfechtungsansprüchen wird auf diese Vorsatzanfechtung gestützt. In der juristischen Literatur wird schon seit Längerem von einer Renaissance der Vorsatzanfechtung gesprochen.

Nicht nur die Gläubigerbenachteiligung und die Anfechtungsfristen spielen eine Rolle. Zu berücksichtigen sind insbesondere auch die weiteren sog. besonderen Insolvenzanfechtungsvoraussetzungen. Die Einzelheiten sind hoch kompliziert und ergeben sich leider kaum aus dem Gesetz (Insolvenzordnung, kurz: InsO). Vielmehr ist das Insolvenzanfechtungsrecht in weiten Teilen Richterrecht. Deswegen ist die Kenntnis der maßgeblichen Rechtsprechung, insbesondere der Rechtsprechung des IX. Zivilsenats des Bundesgerichtshofs, für eine vernünftige Bearbeitung von Insolvenzanfechtungsansprüchen unabdingbar. Ganz grundsätzlich lässt sich jedoch sagen: Anfechtungsansprüche sind umso gefährlicher, je mehr man die wirtschaftlichen Schwierigkeiten seines Geschäftspartners kennt und je „verdächtiger“ der entgegengenommene Vermögenswert ist. Weiß man als Anfechtungsgegner bspw., dass der Geschäftspartner eigentlich schon zahlungsunfähig ist und nimmt man statt einer vollständigen Zahlung Ratenzahlungen des Geschäftspartners entgegen, steigt das Anfechtungsrisiko. Der Gedanke, der hinter einer Anfechtung solcher Vorgänge steht, ist: Der Geschäftspartner, der weiß, dass er Geld auf Kosten anderer Gläubiger erhält,

soll gegenüber diesen anderen Gläubigern nicht bevorzugt werden und soll deswegen die erhaltenen Beträge an die Insolvenzmasse zurückerstatten.

2. Risikominimierung bei Anfechtungsansprüchen

Mit der Abwehr von Anfechtungsansprüchen sollte man sich nach Möglichkeit nicht erst dann beschäftigen, wenn der Insolvenzverwalter auf einen zukommt. Dann kann es schon zu spät sein. Nach Möglichkeit sollte schon im Vorfeld darauf geachtet werden, das Anfechtungsrisiko möglichst klein zu halten. Auch wenn sich das Anfechtungsrisiko nie ganz ausschließen lässt, gibt es doch erfolgreiche Strategien, um eine Rückforderung durch den Insolvenzverwalter zu vermeiden.

Der Gesetzgeber hat dafür das sog. Bargeschäft eingeführt. Das Bargeschäft ist in § 142 InsO geregelt; § 142 InsO lautet wörtlich:

„EINE LEISTUNG DES SCHULDNERS, FÜR DIE UNMITTELBAR EINE GLEICHWERTIGE GEGENLEISTUNG IN SEIN VERMÖGEN GELANGT, IST NUR ANFECHTBAR, WENN DIE VORAUSSETZUNGEN DES § 133 Abs. 1 InsO GEGEBEN SIND.“

Soweit § 133 Abs. 1 InsO die bereits erwähnte Vorsatzanfechtung meint, lässt sich über das Bargeschäft in § 142 InsO jedenfalls das Risiko der Kongruenz- und der Inkongruenzanfechtung fast ausschließen.

3. Die Voraussetzungen des Bargeschäfts nach § 142 InsO

Sinn und Zweck der Vorschrift des § 142 InsO ist es, dass ein Schuldner auch in der wirtschaftlichen Schieflage am Geschäftsleben teilnehmen kann und ihm insbesondere die Möglichkeit einer Sanierung nicht versperrt werden soll. Beim Bargeschäft ist darauf zu achten, dass gleichwertige Leistungen im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgetauscht werden.

Im Einzelnen:

Verknüpfung von Leistung und Gegenleistung

Die Leistung, z. B. die Lieferung von Waren, muss mit der Gegenleistung, insbesondere der Bezahlung der Waren, durch eine Vereinbarung zwischen dem Schuldner und dem Anfechtungsgegner verknüpft sein.

Unmittelbarkeit der Gegenleistung

Zwischen der Leistung und der Gegenleistung muss ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen. Ganz grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass ein sofortiger Leistungsaustausch stattfindet. Auf eine Zug-um-Zug-Leistung kommt es nicht an. Eine Stundung kann jedoch die Unmittelbarkeit zerstören.

Gleichwertigkeit der Gegenleistung

Die Leistung und die Gegenleistung müssen gleichwertig sein. Beide Leistungen sind gleichwertig, wenn ihr objektiver Wert gleich ist. Die Rechtsprechung spricht hier von einer bloßen Vermögensumschichtung.

Insgesamt sind beim Bargeschäft die jeweils zugrundeliegenden Rechtsgeschäfte zu beachten, Handelsbräuche spielen eine Rolle etc. Bereits bei der Vertragsgestaltung und bei der Begründung eines Bargeschäfts sollte ggf. unter Hinzuziehung eines insolvenzrechtlich versierten Rechtsanwalts geklärt werden, welche genauen Voraussetzungen einzuhalten sind.

4. Abwehr von Anfechtungsansprüchen mit dem Bareinwand

Soweit der Insolvenzverwalter meint, Insolvenzanfechtungsansprüche geltend machen zu können, muss er sämtliche Tatbestandsmerkmale darlegen und beweisen. Der Insolvenzverwalter muss bspw. beweisen, dass der Anfechtungsgegner die wirtschaftliche Schieflage des Schuldners kannte. Gelingt dem Insolvenzverwalter die Darlegung seines Anfechtungsanspruchs und will der Anfechtungsgegner den Bareinwand erheben, muss der Anfechtungsgegner wiederum die Voraussetzungen des § 142 InsO darlegen und beweisen.

Keine Gewähr bietet das Bargeschäft bei Anfechtungen des Insolvenzverwalters auf der Grundlage der sog. Vorsatzanfechtung nach § 133 Abs. 1 InsO. Stützt sich der Insolvenzverwalter auf § 133 Abs. 1 InsO, gilt zunächst: Man sollte nicht in Panik verfallen, nur weil der Insolvenzverwalter hoheitliche Befugnisse wahrnimmt und einen zur Zahlung auffordert. Vielmehr gilt auch hier, dass die Voraussetzungen des Insolvenzanfechtungsanspruchs sorgfältig – am besten durch einen Fachanwalt für Insolvenzrecht – geprüft werden müssen, bevor man sich überhaupt auf sachlicher bzw. rechtlicher Ebene mit dem Anspruch des Insolvenzverwalters auseinandersetzt. Die Hinzuziehung eines spezialisierten Rechtsanwalts empfiehlt sich deshalb, weil insbesondere die Vorsatzanfechtung Überraschungen bereit hält, die der insolvenzanfechtungsrechtliche Laie in der Regel nicht kennt. Eine unbedachte Reaktion des Anfechtungsgegners, sei es auch in bester Absicht, kann sogar schädlich sein.

Die **Eigenverwaltung** als Mittel der Wahl zur **Sanierung** von Unternehmen

Dr. iur. Steffen Koch | Rechtsanwalt, Insolvenzverwalter
hww hermann wienberg wilhelm Rechtsanwälte Partnerschaft, Hamburg

Die gute und anhaltende Konjunkturlage in Deutschland führte dazu, dass auch die Zahl der Unternehmensinsolvenzen stark sank. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes ging die Zahl der Unternehmensinsolvenzen im ersten Halbjahr 2014 – im Vergleich zum Vorjahreszeitraum – um 9,2 % zurück.

Entgegen diesem Trend haben sich jedoch die Zahlen der – mit dem ESUG vor rund zwei Jahren eingeführten – Sanierungsinstrumente Schutzschirmverfahren und Eigenverwaltung entgegengesetzt entwickelt.

Den vorliegenden Daten zufolge wurden im ersten Halbjahr 2014 insgesamt 150 ESUG-Verfahren gestartet. Im gleichen Zeitraum des Vorjahres waren es gerade einmal 111 Verfahren, dies bedeutet einen prozentualen Zuwachs von rund 35 %. Doch diese Zahlen zeigen nicht nur, dass entgegen dem allgemeinen Trend weniger Unternehmensinsolvenzen die Sanierungschancen mit den „neuen" Sanierungsmöglichkeiten des ESUG als besonders zielführend eingeschätzt haben und sich am Markt bereits nach rund zwei Jahren etabliert haben, sondern bringen noch einen weiteren, erstaunlichen Aspekt zum Vorschein:

Mit Einführung der ESUG-Änderungen in die Insolvenzordnung wurde das gänzlich neu geschaffene Schutzschirmverfahren nach § 270b InsO als das herausragende Sanierungsinstrument der kommenden Jahre bezeichnet. Und insbesondere Vergleiche mit dem US-amerikanischen Chapter-11-Verfahren führten dazu, dass das Schutzschirmverfahren in den ersten Monaten bzw. in dem ersten ESUG-Jahr die größte Aufmerksamkeit auf sich zog. Die oben bereits zitierten Zahlen zeigen jedoch, dass im ersten Halbjahr 2014 unter den gestarteten ESUG-Verfahren lediglich 27 Schutzschirmverfahren waren.

In Bezug auf „Sanierung mit den neuen Möglichkeiten des ESUG" scheint sich somit mittlerweile die reine Eigenverwaltung als Mittel der Wahl herauszukristallisieren und das vormals so beachtete Schutzschirmverfahren eher ein Sanierungsinstrument für einige, wenige – zumeist größere – Spezialfälle zu werden.

Mit gutem Gewissen kann man nunmehr zwei Jahre nach Einführung des ESUG den anfänglichen Befürchtungen entgegentreten, dass es sich bei den „neuen" ESUG-Verfahren um praxisferne und nicht anwendbare Verfahren handelt. Und auch die anfängliche „Angst", dass eine regelrechte Flucht unter den Schutzschirm des § 270b InsO einsetzen würde, hat sich eindeutig nicht bewahrheitet.

Grundsätzlich wurden mit den Änderungen des ESUG sinnvolle und wirksame Möglichkeiten in der Insolvenzordnung geschaffen, die eine insolvenznahe, schnelle und unbürokratische Sanierung und Restrukturierung von Unternehmen ermöglicht.

Insbesondere Verfahren der Eigenverwaltung und die Möglichkeit, einen Insolvenzplan – ggfs. unter einem Schutzschirm – selbst zu erarbeiten, sind sinnvolle und wirksame Optionen, Unternehmen mit einem tragfähigen Geschäftskonzept wieder erfolgreich in den Markt zu bringen bzw. dort zu halten. Zahlreiche schon wieder erfolgreich abgeschlossene/beendete größere Verfahren zeigen dies.

Dass dennoch gerade bei einer überragenden Zahl von kleineren Verfahren das Problem auftritt, dass die neuen Möglichkeiten der Eigenverwaltung und des Schutzschirmverfahrens gar nicht erst angeordnet werden, lässt auch weiterhin nur den Schluss zu, dass mehrheitlich in größeren Verfahren professionelle und insolvenzerfahrene, sowie im neuen Recht bewanderte Berater auch im Vorfeld der Antragstellung tätig sind.

Die vor dem Antrag notwendige Beratung, die Erarbeitung der Anträge selbst und schließlich die Bescheinigung nach § 270b InsO wird in größeren Verfahren

Fotos: panthermedia/Olaf von Lieres

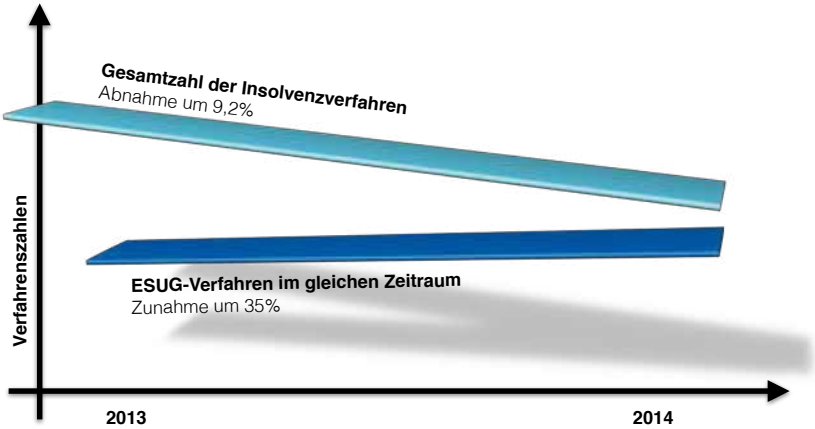
somit professioneller und erfolgreicher umgesetzt und in kleineren Verfahren eher vernachlässigt.

Die Insolvenzverfahren nach §§ 270a, 270b InsO erfordern profundes Fachwissen, nicht nur in der Durchführung regulärer (bisheriger) Insolvenzverfahren, sondern auch besondere Kenntnisse im Bereich des neuen (ESUG-)Rechts. Neue Herausforderungen ergeben sich speziell im Bereich der ESUG-Verfahren im Bereich der Gesellschafterrechte von insolventen Unternehmen. Denn ein Wesensmerkmal der Verfahren nach §§ 270a, 270b InsO ist die Eigenverwaltung. Dem Schuldner/schuldnerischen Unternehmen wird durch die Eigenverwaltung die Möglichkeit gegeben, sich im Rahmen des Insolvenzrechtes im gewissen Maße selbst zu sanieren, also weiterhin zu verwalten. Dem Schuldner wird hierbei ein sogenannter (vorläufiger) Sachwalter zur Seite gestellt, der im Grunde lediglich eine Art Kontrollinstanz oder erweiterte insolvenzgerichtliche Kontrolle darstellt und insbesondere dafür Sorge zu tragen hat, dass die Eigenverwaltung des Schuldners nicht zu Nachteilen für die Gläubiger führt.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Schuldner im gewissen Umfang „seinen“ Sachwalter mit in das Verfahren bringen kann. Dies stellt sozusagen den Bonus dar, den der Schuldner dafür erhält, dass er sich mehr oder weniger freiwillig den Bestimmungen des Insolvenzrechts unterwirft. Dennoch steht der Sachwalter nicht „im Lager“ des Schuldners, sondern übt eine objektive Kontrollfunktion aus, kann andererseits aber auch nicht den Schuldner an Verfügungen hindern, sondern hat als einzige Sanktionsmöglichkeit die Pflicht, dem Insolvenzgericht unverzüglich anzuzeigen, wenn durch das Handeln des Schuldners Nachteile für die Gläubiger drohen. Die Arbeit des Sachwalters unterscheidet sich somit sehr stark von der Arbeit des Insolvenzverwalters und setzt demnach, neben fundierten Kenntnissen des Insolvenzrechtes und Erfahrungen als Unternehmensinsolvenzverwalter, auch weitere Fähigkeiten voraus.

Ein professioneller Sachwalter (und/oder Insolvenzverwalter) versteht sich insbesondere in der Eigenverwaltung als kompetenter Partner der Geschäftsführung des krisenbefangenen Unternehmens, der gleichermaßen beratend, wie – im Sinne der Gläubiger – kontrollierend zur Seite steht, jedoch keinesfalls als „Scharfrichter“ der Unternehmens auftritt.

Selbstverständlich verfügt der Sachwalter über das erforderliche betriebswirtschaftliche und juristische Know-how sowie über exzellente Soft Skills. Diese ermöglichen es dem Sachwalter – als eine Art Moderator mit Kontrollfunktion –, in Gesprächen mit allen am Verfahren beteiligten Interessengruppen (Kunden, Gläubiger, Gesellschafter, Arbeitnehmer) möglicherweise verloren gegangenes Vertrauen wiederherzustellen. Insbesondere in der Eigenverwaltung hat sich dies als besonders wichtig und verfahrensentscheidend herausgestellt. Denn in der Eigenverwaltung ändert sich für außenstehende Interessengruppen – wie insbesondere Kunden und Gläubiger des krisenbefangenen Unternehmens – auf den ersten Blick nichts, da die Geschäftsführung weiterhin die Geschicke des Unternehmens lenkt. Gerade hier kann ein professioneller und erfahrener Sachwalter die Wogen glätten und gerade diesen wichtigen Interessengruppen die neuen Perspektiven und den Weg zum Erhalt des Unternehmens aufzeigen.



Für den professionellen Sachwalter und/oder Insolvenzverwalter ist zudem eine regelmäßige Zertifizierung ebenso selbstverständlich wie die Mitgliedschaft in verschiedenen nationalen (beispielsweise VID – Verband der Insolvenzverwalter Deutschlands) oder internationalen Berufsverbänden (INSOL-Europe), mit den damit einhergehenden Selbstverpflichtungen und der Einhaltung von entsprechenden etablierten und erprobten Standards der Restrukturierung und Sanierung.

So wird sich ein entsprechend professioneller Sachwalter/Insolvenzverwalter mit allen ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den Erhalt des Unternehmens und die Erhaltung von Arbeitsplätzen einsetzen. Auch eine – mitunter erforderliche – mehrjährige Sanierungsphase und damit Fortführung des Unternehmens mit den Möglichkeiten der Insolvenzordnung wird der professionelle Sachwalter/Insolvenzverwalter nicht scheuen. Vielmehr wird dieser, um das krisenbefangene Unternehmen wieder auf eine gesunde Basis zu stellen, nötigenfalls auch dazu bereit und in der Lage sein, sich auch persönlich für notwendige Masse- oder Lieferantenkredite zu verbürgen.

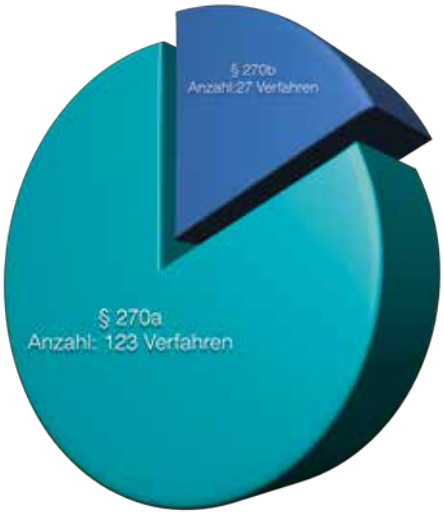
In einer zunehmend globalisierten Welt sind Geschäftsbeziehungen in den seltensten Fällen allein auf ein Land beschränkt. Der internationale Geschäftsverkehr und der grenzüberschreitende Handel machen oftmals auch Verhandlungen mit ausländischen Geschäftspartnern und Lieferanten notwendig. Ein professioneller Sachwalter/Insolvenzverwalter spricht selbstverständlich verhandlungssicher Englisch und zumeist eine weitere Fremdsprache, sodass auch Verhandlungen mit ausländischen Kunden, Lieferanten oder Investoren persönlich geführt werden können, was für eine weitere Akzeptanz in und Vertrauen auf die Sanierung mittels Eigenverwaltung sorgt und damit die Sanierung des krisenbehafteten Unternehmens in Eigenverwaltung ermöglicht.

In diesem Zusammenhang wird auch die überregionale und internationale Ausrichtung der Sachwalter- bzw. Insolvenzverwalterkanzlei immer wichtiger. Um überregional, wie auch international auf das globale Handelsgeschäft schnell und professionell reagieren zu können, sind überregionale und/oder internationale Teams nicht zu unterschätzen.

Dennoch sollte bei allen oben benannten Argumenten nicht außer Acht gelassen werden, dass – insbesondere im Falle der angestrebten Restrukturierung in Eigenverwaltung – die Sanierung des krisenbefangenen Unternehmens nicht mit Stellung des Antrages auf Eigenverwaltung beginnt, sondern bereits im Vorfeld. Auch bzw. gerade hier kann ein professioneller Sachwalter/Insolvenzverwalter bzw. im Insolvenzenzrecht bewanderter Berater der beste Garant für eine erfolgreiche anschließende Sanierung sein. Da für den Erfolg der Zusammenarbeit sehr wichtig ist, dass „die Chemie stimmt“, lohnt es sich also bereits im Vorfeld das persönliche und vertrauliche Gespräch zu suchen. Dies kann selbstverständlich gegebenenfalls unter Anonymisierung des Krisenunternehmens erfolgen.

Genauso, wie sich die Entwicklung der neuen Sanierungsmöglichkeiten (Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren) in den letzten zwei Jahren abgezeichnet haben, wird sich diese Entwicklung und die gewachsenen Anforderungen an die handelnden Personen (Sachwalter/Insolvenzverwalter) in den kommenden Jahren noch beschleunigen. Professionelle Insolvenzverwaltung, insbesondere in Form der Sachwaltung im Eigenverwaltungsverfahren, wird mehr und mehr zum Regelfall der Sanierung krisenbefangener Unternehmen werden. Dabei werden gerade die ESUG-Sanierungsmöglichkeiten – allen voran die Eigenverwaltung – nicht mehr als Insolvenzmakel wahrgenommen werden, sondern als hilfreiche und erfolgreiche Sanierungsinstrumente akzeptiert werden, die zum gewöhnlichen Geschäftsleben gehören.

Die Voraussetzungen dafür schaffen professionelle Sachwalter/Insolvenzverwalter gemeinsam mit professionell beratenen Unternehmen.



Unternehmenskauf durch Insolvenzplan

Dr. iur. Philippe Rollin | Rechtsanwalt | Schmidt-Jortzig Petersen Penzlin Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft, Hamburg

Bei dem klassischen Unternehmenskauf aus der Insolvenz erwirbt der Käufer vom Insolvenzverwalter die Vermögensgegenstände des insolventen Unternehmens (Asset Deal/übertragende Sanierung). Seit einer jüngeren Reform des Insolvenzrechts ist der Erwerb des insolventen Rechtsträgers als Ganzes einfacher geworden, weil ein Erwerber durch einen Insolvenzplan die Anteile des insolventen Unternehmens übernehmen kann. Der Unternehmenskauf aus der Insolvenz ist damit insgesamt attraktiver geworden. Der Beitrag stellt die Grundzüge sowie Vor- und Nachteile eines solchen Erwerbs dar und gibt Anregungen für die Praxis.

A. Die übertragende Sanierung

Klassische Variante des Unternehmenskaufs aus der Insolvenz ist die übertragende Sanierung. Hierbei erwirbt der Käufer vom Insolvenzverwalter bestimmte Gegenstände aus der Insolvenzmasse (Asset Deal). Zu den besonderen Herausforderungen des Asset Deals gehört, dass der Käufer in Verträge des Unternehmens nur dann eintreten kann, wenn die jeweiligen Vertragspartner zustimmen. Dies kann insbesondere Kunden und Lieferanten des Unternehmens betreffen. Außerdem kann es bei einem Asset Deal schwierig sein, bestimmte öffentlich-rechtliche Genehmigungen mitzuerwerben – diese müssen evtl. vom Käufer mühsam neu beantragt werden. Auch aus anderen rechtlich-technischen Gründen ist ein Asset Deal oft komplizierter.

B. Alternative: Unternehmenskauf aus Insolvenzplan

Eine Alternative bietet seit 2012 das geänderte Insolvenzplanrecht. Ein Insolvenzplan ist eine umfassende Regelung der Befriedigung der Gläubiger des Insolvenzverfahrens. Typische Inhalte eines Insolvenzplans sind die Fortsetzung des insolventen Rechtsträgers (im Gegensatz zum Verkauf von Assets und anschließender Löschung) und Forderungsverzichte und teilweise Befriedigung der Gläubiger. Neu ist seit 2012, dass der Insolvenzplan nicht nur die Vermögensgegenstände und Verbindlichkeiten verteilen und regeln, sondern die insolvente Gesellschaft auch gesellschaftsrechtlich neu aufstellen kann. Hierbei kann ein Insolvenzplan insbesondere vorsehen, dass die Anteile des insolventen Unternehmens übertragen werden (Share Deal), z. B. an einen Investor, der im Gegenzug einen Teil der Gläubigerforderungen bezahlt. Dies kann auch gegen den Willen des bisherigen Gesellschafters geschehen.

Über den Insolvenzplan beschließen die Gläubiger des insolventen Unternehmens. Zur Abstimmung werden die Gläubiger in verschiedene Gruppen eingeteilt. Will er mit dem Insolvenzplan Erfolg haben, muss der Erwerber also die Gläubiger(-gruppen) überzeugen, dass sie mit seinem Konzept besser dastehen als bei einer typischen Zerschlagungsinsolvenz.

Der bisherige Gesellschafter oder die Gläubiger können gegen den Insolvenzplan Rechtsmittel einlegen, diese können aber in einem beschleunigten Verfahren erledigt werden. Der übliche dreistufige Instanzenzug ist in diesem Fall abgekürzt.

Der Ablauf eines Insolvenzplanverfahrens kann wie folgt aussehen: Nach Stellung eines Insolvenzantrages wird das Insolvenzverfahren eröffnet. Anschließend wird der Insolvenzplan entworfen, bei Gericht eingereicht und der Gläubigerversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Nach Erledigung etwaiger Rechtsmittel und Planbedingungen – wie z. B. kartellrechtlicher Genehmigungen – tritt der Plan in Kraft. Schließlich hebt das Gericht das Insolvenzverfahren auf. Damit endet das Amt des Insolvenzverwalters und das insolvente Unternehmen ist wieder alleine handlungsfähig.

C. Vorteile

Beim Share Deal erwirbt der Käufer sämtliche Anteile des insolventen Unternehmens und damit mittelbar alle Aktiva und Passiva dieses Unternehmens. Dies gilt auch für Vertragsverhältnisse, Arbeitsverhältnisse,

Fotos: panthermedia/Norbert Buchholz, Christos Georghiou

FAZIT

Das seit 2012 geltende Insolvenzplanrecht gibt dem Unternehmenskauf aus der Insolvenz eine weitere interessante Variante, die die M&A-Praxis in Zukunft verstärkt beschäftigen wird. Sorgfältige Planung und Beratung bleiben trotz des typischen Zeitdrucks unabdingbar.

Forderungen und Verbindlichkeiten. Eine Auswahl bestimmter Betriebsteile ist – anders als beim Asset Deal – typischerweise nicht möglich. Die Übertragung von (Kunden- oder Lieferanten-)Verträgen bedarf allerdings nicht der Zustimmung des Vertragspartners. Aus insolvenzrechtlichen Gründen dürfen sich Vertragspartner nicht einmal auf eine vereinbarte Change-of-Control-Klausel berufen. Der Käufer kann – wie sonst nach einem Share Deal – anschließend das Management des Unternehmens austauschen und auch sonst alle Gesellschafterrechte wahrnehmen. Ein Share-Deal-Vertrag/-Insolvenzplan ist in vielen Teilen unkomplizierter zu gestalten als ein Asset-Deal-Vertrag.

D. Risiken

Genau wie alle Vertragsverhältnisse übernimmt der Käufer bei einem Share Deal auch sämtliche Risiken des Unternehmens. Der Insolvenzplan regelt zwar die Gläubigerbefriedigung, insbesondere die Quote, die die Gläubiger erhalten, abschließend. Nicht abschließend geregelt ist allerdings der Kreis der Gläubiger. Insbesondere kann sich der Käufer nicht sicher sein, ob es noch weitere Gläubiger der Gesellschaft gibt, die sich im Insolvenzverfahren bisher nicht gemeldet haben und mit denen die Beteiligten nicht gerechnet haben. Diese bisher unbekannten Gläubiger können sich nach Abschluss des Insolvenzplans melden und von der Zielgesellschaft Zahlung der Quote verlangen.

Beim Share Deal kann sich der Käufer nicht einzelne Betriebsteile aussuchen oder z. B. ungeliebte Verträge beim Verkäufer belassen. Insgesamt kann er sich keine „Rosinen rauspicken“, sondern muss das insolvente Unternehmen insgesamt so erwerben, wie es steht und liegt. Die übliche Absicherung durch Garantien im Unternehmenskaufvertrag entfällt, weil der Insolvenzverwalter keine Garantien abgibt und der bisherige Gesellschafter dazu nicht bereit sein wird, weil er typischerweise nichts für seine Anteile erhält. Hier hilft eine sorgfältige Due-Diligence-Prüfung, die dieses Risiko allerdings nur reduzieren kann. Im Übrigen muss der Käufer dieses Risiko bei seiner Kaufpreisfindung berücksichtigen. Ebenso müssen z. B. bestehende steuerliche Risiken berücksichtigt werden.

Autorenübersicht

bdeCONSULTING GMBH
UNTERNEHMENSBERATUNG

bdeCONSULTING GmbH
Unternehmensberatung
Gösselkoppel 56, 22339 Hamburg
Telefon 040 53910-281
Telefax 040 53910-280
info@bde-consulting.de
www.bde-consulting.de
Autor: Götz Walter (S. 13)

BDO

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Fuhlentwiete 12, 20355 Hamburg
Telefon 040 30293-0
Telefax 040 337691
hamburg@bdo.de
www.bdo.de
Autoren: Thomas Dempewolf,
Roland Speidel (S. 28 – 29)

BRL

BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN
Partnerschaft von Rechtsanwälten,
Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern
Jungfernstieg 30, 20354 Hamburg
Telefon 040 35006-0
Telefax 040 35006-133
info@brl.de
www.brl.de
Autoren: Dr. Daniel Mundhenke (S. 30 – 31),
Marc Tepfer (S. 24 – 25)

BTG Hamburg
Kapital für die Ideen von morgen

BTG Beteiligungsgesellschaft Hamburg mbH
Habichtstraße 41, 22305 Hamburg
Telefon 040 611700-0
Telefax 040 611700-19
b.karstens@btg-hamburg.de
www.btg-hamburg.de
Autor: Jörg Finnern (S. 12)

DIERKES PARTNER
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte
Baumwall 7, 20459 Hamburg
Telefon 040 36156-0
Telefax 040 36156-222
hamburg@dierkes-partner.de
www.dierkes-partner.de
Autoren: Kaarina Hauer, Johann Moritz Leverkühn (S. 14–15), Klaus-Dieter Schäfer, Tim Wöhler (S. 22)

Hamburgische Investitions- und Förderbank
Besenbinderhof 31, 20097 Hamburg
Telefon 040 24846-0
Telefax 040 24846-432
info@ifbhh.de
www.ifbhh.de
Autor: Michael Feldmeier (S. 10–11)

Hamburger Volksbank eG
Hammerbrookstraße 63–65, 20097 Hamburg
Telefon 040 30910-0
Telefax 040 3091-3018
service@hamvoba.de
www.hamburger-volksbank.de
Autoren: Karen Gruel (S. 8), Christian Okun, Sarah-Christin Schlamann (S. 6–7), Jutta von Bargen (S. 9)

HUTH DIETRICH HAHN
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Neuer Jungfernstieg 17, 20354 Hamburg
Telefon 040 41525-0
Telefax 040 41525-111
service@hdh.net
www.hdh.net
Autoren: Oliver Förster (S. 20), Dr. Niklas Mirbach (S. 23)

hww hermann wienberg wilhelm
Rechtsanwälte Partnerschaft
Albert-Einstein-Ring 11, 22761 Hamburg
Telefon 040 89956-0
Telefax 040 89956-10
hamburg@hww.eu
www.hww.eu
Autor: Dr. Steffen Koch (S. 34–36)

LEO SCHMIDT-HOLLBURG WITTE & FRANK
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Neuer Wall 80, 20354 Hamburg
Telefon 040 3008510-0
Telefax 040 3008510-99
info@lswf.de
www.lswf.de
Autoren: Hubertus Leo, Dr. Thorben Rein (S. 16–17)

LUDWIG WÖHREN SCHEWTSCHENKO
Rechtsanwälte Partnerschaft
Neuer Wall 41, 20354 Hamburg
Telefon 040 2263333-0
Telefax 040 2263333-33
hamburg@lws-rechtsanwaelte.de
www.lws-rechtsawnaelte.de
Autor: Dr. Marc Ludwig (S. 32–33)

SCHMIDT-JORTZIG PETERSEN PENZLIN
Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft
Alstertor 9, 20095 Hamburg
Telefon 040 3095496-0
Telefax 040 3095496-50
info@sjpp.de
www.sjpp.de
Autoren: Dr. Philippe Rollin (S. 37–38), Dr. Edzard A. Schmidt-Jortzig (S. 18–19)

Stiftung – Club of Hamburg®
Erdkampsweg 4, 2235 Hamburg
Telefon 040 50713-402
coh@clubofhamburg.de
www.clubofhamburg.de
Autor: Frank Breckwoldt (S. 21)

Universität Hamburg
Max-Brauer-Allee 60, 22765 Hamburg
Telefon 040 42838-6711
Telefax 040 42838-6714
carlchristian.freidank@wiso.uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de
Autor: Prof. Dr. Carl-Christian Freidank (S. 26–27)

SERVICE-SEITEN
INFORMATIV – SACHLICH – UNABHÄNGIG

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

Impressum

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht
Ratgeber für Unternehmer
Ausgabe Hamburg 2015

Jahresausgabe
Nr. 2

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

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

Grafische Gestaltung
Monique Dobrzelak, Joey Mertinke

Auflage
42 000 Stück

Verteilung
Beilage „hamburger wirtschaft“
(Ausgabe Februar 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 Pabstmann / Jens Arnemann

Anzeigentarif
Mediadaten Ausgabe 2015

Titelbild
panthermedia/Joerg Hackemann, bilderundvektor

Nächste Ausgabe
Februar 2016

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

Hamburgs mittelstandsfreundlichste Bank
Platz 1 2013
BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir unterstützen Sie in jeder Unternehmensphase.

Die Hamburger Volksbank ist die mittelstandsfreundlichste Bank Hamburgs.
Dies ist das Ergebnis einer Mitgliederbefragung des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft in Hamburg (BVMW Hamburg). Wir freuen uns über diese Auszeichnung, denn Kompetenz, Persönlichkeit und Nähe sind unsere Leistungsversprechen, damit Sie sich voll und ganz auf Ihr Unternehmen konzentrieren können. Von der Unternehmensgründung bis zur Nachfolgeregelung – unser Beratungsmotto lautet „**Man kennt sich.**“ Nehmen Sie uns beim Wort!

Sie haben Fragen? Rufen Sie Ihre persönliche Ansprechpartnerin Karen Gruel unter Telefon: 040/3091-9401 an.

Hamburger Volksbank
Man kennt sich.

www.hamburger-volksbank.de