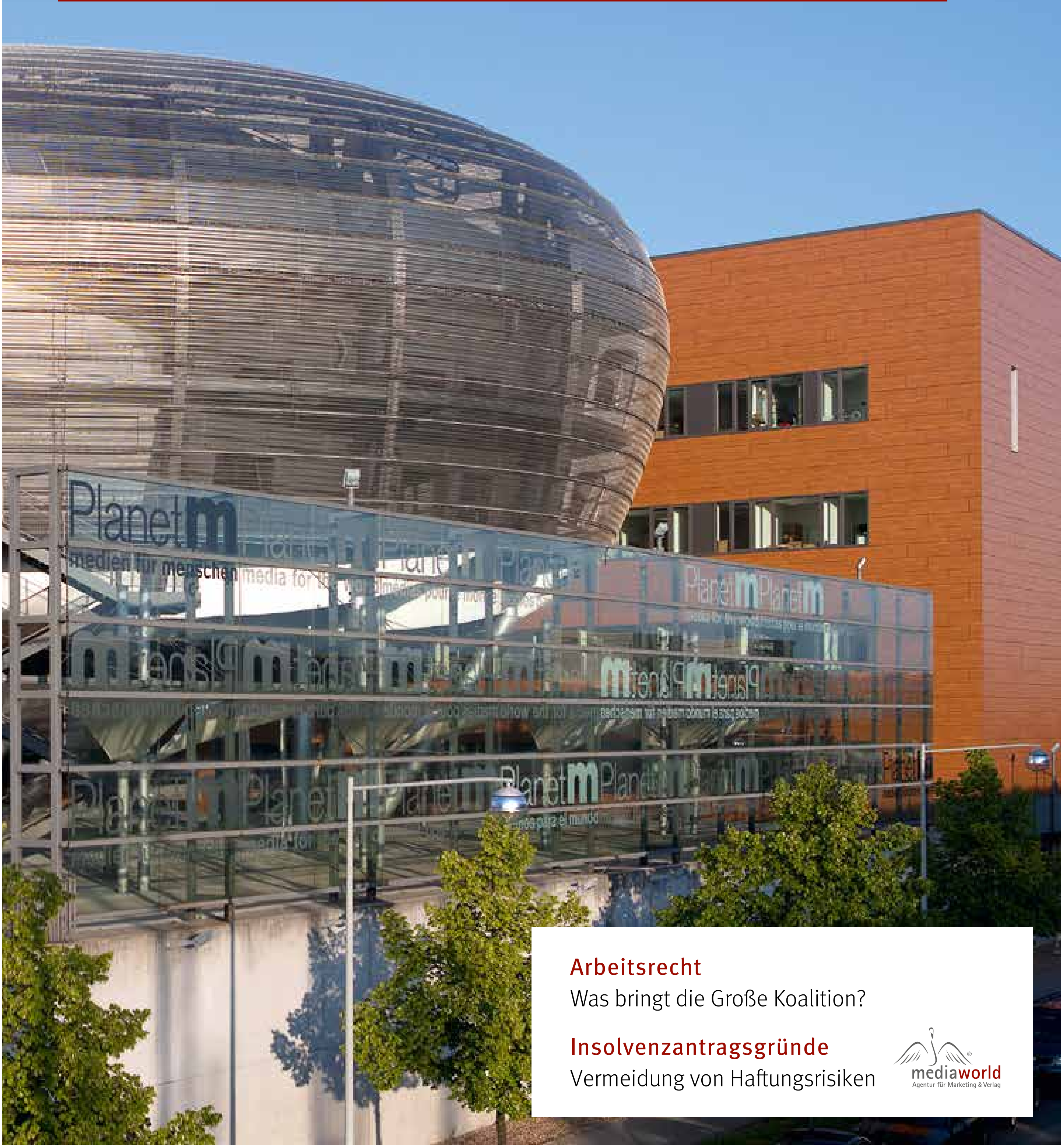
SERVICE-SEITEN

Finanzen Steuern Recht

Ratgeber für Unternehmer

Sonderbeilage der MediaWorld GmbH – Agentur für Marketing & Verlag | www.service-seiten.info | Ausgabe Hannover 2014



Arbeitsrecht

Was bringt die Große Koalition?

Insolvenzantragsgründe

Vermeidung von Haftungsrisiken

mediaworld
Agentur für Marketing & Verlag

Impressum

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht
Ratgeber für Unternehmer
Ausgabe Hannover 2014

Jahresausgabe
Nr. 5

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

Verlag
MediaWorld GmbH
Agentur für Marketing & Verlag
Bankplatz 8
38100 Braunschweig

Telefon 0531 482010-20
Telefax 0531 482010-21

info@mediaworldgmbh.de
www.mediaworldgmbh.de

Grafische Gestaltung
Monique Dobrzelak, Joey Mertinke

Auflage
41 000 Stück

Verteilung
Beilage „niedersächsische WIRTSCHAFT"
Ausgabe Mai 2014

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 2014

Titelbild
Hochschule Hannover, Astis Krause

Nächste Ausgabe
Mai 2015

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

Internet
www.service-seiten.info

Editorial

3 Vorwort Herausgeber
4 Grußwort Beirat
5 Fachlicher Beirat
6 Grußwort
42 Autorenübersicht

Veröffentlichungen

7 Der Koalitionsvertrag
10 Datenschutz im Arbeitsverhältnis
13 Das neue EU-Einheitspatent
16 Neues Reisekostenrecht
18 Kleine Beteiligung mit großer Wirkung
20 Außen- und Sonderprüfungen des Finanzamts
22 Moderne Insolvenzverwaltung
24 Der Insolvenzantrag – ein Sanierungsinstrument?
26 Beurteilung von Insolvenzantragsgründen
30 Sanierungschancen optimieren!
32 Immobilien im Erbschaft- und Schenkungsteuerrecht
33 Unternehmensverkauf als Instrument der Unternehmensnachfolge
34 Besteuerung des Unternehmens(ver)kaufs
36 Talentförderung durch ein duales Studium
38 Trend zum Outsourcing im Facility Management ungebrochen
40 Weiterer Anstieg der Einbrüche
41 Einbruch, Raub, Überfall – Es kann jeden treffen!

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.
Rechtsanwalt

Vorwort Herausgeber

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

die Rahmenbedingungen Ihres unternehmerischen Handelns unterliegen einem stetigen Wandel. Neue Gesetze und Verordnungen – nicht nur auf nationaler, sondern auch auf europäischer Ebene – bedürfen einer ständigen Beachtung. So stellt sich aktuell natürlich vornehmlich die Frage, welche Vorhaben der Großen Koalition – in ihrem anspruchsvollen Koalitionsvertrag grob umrissen – letztlich wie und vor allem wann umgesetzt werden.

Für Ihre Entscheidungen ist eine kontinuierliche Beratung daher oftmals unabdingbar. Und guten Rat finden Sie für nahezu alle Fragestellungen unternehmerischen Handelns quasi vor Ihrer Haustür. In diesem Ratgeber informieren daher auch ausschließlich regionale Experten über eine Vielzahl von Themen, die für Sie – als Entscheider aus Mittelstand und Industrie – von Bedeutung sein können.

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

Die Service-Seiten Finanzen Steuern Recht erscheinen mit dieser Jahresausgabe in Hannover bereits zum fünften Mal. Die erstmalig in diesem Jahr nach gleichem Konzept in Hannover erschienenen Service-Seiten Gesundheit lagen übrigens der Dezember-Ausgabe 2013 Ihrer IHK-Mitgliederzeitschrift „niedersächsische WIRTSCHAFT" bei. Die Beiträge beider Ratgeber – und auch diejenigen anderer regionaler Ausgaben der Fachratgeberreihe Service-Seiten – können Sie übrigens auf dem jüngst neu gestalteten Ratgeberportal unter www.service-seiten.info bequem und jederzeit nachlesen.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den Beiräten und Autoren für die informativen Beiträge dieser Ausgabe. Hoffentlich erhalten Sie durch diesen Ratgeber die ein oder andere nützliche Anregung. Bis zur nächsten Ausgabe im Jahr 2015 wünschen wir Ihnen vor allem gute Geschäfte!

Herzlichst

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.

Manuel Sack
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter
Brinkmann & Partner Rechtsanwälte | Steuerberater | Insolvenzverwalter, Hannover

Grußwort Beirat

Liebe Leserinnen und Leser,

die zurückliegende Bundestagswahl und die langwierigen Koalitionsverhandlungen haben den Gesetzgeber eine kurze Atempause einlegen lassen. Wir können uns aber darauf einstellen, dass nun mit aller Kraft an einer Vielzahl von Neuregelungen gearbeitet werden wird. Die Hoffnung, dass daraus Vereinfachungen für Unternehmer und ihre Berater resultieren werden, dürfte vergebens sein. Vielmehr steht zu erwarten, dass der Dschungel an Vorschriften und Ausnahmeregelungen noch verwirrender werden wird. Erste Anzeichen dafür unter den Überschriften „Mindestlohn“ und „Energiewende“ sind bereits sichtbar.

Neben diesen „hausgemachten“ Hürden, die Unternehmer jeden Tag zu überwinden haben, ist das wirtschaftliche Umfeld geprägt von einer Vielzahl von Krisenherden, die einerseits wie die Eurokrise schon zu Dauerbrennern geworden sind, andererseits wie die aktuelle Krise in der Ukraine wie ein Rückfall in längst überwunden geglaubte Zeiten erscheinen.

Die großen internationalen und globalen Fragen mögen uns auch bei der einen oder anderen unternehmerischen Entscheidung beeinflussen. Antworten darauf werden Sie allerdings auch in dieser Ausgabe des Ratgebers Service-Seiten Finanzen Steuern Recht vergeblich suchen. Ziel des Ratgebers ist es vielmehr auch diesmal, Antworten oder zumindest Lösungsansätze für die alltäglichen – und teilweise auch nicht so ganz alltäglichen, aber nicht minder bedeutsamen – Fragen unternehmerischen Handelns aufzuzeigen und neue Denkansätze zu vermitteln.

Dabei ist es den Herausgebern erneut gelungen, eine erfrischende Mischung aus unterschiedlichsten Fachrichtungen zusammenzustellen. Einen nur scheinbar überraschenden Schwerpunkt setzt diese Ausgabe angesichts seit Jahren rückläufiger Unternehmensinsolvenzen mit Artikeln rund um das Thema Insolvenz und Sanierung. Dies dürfte nicht zuletzt dem Umstand geschuldet sein, dass die erheblichen Änderungen, die die Insolvenzordnung vor rund zwei Jahren erfahren hat, inzwischen auch bei einer breiten (interessierten) Öffentlichkeit angekommen sind.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und erkenntnisreiche Lektüre!

Manuel Sack

Fachlicher Beirat

Dipl.-Kfm. Ulrich Gehrke

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

1979 – 1981	Studium der Volkswirtschaftslehre mit Vordiplom an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
1981 – 1985	Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
1982	Tätigkeit bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Main Hurdman (KPMG), Südafrika
1985	Tätigkeit bei der Wirtschaftsprüfungsunternehmung Peat Marwick (KPMG) in Minneapolis, Minnesota, USA
1986	Prüfungsassistent bei Arthur Anderson & Co. Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mbH (Ernst & Young), Hamburg
1990	Bestellung zum Steuerberater
1991	Wechsel in die Sozietät Gehrke – Grethe – Voges und Partner Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Hannover und Halle
1992	Partner der Sozietät Gehrke – Grethe – Voges und Partner, Hannover
1993	Bestellung zum Wirtschaftsprüfer
1995	Gründung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Concilium GmbH
2003	Bestellung zum Qualitätskontrollprüfer durch die WP-Kammer
2010	Fusion mit der econ Unternehmensgruppe, seither Gehrke econ Gruppe, Steuerberater – Wirtschaftsprüfer – Rechtsanwälte – Unternehmensberater, Hannover
seit 2013	Lehrbeauftragter im Masterstudiengang „Mittelständische Unternehmensführung MBA“ (MUMBA) an der Hochschule Hannover

Dipl.-Ing. Joachim Gerstein

Patentanwalt, European Patent Attorney, European Trademark & Design Attorney

1989 – 1994	Studium der Elektrotechnik in Hannover
1994 – 1996	Ausbildung zum Patentanwalt in Hannover und Hamburg
1996 – 1997	Referendariat am Deutschen Patentamt und Bundespatentgericht, München
1998	Zulassung zum Patentanwalt, European Trademark + Design Attorney und Europäischen Patentanwalt
seit 1998	Patentanwalt in Hannover
seit 2001	Partner bei Gramm, Lins & Partner GbR Patent- und Rechtsanwälte, Braunschweig – Hannover
seit 2002	Lehrbeauftragter an der FH Hannover – „Gewerbliche Schutzrechte“

Manuel Sack

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter

1983 – 1990	Studium an der Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg i. Br. und der Universität Hamburg
1991 – 1994	Referendariat in Hamburg
1994	Zulassung als Rechtsanwalt
1994 – 1996	Rechtsanwalt bei Curschmann Rechtsanwälte, Hamburg
1997 – 1999	Rechtsanwalt bei Brinkmann & Partner
seit 2000	Partner bei Brinkmann & Partner
2001	Fachanwalt für Insolvenzrecht

Dr. iur. Peter Schrader

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1983 – 1991	Studium und Referendariat der Rechtswissenschaften an der Universität Bayreuth
1991 – 1993	Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht von Prof. Dr. Gitter in Bayreuth
1993	Promotion zum Dr. iur.
seit 1993	Sozietät Neef & Tschöpe
seit 1996	Fachanwalt für Arbeitsrecht
seit 1998	Partner der Sozietät Neef & Tschöpe
seit 2009	Lehrbeauftragter an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität
seit 2014	Umfirmierung in Laborius – Die Fachanwälte für Arbeitsrecht

Prof. Dr. iur. Christian Möller, LL.M. (Taxation)
Professor für Wirtschaftsrecht
Hochschule Hannover

Prof. Dr. rer. pol. Stefan Bieler
Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre
FHDW Hannover

Beide sind Leiter des berufsbegleitenden Masterstudiengangs „Mittelständische Unternehmensführung MBA in Entrepreneurship“, Hochschule Hannover

Der Studiengang wird gefördert durch Mittel von:

Europa fördert Niedersachsen · Sparkasse Hannover · Hannoversche Volksbank

Grußwort

Niedersachsen – und vor allem die Region Braunschweig/Wolfsburg/Hannover – ist die Heimat großer Konzerne. Das Rückgrat der niedersächsischen Wirtschaft und der Motor für Wachstum und Beschäftigung sind aber die mittelständischen Unternehmen.

Als Mittelständler hat Erfolg, wer ein gutes Produkt anbietet. Das setzt im produzierenden Gewerbe vor allem technisches Know-how voraus und im Dienstleistungssektor ein gutes Gespür für die Wünsche der Kunden. Mit einem guten Produkt ist es aber nicht getan. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse müssen hinzukommen, etwa in den Bereichen Marketing, Human Resources, Finanzierung und Rechnungswesen. Nicht zuletzt muss ein Unternehmer auch den steuerlichen und rechtlichen Hintergrund seines Handelns verstehen (siehe dazu auch den Fachbeitrag „Besteuerung des Unternehmens(ver)kaufs“ in diesem Heft, S. 34).

Kein Mensch kann in allen genannten Bereichen Expertenwissen haben. Letztlich können viele Aufgaben durch Outsourcing auf externe Dienstleister übertragen werden. Kein Unternehmer wird sich diesen Beratern aber „ausliefern“ wollen, ohne zumindest die grundlegenden Rahmenbedingungen seiner Unternehmung verstanden zu haben.

Die Hochschule Hannover bietet seit 2012 den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Mittelständische Unternehmensführung MBA in Entrepreneurship“ an (www.mu-mba.de). Der Studiengang wird u. a. durch die EU, die Sparkasse Hannover und die Hannoversche Volksbank gefördert und in Kooperation mit der Fachhochschule für die Wirtschaft Hannover (FHDW) angeboten.

Unser MBA richtet sich an berufstätige Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die im Mittelstand unternehmerisch tätig werden wollen oder es bereits sind, denen eine spezifisch betriebswirtschaftliche Vorbildung aber fehlt. Viele unserer Teilnehmer(innen) haben einen technischen Hintergrund. Wer ein Unternehmen gründen, die Nachfolge antreten oder sich als Führungskraft im Mittelstand qualifizieren will, ist bei uns richtig. Hier werden betriebswirtschaftliche Inhalte mit Modulen zum erfolgreichen unternehmerischen Denken und Handeln verknüpft. So entwickeln oder verstärken sich Unternehmerqualitäten.

Mit unserem Studiengang verstehen wir uns als Dienstleister der niedersächsischen Wirtschaft, die auf nachwachsende Führungskräfte dringend angewiesen ist. Bei Interesse stehen wir jederzeit mit Informationen zu Ihrer Verfügung.

Für Ihre Unternehmungen viel Erfolg wünschen Ihnen

Prof. Dr. Christian Möller & Prof. Dr. Stefan Bieler

Der Koalitionsvertrag

Was bringt die GroKo im Arbeitsrecht?

Tina Thoms | Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht | Laborius – Die Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hannover

Nach langen Verhandlungen haben sich CDU, CSU und SPD am 27.11.2013 auf einen Koalitionsvertrag verständigt. Nachdem auch der Mitgliederentscheid der SPD zustimmend ausgefallen ist, lohnt sich ein Blick in diesen Vertrag, um eine Vorstellung davon zu erhalten, was uns die nächsten vier Jahre erwarten wird. Der Koalitionsvertrag enthält eine Vielzahl von Vereinbarungen, Zielen und Prüfaufträgen, die für die arbeitsrechtliche Praxis von erheblicher Bedeutung sind. Sollte die Koalition ihre Vorhaben umsetzen, würde dieses für den Arbeitsmarkt und das Arbeitsrecht viele regulierende Eingriffe bedeuten. Dies nehmen wir zum Anlass, Ihnen nachfolgend einen ersten Überblick über einige wichtige geplante Änderungen zu geben, für diese zu sensibilisieren und frühzeitig auf Weichenstellungen für die Praxis hinzuweisen.

Gesetzlicher Mindestlohn

Zum 01.01.2015 soll erstmalig im gesamten Bundesgebiet ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde eingeführt werden. Bis zum 31.12.2016 sollen Abweichungen durch Tarifverträge aber noch möglich sein. Für tarifgebundene Arbeitgeber gilt insoweit, dass ihre Tarifverträge zunächst einmal bis zum vorgenannten Zeitpunkt weitergelten, auch wenn die Tariflöhne das Mindestlohnniveau von 8,50 Euro brutto nicht erreichen sollten.

Eine Einschränkung wird allerdings insoweit vorzunehmen sein, als diese „Übergangsfrist“ nur für „repräsentative“ Tarifpartner zur Anwendung gelangen soll. Was die Koalitionspartner unter „repräsentativen“ Tarifpartnern verstehen, ergibt sich aus dem Koalitionsvertrag nicht (S. 68, 3. Absatz, 1. Unterpunkt). Hierbei dürfte wohl in entsprechender Anwendung des § 7 AEntG vorrangig auf die Zahl der jeweils tarifgebundenen beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen sein, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, sowie auf die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat. Demnach dürften unter diese Begrifflichkeit zum einen die tariflichen Arbeitgeberverbände und zum anderen die klassischen „großen“ im DGB organisierten und vertretenen Gewerkschaften zu subsumieren sein. Die Bestimmung scheint dazu zu dienen, Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften und Tarifpartner auszuschließen. Dieser Ausschluss könnte als konsequente Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den – verallgemeinert gesagt – christlichen Tarifverträgen zu werten sein (vgl. BAG, NZA 2012, 625; NZA 2011, 289).

Ab dem 01.01.2017 gilt jedenfalls der gesetzliche Mindestlohn dann auch für die tarifgebundenen Arbeitgeber uneingeschränkt. Dies wird im Ergebnis dazu führen, dass Arbeitnehmer Vergütungsansprüche nach dem gesetzlichen Mindestlohn geltend machen können, und zwar selbst dann, wenn der Tariflohn geringer ausfallen sollte.

Der gesetzliche Mindestlohn soll regelmäßig – erstmals zum 10.06.2017 mit Wirkung zum 01.01.2018 – von einer Kommission der Tarifpartner überprüft, gegebenenfalls angepasst und anschließend über eine Rechtsverordnung staatlich erstreckt und damit für allgemeinverbindlich erklärt werden (S. 68, 4. Absatz des Koalitionsvertrages). Diese Kommission soll aus Mitgliedern der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (jeweils drei plus Vorsitz) bestehen. Der Vorsitz ist alternierend. Die Einzelheiten hierzu werden gesetzlich geregelt werden müssen.

Ausgenommen vom gesetzlichen Mindestlohn sind ausdrücklich die Mindestlöhne nach dem AEntG (S. 68, 2. Absatz des Koalitionsvertrages). Zu den Branchen, die unter das AEntG fallen, zählen das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, die Gebäudereinigung, Briefdienstleistung, Sicherheitsdienstleistung, Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III sowie die Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege). Hinsichtlich

dieser Branchen sollen unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn die Tariflöhne weitergelten, die in diesen Tarifverträgen geregelt sind.

Für diejenigen Arbeitgeber, die nicht unter die Ausnahmebereiche (Tarifbindung, AEntG) fallen, sowie für diejenigen Arbeitgeber, die Tarifverträge mit „nicht repräsentativen" Gewerkschaften abgeschlossen haben, wird Handlungsbedarf bestehen. Für diese Arbeitsverhältnisse gilt ab dem 01.01.2015 der gesetzliche Mindestlohn. Zunächst ist festzustellen, dass vom Mindestlohn wohl ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sein dürften. So wurde die im Vorfeld vielfach diskutierte Erstreckung des Mindestlohnes auf freiwillige Praktikanten und Auszubildende nicht in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Der Arbeitgeber hat nunmehr die Möglichkeit, die Einführung des Mindestlohnes zum 01.01.2015 zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis mit der erhöhten Vergütung weiterzuführen. Je nach Branche, Unternehmen, Kalkulation und Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer kann sich aber auch das Problem stellen, dass die Kalkulation des Arbeitgebers nicht „aufgeht" und Anpassungsbedarf besteht.

Durch eine außerordentliche Kündigung wird der Arbeitgeber auf diesen Anpassungsbedarf nicht reagieren können. So soll es dem Arbeitgeber, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entfallen sollte, selbst im Insolvenzfall zuzumuten sein, die Kündigungsfrist einzuhalten (vgl. BAG, NZA 2013, 959).

Allein die Tatsache, dass sich die Vergütung des Arbeitnehmers erhöht hat, wird auch nicht zum Wegfall eines Beschäftigungsbedarfes und damit zum Ausspruch einer wirksamen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung führen können. Allerdings kann der Arbeitgeber diese Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zum Anlass nehmen, seinen Betrieb umzustrukturieren oder umzugestalten. So könnte darüber nachgedacht werden, Tätigkeiten zukünftig nicht mehr selbst durchzuführen und insoweit auszugliedern oder Tätigkeiten insgesamt einzustellen. Die dabei zu treffende unternehmerische Entscheidung hängt nicht davon ab, ob der Betrieb wirtschaftlich „gesund" ist und „schwarze Zahlen" schreibt. Vielmehr ist die unternehmerische Entscheidung Kern der wirtschaftlichen Betätigung des Arbeitgebers (vgl. BAG, ZAP ERW 1998, 190) und diese kann zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfes des betroffenen Arbeitnehmers führen. Zu beachten ist hierbei, dass ein solcher Weg im Vorfeld der Erarbeitung eines stichhaltigen unternehmerischen Konzeptes bedarf. Ob bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro der Aufwand den Erfolg wert ist, wird in jedem Einzelfall geprüft und entschieden werden müssen.

Arbeitnehmerüberlassung

Nach den Plänen des Koalitionsvertrages soll die Arbeitnehmerüberlassung stärkeren Schranken unterworfen sein, die Rechtsposition der Leiharbeitnehmer soll dagegen gestärkt werden (S. 69 des Koalitionsvertrages). Insbesondere soll die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung auf maximal 18 Monate gesetzlich festgeschrieben und damit dem bisherigen Streit über die zeitliche Reichweite einer nur „vorübergehenden" Überlassung von Arbeitnehmern ein Ende gesetzt werden. Ausnahmen hiervon können durch einen branchenbezogenen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart werden, sofern die berechtigten Interessen der Stammbelegschaft berücksichtigt werden.

Bei der Umsetzung wird zu berücksichtigen sein, dass das BAG zwischenzeitlich mit Urteil vom 10.12.2013 (Az. 9 AZR 51/13 – NZA 2014, 196) entschieden hat, dass eine nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung noch nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher führt. Mangels einer planwidrigen Regelungslücke im AÜG ist nach Auffassung des 9. Senats eine Analogie zu § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG nicht gegeben. Der Gesetzgeber wird insofern auch festlegen müssen, welche Rechtsfolgen die Nichteinhaltung der Überlassungshöchstdauer in Zukunft haben soll. Diese Aufgabe weist ihm das BAG in vorgenannter Entscheidung ausdrücklich zu.

Darüber hinaus soll durch die Änderung des AÜG gewährleistet werden, dass die Leiharbeitnehmer nach einer Überlassungsdauer von 9 Monaten einen Anspruch auf „Equal Pay" haben, das heißt, einen Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie die Stammbelegschaft. Ein „Equal Treatment" ist dagegen nicht vorgesehen, das heißt keine Gleichstellung hinsichtlich sonstiger Ar-

Fotos: panthermedia/Nadja Blume

beitsbedingungen. Die Ungleichbehandlung in Bezug auf sonstige Arbeitsbedingungen setzt damit weiterhin eine gesetzliche oder tarifliche Grundlage voraus. Hier kann das AÜG nicht geändert werden. Entscheidend wird in diesem Zusammenhang sein, dass bei der weiteren Umsetzung eine klare Kennzeichnung des Begriffs des „Arbeitsentgelts“ erfolgt. Anderenfalls ist der Streit über die Einbeziehung einmaliger Leistungen, Sachleistungen, betriebliche Altersversorgung etc. vorprogrammiert.

Daneben soll festgelegt werden, dass Leiharbeitnehmer nicht als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. Das ist allerdings bereits jetzt schon Gegenstand zahlreicher tarifvertraglicher Regelungen. In konsequenter Umsetzung der Rechtsprechung des BAG soll zukünftig festgehalten werden, dass Leiharbeitnehmer grundsätzlich bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten zu berücksichtigen sind. Offen bleibt dabei aber, welche Konsequenzen dies für die Unternehmensmitbestimmung haben wird.

Werkverträge

Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmern sollen künftig unterbunden werden (S. 69 des Koalitionsvertrages). Die bisweilen in der Praxis häufig vorzufindende Konstruktion, die Kennzeichnung von Scheinwerkverträgen als Arbeitnehmerüberlassung dadurch abzusichern, dass der Werkunternehmer eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besitzt und der Einsatz des Fremdpersonals jedenfalls insoweit zulässig ist, wird zukünftig nicht mehr funktionieren. Auch wenn der Koalitionsvertrag nur abstrakte Feststellungen dazu enthält, wird man davon ausgehen müssen, dass Leiharbeit zukünftig auch ausdrücklich als solche gekennzeichnet werden muss. Wird diese Kennzeichnungspflicht missachtet, dürfte es nicht nur statthaft sein, die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen. Vielmehr soll dieser Verstoß auch zu einer entsprechenden Anwendung von § 9 AÜG mit der Folge führen, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird.

Daneben sollen die Informations- und Unterrichtungsrechte der Betriebsräte gestärkt werden. Dies könnte dadurch erfolgen, dass in § 80 Abs. 2 BetrVG klargestellt wird, dass dem Betriebsrat bei einer Person, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, auch die Verträge zwischen dem Arbeitgeber und der eingesetzten Person zur Verfügung gestellt werden. Gleiches gilt für Unterlagen über Einsatztage, Einsatzzeiten und Tätigkeiten dieser Person sowie Informationen zu den Arbeitsabläufen.

Eine solche Ausdehnung der Informations- und Beratungspflicht könnte ebenfalls in Bezug auf die Personalplanung nach § 92 Abs. 1 BetrVG dergestalt erfolgen, dass ausdrücklich auch auf Personen Bezug genommen wird, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Teilzeitarbeit

Nach dem Koalitionsvertrag soll der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit weiter ausgeweitet werden. Dies soll insbesondere durch ein Rückkehrrecht zur früheren Arbeitszeit für die Arbeitnehmerinnen und -nehmer ermöglicht werden, die sich beispielsweise aus Gründen der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer Teilzeitbeschäftigung entschlossen haben. Es bleibt abzuwarten, ob § 8 TzBfG dahingehend geändert wird, dass zukünftig auch ein befristeter Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung geltend gemacht werden kann. Das Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit wird den Arbeitgeber in der Praxis sicherlich vor erhebliche Herausforderungen stellen. Wenn es bereits bisher bei einem Teilzeitwunsch für den Arbeitgeber äußerst schwierig war, diesen abzulehnen, wird es zukünftig praktisch unmöglich, im Rahmen eines befristeten Vertrages eine Vertretung für möglicherweise nur wenige Stunden in der Woche zu erhalten.

Weiter findet sich im Koalitionsvertrag die eher unklare Formulierung, man wolle die „Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber übertragen sowie bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte beseitigen“ (S. 70 des Koalitionsvertrages). Es bleibt abzuwarten, was sich hinter dieser Formulierung verbirgt. Nicht auszuschließen ist, dass die Große Koalition auf Vorschläge der SPD aus der vergangenen Legislaturperiode zurückgreift. In einem solchen Fall würde zu befürchten stehen, dass betriebliche Gründe nur noch dann einem Antrag auf Herabsenkung und/oder Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen würden, wenn sie dringend und auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerinnen gewichtiger wären. Eine solche Abwägung der Interessen findet im bisher geltenden Recht nicht statt. Damit würde die bislang bestehende Differenzierung zwischen § 8 TzBfG und § 15 BEEG in einem ganz wichtigen Punkt beseitigt und die Möglichkeit, Anträge auf Absenkung der Arbeitszeit abzulehnen, erheblich eingeschränkt.

FAZIT

Die Erfahrung zeigt, dass keinesfalls sämtliche Ankündigungen in Koalitionsverträgen auch tatsächlich umgesetzt worden sind. Häufig ist es ganz anders gekommen, als es angekündigt worden ist. Dass aber gerade im Bereich des Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrechts ganz erhebliche Änderungen zu erwarten sind, erscheint sicher. Der Preis, den die Wirtschaft in diesem Zusammenhang zu zahlen hat, ist hoch und wird Unternehmer und ihre Rechtsberater – gerade auch im Arbeitsrecht – vor neue Herausforderungen stellen.

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Soziale Netzwerke/Social Media im Unternehmen

Manuel Sack | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter
Jan-Philipp Koslowski | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Brinkmann & Partner Rechtsanwälte | Steuerberater | Insolvenzverwalter, Hannover

Der Datenschutz für Beschäftigte hat in der jüngsten Vergangenheit Anlass für viele Diskussionen gegeben. Vor allem Fragen zum Umgang mit den sogenannten sozialen Medien und Netzwerken im und für das Unternehmen werden aktuell immer mehr praxisrelevant. Denn wenn sich ein Unternehmen im Internet oder in sozialen Netzwerken präsentiert, gilt es eine Fülle von gesetzlichen Regelungen zu beachten. Wie halte ich meine Mitarbeiter zum korrekten Umgang mit den Medien an und wie sichert man das Unternehmen haftungsrechtlich ab?

Auf den ersten Blick steht die private Nutzung solcher Netzwerke während der Arbeitszeit im Widerspruch zum Interesse des Arbeitgebers, denn die Arbeitszeit soll schließlich nicht für private Zwecke genutzt werden. Viele Arbeitgeber sehen aber mittlerweile die privaten Netzwerke ihrer Mitarbeiter als Quelle an, um diese auch für geschäftliche Zwecke zu nutzen.

Die Nutzung von sozialen Netzwerken zu rein beruflichen Zwecken unterliegt in seiner näheren Ausgestaltung dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, das sich aus § 106 der Gewerbeordnung (GewO) ergibt. Allerdings ist es einem Arbeitgeber nur sehr begrenzt möglich, seine Mitarbeiter zum Anlegen von persönlichen Profilen anzuhalten. Insbesondere dort, wo die verfolgten unternehmerischen Zwecke auch oder nur über Firmenprofile möglich bzw. erlaubt sind, kommt eine Weisung an Mitarbeiter zum Anlegen privater Profile nicht in Betracht. Jedoch können für Unternehmen z. B. in Netzwerken wie Facebook oder Xing firmeneigene Profile angelegt werden, deren Inhalte sodann auf Weisung des Arbeitgebers von Mitarbeitern bearbeitet und gepflegt werden.

Hingegen in Netzwerken, in denen Zwecke der Marketing- oder der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden, kann der Arbeitgeber sein Direktionsrecht gegenüber in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeitern dahingehend ausüben und diese zum Anlegen eines privaten Profils verpflichten, da dies hier eine arbeitsvertragliche Leistungs- oder Nebenpflicht eines Mitarbeiters sein kann. Etwaige Kosten für das private Profil wären in diesem Fall vom Arbeitgeber zu tragen. Dies sollte jedoch aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit nicht dem Direktionsrecht überlassen bleiben, sondern am besten schon im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Doch auch im Falle einer solchen arbeitsvertraglichen Leistungs- oder Nebenpflicht muss beim Anlegen und beim Inhalt des Profils das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers beachtet werden. Bei dem Umfang der veröffentlichten Daten darf nicht vergessen werden, dass diese fortan weltweit für lange Zeit abrufbar sein werden. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist also nicht unerheblich, sodass genau abgewogen werden sollte, welche und wie viele Informationen erforderlich bzw. ausreichend sind.

Schließlich sollen die Mitarbeiter, die das Unternehmen im Internet repräsentieren, sich auch dort korrekt verhalten. Dabei stellt sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts Einfluss auf das Verhalten des Mitarbeiters nehmen kann und darf. Der Grundsatz lautet: Im rein beruflichen Umfeld ist dem Arbeitgeber eine Verhaltensanweisung möglich, im privaten Umfeld hingegen nicht. Dabei gibt es aber Besonderheiten und Ausnahmen:

Je höher die Position eines Mitarbeiters im Unternehmen ist, umso mehr wirken Verhaltenspflichten auch in dessen Privatbereich hinein, denn ein hochgestellter Arbeitnehmer repräsentiert das Unternehmen auch bei gesellschaftlichen Anlässen, die nicht unbedingt geschäftlicher Art sind, bei denen man aber die Person mit dem Unternehmen in Verbindung bringt. Ein hochgestellter Mitarbeiter muss also größere Sorgfalt in seinem gesamten Verhalten walten lassen, wenn er in der konkreten Situation zumindest auch das Unterneh-

Foto: panthermedia/Wavebreakmedia ltd

men repräsentiert. Gleiches gilt für sein Verhalten im Internet.

Bei Meinungsäußerungen des Arbeitnehmers kollidiert dabei sein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) mit dem Grundrecht des Arbeitgebers auf freie Berufsausübung (Art. 12 Abs. 1 GG). Demnach sind alle Äußerungen zu unterlassen, die einem berechtigten Interesse des Unternehmens zuwiderlaufen, sofern die Meinungsäußerungsfreiheit dadurch nicht unangemessen eingeschränkt wird.

Im privaten Umfeld bildet die betriebliche Treuepflicht des Arbeitnehmers den Rahmen für Anweisungen des Arbeitgebers. So kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Mitarbeiter insbesondere in Zweifelsfällen eindeutig zu erkennen gibt, ob er gerade für das Unternehmen spricht bzw. handelt oder nicht. Arbeits- und Betriebsgeheimnisse sind generell geheim zu halten. Sachliche Kritik am Arbeitgeber ist möglich, solange der Arbeitnehmer dem Unternehmen damit keinen Schaden zufügt. Die Loyalitätspflicht des Mitarbeiters gebietet es allerdings, dass etwaige Missstände zunächst intern angesprochen werden. Bewerten oder kommentieren Mitarbeiter aus dem privaten Umfeld heraus Produkte oder Aktionen eines Unternehmens, kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich die Mitarbeiter als solche zu erkennen geben, um keine Wettbewerbsverstöße wie Schleichwerbung zu begehen. Beleidigungen oder Schmähkritik am Arbeitgeber sind natürlich auch im Internet strafbar und können zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Risiken für den Arbeitgeber

Nach § 7 und § 10 Telemediengesetz (TMG) sind Arbeitgeber grundsätzlich für die Handlungen und Inhalte ihrer Mitarbeiter verantwortlich und haften damit für die Beseitigung eines Verstoßes, für die künftige Unterlassung, die Kosten von Anwälten und Gerichten und ggf. auf Schadensersatz.

Eine Reduzierung dieses Haftungsrisikos kann erreicht werden durch eine nachweislich erfolgte gute Instruktion der Mitarbeiter sowie eine klare inhaltliche Definition des Arbeitsauftrags gegenüber den Mitarbeitern, denn für Handlungen, die gegen die Instruktion des Arbeitgebers verstoßen oder sich klar außerhalb des Arbeitsauftrags bewegen, haftet der Arbeitgeber nicht, sondern der Arbeitnehmer selbst.

Bei der Überschreitung von Befugnissen innerhalb eines Arbeitsauftrags haftet der Arbeitgeber aber doch, wenn er nicht nachweisen kann, dass er seine Mitarbeiter sorgfältig ausgewählt, instruiert und überwacht hat. Eine Haftung aufgrund fehlerhafter Auswahl des Mitarbeiters kann dann entstehen, wenn bei der Übertragung der Aufgaben nicht ausreichend darauf geachtet wurde, dass der Ausgewählte auch zur Erfüllung imstande ist. Hierbei kommen sowohl fehlende fachliche Eignung des Mitarbeiters als auch bereits gezeigtes Verhalten (z. B. gegenüber Kunden) in Betracht. Zur ausreichenden Instruktion gehört sodann eine ausführliche Einweisung in die Aufgaben und deren Ziele und die dazu zu nutzenden Instrumente (Software, Materialien, Netzwerke bzw. Plattformen) und Handlungsoptionen (z. B. zum Anlegen von Accounts, Profilen oder Aktionen, Publikationen). Die Einhaltung dieser Vorgaben sollte durch Vorgesetzte regelmäßig (z. B. wöchentlich) kontrolliert werden.

Begeht ein Mitarbeiter einen Rechtsverstoß im privaten Umfeld und erweckt dabei den Anschein, für das Unternehmen zu handeln, so haftet der Arbeitgeber, wenn er dieses Verhalten kennt und duldet. Dies kann dann der Fall sein, wenn Mitarbeiter privat etwas veröffentlichen, das inhaltlich jedoch klar mit dem Unternehmen des Arbeitgebers zu tun hat, wie z. B. ein fachbezogener Internet-Blog oder Diskussionen in Fachforen, insbesondere bei Verwendung der geschäftlichen E-Mail-Adresse. Kennt der Arbeitgeber diese Tätigkeit und duldet sie, um vielleicht die wirtschaftlichen Vorteile zu nutzen, haftet er auch für dabei begangene Rechtsverstöße seines Mitarbeiters. Um dies zu vermeiden, sollten die Mitarbeiter angewiesen werden, in solchen Fällen ganz klarzustellen, dass sie nicht im Namen des Unternehmens sprechen und handeln. Die geschäftliche E-Mail-Adresse sollte im privaten Umfeld nicht zum Einsatz kommen.

Datenschutz im Arbeitsverhältnis: Private Nutzung der Firmen-E-Mail-Adresse

Ob und wieweit ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die private Nutzung des Firmen-E-Mail-Accounts erlauben soll oder nicht, gehört zu den aktuell meistdiskutierten Fragen – nicht nur im Rahmen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Aus heutiger Sicht ist E-Mail-Kommunikation das elektronische Gegenstück zur Papierkommunikation, wobei letztere mehr und mehr von der E-Mail verdrängt wird.

Typischerweise unterhält ein Unternehmen eine Poststelle, bei der die Papierpost des Unternehmens eingeht, gesichtet und über interne Strukturen weiterverteilt wird. Gleiches gilt für den geschäftlichen Postausgang. Bei seiner privaten Papierkommunikation verwendet ein Mitarbeiter natürlich nicht den Firmenbriefbogen, um private Angelegenheiten zu erledigen. Die Gewer-

beordnung und das Handelsrecht legen Unternehmen die Organisationsverpflichtung auf, dass die digitale Kommunikation ebenso abläuft.

Hinzu kommt, dass bei einer privaten Nutzung des E-Mail-Accounts Arbeitszeit verbracht wird, die der Arbeitgeber zu Unternehmenszwecken nicht mehr disponieren kann.

Haftungsrisiken für den Unternehmer

Rechtlich problematisch ist eine private Nutzung vor allem deshalb, da ein Arbeitgeber nach einer weit verbreiteten Rechtsansicht durch die Gestattung Dienste als Telekommunikationsanbieter nach dem Telekommunikationsgesetz (§ 3 Nr. 6 TKG) erbringt, wenn er seinen Arbeitnehmern private E-Mails erlaubt. Dies hat zur Folge, dass er hinsichtlich aller E-Mails seiner Mitarbeiter das Telekommunikationsgeheimnis (§ 88 TKG) beachten muss und die E-Mails nicht mehr einsehen dürfte, ohne sich in die Gefahr eines strafbaren Verstoßes gegen das Fernmeldegeheimnisses zu begeben (§ 206 StGB).

Die Folge wäre, dass die Einhaltung anderer Gesetze nicht oder nur unter Eingehung von rechtlichen Risiken möglich wäre. So fordern z. B. das Handelsgesetzbuch (HGB) oder die Abgabenordnung (AO) eine E-Mail-Archivierung, die der Unternehmer bei erlaubter Privatnutzung des Firmen-E-Mail-Accounts aber nicht mehr eingesehen oder nutzen dürfte, ohne gegen das Fernmeldegeheimnis zu verstoßen. Jedoch würden die Möglichkeiten und Pflichten des Unternehmers zur Risikoeinschätzung bzw. -kontrolle deutlich erschwert, wenn sich der Unternehmer selbst davon ausschließt, Einblick in den E-Mail-Verkehr seines Unternehmens und damit in einen erheblichen Teil des Unternehmens zu nehmen.

Weitere Risiken können sich im Hinblick auf die Betriebshaftpflichtversicherung ergeben. Durch das Zulassen privater E-Mails findet über die IT-Infrastruktur des Unternehmens ein Vorgang statt, der mit dem Geschäftszweck des Unternehmens meist nichts zu tun hat. Folglich entsteht ein besonderes Risiko, das regelmäßig durch die Betriebshaftpflichtversicherung des Unternehmens nicht abgedeckt sein dürfte. Ein etwaiger Schaden müsste daher vom Unternehmen selbst getragen werden.

Neben diesen allgemeinen Risiken stellt sich häufig ein ganz konkretes Problem im Arbeitsalltag: Der Arbeitgeber benötigt dringend geschäftliche Informationen, die im E-Mail-Account eines Mitarbeiters gespeichert sind, der Mitarbeiter ist aber nicht verfügbar. Kann der Arbeitgeber in dieser Situation Zugriff auf die E-Mails seiner Mitarbeiter nehmen, ohne sich in die Strafbarkeit der Verletzung des Fernmeldegeheimnisses zu begeben? Damit der Arbeitgeber trotz erlaubter Privatnutzung des E-Mail-Accounts Einblick in die E-Mails seiner Mitarbeiter nehmen kann, sollten wenigstens die folgenden Punkte beachtet werden. Mit Blick auf das Fernmeldegeheimnis sollten grundsätzlich alle Mitarbeiter eine individuelle Einwilligung in die Kontrolle auch ihrer privaten E-Mails zu Beginn des Arbeitsverhältnisses unterschreiben. Eine Einwilligung durch den Empfänger der E-Mail lässt damit trotz der Anwendbarkeit des Fernmeldegeheimnisses bei Speicherung auf dem Server des Arbeitgebers die Strafbarkeit der Kontrolle entfallen. Dass diese Einwilligung keine Wirkung für den Versender der E-Mail entfaltet, ist nach herrschender Meinung in der Rechtsprechung und Literatur ohne Belang, da für die von ihm versandte E-Mail das Fernmeldegeheimnis keine Anwendung mehr findet.

Weiter ist zu beachten, dass eine ggf. mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung für eine „kollektive“ Einwilligung der Mitarbeiter nicht ausreichend ist.

Im Text der individuellen Einwilligung sollten auch Datenschutzbelange Berücksichtigung finden. Es kann dem Mitarbeiter eine Kontrolle im 4-Augen-Prinzip ggf. unter Beteiligung des Betriebsrates oder des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zugesichert werden und es sollte ihm zugesichert werden, dass E-Mails mit offensichtlich privatem Inhalt bei einer Kontrolle vom Arbeitgeber nicht weiter zur Kenntnis genommen werden. Auch mag im Zusammenhang mit der Einwilligung schriftlich fixiert werden, dass die Erlaubnis zur privaten Nutzung des E-Mail-Accounts jederzeit durch den Arbeitgeber widerrufen werden kann und keine Rechtsansprüche auf künftige private Nutzung begründet werden.

Sollte in Ausnahmefällen eine Kontrolle des E-Mail-Accounts notwendig werden, ohne dass eine Einwilligung vom Betroffenen eingeholt werden kann bzw. konnte, sollte Folgendes unbedingt beachtet werden: Die Kontrolle privater E-Mails unterliegt zwar dem Fernmeldegeheimnis (§ 88 TKG) und ist damit verboten. Unter Strafe gestellt nach § 206 Abs. 1 StGB ist jedoch lediglich die Mitteilung an andere über die gefundenen, privaten Inhalte und Umstände der Kommunikation. Der Arbeitgeber, der Einblick in einen E-Mail-Account nimmt und versehentlich auf private E-Mails stößt, hat also zu beachten, dass er die dort zur Kenntnis genommenen privaten Inhalte niemandem mitteilt, da er sich ansonsten strafbar macht.

Das neue **EU-Einheitspatent**

Günstigerer und besserer Patentschutz für das Gebiet der EU?

Dipl.-Ing. Joachim Gerstein | Patentanwalt, European Patent Attorney, European Trademark & Design Attorney
Gramm, Lins & Partner Patent- und Rechtsanwaltssozietät GbR, Hannover

Durch das neue Patent-Reform-Paket wächst Europa mit dem Ziel zusammen, Patente in der EU preiswerter zu machen. Zukünftig können mit einem einzigen einheitlichen Patentverletzungsverfahren Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche wegen Patentverletzung für das Gebiet der teilnehmenden Mitgliedsstaaten durchgesetzt werden. Wo aber steckt der Haken und welche Strategie empfiehlt sich?

Seit Ende der 1950er-Jahre wurde versucht, für die jetzige Europäische Union ein Gemeinschaftspatent zu schaffen. Streitpunkte waren die Schaffung eines gemeinsamen Gerichtssystems und die Frage, in welche Sprachen ein Gemeinschaftspatent übersetzt werden sollte. In den 1970er-Jahren schufen daher Mitgliedsstaaten der heutigen Europäischen Union (EU) zusammen mit Nicht-EU-Mitgliedsstaaten (u. a. der Schweiz) das Europäische Patentübereinkommen (EPÜ) und das Europäische Patentamt (EPA). Ein europäisches Patent wird aber nicht automatisch in der EU wirksam, sondern zerfällt mit Erteilung in nationale Patente, die vom Patentinhaber jeweils „validiert", das heißt aufrechterhalten werden müssen.

Territorial begrenzter Schutz

Grundsätzlich gilt, dass ein Schutzrecht nur in dem Land gilt, für das es erteilt wurde. Die Durchsetzung eines solchen Schutzrechts richtet sich nach dem Recht dieses Landes („Territorialitätsprinzip"). Das bisherige europäische Patent bietet nur die kostengünstige Möglichkeit, in einem einheitlichen Verfahren bis zum Patent zu gelangen. Nach der Patenterteilung durch das EPA beginnt die „Kleinstaaterei".

Durch das neue Einheitspatent soll nun – vergleichbar mit einer EU-Marke oder einem EU-Geschmacksmuster – ein einziges Patent für die gesamte Europäische Union gelten. Das Einheitspatent bietet also eine einheitliche Wirkung in der EU nach den Vorschriften der EU. Dies gilt allerdings nicht für alle EU-Länder. Spanien, Italien und Polen nehmen bisher an der verstärkten Zusammenarbeit durch das sogenannte Patent-Reform-Paket noch nicht oder nur eingeschränkt teil.

Das Patent-Reform-Paket

Das Patent-Reform-Paket, das EU-Verordnungen zum Einheitspatent und zu Übersetzungsregelungen und ein Übereinkommen über ein Einheitspatentgericht (EPGÜ) enthält, will

- einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen bereitstellen, nach denen Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Herstellung und den Vertrieb von Produkten über nationale Grenzen hinweg anpassen können und die dem Unternehmer eine größere Entscheidungsfreiheit und mehr Geschäftsmöglichkeiten bieten;
- einen leichteren, weniger kostspieligen und rechtssicheren Zugang zum Patentsystem schaffen und damit den wissenschaftlich-technischen Fortschritt und die Funktionsweise des Binnenmarktes fördern;
- die Durchsetzung und Verteidigung von Patenten durch ein einziges einheitliches Patentgericht erleichtern, das über die Patentverletzung und die Nichtigkeit eines Einheitspatents für alle EU-Staaten entscheidet, in denen das Einheitspatent wirksam ist.

Tatsächlich ist das Patentrecht bereits seit jeher ein international stark harmonisiertes Rechtsgebiet, das weitestgehend einheitlichen Standards folgt. Bereits 1883 wurden mit der Pariser Verbandsübereinkunft (PVÜ), der etwa 174 Staaten beigetreten sind, sowie mit den Standards der WTO (World Trade Organization) internationale Rechtsordnungen für gewerbliche Schutzrechte geschaffen. Durch die herausragende Stellung Deutschlands als Innovationsmotor mit seiner fortschrittlichen Gesetzgebung und international anerkannten Behörden war und ist Deutschland an der Entwicklung ausländischer Patentsysteme (z. B. in Japan, Korea und China) sehr aktiv beteiligt. Daher sind die patentrechtlichen Vorschriften und das Verfahren zur Erlangung und Durchsetzung von Schutzrechten in diesen Ländern mit deutschen Standards vergleichbar. Durch nationale Besonderheiten weicht zwar die Ertei-

Foto: panthermedia/George Nazlis, Liane Nothaft

lungs- und Durchsetzungspraxis der Patentämter und Gerichte im Einzelfall bisweilen ab. Dies gilt aber auch für die hiesigen Ämter und Gerichte, deren Entscheidungen in Fragen mit Ermessensspielraum auch von den handelnden Personen abhängen.

Insoweit ist das erste gesetzgeberische Ziel der Schaffung einheitlicher rechtlicher Rahmenbedingungen im Patentrecht an sich bereits seit Jahrzehnten durch internationale Harmonisierung erfüllt. Das Einheitspatent bietet jedoch andere Vorteile für den Schutz von Innovationen im europäischen Raum.

Erlangung eines Einheitspatents

Das Einheitspatent kommt ohne neue Behörde aus, denn das Anmelde- und Erteilungsverfahren wurde dem Europäischen Patentamt (EPA) übertragen. Trotz seines Namens ist das EPA keine EU-Behörde! Für die Anmeldung eines Einheitspatents ist keine eigenständige Patentanmeldung erforderlich, das Anmeldeverfahren ändert sich nicht.

Durchsetzung des Einheitspatents: Einheitspatentgericht

Für die Durchsetzung und Vernichtung eines Einheitspatents wurde das Einheitspatentgericht geschaffen, das in der ersten Instanz eine Zentralkammer in Paris mit Außenstellen in München und London hat. Die Berufungsinstanz hat ihren Sitz in Luxemburg. Patentverletzungsklagen können in der ersten Instanz auch vor Lokal- und Regionalkammern am Ort der Verletzungshandlung sowie am Sitz des Beklagten erhoben werden.

Nach deutscher Praxis werden Patentverletzungsverfahren vor den Patentstreitkammern der örtlichen Landgerichte getrennt von Nichtigkeitsklagen behandelt, die in der Regel als Antwort auf einen Patentverletzungsstreit initiiert und vor dem Bundespatentgericht geführt werden.

Die Lokal- und Regionalkammern können nach Anhörung der Parteien selbst entscheiden, ob sie zusammen mit einer Patentverletzungsklage eine vom Beklagten erhobene Nichtigkeitsklage gegen das geltend gemachte Patent selbst behandeln, die Nichtigkeitsklage der Zentralkammer mit oder ohne Aussetzung des Verletzungsstreits überlassen oder sogar den gesamten Rechtsstreit an die Zentralkammer übertragen.

Für den Fall, dass eine Partei Nichtigkeitsklage vor der Zentralkammer erhoben hat, bleibt die Zuständigkeit der Lokal- und Regionalkammern für eine nachfolgende Verletzungsklage neben der Zuständigkeit der Zentralkammer bestehen. Der Patentinhaber kann somit wählen, ob er nach Angriff seines Patents durch eine Nichtigkeitsklage eine Patentverletzungsklage ebenfalls vor der Zentralkammer erhebt oder diese getrennt – wie bislang in Deutschland üblich – durch eine zuständige Lokal- oder Regionalkammer führen lässt.

Das Einheitspatentgericht ist multinational mit Richtern besetzt. Eine positive Besonderheit ist, dass den Spruchkammern vergleichbar zum deutschen Bundespatentgericht neben rechtlich qualifizierten Richtern auch technisch qualifizierte Richter angehören. Damit soll sichergestellt werden, dass die Verfahren auch ohne technischen Sachverständigen qualifiziert und zügig durchgeführt werden können.

In Verfahren vor den Lokal- und Regionalkammern können die Parteien zudem beantragen, dass ein technisch qualifizierter Richter mit Fachkenntnis auf dem betreffenden Gebiet als weiterer Richter hinzugezogen wird. Dies ist im Vergleich zu derzeitigen deutschen Verfahren, bei dem Patentverletzungsprozesse in den ersten beiden Instanzen in der Regel auch bei komplexer technischer Materie ohne Sachverständigen allein durch Juristen durchgeführt werden, ein positives Novum.

Die Verfahrenssprache vor dem Zentralgericht ist die Sprache des erteilten Patents. Vor den Lokal- und Regionalkammern ist die Verfahrenssprache regelmäßig die Amtssprache des Mitgliedsstaates, in dem sich die Lokal- oder Regionalkammer befindet. Die Parteien können jedoch auch die Sprache des erteilten Patents als Verfahrenssprache wählen, sofern das Gericht hiermit einverstanden ist. Ansonsten können die Parteien die Verweisung an die Zentralkammer beantragen.

Vorteile des Einheitspatents

Das Einheitspatent zerfällt nicht wie das bisherige europäische Patent in eine Anzahl von nationalen Patenten. Daher muss das Einheitspatent nicht in ausgewählten Ländern validiert werden. Damit wird der bisherige Aufwand für Übersetzungen der Patentansprüche und teilweise der gesamten Beschreibung gespart. Zudem können die Jahresgebühren für die einzelnen nationalen Patente eingespart werden. Stattdessen ist eine einzige Jahresgebühr zu zahlen, die im Vergleich zu einer statistischen Anzahl nationaler Patente voraussichtlich günstiger sein wird.

Für eine Übergangszeit von sieben Jahren muss lediglich ein begrenzter Übersetzungsaufwand betrieben werden. Ein in der deutschen Sprache erteiltes Einheits-

patent muss in das Englische übersetzt werden. Ansonsten muss ein in englischer Sprache erteiltes Patent in eine andere Amtssprache (Deutsch oder Französisch) übersetzt werden. Dies gilt allerdings nur so lange, bis zuverlässige automatisierte Übersetzungen zur Verfügung stehen. Hieran arbeiten die Europäische Union und das Europäische Patentamt mit Hochdruck.

Der wesentliche Vorteil des Einheitspatents liegt damit in den erheblich reduzierten Kosten.

Ein weiterer Vorteil ist, dass das einheitliche Patent vor dem Einheitspatentgericht mit Wirkung für die gesamten teilnehmenden Mitgliedsstaaten in einem einzigen Verfahren durchgesetzt werden kann.

Mögliche Nachteile des Einheitspatents

Für den Patentinhaber ist es trotz der Kostenersparnis möglicherweise von Nachteil, dass über das Einheitspatent im Patentverletzungsverfahren und im Nichtigkeitsverfahren durch ein einziges Gericht mit nur einer Berufungsinstanz insgesamt entschieden wird. Ein Widerruf eines Einheitspatents führt damit zum vollständigen Verlust des Patentschutzes in allen teilnehmenden Mitgliedsstaaten. Derzeit hat ein nationales Patentverletzungsverfahren und ein nationales Nichtigkeitsverfahren nur Auswirkungen auf den nationalen Anteil eines europäischen Patents. Die weiteren nationalen Patentanteile eines europäischen Patents bleiben in den anderen Ländern im Falle eines Widerrufs eines nationalen Patentanteils in Kraft. Durch unterschiedliches nationales Recht und unterschiedliche Rechtspraktiken kann es in einzelnen nationalen Verfahren zu demselben Sachverhalt durchaus zu abweichenden Entscheidungen in den einzelnen Ländern kommen. Durch ein Patentverletzungsverfahren in einem Land aus einem nationalen Patentanteil werden derzeit somit nicht die anderen nationalen Patentanteile gefährdet.

Dies ist bei einem Einheitspatent grundlegend anders. Im Nichtigkeitsverfahren wirkt der Widerruf des Einheitspatents insgesamt auf das einheitliche Patent in allen teilnehmenden Mitgliedsstaaten.

Für den Patentinhaber kann es daher unter Umständen insbesondere in der langen Übergangszeit strategisch interessanter sein, keinen Antrag auf einheitliche Wirkung zu stellen und die höheren Kosten nationaler Patentanteile in Kauf zu nehmen. Es ist zudem abzuwarten, ob die Richter des Einheitspatentgerichts nach Qualifikationen oder zumindest auch nach nationalem Proporz benannt werden.

Handlungsoptionen

Nachdem die bereits in Kraft getretenen Verordnungen über das Einheitspatent durch Inkrafttreten des EPGÜ anwendbar geworden sind – voraussichtlich in 2014/2015 – kann innerhalb eines Monats nach Bekanntmachung des Hinweises auf die Erteilung eines europäischen Patents ein „Antrag auf einheitliche Wirkung“ gestellt werden.

Bei diesem Antrag ist insbesondere in der Übergangszeit genau zu prüfen, welche Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bis dahin tatsächlich durch Ratifizierung Schutz für das europäische Patent mit einheitlicher Wirkung bieten. Für die übrigen Mitgliedsstaaten des Europäischen Patentübereinkommens (EPÜ) einschließlich der Nicht-EU-Länder – wie der Schweiz, Norwegen und der Türkei – ist wie bisher eine Validierung erforderlich, falls dort Schutz begehrt wird.

Opt-out und Opt-in für das Bündelpatent

Die Zuständigkeit des Einheitspatentgerichts ist nicht auf die Einheitspatente beschränkt. Es ist auch für alle bereits zuvor erteilten europäischen Patente zuständig. Durch eine Opt-out-Erklärung ist es möglich, die Zuständigkeit des Einheitspatentgerichtes für die gesamte Laufzeit des Patentes auszuschließen und bei den bisherigen nationalen Zuständigkeiten der Gerichte zu bleiben.

Innerhalb einer Übergangszeit von sieben Jahren nach Inkrafttreten des Europäischen Patentgerichtsübereinkommens ist daher dringend anzuraten, dass Unternehmen ihr gesamtes Portfolio europäischer Patente sorgfältig darauf überprüfen, ob die Zuständigkeit des Einheitspatentgerichts ausgeschlossen werden soll (Opt-out) oder nicht. Eine solche gebührenpflichtige Erklärung wird in das Register des Einheitspatentgerichts eingetragen und kann jederzeit wieder zurückgenommen werden (Opt-in).

Die Opt-out- und Opt-in-Erklärung sind möglich, sofern noch keine Klage bei einem zuständigen Gericht eingereicht wurde. Somit ist es wichtig, den Zeitpunkt der Anwendbarkeit des Patent-Reform-Paketes (etwa 2014/2015) zu überwachen.

FAZIT

Mit dem Einheitspatent wird in Zukunft eine vergleichsweise preiswerte Möglichkeit bereitgestellt, um für die meisten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ein Patent zu erhalten, das dann in einem einzigen Verfahren mit Wirkung für die teilnehmenden EU-Mitgliedsstaaten durchgesetzt werden kann. Ungewiss ist, wie sich die Entscheidungspraxis des Einheitspatentgerichts entwickelt. Dies wird stark von dessen Besetzung abhängen. Inhaber europäischer Patente sollten daher sorgfältig abwägen, ob sie ihre bereits erteilten europäischen Patente dem neuen Einheitspatentgericht „ausliefern“ oder nicht (Opt-in/Opt-out). Nach der Erteilung eines europäischen Patents ist ferner abzuwägen, ob ein „Antrag auf einheitliche Wirkung“ zur Erlangung eines Einheitspatents gestellt werden soll oder ob dem bisherigen Bündelpatent mit seinen einzelnen nationalen Patenten der Vorzug gegeben wird. Aufgrund der unterschiedlichen Interessenslagen ist kein pauschaler Rat möglich. Vielmehr ist eine sorgfältige Abwägung der Vor- und Nachteile erforderlich. Das Einheitspatent und das Einheitspatentgericht bieten jedenfalls interessante Optionen.

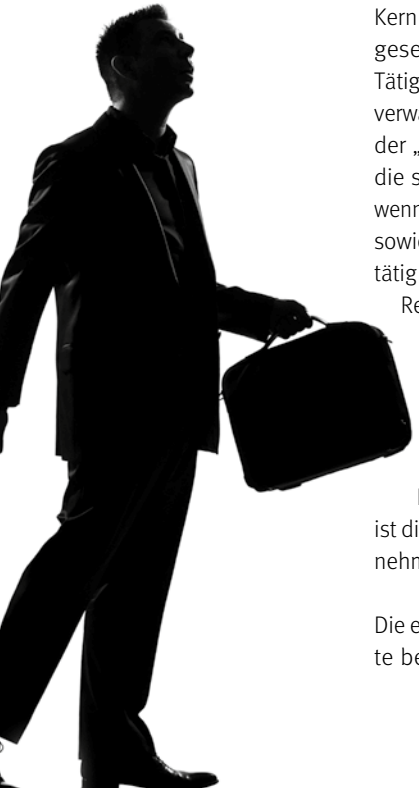
Neues Reisekostenrecht

Die zentrale Bedeutung der ersten Tätigkeitsstätte

Anika Reckmann | Steuerberaterin | Ebner Stolz Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Hannover

„Wenn einer eine Reise tut …" – nicht nur Literaten (wie Matthias Claudius) haben sich schon immer intensiv mit dem Reisen beschäftigt, auch das Steuerrecht hat sich diesen Lebensbereich zu eigen gemacht und legt fest, wer überhaupt „reist" und wie solche Reisen bei beruflicher Veranlassung steuerlich zu berücksichtigen sind.

In der Vergangenheit kam es bei der steuerlichen Beurteilung von Reisekosten immer wieder zu Rechtsunsicherheiten. Es gab kaum gesetzliche Normierungen. Rechtsprechung und Finanzverwaltung haben häufig unterschiedliche Auslegungen der bestehenden Richtlinien vorgenommen. Der Gesetzgeber hat daher nun reagiert und mit Wirkung zum 01.01.2014 steuerliche Neuregelungen zum Reisekostenrecht geschaffen, die im Ergebnis Rechtsklarheit und deutliche Vereinfachungen herbeiführen sollen. Auch die Finanzverwaltung hat ihre Interpretation der Vorschriften zeitnah in einem ausführlichen BMF-Schreiben erläutert, um den Anwendern den Einstieg in die Neuregelungen zu erleichtern.



Kern dieser Neuregelungen im Reisekostenrecht ist die gesetzliche Definition des zentralen Begriffs „erste Tätigkeitsstätte", welcher den bisherigen durch Finanzverwaltung und Rechtsprechung fortentwickelten Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte" ersetzt. Eine Reise, die sog. Auswärtstätigkeit, liegt immer nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb der eigenen Wohnung sowie außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird. Nur unter dieser Voraussetzung greifen die Rechtsfolgen des Reisekostenrechts zu Verpflegungsmehraufwendungen, Mahlzeitengestellung, Fahrt- und Übernachtungskosten. Da bei Anwendung des Reisekostenrechts in der Regel durch den Arbeitnehmer höhere Aufwendungen geltend gemacht werden können bzw. ein steuerfreier Ersatz durch den Arbeitgeber gezahlt werden kann, ist die Frage nach der ersten Tätigkeitsstätte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von zentraler Bedeutung.

Die erste Tätigkeitsstätte wird definiert als „die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist". Wesentlich sind somit die Merkmale der „ortsfesten betrieblichen Einrichtung" sowie der „dauerhaften Zuordnung", welche im Folgenden betrachtet werden. Zukünftig kann nur noch eine einzige erste Tätigkeitsstätte oder ggf. auch gar keine erste Tätigkeitsstätte je Arbeitsverhältnis vorliegen. Liegt keine erste Tätigkeitsstätte vor, stellen grundsätzlich alle Tätigkeiten außerhalb der Wohnung eine Auswärtstätigkeit (Reise) dar.

Fahrzeuge, Schiffe oder Flugzeuge können nie eine erste Tätigkeitsstätte begründen, da keine ortsfeste betriebliche Einrichtung vorliegt. Gleiches wird regelmäßig für Tätigkeiten in weiträumigen Gebieten, wie z. B. Häfen oder Wälder, gelten. Wer daher in einem solchen Gebiet tätig ist, „reist" also im steuerlichen Sinne fast immer. Ebenso ist ein häusliches Arbeitszimmer zwar ortsfest, aber keine betriebliche Einrichtung und somit nie erste Tätigkeitsstätte.

Die ortsfeste betriebliche Einrichtung kann sich neuerdings auch bei einem anderen als dem (lohnsteuerlichen) Arbeitgeber befinden, wie beispielsweise bei verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers oder auch bei Dritten, wie dem Kunden oder einem Entleiher bei Leiharbeitsverhältnissen. Damit wird eine bisher bestehende gegensätzliche Auffassung zwischen Rechtsprechung und Finanzverwaltung beseitigt. Insbesondere im Bereich der Leiharbeitsverhältnisse führt dies zu einer Neuerung. Wo beispielsweise bislang beim Entleiher in der Regel keine regelmäßige Arbeitsstätte bestehen konnte und somit das günstigere Reisekostenrecht anwendbar war, kann es nun ab 2014 zu einer ersten Tätigkeitsstätte kommen. Somit können dort auch steuerlich vorteilhaftere Reisekostenerstattungen wegfallen.

Für die dauerhafte Zuordnung gibt der Gesetzgeber ein zweistufiges Prüfungsschema vor:
Im ersten Prüfungsschritt ist die Entscheidung des Arbeitgebers hinsichtlich der dauerhaften Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Tätigkeitsstätte vorrangig maßgeblich (sog. Direktionsrecht des Arbeitgebers). Erst im

Foto: panthermedia/Franck Camhi

zweiten Prüfungsschritt nimmt der Gesetzgeber selber eine Zuordnung vor, wenn der Arbeitgeber dies unterlässt.

1. Dauerhafte Zuordnung durch Prognoseentscheidung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trifft seine Zuordnungsentscheidung vorrangig durch eine eindeutige Festlegung einer ersten Tätigkeitsstätte in den dienst- oder arbeitsvertraglichen Regelungen. Möglich sind schriftliche oder auch mündliche Vereinbarungen, soweit diese nachvollziehbar dokumentiert sind. Denkbar ist neben dem Arbeitsvertrag auch eine Dokumentation in Tarifverträgen, anderen dienstrechtlichen Verfügungen, Einsatzplänen, Reisekostenrichtlinien und -abrechnungen sowie ggf. Protokollnotizen. Es empfiehlt sich aber immer, eine eindeutige schriftliche Zuordnung im Arbeitsvertrag bzw. in Nebenabreden vorzunehmen, um einen hohen Grad an Rechtssicherheit zu erlangen.

Die Zuordnung des Arbeitgebers muss darüber hinaus nicht nur eindeutig, sondern insbesondere auch dauerhaft sein. Unter Dauerhaftigkeit wird die Zuordnung eines Arbeitnehmers für

- einen unbefristeten Zeitraum („bis auf Weiteres“) oder
- die Dauer des Dienstverhältnisses oder
- einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten

verstanden.

Das Kriterium der Dauerhaftigkeit ist als Prognose jeweils zu Beginn der Tätigkeit zu beurteilen und nicht im Rahmen einer Ex-post-Betrachtung. Demzufolge ist zu Beginn eine realistische Einschätzung über den geplanten Einsatz der Arbeitnehmer zu treffen, welche dann maßgeblich ist. Sollten sich die Verhältnisse im Zeitablauf wesentlich ändern (z. B. Wechsel vom Außen- in den Innendienst), ist ab diesem Zeitpunkt eine neue Prognose zu treffen. Die alte Prognose und die daraus ggf. resultierende Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte bleiben für den davor liegenden Zeitraum unverändert bestehen.

Der Umfang der Tätigkeit des Arbeitnehmers an seiner ersten Tätigkeitsstätte ist für die Zuordnung durch den Arbeitgeber unerheblich. So genügt es, wenn er dort nur in ganz geringem Umfang tätig werden soll. Auch Tätigkeiten von untergeordneter Bedeutung, wie z. B. Hilfs- oder Nebentätigkeiten (Auftragsbestätigungen abgeben/abholen, Stundenzettel einreichen etc.) sind ausreichend. Lediglich wenn der Arbeitnehmer an der festgelegten Tätigkeitsstätte gar keine Tätigkeit ausübt und die Zuordnung nur „formal“ aus tarif- bzw. mitbestimmungsrechtlichen oder organisatorischen Gründen erfolgt, ist diese Zuordnung unerheblich und es liegt dort keine erste Tätigkeitsstätte vor.

2. Dauerhafte Zuordnung anhand quantitativer Kriterien des Gesetzgebers

Erst wenn der Arbeitgeber keine eindeutige Zuordnungsentscheidung trifft oder diese nicht das Kriterium der Dauerhaftigkeit erfüllt, greifen im zweiten Schritt die „Ersatzkriterien“ des Gesetzgebers. Demnach liegt eine erste Tätigkeitsstätte immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit

- mindestens zu 1/3 seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder
- 2 volle Arbeitsstage in der Woche oder
- typischerweise arbeitstäglich

an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung ausübt.

Auch diese gesetzlich vorgegebene quantitative Zuordnung ist anhand einer Prognose zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu beurteilen. Diese ist ebenfalls nur anzupassen, wenn sich die Verhältnisse maßgebend ändern.

Im Gegensatz zur Arbeitgeberzuordnung sind hier Hilfs- und Nebentätigkeiten nicht ausreichend, um die quantitativen Kriterien einer Tätigkeitsstätte zu erfüllen. Die an der Tätigkeitsstätte auszuübende Arbeit muss Haupttätigkeiten des Arbeitnehmers umfassen. Treffen die quantitativen Kriterien bei einem Arbeitnehmer auf mehrere Tätigkeitsstätten zu, kann der Arbeitgeber wiederum eine davon als erste Tätigkeitsstätte bestimmen. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob hier der überwiegende Teil der Arbeit verrichtet wird. Macht der Arbeitgeber von diesem Bestimmungsrecht keinen Gebrauch, wird diejenige zur ersten Tätigkeitsstätte bestimmt, die der Wohnung des Arbeitnehmers am nächsten liegt.

Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Gesetzgeber seinem Ziel der Vereinfachung und der Schaffung anwendungsfreundlicher Regelungen sehr nahe gekommen ist. Der Arbeitgeber hat nunmehr die Möglichkeit, in eigener Entscheidung eine klare und eindeutige Zuordnung der ersten Tätigkeitsstätte vorzunehmen bzw. die Verhältnisse nach den „Ersatz“-Kriterien des Gesetzgebers zu beurteilen. Insbesondere durch die in die Zukunft gerichtete Prognoseentscheidung wird für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Planungssicherheit geschaffen. Auch die Finanzverwaltung erkennt die Maßgeblichkeit der Arbeitgeberzuordnung unabhängig vom qualitativen und quantitativen Schwerpunkt der Tätigkeit an. Sie verweist aber auch hier auf die Grenzen des § 42 AO, der missbräuchliche Gestaltungen beanstandet und mahnt die Fremdüblichkeit von Vereinbarungen insbesondere bei Gesellschafter-Geschäftsführern, Arbeitnehmer-Ehegatten und mitarbeitenden Familienangehörigen an.

EMPFEHLUNG

Wir empfehlen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Neuregelungen auch die bestehenden Reisekostenrichtlinien im Unternehmen zu überprüfen bzw. solche zu implementieren. Eine Reisekostenrichtlinie schafft neben der Darstellung der steuerlichen Konsequenzen der unternehmenseigenen Reisekostenregelungen insbesondere Transparenz und Einheitlichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber, welche Kosten, in welchen Fällen und in welcher Höhe erstattet werden. Sie vermeidet nicht nur steuerliche Zweifelsfälle, sondern leistet auch einen Beitrag zur verbesserten Unternehmensführung.

Kleine **Beteiligung** mit großer Wirkung

Der Mikromezzaninfonds Deutschland unterstützt Existenzgründungen und Jungunternehmen mit 35 Mio. Euro

Rainer Breselge | Geschäftsführer
Detlef Siewert | Geschäftsführer
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbH, Hannover

Das Finanzierungsumfeld von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden. Vor allem die Finanzkrise, aber auch neue Regulierungsvorschriften für Banken (Basel III) setzen der Neukreditvergabe an KMU einen engen Rahmen. Ein neues Angebot hilft deshalb besonders kleinen und jungen Unternehmen bei der Finanzierung: Der Mikromezzaninfonds des Bundes bietet wirtschaftliches Eigenkapital für Klein- und Kleinstunternehmen bis zu 50 000 Euro – Ansprechpartner für Niedersachsen und damit auch für Unternehmen aus der Region Hannover ist die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG).

Etwa 40 % der kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland haben Bedarf an externen Finanzierungsmitteln. Rund 30 %, das sind etwa eine Million Unternehmen, bekommen deshalb Kredite durch ihre Bank. Die übrigen 10 % jedoch finanzieren sich entweder durch Kapital aus dem persönlichen Umfeld – oder sehen sich unter Umständen Finanzierungs- und Liquiditätsengpässen ausgesetzt, wie die Unternehmensbefragung der KfW und der Verbände aus 2013 zeigt. „Gerade sehr kleine und frisch gegründete Firmen haben aufgrund fehlender Sicherheiten oder geringen Eigenkapitals öfter Schwierigkeiten, Kredite zu bekommen“, weiß Rainer Breselge, Geschäftsführer der MBG Niedersachsen.

Eigenkapital für Kleinstunternehmen und Gründungen

Die Politik hat dieses Problem erkannt und reagiert: Im Herbst 2013 hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie einen neuen Mikromezzaninfonds mit einem Volumen von 35 Mio. Euro aufgelegt, der besonders jenen eben genannten Firmen hilft, die ihre Vorhaben schwer finanzieren können. Er bietet kleinen und jungen Unternehmen sowie Existenzgründern und -innen wirtschaftliches Eigenkapital bis 50 000 Euro und richtet sich insbesondere an solche Firmen, die ausbilden, aus der Arbeitslosigkeit gegründet oder von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden. Auch gewerblich orientierte Sozialunternehmen und umweltorientierte Unternehmen können den Fonds nutzen. Gefördert werden alle Investitionen in die Errichtung eines neuen oder die Fortführung eines bestehenden Unternehmens, für die langfristige Finanzierungsmittel erforderlich sind. Sanierungsfälle, Umschuldungen und Unternehmen in Schwierigkeiten sind allerdings von der Fondsfinanzierung ausgeschlossen. Refinanziert ist der Fonds aus Mitteln des ERP-Sondervermögens (ERP-SV) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Verbessertes Rating und neuer Kreditspielraum

Der Fonds dient dem Aufbau eines flächendeckenden Systems zur Verbesserung des Zugangs von Unternehmen zu kleineren Mezzanin-Finanzierungen. Mittel zum Zweck ist dabei die Stärkung der Eigenkapitalbasis der geförderten Klein- und Kleinstunternehmen, da Mezzanin-Kapital im rechtlichen Sinne eine Mischform aus Eigen- und Fremdkapital darstellt. Die positiven Folgen für das finanzierte Unternehmen liegen auf der Hand: „Durch das frische Beteiligungskapital wird das Rating verbessert und neuer Kreditspielraum beziehungsweise Zugang zu weiteren Fremdmitteln ermöglicht“, so Detlef Siewert, Leiter Beteiligungsmanagement der MBG. Auch die Konditionen laufender Kredite können sich so unter Umständen verbessern. Ein weiterer Vorteil der stillen Beteiligung aus dem Mikromezzaninfonds ist, dass sich der Beteiligungsgeber nicht in das Tagesgeschäft einmischt, also kein Stimmrecht hat. Sachsicherheiten sind für die Mikromezzanin-Beteiligung nicht erforderlich.

Die Förderung erfolgt durch die mittelständischen Beteiligungsgesellschaften in den Bundesländern, in denen die Investition getätigt wird. Die Beteiligungshöhe beträgt zwischen 10 000 und 50 000 Euro bei einer Laufzeit von zehn Jahren.

1 000 Mikrobeteiligungen bis 2015 erwartet

Ansprechpartner für diese neue Finanzierungsmöglichkeit ist in Niedersachsen die MBG in Hannover. „Der

Fotos: Gaby Gleich, Sebastian Dorbrietz, Diego Cervo

Mikromezzaninfonds schließt die Finanzierungslücke für kleine und junge Unternehmen nachhaltig. Wer uns mit seinem Vorhaben überzeugt, den begleiten wir mit Eigenmitteln und persönlicher Beratung über die gesamte Finanzierungslaufzeit“, so das Angebot von Rainer Breselge, dem Geschäftsführer der MBG Niedersachsen. Die deutschen MBGen rechnen damit, bis Ende 2015 bundesweit ca. 1 000 Unternehmen durch Mittel aus dem Fonds zu fördern. Weitere Informationen zum Fonds und den Modalitäten findet man im Internet unter www.mikromezzaninfonds-deutschland.de, die Möglichkeit, eine Beratung zu vereinbaren, sowie Antragsformulare auf der Internetseite der MBG Hannover unter: www.mbg-hannover.de.

Mikromezzanin-Beteiligungen der MBG Hannover – im Überblick:

Zielgruppe	· Kleinst- und Kleinunternehmer/-innen · Existenzgründungen · Unternehmer/-innen, die in Wachstum, Arbeitsplätze und Ausbildung investieren · Unternehmer/-innen, die aus der Arbeitslosigkeit gründen · Menschen mit Migrationshintergrund, die ein Unternehmen führen oder gründen wollen
Finanzierung von	· Betriebsmitteln · Investitionen · Kauf eines Unternehmens beziehungsweise Unternehmensnachfolgen · Existenzgründungen sowie Gründung eines Franchise-Unternehmens und Eigenkapitalstärkung
Beteiligungsbetrag	· Zwischen 10 000 und 50 000 Euro
Beteiligungsform	· Typisch stille Beteiligung
Bedingungen	· Erfolgversprechendes Unternehmenskonzept und klare Geschäftsstrategie · Fachliche und persönliche Eignung des Antragstellers
Beteiligungsdauer	· Maximal zehn Jahre; Rückzahlung nach sieben Jahren in gleich großen Raten
Beteiligungsvergütung	· Festes Entgelt in Höhe von 8,0 % p. a. des Beteiligungsbetrages · Zuzüglich einer gewinnabhängigen Vergütung in Höhe von 1,5 % p. a. des Beteiligungsbetrages
Bearbeitungsgebühr	· Einmalig 3,5 % des Beteiligungsbetrages bei Auszahlung
Sicherheiten	· Keine banküblichen Sicherheiten oder Sachsicherheiten erforderlich · Persönliche Garantie
Kombination	· Eine Kombination mit einem von der Niedersächsischen Bürgschaftsbank (NBB) GmbH verbürgten Kredit ist möglich
Beihilfe	· Der Gesamtbetrag der Beteiligung wird als De-minimis-Beihilfe gewährt

Ansprechpartner

Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbH
Herr Friedhelm Senne
Hildesheimer Straße 6 30169 Hannover
Telefon 0511 33705-45 Telefax 0511 33705-45

Außen- und Sonderprüfungen des Finanzamts

Welche Mitwirkungspflichten treffen den Steuerpflichtigen während der Durchführung?

Monika Lindner | Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin | BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover

Die Abgabenordnung (AO) stellt klar, dass Außenprüfer die Besteuerungsgrundlagen zugunsten wie zuungunsten des Steuerpflichtigen zu prüfen haben. Darauf weist auch die Finanzverwaltung selbst in ihrer Ende 2013 aktualisierten Zusammenstellung „Hinweise auf die wesentlichen Rechte und Mitwirkungspflichten des Steuerpflichtigen bei der Außenprüfung" gleich zu Beginn hin. Mit Blick auf die entstehenden Kosten und alljährlichen Mehrsteuern und Zinsen in Milliardenhöhe, die sich aus Betriebsprüfungen ergeben, vermittelt sich den betroffenen Steuerpflichtigen oft ein anderer Eindruck.

Die Finanzverwaltung teilt Steuerpflichtigen, bei denen Außenprüfungen vorzunehmen sind, aufgrund ihrer Umsatzerlöse bzw. steuerlichen Gewinne in vier Größenklassen ein, namentlich Groß-, Mittel-, Klein- und Kleinstbetriebe. Während bei Großbetrieben, Konzern- oder international verbundenen Unternehmen der aktuelle Prüfungszeitraum an den vorherigen anschließen soll (sogenannte Anschlussprüfung), ist für andere Betriebe nur ein Prüfungszeitraum von i. d. R. nicht mehr als drei Besteuerungszeiträumen vorgesehen. Tatsächlich werden Großbetriebe im Schnitt alle 4,6 Jahre geprüft, Mittelbetriebe dagegen nur alle 15,2 Jahre (Stand: 2012). Da knapp 80 % aller Mehrergebnisse – 19 Mrd. Euro im Jahr 2012 ohne Lohnsteuer-Außenprüfungen (760 Mio. Euro), Umsatzsteuer-Sonderprüfungen (2,3 Mrd. Euro) und Steuerfahndung – auf diese Großbetriebe entfallen, sollten sich insbesondere deren gesetzliche Vertreter über die Mitwirkungspflichten bei der Durchführung solcher Betriebsprüfungen im Klaren sein.

Zweck der Außenprüfung ist die Ermittlung und Beurteilung der steuerlich bedeutsamen Sachverhalte, um die Gleichmäßigkeit der Besteuerung sicherzustellen. Die Außenprüfung soll also dazu beitragen, dass die Steuergesetze gerecht und gleichmäßig angewendet werden. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, hat der Steuerpflichtige bei der Feststellung der Sachverhalte, die für die Besteuerung erheblich sein können, mitzuwirken (§ 200 Abs. 1 AO). Dies bedeutet, dass er die erheblichen Tatsachen grundsätzlich vollständig und wahrheitsgemäß offenzulegen hat. Insbesondere sind dabei Auskünfte zu erteilen, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Unterlagen zur Einsicht und Prüfung vorzulegen und die zum Verständnis der Aufzeichnungen erforderlichen Erläuterungen zu geben.

Falls die Unterlagen mithilfe eines Datenverarbeitungssystems (DV-System) erstellt worden sind, darf der Außenprüfer auch Einsicht in die gespeicherten Daten nehmen und das DV-System zur Prüfung der Unterlagen verwenden. Weiterhin kann er verlangen, dass die Daten nach seiner Vorgabe maschinell ausgewertet oder die gespeicherten Unterlagen und Aufzeichnungen auf einem maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden. Hierfür sind bereits im Vorfeld erhebliche Maßnahmen seitens des Steuerpflichtigen zu ergreifen, insbesondere auch im Hinblick darauf, dass dem Prüfer nur die steuerlich relevanten und nicht unnötig auch noch andere Daten zur Verfügung gestellt werden sollten.

Neben den speziellen Mitwirkungspflichten für die Außenprüfung finden auch die allgemeinen Mitwirkungspflichten des § 90 AO Anwendung. Danach sind alle für die Besteuerung erheblichen Tatsachen wahrheitsgemäß offenzulegen. Insbesondere bei Auslandssachverhalten besteht eine erhöhte Mitwirkungspflicht. Sie sieht vor, dass der Steuerpflichtige alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen muss, um den fraglichen Sachverhalt aufzuklären und die erforderlichen Beweismittel zu beschaffen. Zusätzlich sind bei Auslandsgeschäften mit sog. nahestehenden

Foto: panthermedia/Igor Mojzes

Personen Verrechnungspreisdokumentationen vorzulegen. Hierzu bestehen strenge Anforderungen, die ohne spezielle Expertise kaum zu bewältigen sind. Auch für die Gewinnabgrenzung bei Betriebsstätten bestehen besondere Aufzeichnungspflichten. Steuerpflichtige sollten darauf achten, frühzeitig die erforderlichen Dokumentationen – ggf. mit fachkundiger in- und ausländischer Hilfe – zu erstellen, um im Falle einer Außenprüfung nicht unnötig unter Zeitdruck zu geraten.

Im Hinblick auf Auslandsbeteiligungen bestehen noch weitere Meldepflichten (§ 138 Abs. 2 AO). Die Gründung und der Erwerb von Betrieben und Betriebsstätten im Ausland sowie die Beteiligung an ausländischen Personengesellschaften oder deren Aufgabe oder Änderung sind dem zuständigen Finanzamt innerhalb von fünf Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres mitzuteilen, in dem sie stattgefunden haben. Im Rahmen einer Außenprüfung kann es leicht zur Aufdeckung solcher Sachverhalte kommen. Ist die Anzeige vorsätzlich oder leichtfertig unterblieben, kann dies zur Festsetzung einer Geldbuße führen.

Die beschriebenen Mitwirkungspflichten können grundsätzlich von der Finanzbehörde erzwungen werden, beispielsweise durch Festsetzung eines Zwangsgeldes. Eine Ausnahme besteht nur, wenn der zur Mitwirkung Verpflichtete dadurch gezwungen würde, sich selbst wegen einer Steuerstraftat oder Steuerordnungswidrigkeit zu belasten.

Neben dem Zwangsgeld droht dem Steuerpflichtigen seit einigen Jahren außerdem ein Verzögerungsgeld (§ 146 Abs. 2b AO), wenn er den genannten Pflichten zur Einräumung des Datenzugriffs, zur Erteilung von Auskünften oder zur Vorlage angeforderter Unterlagen nicht innerhalb einer vom Finanzamt gesetzten angemessenen Frist nachkommt. Das Verzögerungsgeld kann zwischen 2 500 und 250 000 Euro festgesetzt werden und somit eine erhebliche Belastung darstellen.

Auch ohne Zwangs- oder Verzögerungsgelder ist die Außenprüfung für den Betroffenen durchaus kostspielig, denn er hat alle Aufwendungen zu tragen, die bei der Erfüllung seiner Mitwirkungspflichten entstehen. Dazu gehört auch, dass der Außenprüfer einen geeigneten Raum bzw. Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt bekommt, der mit den erforderlichen Hilfsmitteln für den Zugriff auf das DV-System ausgestattet ist. Hinzu kommen – je nach Umfang der Außenprüfung – Kosten für Personal oder andere sachkundige Auskunftspersonen (Steuerberater), die dem Prüfer für Auskünfte zur Verfügung stehen.

Nicht zu unterschätzen sind auch die auf Steuernachzahlungen anfallenden Zinsen, die beim Satz von 6 % p. a. inzwischen einen erheblichen Teil des Mehrergebnisses ausmachen. Der Zinslauf beginnt 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Steuer entstanden ist. Im Zuge der regelmäßig zeitlich versetzten Prüfungen durch das Finanzamt kommen hier durchaus maßgebliche Zeiträume für den Zinslauf zusammen.

Alle genannten Grundsätze gelten auch für die Umsatzsteuer-Sonderprüfung. Diese ist im Gesetz nicht ausdrücklich genannt, stellt aber eine Sonderform der Außenprüfung dar, die lediglich auf eine Steuerart beschränkt ist (dies erlaubt § 194 Abs. 1 S. 2 AO). Im Jahr 2012 fanden über 91 000 Umsatzsteuer-Sonderprüfungen statt, die unabhängig vom Turnus der allgemeinen Außenprüfung durchgeführt wurden. Zudem kann auch hinsichtlich der Umsatzsteuer eine unangekündigte Nachschau in den Geschäftsräumen des Steuerpflichtigen stattfinden. Wird diese dann in eine Außenprüfung übergeleitet, besteht in zeitlicher Hinsicht wieder die Gefahr eines Verzögerungsgeldes, wenn Unterlagen verspätet vorgelegt werden. Die Ergebnisse wirken sich oft besonders belastend auf die Steuerpflichtigen aus. Versagt beispielsweise der Prüfer die Steuerfreiheit bestimmter Umsätze, wird die Umsatzsteuer aus dem vereinnahmten Entgelt herausgerechnet. Dadurch fließt nicht nur Liquidität ab, sondern es verringert sich zugleich der erwirtschaftete Gewinn, was für den Steuerpflichtigen aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu weiteren Konsequenzen führen kann.

Mit der Lohnsteuer-Nachschau (§ 42g EStG) hat der Gesetzgeber Mitte 2013 ferner ein neues Verfahren zur zeitnahen Aufklärung steuerlicher Sachverhalte eingeführt, das der Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer dienen soll. Die Besonderheit besteht darin, dass die Finanzbehörden ohne vorherige Ankündigung und außerhalb von Lohnsteuer-Außenprüfungen Lohn- und Gehaltsunterlagen in den Geschäftsräumen prüfen dürfen und dazu unter bestimmten Voraussetzungen während der üblichen Geschäftszeiten sogar deren unmittelbare Vorlage verlangen können. Wenn die Feststellungen dazu Anlass geben, kann sogar ohne die sonst erforderliche vorherige Prüfungsanordnung zu einer Lohnsteuer-Außenprüfung übergegangen werden. Arbeitgeber sollten sich damit auf weiteren Besuch vom Finanzamt einstellen und die richtigen Vorkehrungen treffen, denn auch hier droht wieder ein Verzögerungsgeld von mindestens 2 500 Euro, wenn Unterlagen verspätet vorgelegt werden.

INFO

Geschäftsführer und Vorstände haben die steuerlichen Pflichten juristischer Personen zu erfüllen. Kommen sie diesen vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nach, haften sie, soweit Steueransprüche nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden. Da nur die Vertreter der juristischen Person eine Steuerhinterziehung begehen können, sollten sie deshalb stets bedenken, dass eine strafbefreiende Selbstanzeige ausgeschlossen ist, sobald eine Prüfungsanordnung für die entsprechende Steuerart vorliegt.

Moderne **Insolvenzverwaltung**:

Der Insolvenzverwalter als professioneller Partner – Plädoyer für einen Paradigmenwechsel bei der Beurteilung der Insolvenz als steuerbarem Sanierungsinstrument

Dr. iur. Steffen Koch
Rechtsanwalt
Insolvenzverwalter
hww wienberg wilhelm
Hannover

Die Reform der Insolvenzordnung, kurz ESUG genannt, wird den Wandel im Berufsbild und im Selbstverständnis des Insolvenzverwalters weiter beschleunigen. Dies ist auch nötig, denn die erweiterten Restrukturierungsmöglichkeiten im Rahmen eines Insolvenzverfahrens erfordern heute mehr denn je professionelle Insolvenzverwalter, die nicht nur mit den Insolvenzgerichten, sondern auch mit der Führungsetage und den Beratern des in einer krisenhaften Situation befindlichen Unternehmens einschließlich etwaig schon eingebundener Gläubigervertreter auf Augenhöhe agieren und kommunizieren.

Ein professioneller Insolvenzverwalter versteht sich als Partner der Geschäftsführung des krisenbefangenen Unternehmens und nicht als dessen Scharfrichter.

Er verfügt nicht nur über das selbstverständlich erforderliche betriebswirtschaftliche und juristische Know-how, sondern auch über exzellente Soft Skills, die es ihm ermöglichen, in Gesprächen mit allen beteiligten Interessengruppen (Kunden, Gläubiger, Gesellschafter, Arbeitnehmer) möglicherweise verlorengegangenes Vertrauen wiederherzustellen. Eine regelmäßige Zertifizierung ist ebenso selbstverständlich wie die Mitgliedschaft in verschiedenen nationalen (VID) und internationalen Berufsverbänden (INSOL Europe) inklusive der damit einhergehenden Selbstverpflichtungen.

Er wird sich mit allen ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten – sei es als Sachwalter im Falle einer Eigenverwaltung oder als Insolvenzverwalter – für den Erhalt des Unternehmens einsetzen.

Er scheut hierbei auch manchmal erforderliche mehrjährige Betriebsfortführungen nicht, um das Unternehmen wieder auf eine gesunde Basis zu stellen und ist nötigenfalls auch bereit (und in der Lage), sich persönlich für Masse- oder Lieferantenkredite zu verbürgen. Englisch als Fremdsprache ist für ihn eine Selbstverständlichkeit, oftmals spricht er noch eine weitere Fremdsprache, sodass Verhandlungen mit ausländischen Kunden, Lieferanten oder Investoren von ihm persönlich geführt werden können.

Dieses Anforderungsprofil ist kein Wunschdenken mehr, sondern Realität!

Die überwiegende Mehrheit der Top 300 der Insolvenzverwalter-Rankings (INDat-Report) erfüllt diese Voraussetzungen!

Neben einem professionellen Internetauftritt und einer überregionalen Aufstellung der Kanzlei als Mindestanforderungen sind einzelne Insolvenzverwalterkanzleien auch international bereits gut aufgestellt. Darüber hinaus ist es heutzutage problemlos möglich, im Vorfeld Erkundigungen einzuziehen. Jeder professionelle Insol-

Ein professioneller Insolvenzverwalter versteht sich als Partner der Geschäftsführung des krisenbefangenen Unternehmens und nicht als dessen Strafrichter.

venzverwalter verfügt über einen langjährigen Track Record erfolgreicher Unternehmenssanierungen.

Da für den Erfolg der Zusammenarbeit sehr wichtig ist, dass „die Chemie stimmt", lohnt es sich, im Vorfeld das persönliche und vertrauliche Gespräch zu suchen, ggf. unter Anonymisierung des Krisenunternehmens.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre wird sich in den kommenden Jahren noch beschleunigen: Professionelle Insolvenzverwaltung wird zum Regelfall und das Insolvenzverfahren in seinen vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten einschließlich des Unternehmenserhalts via Insolvenzplan zu einem allgemein anerkannten Weg, in Schieflage geratene Unternehmen zu sanieren.

Die Insolvenz wird nicht mehr als Makel, sondern als hilfreiches Sanierungsinstrument wahrgenommen und akzeptiert werden.

Die Voraussetzung dafür schaffen professionelle Insolvenzverwalter sowie professionell beratene Unternehmer gemeinsam.

Foto: panthermedia/wen hui wang

Der **Insolvenzantrag** – ein Sanierungsinstrument?

Udo Müller | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Insolvenzverwalter
Dipl.-Betriebswirt (FH) Heiko Rautmann | Insolvenzverwalter
Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung, Hannover

Die Insolvenz ist ein Thema, mit dem sich zwischenzeitlich jeder Unternehmer auseinandersetzen muss. Das gilt sowohl für die Fallgestaltung, in der ein Kunde insolvent wird, als auch für die – sicherlich noch ungünstigere – Situation, in der das eigene Unternehmen insolvent ist oder insolvent zu werden droht.

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

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

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

Foto: panthermedia/tiero

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

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

Beurteilung von **Insolvenzantragsgründen**

Vermeidung von Haftungsfaktoren für Organvertreter

Peter W. Plagens | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Geschäftsführer Gehrke econ GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Isernhagen

Am 01.01.1999 hat es eine neue Insolvenzordnung gegeben, die die Konkursordnung, die Vergleichsordnung und die Gesamtvollstreckungsverordnung abgelöst hat. In dieser neuen Insolvenzordnung sind in den §§ 17 bis 19 InsO die Insolvenzantragsgründe, Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung geregelt. Während die drohende Zahlungsunfähigkeit ausschließlich vom Schuldner als Antragsgrund durch den Gesetzgeber vorgesehen wurde, sind die Zahlungsunfähigkeit gem. § 17 InsO und die Überschuldung gem. § 19 InsO die für jeden Schuldner „gefährlichen" Insolvenzantragsgründe.

Bei der Zahlungsunfähigkeit ist jede Unternehmung – egal welcher Rechtsform – dazu verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen, sofern der Tatbestand des § 17 InsO erfüllt ist. Ein anderes Bild ergibt sich beim Insolvenzantragsgrund Überschuldung gem. § 19 InsO. Hier ist eine Beantragung der Insolvenz nur erforderlich, wenn es sich um eine juristische Person handelt bzw. bei ähnlich gelagerten Personengesellschaften, wo kein persönlich haftender Gesellschafter eine natürliche Person ist. Hierzu zählen die GmbH, die GmbH & Co. KG sowie ggf. auch die Aktiengesellschaft. Die Insolvenzantragspflicht trifft insbesondere die organschaftlichen Vertreter, sofern es sich um den Überschuldungstatbestand handelt, und im Falle der Zahlungsunfähigkeit auch die Inhaber der übrigen Rechtsträger (z. B. reine Kommanditgesellschaft, oHG, Einzelunternehmung etc.) und zwar innerhalb der Dreiwochenfrist des § 15a InsO. Insofern ist es für die Organvertretung, insbesondere von GmbHs und GmbH & Co. KGs besonders wichtig zu wissen, wann überhaupt ein verpflichtender Insolvenzantragsgrund gem. § 17 InsO und/oder gem. § 19 InsO vorliegt.

Infolge der allgemeinen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahre 2008/2009 hat der Gesetzgeber durch das sog. Finanzmarktstabilisierungsgesetz den Überschuldungsbegriff des § 19 Abs. 2 InsO deutlich entschärft, um überzogene Insolvenzantragsverpflichtungen von vornherein zu vermeiden. Diese Regelung war ursprünglich befristet bis zum 31.12.2011, sie wurde bis zum 31.12.2013 verlängert und ist nunmehr völlig entfristet und damit als allgemein gültiges Recht bis auf Weiteres statuiert.

Was bedeutet nun Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung als Insolvenzantragsgrund aus Sicht der betroffenen Organvertreter? Im Einzelnen:

a) Zahlungsunfähigkeit

Zahlungsunfähigkeit liegt dann vor, wenn der Schuldner nicht mehr in der Lage ist, seinen fälligen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Zahlungsunfähigkeit ist in der Regel anzunehmen, wenn der Schuldner seine Zahlung eingestellt hat (vgl. § 17 Abs. 2 InsO). Es erhebt sich die Frage, was im Einzelfall unter Zahlungsunfähig-

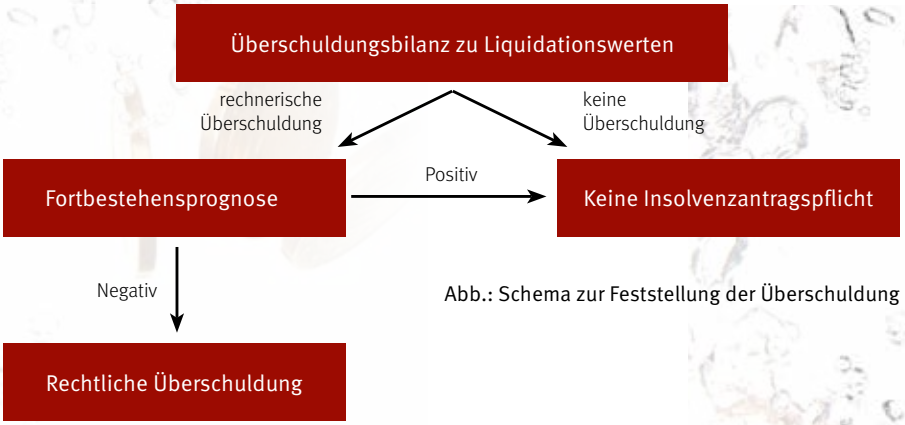


Abb.: Schema zur Feststellung der Überschuldung

Foto: panthermedia/Gunnar Pippel

keit zu verstehen ist. Sofern der Schuldner – der betroffene Betrieb – die Zahlung eingestellt hat, liegt in jedem Fall Zahlungsunfähigkeit vor. Abgrenzungsprobleme können jedoch auftreten, wenn eine sog. Zahlungsstockung – eine vorübergehende Zahlungsunfähigkeit – vorliegt. Hierzu hat es ein richtungsweisendes Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) vom Mai 2005 gegeben, die sog. 90/10-Regel. Danach gilt ein Betrieb als zahlungsunfähig, wenn er an einem bestimmten Stichtag und in den darauffolgenden drei Wochen nicht in der Lage ist, mindestens 90 % seiner fälligen Verbindlichkeiten zum Betrachtungsstichtag aus den zu diesem Stichtag verfügbaren finanziellen Mitteln (inklusive nicht ausgenutzter Kreditlinien) zzgl. den in den kommenden drei Wochen mit Sicherheit zu erwartenden Zahlungseingängen bedienen kann. Oder mit anderen Worten: Der Schuldner darf hinsichtlich der fälligen Verbindlichkeiten maximal 10 % nicht bedienen, um noch als zahlungsfähig zu gelten, wobei zu unterstellen ist, dass der Rest der noch offenen Verbindlichkeiten in absehbarer Zeit zu einem späteren Zeitpunkt bedient wird.

Sofern also der Schuldner beispielsweise nur 50 %, 60 % oder 70 % der fälligen Verbindlichkeiten bedienen kann, muss im Regelfall davon ausgegangen werden, dass Zahlungsunfähigkeit im Sinne des § 17 InsO vorliegt. Der BGH hat in solchen Fällen ausnahmsweise dann keine Zahlungsunfähigkeit angenommen, wenn mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausstehende Verbindlichkeiten auch nach dem Dreiwochenzeitraum bezahlt werden und den Gläubigern zugemutet werden kann, bis dahin zu warten. Diese Frist kann allenfalls auf drei Monate ausgedehnt werden.

Umgekehrt kann jedoch für den Fall, dass die fälligen Verbindlichkeiten zu über 90 % erfüllt werden, gleichwohl dann Zahlungsunfähigkeit vorliegen, wenn ausnahmsweise nach dem Dreiwochenzeitraum nicht mit weiteren Zahlungseingängen gerechnet werden kann und es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu weiteren Ausfällen fälliger Verbindlichkeiten kommen wird.

b) Überschuldung

Überschuldung ist nur Insolvenzantragsgrund bei juristischen Personen bzw. bei Personen ohne Rechtspersönlichkeit. Im Sinne des § 19 Abs. 2 InsO liegt Überschuldung dann vor (und zwar in der Gesetzesfassung aufgrund des Finanzmarktstabilisierungsgesetzes), wenn das Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt, es sei denn, die Fortführung des Unternehmens ist nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich. Durch diese Neuformulierung des § 19 Abs. 2 InsO hat der Gesetzgeber den ursprünglich mit der Insolvenzordnung zum 01.01.1999 eingeführten Überschuldungstatbestand deutlich entschärft.

Durch die jetzt vorgenommene Neuregelung, die aufgrund der Entfristung nunmehr bis auf Weiteres gilt, kommt es auf eine rechnerische bzw. bilanzielle Überschuldung dann nicht mehr an, wenn von einer positiven Fortführungsprognose des Unternehmens ausgegangen werden kann. Mit anderen Worten: Der rechnerische Überschuldungstatbestand kann quasi vernachlässigt werden, wenn die Fortführung des Unternehmens nach den Umständen als überwiegend wahrscheinlich gilt. Es erhebt sich allerdings die Frage, wann dies der Fall sein soll?

Der Begriff „überwiegend wahrscheinlich“ bedeutet in der Literatur, dass die Fortführung des Unternehmens mit über 50 % als wahrscheinlich angenommen werden kann. Ob dies jedoch 51 % oder 99 % sind, lässt der Gesetzgeber (möglicherweise bewusst) offen. Davon abgesehen ist zum Zeitpunkt der Prognoseerstellung die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer positiven Fortführungsprognose bzw. des entsprechenden Urteils ohnehin schwierig. Dieser sog. modifizierte Überschuldungsbegriff, der von einer Überschuldungsbilanz zu Liquidationswerten ausgeht, lässt sich grafisch wie in der Abbildung auf S. 26 unten darstellen.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass für den Fall, dass keine Fortführungsprognose vorliegt bzw. die Fortführungspro-

gnose zu einem negativen Urteil kommt, ein Überschuldungsstatus zu Liquidationswerten zu erstellen ist, der häufig dazu führt, dass das ohnehin angeschlagene Unternehmen endgültig in die Insolvenz fällt. Erfahrungsgemäß ist die Erstellung eines Status zu Liquidationswerten oftmals mit erheblichen Abwertungen verbunden, da im Falle der Zerschlagung des Unternehmens die Summe der Einzelveräußerungspreise in den seltensten Fällen den eigentlichen Gesamtwert des „lebenden" Unternehmens darstellen.

Somit wird es in der Krise des Unternehmens im Hinblick auf die Neuregelung des Überschuldungstatbestandes darauf ankommen, festzustellen, ob eine positive Fortführung des Unternehmens tatsächlich möglich ist oder nicht. Allein aus haftungsrechtlichen Gründen sollte dies der Geschäftsführer nicht allein bzw. mit eigenen Mitarbeitern, sondern extern durch entsprechende Fachleute, die über eine hinreichende Expertise verfügen, durchführen lassen.

Neben der Ermittlung entsprechender Parameter, unter denen eine Sanierung und damit eine positive Fortführung möglich sein sollte, wird es im Wesentlichen darauf ankommen, mögliche Sanierungsmaßnahmen zu identifizieren und diese in ihren Auswirkungen auf die GuV-Rechnung, die Liquiditätsströme und letztendlich auch auf das Bilanzbild in einer sog. integrierten Planungsrechnung abzubilden. Der Geschäftsführer sollte, sofern sich Indizien anzeigen, dass möglicherweise ein Sanierungsfall vorliegt und Insolvenzantragsgründe nicht offenkundig auf den ersten Blick ausgeschlossen werden können – den Überschuldungstatbestand durch Erstellung einer positiven Fortführungsprognose ausschließen oder – falls dies nicht möglich sein sollte – das Liquidationsverfahren einleiten.

Tut er dies nicht bzw. verzögert er diesen Prozess unnötig, könnte ggf. Insolvenzverschleppung vorliegen, die unangenehme straf- und haftungsrechtliche Folgen für die Vertreter der Gesellschaft haben können.

Dies gilt sowohl im Falle der Überschuldung als auch im Falle der Zahlungsunfähigkeit. Vor diesem Hintergrund sind Geschäftsführer von juristischen Personen gut beraten, im Falle der Anzeichen einer Krise rechtzeitig die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, um sich einen Überblick über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft zu verschaffen und sich ggf. über mögliche Konsequenzen zu informieren.

DIESE HAFTUNGSFOLGEN TRETEN IM ÜBRIGEN IMMER DANN EIN, WENN INSOLVENZANTRAGSGRÜNDE NICHT ERKANNT UND DIE DARAUS RESULTIERENDE VERPFLICHTUNG ZUR INSOLVENZANTRAGSSTELLUNG VERSCHLEPPT WIRD.

SERVICE-SEITEN

INFORMATIV – SACHLICH – UNABHÄNGIG

Neu gestaltetes
Ratgeberportal

Service-Seiten im Netz

- Neues Ratgeberportal
- Informativ – sachlich – unabhänging
- Veröffentlichungen sämtlicher Artikel aus allen Magazinen Deutschlands in einem Portal vereint
- Effektive Werbeplattform in einem hochwertigen Umfeld

www.service-seiten.info

Sanierungschancen optimieren!

Zurückhaltung gegenüber Liquiditätshilfen für sanierungswürdige Unternehmen in der Krise muss aufgegeben werden

Karina Schwarz | Rechtsanwältin, Fachanwältin für Insolvenzrecht, Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht
Schwarz Insolvenzverwaltungen, Hannover

Obgleich der Gesetzgeber durch die Novellen des Insolvenzrechts der unternehmerischen Substanzerhaltung und dem Neustart im geordneten Insolvenzverfahren eine Priorität vor der Zerschlagung eingeräumt hat, scheitern potenzielle Sanierungsansätze nach wie vor an der notwendigen Liquiditätsunterlegung. Nachdem der Freistaat Sachsen über die Sächsische Aufbaubank (SAB) bereits seit Jahren mit Erfolg Förderkredite zur Sanierungsbegleitung bereitstellt, Sachsen-Anhalt an einer vergleichbaren Lösung arbeitet, ist auch Niedersachsen dazu aufgerufen, diesen Weg zu gehen.

Wir akzeptieren es, dass der Staat Nothilfen für angeschlagene Banken gewährt und Ausgabenprogramme zur Rettung der Konjunktur bereitstellt. Auch halten wir es in unserer sozialen Marktwirtschaft für opportun, dass durch staatliche Hilfen Großunternehmen oder gar ganze Branchen vor dem Untergang bewahrt werden. Doch weshalb tun wir uns so schwer, den Mittelstand, der die unternehmerische Substanz in unserer Volkswirtschaft bildet, von einer vergleichsweisen staatlichen Unterstützung im Krisenfall auszunehmen?

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Eine notwendige Liquiditätshilfe muss klar konditioniert werden und darf sich nur an solche Unternehmen richten, die in der Krise frühzeitig die Zeichen der Zeit erkannt haben und das bestehende Instrumentarium des Insolvenzrechts dazu nutzen, um einen geordneten Weg der Krisen-

Foto: panthermedia/Bernhard Schäppi, Ingeborg Knoll

Zur erfolgreichen Sanierung gehört nicht nur ein schlüssiges Gesamtkonzept.

bewältigung zu finden. Der Insolvenzplan über das Schutzschirmverfahren oder die Eigenverwaltung eröffnet diese Möglichkeit. Zwar stehen Existenzgründern, expandierenden Unternehmen und auch Unternehmen mit Eigenkapitalproblemen vielfältige Chancen über die Sonderfinanzierungsprogramme des Bundes, der Länder und den Selbsthilfeeinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft offen. Dies gilt jedoch nicht, wenn von einem „Unternehmen in Schwierigkeiten“ gesprochen wird.

Zur erfolgreichen Sanierung gehört nicht nur ein schlüssiges Gesamtkonzept. Vielmehr steigen die Chancen für eine Sanierung, wenn die Umsetzung zeitnah möglich ist. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch der zusätzliche Liquiditätsbedarf, der durch die Restrukturierung des Unternehmens ausgelöst wird. Während die leistungswirtschaftliche Sanierung alle Änderungs- und Rationalisierungsmaßnahmen innerhalb der betrieblichen Sphäre eines Unternehmens beinhaltet (u. a. Umstellung des Einkaufs, der Produktion und des Absatzes), umfasst die finanzielle Sanierung Maßnahmen, mit der die Finanzlage eines existenzbedrohten Unternehmens neu gestaltet werden soll. In Anlehnung an die erfolgreichen Finanzierungsmodule (Krisenbewältigung und Neustart – KUNST/ Rettung und Umstrukturierung – RuB) der Sächsischen Ausgleichsbank muss dringend eine vergleichbare Möglichkeit in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt geschaffen werden. So ist die SAB über das Programm KUNST z. B. in der Lage, die anteilige Übernahme der Kosten zur Erstellung eines Insolvenzplans und die anteilige Finanzierung von Neu- und Ersatzinvestitionen mit bis zu 1 Mio. Euro für eine Laufzeit von 48 Monaten zu finanzieren. Grundlegende Prämisse für Antragsteller im Insolvenzantrags- bzw. eröffneten Insolvenzverfahren ist dabei die Erarbeitung eines Sanierungsgutachtens, das wiederum durch ein unabhängiges Testat eines Beraters gemäß § 270b InsO versehen ist, nach dem die Sanierung „nicht offensichtlich aussichtslos ist“.

Durch die Bereitstellung von Liquidität in Form eines Massedarlehnes lässt sich somit aus der Sanierung der Neustart ohne Zeitverzug und bürokratischer Hemmnisse mit der notwendigen Liquidität unterlegen. Ziel der Sonderfinanzierungsmittel sollte die Abdeckung des Finanzbedarfs für Auftragsfinanzierungen, Betriebsmittel oder die Vorfinanzierung des Insolvenzausfallgelds sein. Die positiven Effekte dieses Ansatzes wären vielfältig: Die verbleibenden Arbeitsplätze könnten gesichert und die Zusammenarbeit mit den bisherigen Hausbanken auf eine neue Grundlage gelegt werden. Zudem gehen dem Steuerzahler dadurch weder die volkswirtschaftlichen Effekte aus den gewährten Zuschussförderungen verloren, noch muss mit einer Inanspruchnahme aus Bürgschaftsverpflichtungen (Landesbürgschaften) gerechnet werden.

Wann ist ein Unternehmen als ein „Unternehmen in Schwierigkeiten“ anzusehen?

Formelle Definition:
Bei Kapitalgesellschaften, wenn mehr als 50 v. H. des gezeichneten Kapitals aufgezehrt oder mehr als 25 v. H. während der letzten 12 Monate verloren gegangen ist/die Voraussetzungen für die Beantragung eines Insolvenzverfahrens nach der InsO vorliegen.

Materielle Definition:
Steigende Verluste, sinkende Umsätze, verminderter Cash-flow, zunehmende Verschuldung und Zinsbelastung, wachsende Lagerbestände.

Immobilien im **Erbschaft-** und **Schenkungsteuerrecht**

Dipl.-oec. Oliver Warneboldt | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)
LÜDERS WARNEBOLDT & PARTNER, Lehrte und Hannover

Die Höhe der Erbschaft- und Schenkungsteuer hängt von vielen Faktoren ab. Ein wesentlicher Faktor ist die Bewertung des Grundvermögens. Darüber hinaus können zahlreiche steuerliche Vergünstigungen genutzt werden.

Immobilienbewertung

Nach jahrelangen Diskussionen erfolgt die Bewertung von Grundvermögen jetzt einheitlich mit dem gemeinen Wert. Bei der Ermittlung dieses gemeinen Werts haben sich zahlreiche praktische Probleme ergeben, die es zu lösen gilt.

Der Gesetzgeber unterscheidet zwischen unbebauten und bebauten Grundstücken. Bei unbebauten Grundstücken soll der gemeine Wert grundsätzlich nach der Fläche multipliziert mit den Bodenrichtwerten ermittelt werden. Bei bebauten Grundstücken wird der relevante Wert je nach Art des Grundstücks im Vergleichswert-, Ertragswert- oder Sachwertverfahren ermittelt.

Diese Regelungen führen in der Praxis nicht selten zu höheren Werten, als es gutachterlich gerechtfertigt ist. Beispielsweise werden bei einer Ermittlung nach dem Vergleichswertverfahren Belastungen eines Grundstücks (Wohnrecht, Vorkaufsrecht o. ä.) bei der Wertermittlung nicht berücksichtigt, obwohl sie den Wert mitunter erheblich reduzieren. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, den Finanzbehörden durch Vorlage eines Sachverständigengutachtens diesen niedrigeren Wert nachzuweisen.

Steuerliche Vergünstigungen

Neben der optimalen Bewertung des Grundvermögens können Sie durch Nutzung von Vergünstigungen Steuern sparen. Hier einige Beispiele aus der Praxis:

Der Erwerb des selbst genutzten Familienheims im engsten Familienkreis ist unter bestimmten Voraussetzungen generell von der Erbschaft- und Schenkungsteuer befreit. Der Gesetzgeber begünstigt dabei insbesondere den Erwerb von Ehegatten oder Lebenspartnern zu Lebzeiten und von Todes wegen sowie durch Kinder von Todes wegen, aber nicht zu Lebzeiten. Diese Steuerbefreiung für das selbst genutzte Familienheim unterliegt dabei keiner Wertbegrenzung.

Grundstücke, die zu Wohnzwecken vermietet sind, werden für Zwecke der Erbschaft- und Schenkungsteuer nur mit 90 % ihres Wertes angesetzt. Die 10-%ige Verschonung wird sowohl beim Erwerb von Todes wegen als auch unter Lebenden gewährt; allerdings nur dann, wenn das Grundstück z. B. nicht zum begünstigten Betriebsvermögen gehört. Schulden und Lasten, die mit dem so begünstigten Grundstück in wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, können aber auch nur anteilig (d. h. in Höhe von 90 %) steuermindernd abgezogen werden.

Befindet sich das Grundstück im Betriebsvermögen, z. B. einer GmbH & Co. KG oder GmbH, ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Befreiung in Höhe von 85 % bzw. 100 % von der Erbschaft- und Schenkungsteuer gegeben. Eine solche Verschonung ist dann aber ausgeschlossen, wenn das sogenannte Verwaltungsvermögen dabei im Zeitpunkt der Entstehung der Steuer mehr als 50 % bzw. mehr als 10 % beträgt. Dritten zur Nutzung überlassene Grundstücke gehören dabei zu diesem schädlichen Verwaltungsvermögen. Aber auch hiervon gibt es wiederum Ausnahmen. Durch wohl kalkulierte Beimischung von nicht-begünstigtem Immobilienvermögen in begünstigtes Betriebsvermögen, ist eine Verschonung der Grundstücke unter bestimmten Voraussetzungen zu erreichen.

Fest steht: Gestaltungen zu Lebzeiten gewähren ein weitaus größeres Maßnahmenpaket zur Optimierung der Erbschaft- und Schenkungsteuer. Hier hat sich in der Praxis die Übertragung von Grundstücken zu Lebzeiten gegen Vorbehalt der Einkünfte zugunsten des Übertragenden bewährt. Im Falle der Vereinbarung eines Nießbrauchrechts fließen dem Nießbraucher die Einkünfte weiterhin direkt zu. Bei der Vereinbarung einer Versorgungsleistung (früher: dauernde Last) zahlt der Übernehmer aus den Erträgen der Grundstücke regelmäßige Geldbeträge an den Schenker. Die Zahlungen des Übernehmers sind bei diesem dann Sonderausgaben, beim Schenker sind sie als Einkünfte steuerpflichtig.

FAZIT

In unserer täglichen Beratungspraxis gibt es einen reich gefüllten Korb an möglichen steuerlichen Gestaltungsinstrumenten. Dabei liegt die eigentliche Würze in der Gestaltung zu Lebzeiten.

Foto: panthermedia/Peter Seifarth, Marc Dietrich

Unternehmensverkauf als Instrument der **Unternehmensnachfolge**

Dr. iur. Otto Lüders | Rechtsanwalt und Notar, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht | LÜDERS WARNEBOLDT & PARTNER, Lehrte und Hannover

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer berichtet, dass immer mehr Inhaber von mittelständischen Unternehmen bei der Suche nach einem geeigneten Übernehmer scheitern. Der demografische Wandel wird die Sache ebenfalls nicht leichter machen, da die Zahl der potenziellen Übernehmer aufgrund der Veränderung der Alterspyramide weiter schrumpft.

Unternehmensinhaber beschäftigen sich leider in der Regel zu spät mit der Frage, auf welche Weise sie ihr Unternehmen in neue Hände geben wollen. Insbesondere wenn keine geborenen Nachfolger vorhanden sind oder diese für die Unternehmensnachfolge nicht zur Verfügung stehen, entsteht eine Phase der Ratlosigkeit und des Abwartens. Nichts wäre besser, als in dieser Situation die Weichen für eine geordnete Einleitung eines Verkaufsprozesses zu stellen. Natürlich kann man eine Anzeige in der „Welt am Sonntag“ schalten und darauf warten, dass der weiße Ritter mit dem gefüllten Geldbeutel erscheint, nicht viel fragt und das Füllhorn ausschüttet. Ein eher unwahrscheinliches Szenario. Wie also geht man vor?

1. Was will ich an wen verkaufen?

Als erstes stellt sich die Frage, an wen überhaupt verkauft werden soll. Soll es ein Unternehmen aus der gleichen Branche sein, gibt es eventuell schon Interessenten, die zukaufen wollen und die aus der Branche bekannt sind? Man spricht dann von einem strategischen Investor.

Oder soll es ein Finanzinvestor – auch institutioneller Investor genannt – sein, der das Unternehmen oder Teile hiervon kauft, das Unternehmen fortführt, weiterentwickelt und zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise weiterveräußert. Hierbei ist es regelmäßig erwünscht, dass die bisherigen Gesellschafter mit einer Minderheitsbeteiligung und auch in der Geschäftsführung an Bord bleiben, um die reibungslose Fortführung und die Einarbeitung einer neuen Geschäftsleitung zu gewährleisten.

Gibt es eventuell geeignete Mitarbeiter im Unternehmen, welche sich an diesem Unternehmenskauf beteiligen können und wollen?

Soll das Unternehmen sofort insgesamt veräußert werden oder in einzelnen Teilschritten? Letzteres erleichtert in vielen Fällen die Übertragung auf einen möglichen Käufer, der Interesse an der Überführung des Kundenpotenzials und der Mitarbeiter hat.

Welches sind die Preisvorstellungen und woran orientieren sie sich? Bin ich bereit, den Preis an zukünftige Unternehmensentwicklungen zu koppeln? Will ich selbst im Unternehmen, wenn auch nur vorübergehend, in leitender Position tätig bleiben oder sofort ausscheiden?

Eine Vielzahl von Fragen, über deren Beantwortung man sich im Vorfeld Gedanken machen muss, um erfolgreich in den Prozess eines Unternehmensverkaufs einzusteigen.

2. Wie starte ich den Verkaufsprozess?

Wer sich entschieden hat, was er will, wer den zeitlichen Rahmen abgesteckt hat, sollte sich im nächsten Schritt damit beschäftigen, die Gründe dafür aufzuschreiben, weshalb er das Unternehmen verkaufen will. Außerdem bedarf es einer Darstellung des Unternehmens, seiner Entwicklung und der derzeitigen rechtlichen und wirtschaftlichen Struktur. Insbesondere die wirtschaftlichen Kennzahlen sind natürlich für den Käufer besonders interessant. Dabei sollte jeder Unternehmer Wert darauf legen, die Perspektiven, welche er in dem Unternehmen sieht, deutlich zu machen.

Besonders wichtig ist dieses bei Verhandlungen mit einem Finanzinvestor, denn dieser legt das Augenmerk darauf, dass sich seine Investition gut verzinst.

Es ist sinnvoll, sich sowohl bei der Beantwortung der wichtigen Fragen zum Verkauf als auch bei der Zusammenstellung der „Story“ fachmännisch helfen zu lassen. Das Ergebnis eines solchen Verkaufsprozesses hängt von der Vorbereitung ab. Je professioneller, desto mehr Sicherheit und umso ernster wird man von dem Käufer genommen. Der mittelständische Unternehmer trifft in der Regel auf einen Käufer mit erfahrenen Beratern, insbesondere wenn es sich um einen Finanzinvestor handelt.

*„Die Regel heißt also: So gut **vorbereitet** sein, dass man mit einem Käufer auf **Augenhöhe** verhandeln kann.“*

Dr. Otto Lüders

Fotos: panthermedia/Russakov Alexandr

Besteuerung des Unternehmens(ver)kaufs

Die steuerlichen Rahmenbedingungen im Überblick

Prof. Dr. iur. Christian Möller
LL.M. (Taxation)
Professor für Wirtschaftsrecht
Hochschule Hannover

Wenn Unternehmen verkauft werden, stellen sich betriebswirtschaftliche Fragen – im Zentrum steht hier das Thema der Bewertung. Daneben sind rechtliche Aspekte zu beachten, die sich etwa auf das Gesellschafts-, Arbeits- und Vertragsrecht beziehen können. Nicht zuletzt spielen aber Fragen der Besteuerung, denen der folgende Beitrag gewidmet ist, häufig eine zentrale Rolle.

I. Asset Deal oder Share Deal

Wenn ein Einzelunternehmer sein Unternehmen veräußert, tut er dies im Wege eines sog. Asset Deals, nämlich durch Verkauf und Übertragung aller einzelner (materieller wie immaterieller) Aktiva und Passiva. Wird eine Unternehmung in der Rechtsform einer Gesellschaft (z.B. oHG, KG, GmbH, AG) betrieben, kann ebenfalls ein Asset Deal stattfinden – dann tritt die Gesellschaft als Veräußerin aller Aktiva und Passiva des Gesellschaftsvermögens auf. Alternativ kommt in Betracht, dass diese Vermögensgegenstände bei der Gesellschaft bleiben, die Gesellschafter aber ihre Anteile auf einen Erwerber übertragen (Gesellschafterwechsel). Dann ist von einem Share Deal die Rede. Asset Deal und Share Deal werden z.T. unterschiedlich besteuert.

Dieser Beitrag kann die steuerliche Behandlung des Unternehmenskaufs nicht in allen Facetten ausleuchten. Vielmehr sollen drei typische Konstellationen herausgegriffen werden. Zunächst wird die Veräußerung des Unternehmens eines Einzelunternehmens (natürliche Person) betrachtet (II.). Dann wird auf den Fall eingegangen, dass das zu veräußernde Unternehmen in der Rechtsform einer Personengesellschaft (oHG oder KG) betrieben wird. (III.). Abschließend wird auf die GmbH eingegangen (IV.).

II. Einzelunternehmer

Beispielsfall: Herr Ahorn, 60 Jahre alt, möchte sein als Einzelunternehmer betriebenes Gewerbe – einen Handwerksbetrieb – veräußern. Wie ist die Veräußerung steuerlich zu behandeln?

Die laufenden Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb unterliegen der Einkommensteuer (ESt) sowie der Gewerbesteuer (GewSt). Um eine Doppelbelastung mit beiden Steuerarten zu vermeiden oder zu reduzieren, kommt es nach § 35 Einkommensteuergesetz (EStG) im Ergebnis zu einer vollständigen oder teilweisen Anrechnung der GewSt auf die ESt.

Veräußert der Unternehmer seinen Betrieb, wird die Veräußerung noch der gewerblichen Tätigkeit zugeordnet. Es entstehen also – wie aus der laufenden Tätigkeit – gewerbliche Einkünfte (§ 15 EStG). Zu versteuern ist der Unterschied zwischen dem Buchwert (Steuerbilanzwerte) des Betriebsvermögens und dem Kaufpreis. Es gilt der allgemeine Steuersatz mit einer progressiven Belastung von in der Spitze 45 % („Reichensteuer“).

§§ 16 und 34 EStG enthalten aber Sonderregelungen, die den Steuerpflichtigen privilegieren, wenn er sein Unternehmen en bloc – also einschließlich aller wesentlichen Betriebsgrundlagen – veräußert. Wesentliche Betriebsgrundlagen in diesem Sinne sind alle Wirtschaftsgüter, die entweder funktional wesentlich sind, oder die erhebliche stille Reserven enthalten. Veräußert der Unternehmer ein in diesem Sinne wesentliches Wirtschaftsgut – etwa ein Betriebsgrundstück oder ein Patent – nicht mit, kommen die Privilegierungen nach §§ 16, 34 EStG nicht in Betracht. Hintergrund der durch diese Vorschriften gewährten Vergünstigungen ist insbesondere, dass eine – mit der geballten Auflösung stiller Reserven sonst häufig einhergehende – übermäßige Belastung vermieden werden soll.

- Nach § 16 Abs. 4 EStG gilt für 55-Jährige und Ältere (sowie Berufsunfähige) ein Freibetrag, der sich bei einem Veräußerungsgewinn von bis zu 136 000 Euro auf 45 000 Euro beläuft. Bei darüber hinausgehenden Gewinnen verringert sich der Freibetrag, und ab einem Gewinn von 181 000 Euro entfällt er ganz. Der Freibetrag wird nur einmal im Leben gewährt.

- § 34 EStG regelt Tariferleichterungen. Die sog. Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG führt in einem Beispielsfall, in dem im maßgeblichen Veranlagungszeitraum neben einem Veräußerungsgewinn keine anderen Einkünfte anfallen, dazu, dass auf den Veräußerungsgewinn derjenige Steuersatz Anwendung findet, der sich nach dem allgemeinen Tarif für 20 % des Veräußerungsgewinns errechnet. Wegen des progressiven Tarifverlaufs kann damit ein Vorteil verbunden sein.
- Häufig wesentlich interessanter ist die Regelung in § 34 Abs. 3 EStG, die (wie der Freibetrag nach § 16 Abs. 4 EStG) nur für 55-Jährige und Ältere sowie Berufsunfähige gilt. Ein Veräußerungsgewinn von bis zu 5 Mio. Euro unterliegt danach einem ermäßigten Steuersatz von 56 % des regulären Steuersatzes (mindestens 14 %).

Der Gewerbesteuer unterliegen nur die laufenden Einkünfte aus einer gewerblichen Unternehmung. Die Veräußerung des Betriebes ist nach § 7 S. 2 GewStG dagegen nicht steuerbar.

III. Personengesellschaft

Beispielsfall: Frau Baum, ebenfalls 60 Jahre alt, ist einzige Kommanditistin der Baum GmbH & Co. KG, die eine Werkzeugfabrik betreibt. Frau Baum will das Unternehmen veräußern. Wie ist die Veräußerung steuerlich zu behandeln?

In Betracht kommt zunächst ein Asset Deal. Die Baum GmbH & Co. KG veräußert dabei ihre sämtlichen Aktiva und Passiva. Frau Baum bleibt Gesellschafterin der Gesellschaft, die nun kein Unternehmen mehr hat, sondern nur noch den Kaufpreis verwaltet und (z. B.) liquidiert werden kann.

Personengesellschaften werden im Ertragsteuerrecht transparent besteuert. Es wird durch eine Personengesellschaft also „hindurchgesehen“: Die Einkünfte der Gesellschaft werden unmittelbar dem Gesellschafter zugerechnet und von diesem – wenn er eine natürliche Person ist – mit ESt versteuert. Diese transparente Besteuerung gilt nicht nur für laufende Gewinne, sondern auch für außergewöhnliche Geschäftsvorfälle wie die Veräußerung des gesamten Unternehmens. Im Fall wird Frau Baum also so besteuert, als hätte sie ein von ihr betriebenes Einzelunternehmen veräußert. Insbesondere können die Erleichterungen der §§ 16, 34 EStG Anwendung finden (s.o.).

Nichts anderes gilt, wenn Frau Baum ihren gesamten Gesellschaftsanteil – in der Terminologie des Steuerrechts: ihren Mitunternehmeranteil – veräußert. In diesem Spezialfall werden Asset Deal und Share Deal also gleichbehandelt. GewSt fällt (wie beim Unternehmensverkauf eines Einzelunternehmers) in beiden Varianten nicht an.

IV. Kapitalgesellschaft (GmbH)

Beispielsfall: Herr Czichy ist einziger Gesellschafter der Czichy GmbH, die Feuerungsanlagen herstellt. Herr Czichy will das Unternehmen veräußern. Wie ist die Veräußerung steuerlich zu behandeln?

In Betracht kommt wiederum zunächst ein Asset Deal. Die Czichy GmbH veräußert dabei ihre sämtlichen Aktiva und Passiva. Herr Czichy bleibt Gesellschafter der GmbH, die nun kein Unternehmen mehr hat, sondern nur noch den Kaufpreis verwaltet und (z. B.) liquidiert werden kann.

Ein von der GmbH erzielter Veräußerungsgewinn unterliegt bei dieser – wie ein laufender Gewinn – der Belastung mit KSt, SolZ und GewSt. Bei einem GewSt-Hebesatz von 450 % (Braunschweig) summiert sich diese Belastung auf Gesellschaftsebene auf etwa 31,5 %. Schüttet die GmbH den erzielten Gewinn alsdann an Herrn Czichy aus, hat dieser nach § 32d EStG ein Wahlrecht: Er kann entweder die gesamte Ausschüttung mit etwa 26,4 % versteuern (Abgeltungssteuer) oder 60 % der Ausschüttung mit seinem individuellen (progressiven) Steuersatz (Teileinkünfteverfahren).

Wählt Czichy einen Share Deal, veräußert er also alle Geschäftsanteile an der Czichy GmbH, hat er den Veräußerungsgewinn mit seinem individuellen Steuersatz zu versteuern (keine Abgeltungssteuer). Ihm kommt aber wiederum das Teileinkünfteverfahren zugute, sodass nur 60 % des Veräußerungsgewinns zu versteuern sind. Nach § 17 Abs. 3 EStG gilt ein geringer Freibetrag (max. 9060 Euro).

V. Steuerliche Gestaltungsziele

Im GmbH-Fall werden die Wünsche zur Transaktionsstruktur häufig auseinandergehen. Der Verkäufer wird auf einen Share Deal regelmäßig weniger Steuern zahlen. Der Käufer erwirbt dabei aber Gesellschaftsanteile, die steuerlich regelmäßig nicht der Abschreibung unterliegen. Aus Käufersicht günstiger ist ein Asset Deal, bei dem mit einzelnen Wirtschaftsgütern „Abschreibungspotenzial“ erworben wird. Dieser Interessengegensatz ist über den Kaufpreis auszugleichen.

Aus Käufersicht hat jedem Unternehmenskauf regelmäßig eine gründliche Tax-Due -Diligence vorauszugehen. Dabei wird das zu erwerbende Unternehmens auf steuerliche Risiken untersucht. Im Unternehmenskaufvertrag müssen diese Risiken abgedeckt werden, indem der Verkäufer insbesondere eine (ausreichend besicherte) Freistellung für steuerliche Risiken der Vergangenheit übernimmt.

VORWEGGENOMMENE ERBFOLGE

Neben dem Unternehmenskauf spielt in der Praxis die unentgeltliche Übertragung von Unternehmen eine wichtige Rolle, vor allem im Rahmen der vorweggenommenen Erbfolge. Hier gelten bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer derzeit vorteilhafte Bedingungen – Stichwort: Verschonung von Betriebsvermögen. Allerdings dreht sich seit einigen Jahren der Wind. Dass es auf Dauer bei den jetzt geltenden Regelungen bleibt, ist nicht zu erwarten. Wer unentgeltlich übertragen will, sollte jetzt handeln.

Talentförderung durch ein duales Studium

Steuerliche Aspekte des dualen Studiums am Beispiel der WelfenAkademie

Dipl.-Kfm. Jens Düe | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater | Müller & Düe Treuhand GmbH, Wolfenbüttel
Dr. rer. pol. Jens Bölscher | Geschäftsführer WelfenAkademie e. V., Braunschweig

Duale Studiengänge erfreuen sich bei jungen Menschen zunehmender Beliebtheit und sind für eine stark wachsende Anzahl von Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Nachwuchskräftegewinnung und -entwicklung. Die Vorteile eines dualen Studiums sowie die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen werden im vorliegenden Beitrag erörtert.

Ein duales Studium verbindet die betriebliche Aus- und Weiterbildung mit einem theoretischen Studium. Im dualen Studium an der WelfenAkademie Braunschweig wird dies in enger Kooperation mit zahlreichen – meist langjährigen – Kooperationsunternehmen durchgeführt. Darunter finden sich u. a. die Norddeutsche Landesbank, Volkswagen Financial Services, NEW YORKER, Autovision, Aldi und Jägermeister. Zu Beginn des Studiums erfolgt eine Festlegung auf eine der an der WelfenAkademie angebotenen Fachrichtungen (u. a. Bank-, Versicherungs-, Industrie-, Handels-, Mode-, Sport- und Personaldienstleistungsmanagement sowie Dialogmarketing). Damit wird sichergestellt, dass der Studierende neben den allgemeinen betriebswirtschaftlichen Know-how auch die für seine Branche relevanten Kenntnisse vertieft.

Der duale Studiengang beinhaltet demnach – anders als herkömmliche Studiengänge – neben den theoretischen Lernphasen regelmäßig einen hohen Anteil an Lernphasen in der betrieblichen Praxis. Dabei sind betriebliche Praxis und Studium sowohl organisatorisch als auch auf die Lernprozesse bezogen miteinander verzahnt. Das duale Studium, wie es an der WelfenAkademie angeboten wird, bringt somit exzellent ausgebildete Akademiker hervor, die noch dazu eine ausgezeichnete praktische Ausbildung erhalten haben.

Das handlungsorientierte Studienmodell der WelfenAkademie ist somit ein hervorragender Weg, um von Anfang an jungen Menschen eine Perspektive im Unternehmen zu bieten und sich so als Arbeitgeber gegen die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und im Wettbewerb um Talente durchzusetzen. Teure Fehlgriffe – wie sie bei der Neuanstellung fertiger Hochschulabsolventen häufig geschehen – können so vermieden werden.

Das duale Studium ist damit ein besonders erfolgversprechendes Instrument zur bedarfsorientierten Entwicklung von Nachwuchskräften. Es ist bestens geeignet, qualifizierte junge Menschen langfristig an das eigene Unternehmen zu binden.

Manchen Unternehmen sind die Rahmenbedingungen im dualen Studium unbekannt – diese werden daher nachstehend erläutert. Im dualen Studium besteht zwischen dem Studierenden, dem Kooperations- bzw. Ausbildungsunternehmen und der WelfenAkademie eine vertragliche Bindung in Form eines Studien- und Ausbildungsvertrages.

Mit dem 4. Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches IV wurde ab dem 01.01.2012 geregelt, dass Studierende an dualen Studiengängen einheitlich in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung und Arbeitsförderung als Beschäftigte des Kooperations- bzw. Ausbildungsunternehmens sozialversicherungspflichtig sind. Die Studierenden werden damit während der gesamten Dauer des Studiengangs, d. h. sowohl während der Praxisphase als auch während der Studienphase, den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt. Eine Versicherungsfreiheit als sog. „Werkstudent“ kommt für die Dauer des dualen Studiums ungeachtet des Umfangs der Beschäftigung nicht in Betracht, da die Studenten des dualen Studiums ihrem Erscheinungsbild nach Arbeitnehmer des Kooperations- bzw. Ausbildungsunternehmens sind. Auch eine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit (Minijob-Regelung mit Entgelt bis 450 Euro) besteht nicht. Allerdings gilt für Studenten an dualen Studiengängen die sog. Geringverdienergrenze von 325 Euro, d. h., bis zu diesem Betrag monatlich trägt das Ausbildungsunternehmen die Sozialversicherungsbeiträge allein.

In lohnsteuerlicher Hinsicht bestehen keine Besonderheiten. Die von dem Kooperations- bzw. Ausbildungsunternehmen an den Studenten gezahlte Ausbildungsvergütung ist, wie bei anderen Arbeitnehmern, als laufender Arbeitslohn zu besteuern und nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen abzurechnen.

Allerdings ist zu beachten, dass nach derzeitiger Rechtslage Aufwendungen (Studien-, Prüfungs-, Semestergebühren etc.) für ein Erststudium grundsätzlich keine steuerlich abzugsfähigen Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen. Vom Studenten getragene Berufsausbildungskosten können ggf. nur im Rahmen der Sonderausgaben gem. § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG bis zu einem nachgewiesenen Betrag in Höhe von 6 000 Euro steuerlich geltend gemacht werden.

Eine Ausnahme besteht allerdings dann, wenn – wie bei einem dualen Studium an der WelfenAkademie – die Bildungsmaßnahme im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses stattfindet. Ein Ausbildungsdienstverhältnis liegt vor, wenn das Studium im Rahmen eines Studien- und Ausbildungsvertrages Gegenstand eines Dienstverhältnisses ist und somit ein überwiegend betriebliches Interesse des Ausbildungsbetriebes besteht. Die durch das duale Studium veranlassten Aufwendungen, welche i. d. R. von dem Kooperations- bzw. Ausbildungsunternehmen getragen werden, stellen dabei steuerlich abziehbare Betriebsausgaben dar.

Einige Ausbildungsunternehmen vereinbaren mit den Studierenden regelmäßig sog. Rückzahlungsvereinbarungen über Teile der geleisteten Studiengebühren. Danach werden zum Beispiel Rückzahlungen fällig, wenn der Studierende nach erfolgreichem Abschluss des dualen Studiums ein Beschäftigungsangebot des Ausbildungsunternehmens ausschlägt oder innerhalb einer vereinbarten Frist nach Antritt des anschließenden Beschäftigungsverhältnisses das Ausbildungsunternehmen verlässt. Diese eventuellen Rückzahlungen von Teilen der Studiengebühren durch den Studierenden stellen im Ausbildungsbetrieb Betriebseinnahmen bzw. beim Studierenden Werbungskosten dar.

Weitere Einzelheiten sollten Sie mit Ihrem Steuerberater besprechen.

Trend zum Outsourcing im Facility Management ungebrochen

FM-Audits sichern die vereinbarte Qualität

Reinhard Preis
Mitglied der Geschäftsleitung
Norddeutsche Facility Management GmbH
Hannover

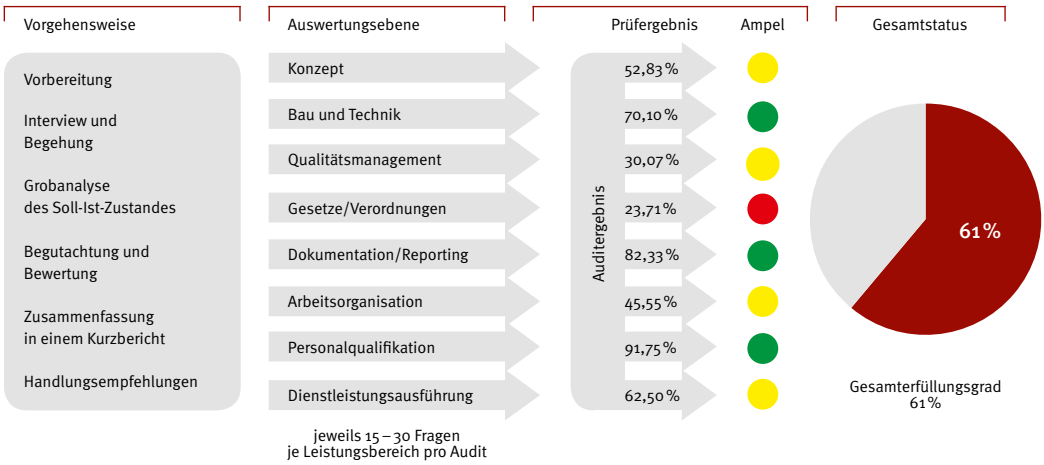
Unternehmen konzentrieren sich immer stärker auf das Kerngeschäft, vergeben die operativen Dienstleistungen im Facility Management (FM) zunehmend an Fremddienstleister und erzielen mit diesen Maßnahmen zum Teil erhebliche Kosteneinsparungen. Gleichzeitig kann ein Teil der Betreiberverantwortung auf die beauftragten Dienstleister übertragen und das eigene Fachpersonal reduziert werden. Aber Vorsicht: Diesen positiven Aspekten stehen auch einige negative Entwicklungen gegenüber, die es unbedingt zu kompensieren gilt.

Fremdvergaben und die damit verbundenen Risiken

Mit der Reduzierung des Eigenleistungsanteils in der Technik (z. B. Wartung) sowie im infrastrukturellen Bereich wie z. B. in der Reinigung wird auch die Einflussnahme durch den Auftraggeber auf die vertraglich vereinbarten Qualitätsniveaus reduziert. In der Folge ist verstärkt eine schleichende Qualitätsreduzierung zu beobachten, die sich insbesondere im technischen Bereich nicht selten mit nachhaltigen Mehrkosten für den Auftraggeber auswirkt. Sehr viel kritischer können aber die Folgen durch eine fehlende oder unsachgemäß ausgeführte Wartung z. B. an einer elektrischen Drehtür sein, wenn dadurch Personenschäden verursacht werden. Solche negativen Folgen unsachgemäßer Arbeit treten auf, obwohl grundsätzlich alle FM-Dienstleister nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert sind. Besonders zu beachten ist auch, dass die vollständige Delegation von Betreiberrisiken des Auftraggebers an FM-Dienstleister nicht möglich ist und ein Teil dieser Verantwortung beim Eigentümer/Betreiber verbleibt.

Um diese Qualitätsprobleme deutlich zu reduzieren, hat der FM-Markt reagiert und entsprechende Produkte entwickelt, mit denen die schleichenden Negativ-

Das Audit ist in diverse Hauptkriterien gegliedert und kann je nach Kundenwunsch im Umfang flexibel gestaltet werden.



Für alle Audits im Facility-Management anwendbar (Technik, Reinigung, Sicherheit/Empfang, Catering)

Foto: panthermedia/JanPietruszka

entwicklungen kompensiert werden können. Mit der Durchführung systematischer Audits besteht die Möglichkeit, die Dienstleistungsqualität auf einem relativ hohen Qualitätsniveau zu halten und die Restrisiken der Betreiberverantwortung zu beherrschen.

Qualitätscontrolling vor Ort

Durch die Qualitätsaudits werden die mit den Dienstleistungsunternehmen vertraglich fixierten Gebäudemanagementleistungen im Objekt nach einem speziellen kundenbezogenen Bewertungsraster beurteilt. Dazu erfolgt eine detaillierte Befragung der Dienstleister anhand eines konkreten Fragenkatalogs. Es werden die Instandhaltungsunterlagen gesichtet und stichprobenhaft – z. B. die Einhaltung der Wartungszyklen an den technischen Anlagen oder die Qualität der Reinigungsdienstleistungen – geprüft und bewertet. Als Ergebnis erhält der Auftraggeber eine detaillierte Auswertung, die den Leistungserfüllungsgrad darstellt und mit einer zusätzlichen Ampelfunktion zur besseren Visualisierung unterlegt wird.

*„Dienstleistungsqualität auf einem relativ hohen **Qualitätsniveau** halten“*

Das in diverse Hauptkriterien gegliederte Audit

Damit kann gemeinsam mit dem Dienstleister gezielt an konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssituation gearbeitet werden (siehe Grafik S. 38 unten).

Fazit

Mit der Durchführung der Audits im Facility Management kann die Dienstleistungsqualität auf einem hohen Niveau stabilisiert und die Wahrnehmung der Betreiberverantwortung nachhaltig sichergestellt werden. Das damit für die Eigentümer der Immobilie auf ein Minimum reduzierte Betreiberrisiko wirkt sich neben der höheren Verfügbarkeit und dem längeren Werterhalt der Immobilien besonders positiv aus.

Intelligentes Facility-Management steigert den Wert Ihrer Immobilie:

Facility-Management Beratung

- Benchmarking
- FM-/Gebäudesubstanz-Analyse
- Ausschreibung von Serviceleistungen
- FM-Qualitäts-Audit
- Organisations- und Prozessberatung

Objektmanagement

- Bewirtschaftungssteuerung und Monitoring
- Kaufmännisches Gebäudemanagement
- Energiemanagement

Baumanagement

- Planungs- und baubegleitendes FM
- Projektsteuerung / Bauherrenvertretung

NORD/FM

HANNOVER • BRAUNSCHWEIG • MAGDEBURG • FRANKFURT

Telefon: (0511) 361-99 79
Email: info@nordfm.de
Internet: www.nordfm.de

Weiterer Anstieg der **Einbrüche**

Sicherheitsrisiken im privaten und gewerblichen Bereich

Dipl.-Verww. (FH) Helmut Marhauer, Polizeidirektor a. D.
Geschäftsführer marhauer Sicherheitsberatung UG (haftungsbeschränkt), Hildesheim

Am 31.03.2014 hat der Niedersächsische Innenminister die Kriminalstatistik für 2013 vorgestellt. Er konnte dabei einen erfreulichen Rückgang der Straftaten bei gleichbleibend hoher Aufklärungsquote von insgesamt 61,26 % verkünden. Das ist aber nur eine Seite der Medaille. Einbrüche, insbesondere in Wohnungen, sind wiederum – wie schon 2012 – stark angestiegen: um fast 8 % auf rund 15 700 Delikte. Sie machen der Polizei und den Betroffenen zu schaffen, zumal die Aufklärungsquote deutlich unter 30 % liegt. Insoweit geht nach wie vor kein Weg an eigenverantwortlicher Vorsorge vorbei.

Vorbemerkung

Interessant in diesem Zusammenhang ist es, dass ein Drittel aller Wohnungseinbrüche im Versuch stecken geblieben sind. Umkehrschluss: Der/die Täter wurden bei der Tatausführung entweder gestört oder gelangten nicht in das Gebäude/die Wohnung, weil Fenster und Türen mit wirksamer einbruchshemmender Sicherheitstechnik versehen waren.

Ein Einbruch hat stattgefunden

Sie kommen nach Hause oder in Ihr Büro und sehen bereits Holz- oder Lacksplitter herumliegen. Tür oder Fenster stehen offen, das Türschloss ist verbogen, Hebelspuren am Rahmen sind sichtbar. Im Innenbereich sind sämtliche Schränke – z. T. gewaltsam – geöffnet, Schubladen ragen heraus, Wäsche, Kleidung, Hausrat oder Papierbögen und Akten liegen herum, dazwischen leere Schmuckschatullen bzw. Geldkassetten. Dieses Bild finden Sie in allen Räumen vor, auch im Schlafzimmer. Das sicher geglaubte Geldversteck (z. B. Tresor) ist ebenfalls ausgehoben und geplündert. Einige persönliche Gegenstände, teils mit hohem Erinnerungswert, sind unwiederbringlich weg. Ein Bild, das Ihnen wechselnd Panik, Angst und Zorn verursacht. Es lässt sich an unterschiedlichen Tatorten sicherlich noch mit vielen weiteren Erscheinungsformen (u. a. Vandalismus) beschreiben. Insoweit ist ein Einbruch nicht allein ein Versicherungsfall, der sich mit dem überwiesenen Betrag der Versicherung regeln lässt. Er wird vom Opfer als Angriff empfunden, für Einzelne von ihnen ist er oftmals mit langjährigen posttraumatischen Belastungen verbunden.

Bevorzugte Tatorte, Tatzeiten, Beute

Sicherlich sind die Lage und die Beschaffenheit eines Wohn- oder Gebäudeobjekts wesentliche Auswahlkriterien für den Täter. Die Abgelegenheit, die erkennbar unbewohnte Umgebung, die Nichteinsehbarkeit, keine erkennbaren Sicherungsvorkehrungen, die Vermutung eines wohlhabenden Haushalts, die zu erwartende Beute (Kaffee- oder Gebührenkasse) sowie auch die günstige Gelegenheit eines geöffneten Fensters/einer gekippten Terrassentür werden von ihm hinsichtlich seiner Gewinnerwartung und Risikominimierung bewertet. Aber auch die erkennbare Abwesenheit von Bewohnern spielt eine Rolle. Tatzeiten lassen sich nicht genau definieren. Bevorzugt ist sicherlich der Schutz der Dunkelheit, erkennbar am Anstieg der Einbruchskriminalität zum Beginn der dunklen Jahreszeit (Oktober). Sie erleichtert, – vor allem aufgrund von nicht eingeschalteter Innenbeleuchtung – die Einschätzung, ob jemand zu Hause bzw. im Büro anwesend ist. Gleichwohl gibt es auch das Phänomen des Tageswohnungseinbruchs, dem meist die Beobachtung der kalkulierbaren Abwesenheit von Bewohnern vorausgeht. Und die günstige Gelegenheit (geöffnete Fenster) sowie die Nichtaktivierung von Alarmmeldern („bin ja bald wieder zurück“) kann hier ursächlich sein.

Bevorzugte Beute: Bargeld, Scheckkarten, Schmuck, Münzsammlungen, Kommunikationselektronik, Fotoapparate, zunehmend aber auch Silberbestecke, wertvoller Hausrat, teure Kosmetik, Musikinstrumente und medizinisches Gerät.

WAS TUN?

Professionelle und vor allem sichtbare Sicherungstechnik schützt zwar nicht vor allen professionellen Einbrechern, hat aber einen hohen Abschreckungswert (z. B. Alarmanlagen). Gleiches gilt für stabile Rollos, zusätzliche Schließmechanismen an Türen sowie sichtbare elektronische Melder an Fensterscheiben. Unternehmen für Sicherheitstechnik bieten ein wirkungsvolles Angebot. Eine vorausgehende, auf das jeweilige Objekt zugeschnittene Beratung sichert einen optimalen Eigentumsschutz bei angemessenem Aufwand.

Foto: panthermedia/Dmitry Kalinovsky

Einbruch, Raub, Überfall
Es kann jeden treffen!

Einbrecher haben nach wie vor Konjunktur. Die Hemmschwelle sinkt – die Kosten für die Schäden steigen. Nicht zu bemessen sind die psychischen Folgen für die Opfer. Organisierte Tätergruppen planen ihre Beutezüge systematisch in ausgewählten Wohn- und Gewerbegebieten. Bei räuberischen Überfällen auf Tankstellen und gewerbliche Kleinbetriebe schrecken sie selbst vor roher Gewalt immer weniger zurück.

Herr Merten, sicherheitstechnische Produkte werden immer besser. Wieso nimmt da die Zahl der Einbruchsdelikte nicht ab?
Weil viele Menschen noch immer keine ausreichenden Sicherheitsmaßnahmen für sich und ihren Besitz getroffen haben. Wir hören jeden Tag in den Medien davon, dass die Zahl der Übergriffe steigt. Aber so lange einem selbst nichts passiert, wird auch nichts unternommen. Schließlich erwischt es ja immer die anderen. Ein trügerisches Gefühl für die eigene Sicherheit – trotz besseren Wissens.

Wie sollte man sich denn schützen?
Mit den richtigen Maßnahmen in der richtigen Reihenfolge. Im ersten Schritt erfolgt die mechanische Absicherung. Im zweiten Schritt die elektronische Überwachung. Zu guter Letzt sollte man sein Objekt fernüberwachen lassen.

Worauf ist bei einer mechanischen Absicherung zu achten?
Auf die richtige Wahl und Qualität der Mittel und auf den fachgerechten Einbau. Die Anforderungen an eine wirkungsvolle Absicherung sind von Objekt zu Objekt sehr individuell. Wir empfehlen deshalb bei der Planung das Hinzuziehen des Fachmanns oder der kriminalpolizeilichen Beratungsstelle.

Eine Absicherung ist aber auch mit hohen Kosten verbunden …
Ein Einbruch ist immer teurer. Insbesondere bei Gewerbetreibenden steht oftmals die gesamte Existenz auf dem Spiel. Der gestohlene Computer kann ersetzt werden. Die Firmendaten darauf sind aber unbezahlbar. Eine erste Grundsicherung der sensiblen Bereiche kann hier schon das Schlimmste verhindern. Nach und nach sollten dann weitere Sicherheitslücken geschlossen werden.

Warum nicht gleich eine Alarmanlage?
Die Alarmanlage ist das i-Tüpfelchen in der Absicherung und eine hervorragende Ergänzung zur mechanischen Absicherung. Sie schreckt oftmals ab, kann aber einen Einbruch nicht verhindern, sondern nur melden. Bis zum Eintreffen der Polizei verstreicht deshalb wertvolle Zeit. Zudem ist der Markt mittlerweile unüberschaubar geworden, da er mit Billigprodukten überschwemmt wird. Hier gilt: Wer billig kauft, kauft zweimal. Das bestätigte vor Kurzem auch die Stiftung Warentest. Deshalb auch hier meine klare Empfehlung: Wenden Sie sich an den Fachmann!

Und im gewerblichen Bereich?
Hier gibt es für jeden Einsatzzweck die passende Lösung. Egal ob Kleinbetrieb oder Großunternehmen. Oftmals ist die Errichtung mit strengen Auflagen verbunden. Diese Anlagen müssen dann die Standards des VdS (Verband der Sachversicherer) erfüllen. Also kein Unterfangen, welches man selber am Schreibtisch planen kann. Vielfach müssen neben der Einbruchalarmierung auch noch die Rauch- und Brandmelderfunktion und die Videoüberwachung integriert werden. Ein Aufwand, der sich lohnt. Denken Sie nur mal an Tankstellen. An vielen videoüberwachten Niederlassungen sind der Spritklau und die Anzahl der Überfälle drastisch zurückgegangen.

Sie sprachen eingangs von einer Fernüberwachung …
Ja. Der dritte sinnvolle Schritt. Alle modernen Gefahrenmeldeanlagen lassen sich auf eine ständig besetzte Notruf- und Serviceleitstelle (NSL) aufschalten. Alle Meldungen laufen hier zentral auf. Im Falle eines Falles leiten die Mitarbeiter sofort alle nötigen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr ein. Eine NSL kann somit Schlimmeres verhindern. Zudem können von hier aus Betriebsgelände mittels Videokameras rund um die Uhr überwacht werden.

Noch ein Wort zum Abschluss?
Täter sind nicht wählerisch. Sie unterscheiden nicht zwischen arm und reich. Sie steigen dort ein, wo es ihnen leichtgemacht wird. In der Wohnsiedlung ebenso, wie im Gewerbegebiet auf der grünen Wiese. Dabei kann sich jeder wirkungsvoll schützen. Es muss nur der erste Schritt getan werden.

Das Gespräch führte Markus Starniske (www.starniske.de).

Dirk Merten
Prokurist und Vertriebsleiter
KÜHN Sicherheit GmbH
Hildesheim

Fotos: panthermedia/Robert Bayer, Chris Schäfer

Autorenübersicht

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Landschaftstraße 2, 30159 Hannover
Telefon 0511 33802-0
Telefax 0511 33802-40
hannover@bdo.de
www.bdo.de
Autorin: Monika Lindner (S. 20 – 21)

Brinkmann & Partner
Rechtsanwälte | Steuerberater | Insolvenzverwalter
Walderseestraße 1, 30163 Hannover
Telefon 0511 22 88 9-0
Telefax 0511 22 88 9-222
hannover@brinkmann-partner.de
www.brinkmann-partner.de
Autoren: Jan-Philipp Koslowski,
Manuel Sack (S. 10 – 12)

Ebner Stolz Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Karl-Wiechert-Allee 1d, 30625 Hannover
Telefon 0511 936227-0
Telefax 0511 936227-30
mail-hannover@ebnerstolz.de
www.ebnerstolz.de
Autorin: Anika Reckmann (S. 16 – 17)

Gehrke econ GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Imkerstraße 5, 30916 Isernhagen
Telefon 0511 70050-500
Telefax 0511 70050-7500
wirtschaftspruefung@gehrke-econ.de
www.gehrke-econ.de
Autor: Peter W. Plagens (S. 26 – 28)

Gramm, Lins & Partner
Patent- und Rechtsanwaltssozietät GbR
Freundallee 13a, 30173 Hannover
Telefon 0511 515120-0
Telefax 0511 515120-88
hannover@grammpatent.de
www.grammpatent.de
Autor: Joachim Gerstein (S. 13 – 15)

Hochschule Hannover (HsH)
University of Applied Sciences and Arts
Blumhardtstraße 2, 30625 Hannover
Telefon 0511 9296-3329
Telefax 0511 9296-3310
weiterbildung@hs-hannover.de
www.hs-hannover.de
Autor: Prof. Dr. Christian Möller (S. 34 – 35)

hww wienberg wilhelm
Rechtsanwälte Partnerschaft
Sophienstraße 1, 30159 Hannover
Telefon 0511 353991-0
Telefax 0511 353991-10
hannover@hww.eu
www.hww.eu
Autor: Dr. Steffen Koch (S. 22 – 23)

Kühn Sicherheit GmbH
Osterstraße 28, 30159 Hannover
Telefon 05121 9309-30
Telefax 05121 9309-10
info@kuehn-sicherheit.de
www.kuehn-sicherheit.de
Autor: Dirk Merten (S. 41)

Laborius Schrader Siebert Thoms Klagges Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Podbielskistraße 33, 30163 Hannover

Telefon 0511 2155563-33
Telefax 0511 2155563-43

kanzlei@laborius.eu
www.laborius.eu

Autorin: Tina Thoms (S. 7 – 9)

Lüders Warneboldt & Partner

Hans-Böckler-Allee 1, 30173 Hannover

Telefon 0511 543589-20
Telefax 0511 543589-99

mail@luederslaw.de
www.luederslaw.de

Autoren: Dr. Otto Lüders (S. 33),
Oliver Warneboldt (S. 32)

marhauer Sicherheitsberatung UG (haftungsbeschränkt)

Rolandstraße 28, 31137 Hildesheim

Telefon 05121 6969-50
Telefax 05121 6969-51

mail@marhauer.info
www.marhauer.info

Autor: Helmut Marhauer (S. 40)

Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbh
Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB) GmbH

Hildesheimer Straße 6, 30169 Hannover

Telefon 0511 33705-0
Telefax 0511 33705-55

info@mbg-hannover.de
www.mbg-hannover.de

info@nbb-hannover.de
www.nbb-hannover.de

Autoren: Rainer Breselge,
Detlef Siewert (S. 18 – 19)

MÜLLER & DÜE Partnerschaft Steuerberater vereidigter Buchprüfer Wirtschaftsprüfer

Neuer Weg 49, 38302 Wolfenbüttel

Telefon 05331 9704-0
Telefax 05331 9704-12

buero@mueller-duee.de
www.mueller-duee.de

Autor: Jens Düe (S. 36 – 37)

Müller & Rautmann Insolvenzverwaltung GbR

Georgstraße 50, 30159 Hannover

Telefon 0511 36698-0
Telefax 0511 36698-33

hannover@insoteam.de
www.insoteam.de

Autoren: Uwe Müller,
Heiko Rautmann (S. 24 – 25)

NORD/FM
Norddeutsche Facility-Management GmbH

Breite Straße 10, 30159 Hannover

Telefon 0511 361-9979
Telefax 0511 361-8722

info@nordfm.de
www.nordfm.de

Autor: Reinhard Preis (S. 38 – 39)

Schwarz Insolvenzverwaltungen Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsjuristen, Wirtschaftsprüfer, Betriebswirte, Zwangsverwalter

Ernst-August-Platz 10, 30159 Hannover

Telefon 0511 475339-0
Telefax 0511 475339-9

hannover@insolvenzverwaltungen.de
www.insolvenzverwaltungen.de

Autorin: Karina Schwarz (S. 30 – 31)

WelfenAkademie e. V.

Salzdahlumer Straße 160, 38126 Braunschweig

Telefon 0531 21488-0
Telefax 0531 21488-88

info@welfenakademie.de
www.welfenakademie.de

Autor: Dr. Jens Bölscher (S. 36 – 37)

MASSGESCHNEIDERT:

UNSERE FINANZIE-RUNGSBAUSTEINE FÜR IHREN ERFOLG.

Überzeugen Sie uns von Ihrem Vorhaben.
Wir geben Ihnen Sicherheit und Kapital.

- Erfolgreicher Finanzierungspartner für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Niedersachsen
- Bei Existenzgründungen, Übernahmen und Wachstumsfinanzierungen
- Verbesserte Kreditkonditionen durch Ausfallbürgschaften der NBB und Beteiligungskapital der MBG
- Stärkung der Eigenmittel durch stille Beteiligungen – von 50.000 Euro bis zu 1,25 Millionen Euro – sowie offene Beteiligungen von bis zu 200.000 Euro
- Offene Beteiligungen von bis zu 200.000 Euro und stille Beteiligungen von bis zu 2,5 Millionen Euro der Niedersächsischen Kapitalbeteiligungs-gesellschaft (NKB)

Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB) GmbH
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft
Niedersachsen (MBG) mbH
Hildesheimer Straße 6
30169 Hannover

Telefon: (0511) 337 05-0
Telefax: (0511) 337 05-55
E-Mail: info@nbb-hannover.de
info@mbg-hannover.de
Internet: www.nbb-hannover.de
www.mbg-hannover.de

NBB MBG
Zwei starke Partner für Niedersachsen