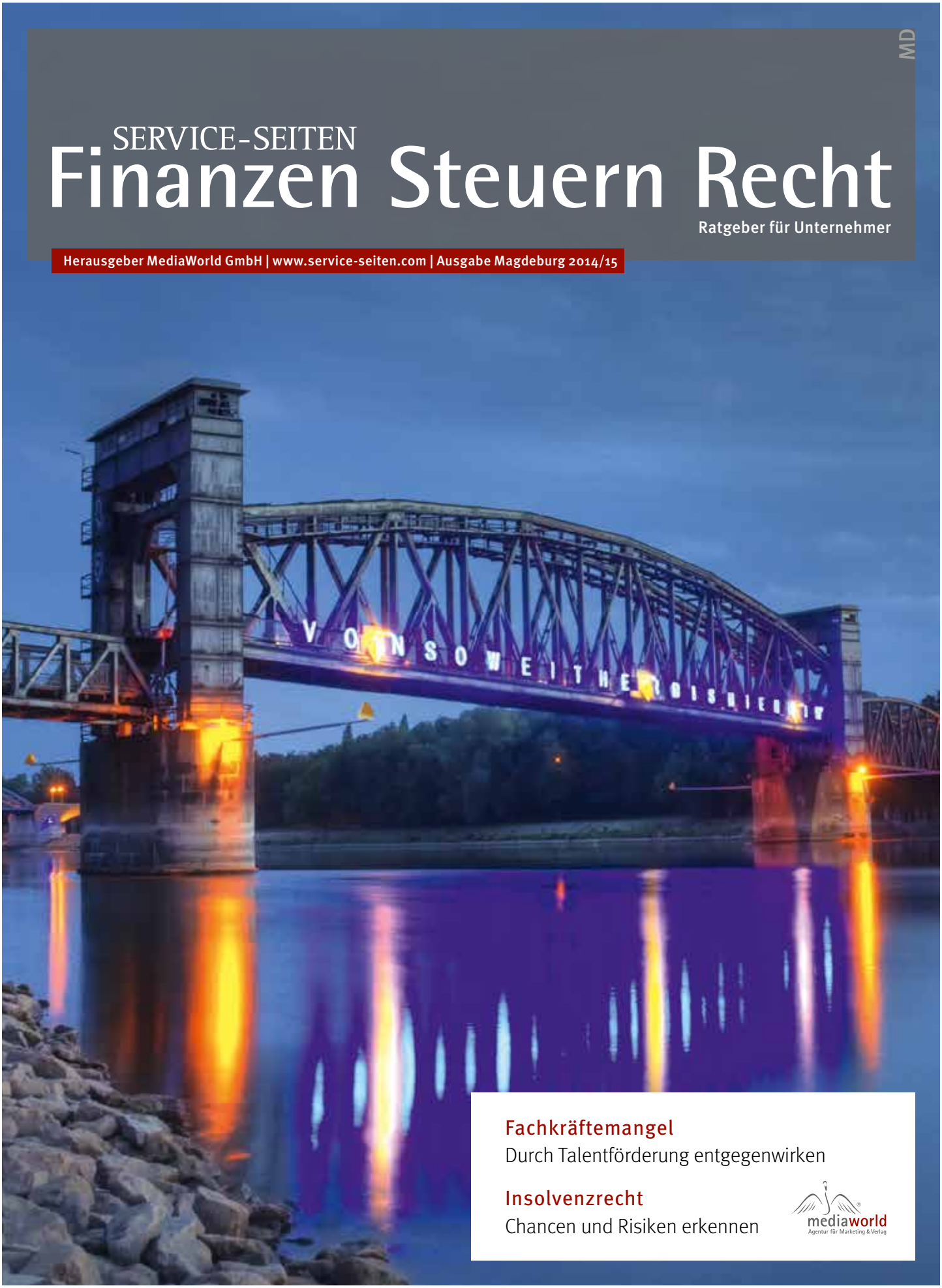
MD

SERVICE-SEITEN

Finanzen Steuern Recht

Ratgeber für Unternehmer

Herausgeber MediaWorld GmbH | www.service-seiten.com | Ausgabe Magdeburg 2014/15



Fachkräftemangel
Durch Talentförderung entgegenwirken

Insolvenzrecht
Chancen und Risiken erkennen

mediaworld
Agentur für Marketing & Verlag

Impressum

Service-Seiten Finanzen Steuern Recht
Ratgeber für Unternehmer
Ausgabe Magdeburg 2014/15

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, Sabine Sellier, Joey Mertinke

Auflage
22 000 Stück

Verteilung
Teilbeilage „Der Markt in Mitteldeutschland“
Ausgabe Oktober 2014

Druck und Auflagennachweis
Limbach Druck- und Verlag GmbH
www.limbach-medien.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 2014/15

Titelbild
panthermedia.net / Uwe Graf

Nächste Ausgabe
Herbst 2015

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

Internet
www.service-seiten.com

Editorial

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

Veröffentlichungen

7 Vermögenssicherung – generationenübergreifend
8 Der Wert des Unternehmens
10 Mergers & Acquisitions: Längst kein Thema nur für Konzerne
12 Kostenersparnis durch Steuerberatung?
14 Aktuelles Reisekostenrecht
16 Risikomanagement – die lebensnotwendige Vorsorge für Ihr Unternehmen
17 Topthema: Fachkräftemangel
18 Talentförderung durch ein duales Studium
20 Eine echte Alternative: Professionelle Konfliktbeilegung ohne Gerichtsprozesse
22 Sanierungschancen optimieren!
24 Haftungsfalle Insolvenz
26 „Fremdes“ Eigentum in der Insolvenz
28 Arbeitsrechtliche Sanierung im Insolvenzverfahren
30 Vorbenutzungsrecht
33 Tschüss Papierablage!

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.
Rechtsanwalt

Vorwort Herausgeber

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

nahezu täglich erreichen uns Horrormeldungen über Kriege und Krisen. Vieles scheint weit weg zu sein, doch die Auswirkungen auf unser Wirtschaftsleben sind spürbar, so beispielsweise für Unternehmer, die unmittelbaren Auslandsbezug zu der Ukraine oder Russland haben.

Auch die nach wie vor nicht ganz stabile Situation des Euro zeigt nicht nur wirtschaftlich, sondern auch politisch Auswirkungen, was sich nicht zuletzt bei den Landtagswahlen in Brandenburg und Thüringen offenbarte, bei denen neue politische Kräfte sich nunmehr stark wie nie im Aufwind befinden.

Stabilität ist jedoch für Unternehmer eines der Kernfundamente für langfristigen Erfolg. Um diesen zu sichern, ist es auch unerlässlich, über Neuerungen und aktuelle Entwicklungen stets auf dem Laufenden zu sein. Um möglichst die richtigen Entscheidungen treffen zu können, ist für Entscheider in Mittelstand und Industrie Unterstützung fast unabdingbar – eine kontinuierliche, aktuelle und zielführende Infomation durch Berater daher auch oftmals Voraussetzung für einen nachhaltigen unternehmerischen Erfolg.

Die Service-Seiten Finanzen Steuern Recht versuchen auch mit der Ihnen vorliegenden fünften Jahresausgabe für die Region Magdeburg erneut, interessante Möglichkeiten unternehmerischen Handelns aufzuzeigen – verständlich erklärt überwiegend von Autoren der hiesigen Region.

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

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

Herzlichst

Timo Grän

Martin Voß, LL.M.

Dipl.-Kfm. (FH) Sven Schmidtmann
Geschäftsführer
i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH
Mittelstandsberatung BDU Berlin Braunschweig Hannover Magdeburg

Grußwort Beirat

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

immer komplexere Detailfragen halten Einzug in den unternehmerischen Alltag und fordern unsere volle Aufmerksamkeit. Dies gilt für Sie als die Entscheider aus Mittelstand und Industrie dieser Region gleichermaßen wie für die Berater, die Ihnen bei Ihren Entscheidungen mit kompetentem Rat vielfach zur Seite stehen.

Oftmals sind es dabei nur Kleinigkeiten, die zu verbessern sind, die allerdings gleichzeitig maßgeblichen Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg einer Entscheidung haben können. Schlägt man die Zeitungen auf, liest man von aktuellen Kriegen und Krisen. Deshalb wird so manches Problem vergleichsweise ganz banal und klein klingen. Nicht zuletzt deshalb gilt es, beides im Blick zu haben: Die sichere Aufstellung des Tagesgeschäftes und die Beachtung der wirklich großen Themen sind für Sie als Unternehmer genauso wichtig wie für die im Beirat der Service-Seiten tätigen Berater. Entscheidungen mit Augenmaß sind mehr denn je gefragt.

Damit dieses Augenmaß nicht verloren geht, muss die Grundlage „stimmen“ – nur, wer gut informiert ist, kann überflüssige Fehler vermeiden.

Anspruch der Service-Seiten Finanzen Steuern Recht mit der Ihnen vorliegenden mittlerweile 5. Jahresausgabe ist es, Ihnen dabei ein nützlicher Ratgeber zu sein. Eine bunter Strauß von aktuellen Themen in Beiträgen von regionalen Experten soll Ihnen bei der einen oder anderen Fragestellung helfen, die richtigen Antworten parat zu haben.

Die Aufgabe des Beirats ist die Gewährleistung von umfassenden, sachlichen und leserverständlichen Informationen. Denn nur solche werden Ihnen, liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, tatsächlich behilflich sein.

Ich hoffe, dass Sie bei der Wahl Ihrer Entscheidungen ein glückliches Händchen haben und wünsche eine angenehme Lektüre.

Herzlichst

Ihr Sven Schmidtmann

Vita

1998	Abitur
1999 – 2001	Ausbildung zum Bankkaufmann, Deutsche Bank AG
1999 – 2008	Berufsbegleitendes Studium bei der Deutschen Bank und i-unit („Bank- und Finanzmanagement“) an der FH Braunschweig / Wolfenbüttel
2001 – 2003	Deutsche Bank AG: Beratung und Finanzierung von Unternehmen, Unternehmensanalysen und -bewertung, Fördermittel, Existenzgründung, Tätigkeiten in Braunschweig, Salzgitter und Hannover
2003 – 2005	Berater bei i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH
2005 – 2009	Partner und Prokurist bei i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH
seit 2009	Partner und Geschäftsführer bei i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH

Fachlicher Beirat

Nicole Held

Steuerberaterin

2000	Abschluss des Studiums der Betriebswirtschaft an der Universität Otto-von-Guericke Magdeburg
2000 – 2001	Angestellte im Bankwesen (zuvor vier Jahre als studentische Aushilfe)
seit 2001	Prüfungsassistentin / Prüfungsleiterin bei PKF Fasselt Schlage Wirtschaftsprüfung Steuerberatung Rechtsanwälte, Braunschweig
seit 2010	Steuerberaterin bei PKF Fasselt Schlage Wirtschaftsprüfung Steuerberatung Rechtsanwälte, Braunschweig
2011 – 2014	stellvertretende Niederlassungsleiterin bei PKF Fasselt Schlage Wirtschaftsprüfung Steuerberatung Rechtsanwälte, Magdeburg
seit 10/2014	Steuerberaterin bei der Societät Gliemer + Partner Wirtschaftsprüfer Steuerberater, Magdeburg

Dr. iur. Michael Moeskes

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

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

Dipl.-Ökon. Peter Nuretinoff

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

1982 – 1986	Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hannover
1986 – 1990	Prüfungsassistent Wirtschaftsprüfung in Düsseldorf
1990 – 1992	Prüfungsleiter/Steuerberater in Düsseldorf
1992	Bestellung zum Wirtschaftsprüfer
seit 1994	Niederlassungsleiter der WIBERA AG in Magdeburg
seit 2000	Niederlassungsleiter der PricewaterhouseCoopers AG in Magdeburg

Karina Schwarz

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Insolvenzrecht, Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht

1989 – 1990	Studium der Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität Berlin
1991 – 1995	Studium der Rechtswissenschaft an der Georg-August-Universität Göttingen, Erstes juristisches Staatsexamen
1996 – 1997	Rechtsreferendariat Sachsen-Anhalt, Zweites juristisches Staatsexamen
ab 1998	selbstständige Rechtsanwältin mit Kanzleisitz Magdeburg
1999	Fachanwältin für Insolvenzrecht
seit 2003	Gründung weiterer Standorte in Hannover, später Hildesheim
2011	Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wolfgang März
Hauptgeschäftsführer
Industrie- und Handelskammer Magdeburg

Grußwort

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

es geht voran in Sachsen-Anhalt. Dafür möchte ich Ihnen sowie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern danken. Sie haben damit dazu beigetragen, dass sich in unserem Land ein positiver wirtschaftlicher Trend verfestigen konnte.

Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte. Nur so kann nach dem Auslauf des Solidarpaktes die vom Grundgesetz vorgegebene Schuldenbremse eingehalten werden. Steuergelder dürfen nicht mehr zum Stopfen von Haushaltslöchern eingesetzt werden, sondern vielmehr für sinnvolle Investitionen – vor allem in die Bildung. Das muss Priorität haben.

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, ein wacher Kopf ist bei Ihren unternehmerischen Entscheidungen wichtiger denn je. Sie müssen die vielfältigen Änderungen, die uns die Politik vorgibt, stets im Blick behalten. So wird der gesetzliche Mindestlohn den ein oder anderen sicher zum Umdenken zwingen. Aber auch globale Faktoren sind zu beachten. So verunsichern die Sanktionen der EU im Zusammenhang mit der Russland-Ukraine-Krise zunehmend die Unternehmen in unserem Land. Wir verzeichnen aktuell einen anhaltend hohen Beratungsbedarf von Betrieben, die Geschäftsbeziehungen nach Russland unterhalten. Von den Handelsbeschränkungen sind dabei nicht mehr nur Firmen betroffen, die direkt nach Russland exportieren, sondern auch jene, die als Zulieferer für große deutsche Exporteure wie Maschinen- und Anlagenbauer tätig sind.

Wir sind auch in Zukunft auf Ihre Kompetenz, auf Ihr Know-how und auf Ihre Bereitschaft, unser schönes Sachsen-Anhalt weiter voranzubringen, angewiesen. Die Industrie- und Handelskammer Magdeburg wird mit ihren vielfältigen Dienstleistungs- und Beratungsangeboten – beispielsweise rund um die Aus- und Weiterbildung sowie Existenzgründung und Unternehmensförderung – ihren Beitrag leisten. Wir vertreten das Interesse der regionalen Wirtschaft gegenüber der Politik und Verwaltung und wollen Sie, die Unternehmerinnen und Unternehmer dieses Landes, weiterhin unterstützen und fördern.

Durch die Ihnen vorliegenden Service-Seiten, die Ihnen mit dieser Ausgabe nunmehr zum fünften Mal im IHK-Bezirk Magdeburg mit auf den Weg gegeben werden, erhalten Sie erneut von führenden Experten der Region einen aktuellen Überblick über die Entwicklungen in den Bereichen Finanzen, Steuern und Recht. Denn eine gründliche Information ist mehr denn je Basis für die „richtigen“ unternehmerischen Entscheidungen.

Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre des Ratgebers jede Menge gute Anregungen für Ihre unternehmerische Arbeit und weiterhin viel Erfolg!

Wolfgang März

Vermögenssicherung – generationenübergreifend

In Sachsen-Anhalt gibt es jeden Monat 100 Firmeninsolvenzen und 385 Ehescheidungen. Damit in einem solchen Fall das eigene Vermögen nicht unfreiwillig den Familienstamm verlässt, lohnt es sich, rechtzeitig vorzusorgen. Bereits bei der Unternehmensgründung muss an die damit verbundene Haftung und die Nachfolge gedacht werden. Für Unternehmer sollte ein Ehevertrag obligatorisch sein, die Praxis zeigt jedoch das Gegenteil. Dies kann im Ernstfall einschneidende monetäre Verluste nach sich ziehen, insbesondere wenn keine Modifikation des Zugewinnausgleichs erfolgte.

Stiftung

Wie entzieht man der Haftungsmasse das Vermögen, ohne die Nutzbarkeit einzuschränken? Die sicherste, aber endgültige Lösung ist die Übertragung auf eine (gemeinnützige) Stiftung. Nach Ablauf der Anfechtungsfrist kommen Gläubiger oder Ex-Partner nicht mehr an das Vermögen, allerdings hat man selbst auch quasi keine Verwertungsmöglichkeit mehr. Eine Stiftung bietet sich insbesondere bei Unternehmensvermögen an, wenn hier die Nachfolge auf viele oder gar zerstrittene Erben droht. Mit einer gemeinnützigen Stiftung kann jegliche Belastung mit Erbschaftsteuer vermieden werden.

Familie

Ein ausreichender Schutz ist auch mit einer Familiengesellschaft realisierbar. Hiermit kann entweder eine sukzessive Übertragung von Vermögen unter mehrmaliger Nutzung der Schenkungsfreibeträge oder eine sofortige Reduktion der Haftungsmasse auf fast null erfolgen. Die eigene Absicherung erfolgt über persönliche Sonderrechte.

Firma

Unternehmen sollten zur Haftungsbeschränkung als GmbH oder GmbH & Co. KG geführt werden. Hiermit wird die Abschirmung des Unternehmers erreicht und nur die GmbH trägt das Haftungsrisiko. Zudem sollte Vermögen, insbesondere Immobilien und Grundstücke sowie Anlagevermögen mit stillen Reserven, aus dem operativen Unternehmen ferngehalten oder rechtzeitig ausgelagert werden.

Konzeption

Um die Folgen einer Betriebsaufspaltung zu vermeiden, sollte der Unternehmer die GmbH und der Partner die Betriebsimmobilie besitzen. Damit ist selbst bei einer Durchgriffshaftung auf den Geschäftsführer die Immobilie nicht in der Haftung, da auch Ehepartner nicht untereinander haften. Da sich gerade an den Ehepartner hohe Werte steuerfrei übertragen lassen, kann so das Vermögen aus Haftungssicht optimal strukturiert werden. Neben einem Freibetrag von 500 000 Euro stehen hier verschiedene Modelle – wie die Güterstandsschaukel oder Mehrfachschenkungen des Familienwohnheims – zur Enthaftung des Unternehmers zur Verfügung. Auch können Kinder und Enkel mit eingebunden werden, man darf nur nie die Absicherung vergessen. Rückforderungsrechte sind ein absolutes Muss!

Man erkennt, dass für eine ganzheitliche Konzeption ein erfahrener Berater mit ausreichend praktischer Expertise auf diesem Gebiet unerlässlich ist. Andernfalls läuft man Gefahr, dass neben einer missglückten Haftungsminimierung auch noch hohe Steuerlasten entstehen.

Knut Queitsch
Steuerberater
GSP Steuerberatungsgesellschaft Magdeburg GmbH

Fotos: panthermedia/Darius Turek

Der **Wert des Unternehmens**

Bewertung in der Praxis der Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften*

Gaby Kutter | Manager | PricewaterhouseCoopers AG Advisory Transaction Valuation & Strategy, Magdeburg

Im Februar 2014 wurde der Preis für den Verkauf der WhatsApp Inc. an die Facebook Inc. für 19 Mrd. Dollar (ca. 14 Mrd. Euro) bekannt und regt weiter zu Diskussionen an. „Der Preis ist das, was du zahlst, der Wert ist das, was du bekommst“[1] und zur Beurteilung der Plausibilität des Wertes eines Unternehmens kann der Preis genutzt werden. Die Ermittlung des Wertes erfordert jedoch eine Unternehmensbewertung.

Bewertungsanlässe sind vielfältig

Neben dem Kauf und Verkauf von (Anteilen an) Unternehmen und anderen unternehmerischen Transaktionen (u. a. Fusionen, Einlagen) kann sich die Notwendigkeit einer Unternehmenswertermittlung auch aus gesetzlichen Bestimmungen (u. a. Aktiengesetz, Umwandlungsgesetz), privatrechtlichen Vereinbarungen (u. a. Gesellschafterwechsel, Erbauseinandersetzungen) sowie handels- oder steuerrechtlichen Fragestellungen (z. B. Teilwertabschreibungen auf Beteiligungen, Wertaufholung) ergeben. Eine Veräußerung von Vermögen durch Städte und Gemeinden darf nur zum vollen Wert erfolgen. Doch was ist der „volle Wert“ eines Unternehmens und wie wird dieser ermittelt?

Unternehmenswert ist der Zukunftserfolgswert

Der Wert eines Unternehmens bestimmt sich aus seinem finanziellen Nutzen für den Unternehmenseigner. Dieser Nutzen wird determiniert durch die im Bewertungszeitpunkt vorhandenen Erfolgsfaktoren, deren Zusammenwirken und Eigenschaft, künftig finanzielle und entnahmefähige Überschüsse zu erwirtschaften. Die Betrachtung der Unternehmenssubstanz im Sinne der zum Bewertungszeitpunkt vorhandenen einzelnen Vermögenswerte (und Schulden) im Unternehmen hat nur bedingt Relevanz. So ist im Bewertungsfall die Frage nach nicht betriebsnotwendigem Vermögen (z. B. nicht zum Betrieb benötigte Grundstücke, Sachanlagen, liquide Mittel) zu stellen. Ist solches Vermögen vorhanden, wird dem Marktwert des Eigenkapitals der Barwert der Überschüsse aus der Verwertung dieses Vermögens hinzugerechnet.

Da die Grundvoraussetzung für die Ermittlung des Unternehmenswertes die Prognose von künftigen Überschüssen ist und bei Ertragsschwäche und Verlusten der Unternehmenswert als Zukunftserfolgswert nicht ermittelbar ist, kann unter Umständen der Liquidationswert die Wertuntergrenze für den Unternehmenswert bilden. Dieser wird unter der Prämisse der Veräußerung sämtlicher Vermögenswerte sowie der Tilgung sämtlicher Unternehmensschulden und dem Ansatz von Liquidationskosten ermittelt.

Ertragswert- und Discounted-Cashflow-Verfahren

In der Bewertungspraxis werden als gängige Methoden das Ertragswert- und das Discounted-Cashflow-Verfahren (DCF) genutzt.

Beide Verfahren sind grundsätzlich gleichwertig und führen bei gleichen Annahmen zu identischen Ergebnissen. Werden bei einer Anwendung beider Verfahren unterschiedliche Unternehmenswerte ermittelt, so ist dies auf unterschiedliche Finanzierungs- und Bewertungsannahmen (u. a. Eigen- und Fremdkapitalquote, Zinssätze) zurückzuführen.

Beim Ertragswertverfahren, einer Variante des DCF-Verfahrens, wird der Unternehmenswert direkt durch die Diskontierung der nur den Unternehmenseignern künftig zufließenden finanziellen Überschüsse nach Fremdkapitalkosten ermittelt (Equity-Ansatz, Nettokapitalisierung). Die künftigen Gewinne werden üblicherweise aus den für die Zukunft geplanten Jahresüberschüssen abgeleitet. Die dabei zugrunde liegende Planungsrechnung kann nach handels- oder steuerrechtlichen Vorschriften aufgestellt sein. Gewinn-Thesaurierungen sowie deren Verwendung (z. B. Investitionen) werden berücksichtigt.

Das DCF-Verfahren wird vorwiegend im internationalen Umfeld verwendet. Im Unterschied zum Ertragswertverfahren bilden hier nicht die künftigen Gewinne an die Eigenkapitalgeber, sondern die prognostizierten freien Cashflows, die den Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern zufließen, die Bewertungsbasis. Durch Diskontierung der künftigen Cashflows mit den gewogenen Kapitalkosten wird zunächst der Gesamtmarktwert für das Unternehmen ermittelt (Bruttokapitalisierung). Durch Abzug des Saldos aus verzinslichen Verbindlichkeiten

[1] „Price is what you pay, value is what you get“, Warren Buffett (geb. 30.08.1930), US-amerikanischer Großinvestor

und liquiden Mitteln zum Bewertungsstichtag wird dieser in den Unternehmenswert (Marktwert des Eigenkapitals) überführt.

Unternehmenswerte sind Stichtagswerte

Unternehmenswerte sind stets zeitpunktbezogen zu ermitteln. Insoweit ist dieser immer als der zum Bewertungsstichtag auf der Grundlage einer plausiblen Prognose der Gewinne/des Cashflows und deren Diskontierung mit einem adäquaten Kapitalisierungszinssatz ermittelbare Wert des Unternehmens zu verstehen.

Bewertungsbasis ist die Unternehmensplanung

Die Prognose der finanziellen Überschüsse (Cashflows) ist das Kernproblem jeder Unternehmensbewertung.

Unternehmensplanung

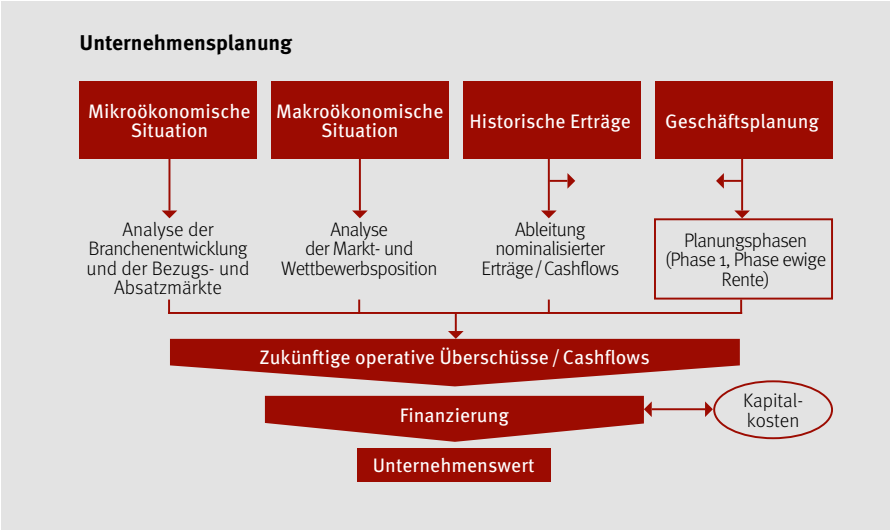
Die Planung hat die erkennbaren Einflüsse auf die künftigen Ertragsaussichten (u. a. Entwicklung der Branche, des Marktes und Wettbewerbs) des Unternehmens zu berücksichtigen. Die in der Vergangenheit erzielten Gewinne/Cashflows sind nur ein Indikator zur Überprüfung der Plausibilität der Planungsprämissen und prognostizierten Ergebnisse.

Die Prognose erfolgt unter Zugrundelegung unterschiedlicher Zukunftsphasen, die in Abhängigkeit von Größe, Struktur und Branche des zu bewertenden Unternehmens unterschiedlich lang sein können. In den meisten Bewertungsfällen wird von einer unbegrenzten Lebensdauer des Unternehmens ausgegangen und die Planung in zwei Phasen vorgenommen. Die Detailplanungsphase umfasst häufig einen noch relativ überschaubaren Zeitraum (drei bis fünf Jahre). Die Planungsjahre der zweiten Phase basieren i. d. R. auf langfristigen Fortschreibungen von Trendentwicklungen. Für die Planungsansätze dieser Phase (ewige Rente) stellt sich die Frage, ob sich die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens im sogenannten Gleichgewichts- oder Beharrungszustand befinden.

Komponenten des Kapitalisierungszinssatzes

Die Diskontierung der künftigen Überschüsse ist mit einem geeigneten Zinssatz vorzunehmen. Dieser orientiert sich an der Renditeerwartung einer im Vergleich zum Bewertungsobjekt adäquaten alternativen Verwendung des Kapitals und gibt an, welche Mindestverzinsung aus dem Unternehmen erzielt werden sollte.

Bestandteile des Kapitalisierungszinssatzes beim Ertragswertverfahren (Eigenkapitalkosten) sind der (quasi) risikolose Basiszinssatz und der Risikozuschlag. Der Basiszinssatz wird auf der Grundlage des aktuellen



Zinsniveaus und der Zinsstrukturdaten (Zinsstrukturkurve) für Umlaufrenditen von (quasi) risikofreien Anleihen (u. a. Bundesanleihen, -obligationen) ermittelt.

Die Berücksichtigung der mit dem unternehmerischen Engagement verbundenen höheren Risiken und Chancen erfolgt durch Risikozuschläge auf den Basiszinssatz. Für deren Bemessung wird auf Modelle zur Preisbildung an den Kapitalmärkten zurückgegriffen (CAPM). Unter Nutzung des CAPM wird die unternehmensspezifische Risikoprämie durch Multiplikation des Betafaktors (als Maß für das relative Risiko des Unternehmens im Verhältnis zum Markt) mit der Marktrisikoprämie ermittelt.

Bei Anwendung des DCF-Verfahrens sind auch die Fremdkapitalkosten im Diskontierungszinssatz zu berücksichtigen. Dementsprechend wird hier ein gewogener Kapitalisierungszinssatz (Weighted Average Cost of Capital, WACC) ermittelt.

What's up? – Was geht hier vor?

Dem Erwerb von WhatsApp Inc. mit derzeit einer halben Milliarde Nutzern weltweit des (noch) kostenfreien Messengers lagen mit Sicherheit Überlegungen aufseiten des Käufers zugrunde, die nicht mit reinen finanziellen Interessen verbunden waren und zu dem Preis von rund 14 Mrd. Euro führten und über die noch lange diskutiert werden kann und wird. Der Kauf wird als der teuerste Zukauf der letzten zehn Jahre bezeichnet. Um überschlägig einen Unternehmenswert in dieser Größenordnung nach der Ertragswertmethode berechnen zu können, müsste das Unternehmen künftig nachhaltig entnahmefähige Gewinne von rund 1 Mrd. Euro in der ewigen Rente prognostizieren (Eigenkapitalkosten 7 %).

*INFO

Die Bewertung von Unternehmen durch Wirtschaftsprüfer erfolgt i. d. R. unter Berücksichtigung der in der Stellungnahme des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. S 1 (Version 2008) niedergelegten Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen.

Der Bewertungsanlass bestimmt das Vorgehen und die Prämissen einer Bewertung. Eine transparente Dokumentation dieser Prämissen und die Plausibilisierung des Ergebnisses gehören zu einer ordnungsgemäßen Unternehmensbewertung.

Mergers & Acquisitions:
Längst kein Thema nur für Konzerne

Kluge M&A-Strategien eröffnen zahlreiche Chancen für den Mittelstand

Dipl.-Kfm. (FH)
Sven Schmditmann
Geschäftsführer
i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH
Magdeburg

Torben Seikowsky, M.Sc.
Director
Mergers & Acquisitions
i-unit Intelligence Unit Consulting GmbH
Magdeburg

Laut dem Wirtschaftsmagazin Finance hat das Volumen an Unternehmensübernahmen, Verkäufen und Fusionen mit weltweit 64,6 Mrd. US-Dollar im letzten Jahr ein neues Hoch erreicht. Kein Wunder also, dass man bei solch schwindelerregenden Zahlen zuerst an die Geschäfte der ganz großen Konzerne denkt – Megadeals wie die Übernahme des Sportartikelherstellers Reebok durch den Wettbewerber Adidas oder den Verkauf des amerikanischen Mobilfunkgeschäfts der Telekom.

Dabei lohnt es sich gerade für den Mittelstand, mögliche M&A-Strategien für sich zu untersuchen: Ob Nachfolgeregelung, Fachkräftemangel oder Wachstumschancen – wer sich nicht mit dem Thema Mergers & Acquisitions beschäftigt, verspielt zahlreiche Chancen.

Wachstumsstrategie

Die Konzentrationstendenzen in vielen Branchen erfordern eine klar definierte Wachstumsstrategie. Dort, wo organisches Wachstum aus dem Unternehmen heraus an seine Grenzen stößt, bieten M&A-Projekte eine vielseitige Alternative. Durch Firmenübernahmen können vorhandene Strukturen des Verkäuferunternehmens übernommen und in die eigene Firma integriert werden.

Internationalisierung

Der Aufbau eigener Unternehmenssparten im Ausland ist häufig mit großen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden. Politische und kulturell bedingte Barrieren lassen sich oftmals nicht ausschließen. Auch mit Fehleinschätzungen des vorhandenen Marktpotenzials oder unerwarteten gesetzlichen Hürden muss immer gerechnet werden. Trotzdem sollte man sich als Mittelständler die Chancen einer Internationalisierung nicht entgehen lassen. Neben dem Aufbau von Handelsagenten können auch bewusste Beteiligungen oder Übernahmen von Konkurrenten zur angestrebten Expansion führen.

Fachkräftegewinnung

Das Thema Fachkräfte ist eines der großen Themen für den Mittelstand. Einzelne Fachkräfte können von Konkurrenten womöglich abgeworben werden, um eigene Vakanzen zu decken. Was aber, wenn gleich mehrere Fachkräfte gefragt sind oder eine ganze Abteilung eines Konkurrenten übernommen werden soll? Auch hier könnte M&A eine Option darstellen. Denn was für einige Unternehmen der ungeliebte Geschäftszweig ist, kann für andere eine wahre Schatzkiste an Fachkräften beinhalten.

Nachfolge

Mit der Suche nach dem richtigen Nachfolger entscheidet sich nicht nur die Zukunft des Unternehmens, sondern auch die vieler Mitarbeiter. Eine der zentralen Fragestellungen ist hierbei: interne oder externe Unternehmensnachfolge? Haben beispielsweise angestellte Geschäftsführer, Prokuristen oder andere Führungskräfte ein Interesse an der Übernahme des Unternehmens, gäbe es eine hervorragende Ausgangslage für ein M&A-Projekt in Form eines Management-Buy-outs (kurz: MBO). Aber auch der Verkauf an einen wichtigen Lieferanten oder die Fusion mit einem bisherigen Konkurrenten könnten geeignete M&A-Strategien sein.

Was zeigt uns das?

Die Einsatzmöglichkeiten einer M&A-Strategie sind vielfältig und mit den genannten Beispielen längst nicht abgeschlossen. Die Gründe für den Einsatz sind dabei im Mittelstand genauso relevant wie in großen Konzernen.

Die Vorbereitung und Durchführung eines M&A-Deals sollte im Mittelstand deswegen genauso gründlich strukturiert werden wie bei den großen Geschäften, damit am Ende der gewünschte Erfolg eintritt.

Foto: panthermedia/Benjamin Bachmair

1. Schritt: Das Screening

Welches Unternehmen man kaufen will oder welcher Lieferant einen möglichen Partner für eine Fusion darstellt, können viele Mittelständler schnell identifizieren. Neben Erfahrung und Bauchgefühl sollte man sich hierbei aber ruhig etwas mehr Zeit nehmen und das Screening möglicher Unternehmen an klaren Kriterien ausrichten. Sonst ist die Gefahr groß, mögliche „Perlen" zu übersehen. Nicht selten können externe Berater hier Vorschläge machen, die Unternehmen selbst nicht für sich entdeckt haben.

2. Schritt: Ansprache und Kommunikation

Häufig beginnen die Schwierigkeiten schon bei der Ansprache eines Zielunternehmens. Schließlich kann man nicht wissen, wie ein konkurrierendes Unternehmen auf eine Kaufofferte reagiert. Der falsche Auftritt kann bereits zu Beginn des Unterfangens den Kaufpreis unnötig in die Höhe treiben. Es sollte genauestens bedacht werden, welche Informationen zu welchem Zeitpunkt kommuniziert werden. Erfährt womöglich die Belegschaft von den Überlegungen, droht schnell Unruhe. Auch hier empfiehlt es sich deswegen, externe Berater bei der Ausarbeitung einer Kommunikationsstrategie zurate zu ziehen, die gerade zu Beginn des Projektes auch die Anonymität ihrer Auftraggeber schützen können.

3. Schritt: Letter of Intent

Nachdem die beidseitige Bereitschaft zu einem M&A-Projekt geklärt ist, sollte ein Letter of Intent (kurz: LOI) angefertigt werden. Neben der Absichtserklärung beider Parteien ihres grundsätzlichen Interesses an der Durchführung der Transaktion kann dieser beispielsweise eine grobe Planung der neuen Führungsstruktur und ein Transaktionskonzept beinhalten. Auch strategische Überlegungen zur Projektumsetzung werden im LOI festgehalten. Mit dem LOI ist damit auch ein Grundstein gelegt, mögliche Finanzierungspartner mit in die Überlegungen einzubeziehen oder beispielsweise Vertragsstrukturen vorzubereiten.

4. Schritt: Due Diligence

Die eigentliche Transaktionsphase beginnt dann mit der sogenannten Due Diligence – zu Deutsch: einer sorgfältigen Prüfung unterschiedlicher Aspekte des angedachten Geschäfts. Für diese Due Diligence empfiehlt es sich auf jeden Fall, eigene Berater einzuschalten. Übersieht der Käufer hier mögliche Fallstricke oder lässt sich der Verkäufer unnötige Risiken unterschieben, kann es schnell zu erheblichen Nachteilen kommen. Man unterscheidet hierbei mehrere Arten von Due Diligence:

Commercial Due Diligence

Dieser kommt im Transaktionsprozess eine besondere Bedeutung zu. Im Fokus steht hierbei ausschließlich die strategische Komponente. Es werden die Zukunftsperspektiven der Zielgesellschaft analysiert sowie die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells geprüft – die Transaktion wird mit Hinblick auf das externe Unternehmensumfeld kritisch hinterfragt.

Financial Due Diligence

Durch eine detaillierte Unternehmensanalyse gilt es zunächst, sich ein Gesamtbild des Unternehmens zu verschaffen, einen Höchstpreis zu ermitteln und ein ausführliches Finanzierungskonzept zu entwickeln. Es empfiehlt sich, den Einbezug von Fördermitteln in Form von Bürgschaften oder Darlehen ohne Sicherheitenbedarf zu prüfen.

Tax Due Diligence

Eine geplante Unternehmenstransaktion sollte in jedem Fall einer steuerlichen Prüfung unterliegen. Diese erfolgt im Rahmen der Tax Due Diligence. Neben der Durchführung einer Analyse von steuerlichen Chancen und Risiken sollte hierbei auch ein steuerrechtliches Konzept zur Umsetzung der Transaktion entwickelt werden.

Legal Due Diligence

Es gilt, sämtliche Aspekte der Transaktion auf rechtliche Grundlagen zu prüfen. Rechtliche Risiken werden aufgedeckt und eventuelle Rechtsstreitigkeiten analysiert, bestehende Miet- und Pachtverhältnisse werden geprüft. Letztlich wird in dieser Phase die Grundlage zur Ausarbeitung eines Kaufvertrages gelegt. Hierbei sollte sehr akribisch vorgegangen werden, da das Übersehen gewisser Rahmenbedingungen das eigene Unternehmen im Nachhinein teuer zu stehen kommen könnte. Ein wesentlicher Streitpunkt sind hier oft die Haftungsverhältnisse für mögliche Risiken aus der Vergangenheit.

Schritt 5: Deal-Strukturierung, Signing und Closing

Nach Abschluss dieser Prüfungen sollte der Weg für die Erstellung der Verträge, die Finanzierung – kurz: die Struktur des Deals – geklärt sein. Nicht selten folgen auf den letzten Metern noch einmal Versuche beider Partner, die Konditionen für sich zu verbessern. Wer hier nicht mögliche Exits für sich vorbereitet hat, wird kurz vor Ende des Abschlusses schnell erpressbar. Mit dem Signing herrscht dann endlich Gewissheit über die Konditionen – das sogenannte Closing sind die Wochen nach der Vertragsunterschrift, in denen die Vertragserfüllung eingeleitet und umgesetzt wird.

M&A

Mergers & Acquisitions oder kurz „M&A" wird als Überbegriff für Unternehmenstransaktionen in Form von Fusionen, Unternehmensverkäufen oder Management-Buy-outs verwendet.

FAZIT

M&A-Transaktionen bieten dem Mittelstand vielseitige Möglichkeiten, Wachstums- oder Nachfolgestrategien umzusetzen. Auch Internationalisierung und Fachkräftegewinnung lassen sich durch M&A-Transaktionen realisieren. Jedoch empfiehlt es sich aufgrund der Komplexität eines solchen Projektes, externe Berater in das Vorhaben mit einzubeziehen.

Kostenersparnis durch Steuerberatung?

Prof. Dr. rer. pol. Sebastian Eichfelder | Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre
Christoph Michler | Mitarbeiter des Lehrstuhls
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Aus Unternehmerperspektive lassen sich Steuerberater als ein Instrument zur Senkung der Steuerlast interpretieren, wobei mögliche Steuerersparnisse mit Beratungskosten verglichen werden. Diese Überlegung vernachlässigt jedoch, dass der Einsatz von Beratern nicht nur mit einer Senkung der Steuerlast, sondern auch mit einer Reduktion interner Bürokratiekosten verbunden sein dürfte. Aktuelle Forschungsergebnisse aus der Steuerlehre verdeutlichen, dass Unternehmen durch einen verstärkten Einsatz von Beratern ihre Bürokratiekosten unter Umständen erheblich senken können.

Bürokratiekosten der Besteuerung

Die Befolgung von steuerrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und anderweitigen bürokratischen Verpflichtungen stellt seit geraumer Zeit eine erhebliche Belastung für Unternehmen dar. Diese Belastungen umfassen sowohl interne Personalkosten bzw. den entsprechenden Zeitaufwand des Personals als auch externe Beratungskosten und weitere monetäre Ausgaben, wie z. B. Ausgaben für Steuerberatungssoftware, Raumkosten der Steuerabteilung, Telefonkosten und weiteres mehr. Auch der zeitliche Aufwand des Unternehmers stellt als Opportunitätskosten eine erhebliche Belastung für das Unternehmen dar, da der Unternehmer seine Arbeitszeit nicht gleichzeitig für „unproduktive" Verwaltungsarbeiten und für produktive Tätigkeiten – wie Vermarktung, Vertrieb, Produktentwicklung und Unternehmenssteuerung – einsetzen kann.

Belastung durch Bürokratiekosten

Trotz elektronischer Steuererklärung sowie der anhaltenden Bemühungen der deutschen Bundesregierung zum Bürokratieabbau erweist sich das deutsche Steuersystem als ausgesprochen komplex (dies gilt im Übrigen in ähnlicher Form auch für die Steuersysteme anderer europäischer Staaten oder den USA; Blaufus, Eichfelder und Hundsdoerfer, 2013). Einen Anhaltspunkt für entsprechende Kostenbelastungen in Deutschland bieten Befragungsdaten zu Belastungen in den Bereichen Steuern, Sozialversicherung, Umweltrecht, Arbeitsrecht/Arbeitsschutz und Betriebsstatistik. Entsprechende Daten wurden in den 2000-er Jahren im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie erhoben und von Eichfelder und Schorn (2012) auf das Jahr 2012 hochgerechnet. Aktuellere belastbare Befragungsdaten liegen derzeit nicht vor.

Größenklasse/Mitarbeiterzahl		1 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Kosten pro Unternehmen	(Euro)	37 726	103 323	649 716
Kosten pro Mitarbeiter	(Euro)	3 296	1 090	894
Kosten pro Umsatz	(%)	3,27	1,06	0,59
Anteil Steuern	(%)	45,43	37,80	34,82
Anteil Sozialversicherungen	(%)	30,28	30,40	26,76

Tabelle 1: Belastung durch Bürokratiekosten (Quelle: Eichfelder und Schorn, 2012)

Anhand Tabelle 1 wird deutlich, dass die durchschnittlichen Bürokratiekosten mit der Unternehmensgröße zunehmen. Während kleine Unternehmen der Kategorie „1 bis 49 Mitarbeiter" durchschnittliche Kosten von 37 726 Euro pro Jahr aufgrund öffentlicher Verwaltungslasten in den Bereichen Steuern, Sozialversicherung, Umweltrecht, Arbeitsrecht/Arbeitsschutz und Betriebsstatistik aufweisen, liegen die Bürokratiekosten bei großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bei durchschnittlich 649 716 Euro.

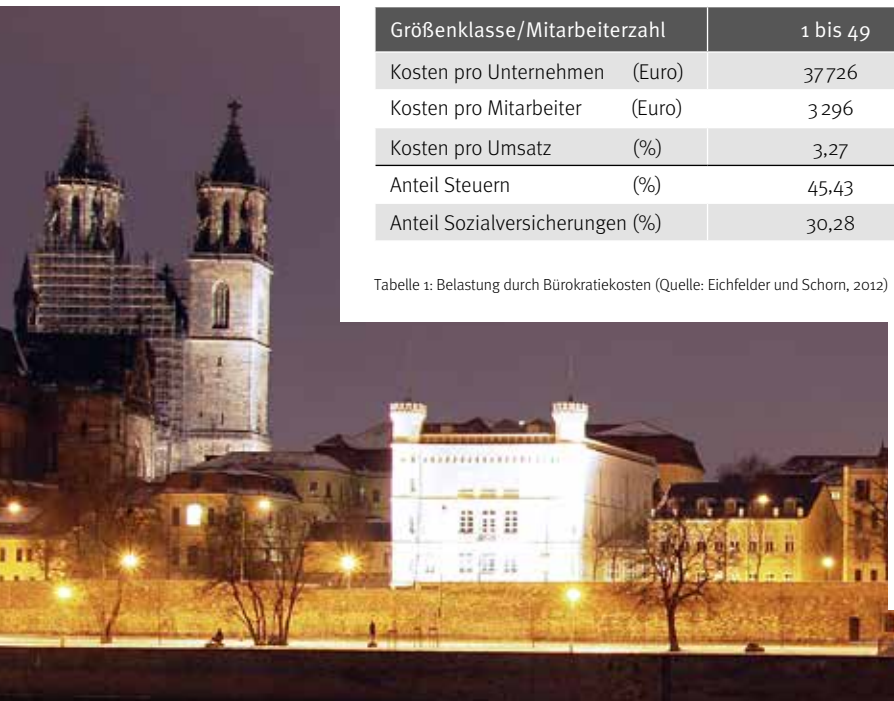


Foto: panthermedia/Joerg Herold

Nichtsdestotrotz machen relative Kennzahlen deutlich, dass kleine Unternehmen deutlich stärker von Bürokratiekosten belastet werden. So liegen die Kosten pro Mitarbeiter bei kleinen deutschen Unternehmen bei durchschnittlich 3 296 Euro, während große Unternehmen mit 894 Euro pro Mitarbeiter belastet sind. Bei kleinen Unternehmen betragen die Kosten durchschnittlich 3,27 % des generierten Umsatzes und damit einen erheblichen Anteil der üblichen Umsatzrendite, während bei großen Unternehmen (› 250 Mitarbeiter) nur 0,59 % des Umsatzes als Kostenbelastung anfallen. Ursache dieser überproportionalen Belastung von kleinen Unternehmen sind Kostendegressionseffekte sowie die innerbetriebliche Arbeitsteilung von größeren Unternehmen. Großunternehmen arbeiten somit im Bereich der Befolgung von Rechtsnormen deutlich kosteneffizienter als kleine Unternehmen.

Tabelle 1 macht weiterhin deutlich, dass der Großteil dieser Belastung auf die Verwaltung von Steuern und Abgaben entfällt. Unter Berücksichtigung der Belastungen durch Sozialversicherung und Lohnsteuer entfallen bei kleinen Unternehmen ca. 75 % und bei großen Unternehmen etwa 60 % der Gesamtbelastung auf diesen Bereich. Allein auf die Steuern entfallen demnach je nach Größenklasse 34,82 % bis 45,43 %. Diese Kennzahlen verdeutlichen eindrucksvoll die Komplexität der deutschen Unternehmensbesteuerung, der Lohnsteuer und des Sozialversicherungsrechts.

Alternativen der Komplexitätsbewältigung

Für die Unternehmer stellt sich somit die Frage, wie sie am besten mit dieser Komplexität umgehen, um ihrer Pflicht der Steuerzahlung möglichst kosteneffizient nachzukommen. Grundsätzlich bieten sich hier drei Alternativen:

- Die Verwaltungstätigkeiten werden manuell durch den Unternehmer oder dessen Mitarbeiter ausgeübt. Diese Form der Verwaltung ist mit Zeitaufwand und damit mit Personalkosten (beim Unternehmer Opportunitätskosten) verbunden.
- Durch den Einsatz von elektronischer Datenverarbeitung können Personalkosten eingespart werden. Dies umfasst sowohl den Einsatz von Steuerverwaltungssoftware als auch die kosteneffiziente Einbindung von E-Government-Systemen, die für das Unternehmen nicht in jedem Fall mit einer Kostenersparnis verbunden sein müssen (Stichwort E-Bilanz). Dabei fallen weitere (interne) monetäre Kosten an.
- Weiterhin können Verwaltungsaktivitäten durch Outsourcing auf externe Berater übertragen werden. In diesem Fall sinken die internen Kosten, während im Gegenzug externe Beratungskosten ansteigen.

Einen Überblick über durchschnittliche Kostenstrukturen von deutschen Unternehmen bietet Tabelle 2 (Eichfelder und Schorn, 2012). Dabei wird deutlich, dass Personalkosten den größten Kostenblock ausmachen, während monetäre Ausgaben für Software, Literatur und ähnliches eine relativ geringe Relevanz aufweisen. Auf externe Beratung entfällt etwa ein Drittel aller Kosten, wobei dieser Anteil bei kleinen Unternehmen geringfügig höher ausfällt.

Kostenersparnis durch Outsourcing?

Grundsätzlich stellt sich die Frage, welche Kostenbewältigungsstrategie die kostengünstigste ist. Dies lässt sich nicht generell beantworten, da jedes Unternehmen unterschiedliche Anforderungen und Ressourcen aufweist. Eichfelder und Schorn (2012) liefern gleichwohl Belege, dass gerade kleine Unternehmen in zu geringem Ausmaß auf steuerliche Beratungstätigkeiten zurückgreifen. Dies wird anhand statistischer Auswertungen deutlich, bei denen Kosten von Unternehmen mit einem hohen Beratungskostenanteil und Unternehmen mit einem niedrigen Anteil an Beratungskosten verglichen werden. Diese Berechnungen implizieren, dass eine Erhöhung der Outsourcing-Quote von 20 % auf 40 % mit einer durchschnittlichen Minderung der steuerlichen Bürokratiekosten um 14,4 % verbunden ist. Bei der Sozialversicherung sind noch höhere Einsparungen von 24,9 % zu erwarten. Diese Ergebnisse sollten als Durchschnittswerte mit Vorsicht interpretiert werden. Im Einzelfall dürfte es durchaus Unternehmen geben, die ohne Einsatz eines Steuerberaters kosteneffizient arbeiten. Dies verdeutlichen die Ergebnisse von Cooligde, Ilic und Kisunko (2009) sowie von Eichfelder und Kegels (2014). Gleichwohl implizieren die derzeit vorliegenden Ergebnisse, dass gerade Unternehmen mit einem hohen Anteil an Beratungskosten (hohe Outsourcingquote) geringe steuerliche Bürokratiekosten aufweisen. Demnach dürfte sich in zahlreichen Fällen durch eine Steigerung der Outsourcingquote eine Kostenreduktion erzielen lassen.

Größenklasse/Mitarbeiterzahl	1 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Anteil Personalkosten (%)	53,03	55,25	51,72
Anteil monetäre Kosten (%)	10,69	13,04	15,82
Anteil Beratungskosten (%)	36,28	31,70	32,46

Tabelle 2: Kostenstruktur (Quelle: Eichfelder und Schorn, 2012)

LITERATURHINWEISE

- ***Coolidge, J., Ilic, D., und Kisunko, G.*** (2009), Small businesses in South Africa: Who outsources compliance work and why?, Policy Research Working Paper 4873, Washington, D.C.: World Bank (http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-4873).
- ***Eichfelder, S. und Kegels, C.*** (2014), Compliance costs caused by agency action? Empirical evidence and implications for tax compliance, in: Journal of Economicy Psychology, Bd. 40, S. 200–219 (alternative Onlineversion: http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-2674/sdp12005.pdf).
- ***Eichfelder, S. und Schorn, M.*** (2012), Tax compliance costs: A business administration perspective, in: FinanzArchiv/Public Finance Analysis, Bd. 68, S. 191–230 (alternative Onlineversion: http://edocs.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCS_derivate_000000000508/discpaper03_09.pdf?hosts).
- ***Blaufus, K., Eichfelder, S., und Hundsdoerfer, J.*** (2013), Income tax compliance costs of working individuals, in: Public Finance Review (im Erscheinen, Onlineversion: http://pfr.sagepub.com/content/early/2013/05/20/1091142113488162).

Aktuelles **Reisekostenrecht**

Grundlegende Änderungen zum 01.01.2014

Nicole Held
Steuerberaterin
Societät Gliemer + Partner
Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Magdeburg

Zum 01.01.2014 ist die Reform des Reisekostenrechts in Kraft getreten. Sie beinhaltet einige grundlegende Änderungen, wann welche Reiseaufwendungen als Werbungskosten abgezogen bzw. vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden können. Unternehmen und Arbeitnehmer sollten sich daher, sofern noch nicht geschehen, mit den Neuregelungen auseinandersetzen.

1. „Erste Tätigkeitsstätte“

Zentrale Neuerung ist die gesetzliche Regelung der „ersten Tätigkeitsstätte“. Sie ersetzt den alten Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte“, der gesetzlich nicht definiert war und den die Rechtsprechung zunehmend anders ausgelegt hat als die Finanzverwaltung. Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte ist deshalb von maßgebender Bedeutung, weil nur Fahrten, die nicht die erste Tätigkeitsstätte zum Ziel haben, Dienstreisen sind und nach Dienstreisegrundsätzen abgerechnet werden können. Das bedeutet insbesondere:

- Fahrtkosten: 0,30 Euro pro Fahrtkilometer (anstatt Entfernungskilometer)
- Ansatz von Verpflegungsmehraufwand, Reisenebenund Übernachtungskosten
- kein Ansatz eines geldwerten Vorteils bei Dienstwagengestellung.

Erste Tätigkeitsstätte ist seit Beginn des Jahres 2014 die ortsfeste, betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers (oder eines verbundenen Unternehmens bzw. einem vom Arbeitgeber bestimmten Dritten), der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Je Dienstverhältnis kann es nur eine erste Tätigkeitsstätte geben, es kann aber auch überhaupt keine erste Tätigkeitsstätte vorhanden sein (z. B. bei einer Tätigkeit als Fahrer).

Neu ist, dass die erste Tätigkeitsstätte mit vorrangiger Wirkung durch den Arbeitgeber dienstrechtlich festgelegt werden kann, z. B. durch Bestimmung im Arbeitsvertrag oder durch dienstrechtliche Weisung. Die Festlegung ist steuerrechtlich bindend und gilt auch dann, wenn die Tätigkeitsstätte nicht den Schwerpunkt der Tätigkeit bildet, also auch, wenn der Arbeitnehmer dort nur in geringem Umfang tätig wird. Hier könnte sich in einigen Fällen ein gewisser Gestaltungsspielraum zur Steueroptimierung eröffnen. Wenn keine dienstrechtliche Festlegung erfolgt, befindet sich die erste Tätigkeitsstätte dort, wo der Arbeitnehmer

- typischerweise arbeitstäglich oder
- mind. 1/3 der vertraglichen Arbeitszeit oder
- zwei Arbeitstage wöchentlich

tätig wird (bloßes Aufsuchen reicht nicht). Trifft dies auf mehrere Tätigkeitsstätten zu, gilt im Zweifel die der Wohnung örtlich am nächsten liegende Tätigkeitsstätte als die erste Tätigkeitsstätte.

Etwas Besonderes gilt, wenn der Arbeitgeber das arbeitstägliche Aufsuchen eines bestimmten Ortes festgelegt hat, ohne dass die Voraussetzungen einer ersten Tätigkeitsstätte erfüllt sind (z. B. Treffpunkt für Sammeltransport): Die Fahrten dorthin bleiben zwar Dienstreisen, es kann aber nur die Entfernungspauschale angesetzt werden.

2. Verpflegungsmehraufwendungen

Dauert die Dienstreise länger als acht Stunden, können die gesetzlich geregelten Verpflegungspauschalen angesetzt werden. Seit dem 01.01.2014 gilt folgende vereinfachte Staffelung:

Bisher		ab 2014	
› 8 h	6 Euro	› 8 h	12 Euro
14–24 h	12 Euro	Stufe entfällt	–
› 24 h	24 Euro	› 24 h	24 Euro

Bei mehrtägigen Dienstreisen können für den An- und Abreisetag generell 12 Euro angesetzt werden, auch wenn die jeweilige Abwesenheitszeit unter acht Stunden beträgt.

Beispiel: Eine Dienstreise beginnt am Montag um 18.00 Uhr und endet am folgenden Mittwoch um 12.00 Uhr mittags. Es können folgende Verpflegungspauschalen angesetzt werden:

Verpflegungspauschalen	bislang	ab 2014
1. Tag, Montag (< 8 h, aber: Anreisetag)	0 Euro	12 Euro
2. Tag, Dienstag (> 24 h)	24 Euro	24 Euro
3. Tag, Mittwoch (> 8 h, < 14h)	6 Euro	12 Euro
Gesamt	**30 Euro**	**48 Euro**

Die beschriebenen Vereinfachungen wirken sich also deutlich zugunsten der Arbeitnehmer aus. Unternehmen, die Reisekosten erstatten, sollten unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Situation prüfen, ob sie die Erhöhungen mittragen wollen bzw. müssen. Der Ansatz von Verpflegungsmehraufwendungen ist – wie bisher – auf die ersten drei Monate einer längerfristigen Auswärtstätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte begrenzt. Neu ist, dass die Frist nach einer mindestens vierwöchigen Unterbrechung stets neu beginnt, unabhängig vom Grund der Unterbrechung (z. B. Krankheit, Urlaub).

3. Weitere Änderungen

Eine grundlegend neue Regelung hat auch die Bewertung von Arbeitgebermahlzeiten bei beruflicher Auswärtstätigkeit (Kürzung Verpflegungspauschale und Möglichkeit der Pauschalversteuerung) erfahren. Zusätzlich sind weitere vielfältige Änderungen in Kraft getreten, z. B. im Bereich Unterkunftskosten und der doppelten Haushaltsführung.

Societät Gliemer + Partner
Wirtschaftprüfer Steuerberater

Gliemer

Wir setzen Zeichen!

Gliemer + Partner ist eine moderne, überregionale Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei. Unser Leistungsspektrum ist ausgerichtet an den Bedürfnissen unserer Mandanten. Getreu unserem ganzheitlichen Beratungsansatz geben wir Entscheidungshilfen bei allen wirtschaftlichen und steuerlichen Fragestellungen – persönlich, individuell und praxisorientiert.

Unser Leistungsspektrum
Jahresabschlüsse
Steuererklärungen
Lohn- und Finanzbuchhaltungen
Betriebswirtschaftliche Beratung
Steuerplanung/-gestaltung
Unternehmensbewertung
Beratung zur Unternehmensnachfolge
Beratung gemeinnütziger Institutionen

Ihre Ansprechpartner in Magdeburg
Klaus-Henning Wachsmuth, Steuerberater
Nicole Held, Steuerberaterin
Peter Behrbohm, Steuerberater
Henning Stoltz, Wirtschaftsprüfer/Steuerberater

Hegelstraße 23
39104 Magdeburg
Telefon 0391 62872-0
Telefax 0391 62872-99
magdeburg@gliemer.de
www.gliemer-partner.de

Risikomanagement – die lebensnotwendige Vorsorge für Ihr Unternehmen

Dipl.-Kffr. Sabine Kramer
GSP Steuerberatungsgesellschaft Magdeburg GmbH

Sie als Unternehmer haben ein weites Aufgabenspektrum und eine große Verantwortung. Sie benötigen ein geeignetes Instrumentarium, um alle Unternehmensbereiche im Blick zu haben. Dies ist nicht immer einfach und oft fehlt die Zeit für ein umfangreiches Risikomanagement.

In der Regel kennen Sie Ihren Markt, Ihr Produkt, kalkulieren Ihre Preise. Das alles sind Aspekte des unabdingbaren Risikomanagements.

Empfehlenswert ist die Veranschaulichung der einzelnen Aspekte durch den Gebrauch geeigneter Analyse-Tools. Hier stehen Ihnen zahlreiche unterstützende Werkzeuge zur Vorbereitung eines vollständigen Risikomanagements zur Verfügung.

Sie erhalten eine Potenzialanalyse – u. a. zu den Themen Strategie, Liquidität, Führung, Kundenpflege und Personalentwicklung. Aus Ihren Angaben werden eine Situationsanalyse Ihres Unternehmens und Handlungsempfehlungen zur Optimierung Ihrer Unternehmensentwicklung generiert. Die Ergebnisse müssen dann in einer Zeit-Maßnahme-Planung festgeschrieben und umgesetzt werden.

Nicht zu unterschätzen ist die dauerhafte Sicherung Ihres Unternehmens im Rahmen der Risikoanalyse. Dafür ist eine langfristige Vorbereitung der Nachfolge oder der Notfallsituationen sehr wesentlich. Schon als Gründer sollten Sie mindestens auf folgende Fragen eine Antwort haben:

- ✓ Gibt es Kontovollmachten für den Ernstfall?
- ✓ Haben Sie eine Unternehmensplanung?
- ✓ Sind wichtige Kennwörter (z. B. PINs, Computerpasswörter) hinterlegt?
- ✓ Haben Sie ein Notfallhandbuch?
- ✓ Gibt es Vertretungsregelungen bzw. haben Sie einen Nachfolger?
- ✓ Gibt es Regelungen zur privaten Vermögenssicherung?
- ✓ Kennen Sie den Wert Ihres Unternehmens?
- ✓ Ist Ihre Altersvorsorge gesichert?
- ✓ Sind aktualisierte Eheverträge, ein Testament bzw. Gesellschaftsverträge vorhanden?
- ✓ Existiert ein „Fahrplan“ für Ihre Unternehmensnachfolge?

Zudem sollten Sie sich auch bei Ihren Banken bzw. bei der Creditreform über Ihr Ratingergebnis informieren. Nutzen Sie die proaktive Kommunikation gegenüber der Bank und begünstigen Sie so eine mögliche Kreditzusage und die Konditionen.

Die Einführung eines Risikomanagementsystems bietet Ihnen eine vollumfängliche und ganzheitliche Betrachtung Ihres Unternehmens. Damit entdecken Sie Optimierungspotenziale für die langfristige Sicherung Ihres Lebenswerks.

Für die Risikoanalyse sowie die Umsetzung der Maßnahmenvorschläge ist die Hilfe eines externen erfahrenen Beraters empfehlenswert. Die neutrale Sicht eines unvoreingenommenen Dritten bringt Sie weiter.

Fotos: panthermedia/alphaspirit

Topthema: **Fachkräftemangel**

Florian Bernschneider im Interview

300 000 Stellen sind derzeit im deutschen Mittelstand unbesetzt. Den Schaden beziffern Volkswirte auf über 30 Mrd. Euro Umsatzverlust pro Jahr – Tendenz steigend. Diese Zahlen zeigen: Das Thema Fachkräftemangel bleibt Topthema für die Zukunft und den Erfolg von Mittelständlern. Die Mittelstandsberatungsgesellschaft i-unit hat diese Herausforderung früh erkannt und verstärkt diesen Bereich nun durch ein eigenes Tochterunternehmen, die profil² Personalmanagement GmbH. Mit dem Geschäftsführer Florian Bernschneider sprachen wir im Service-Seiten-Interview.

Jeder zweite Mittelständler kann offene Vakanzen nicht oder nur schwer besetzen. Was raten Sie Mittelständlern, um zur besseren Hälfte zu gehören?
Bernschneider: Zu allererst raten wir, nicht den Kopf in den Sand zu stecken. Die Lage am Arbeitsmarkt ist in einigen Bereichen extrem angespannt. Trotzdem gibt es im Grunde keine hoffnungslosen Fälle. Wichtig ist nur, dass die Mittelständler die Zeichen der Zeit erkennen und ihre Bemühungen bei der Personalsuche danach ausrichten.

Keine einfache Aufgabe, wenn große Konzerne im Wettbewerb um die besten Köpfe deutlich mehr Mittel zur Verfügung haben.
Bernschneider: Das stimmt, aber zur Wahrheit gehört doch auch, dass für Arbeitnehmer heute viel mehr als nur das Gehalt zählt, wenn sie sich einen Arbeitsplatz suchen. Hier hat der Mittelstand einige Vorzüge gegenüber Konzernen, mit denen man auch aktiv werben sollte.

Sie meinen einen Slogan wie: „Lieber Entscheider im Mittelstand als kleines Rädchen im Konzern“?
Bernschneider: Ja, das ist ein wichtiger Aspekt, bleibt aber zu global. Damit können Sie vielleicht für den Mittelstand an sich überzeugen – der Bewerber weiß aber noch lange nicht, warum er nun gerade zu diesem oder jenem Mittelständler gehen soll. Wenn uns Kunden mit der Suche nach neuen Mitarbeitern beauftragen, erstellen wir vorab ein klares Unternehmensprofil, bei dem wir die Vorzüge des Unternehmens und der Stelle herausarbeiten. Welche Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen sich mit der ausgeschriebenen Stelle? Welche Entwicklungschancen gibt es in dem Unternehmen? Wir erleben häufig, dass gute Antworten auf solche Fragen auch Abstriche beim Gehalt aufwiegen.

Halten wir also fest: Man muss sich als Arbeitgeber heute also mehr ins Zeug legen als früher.
Bernschneider: Ja, und trotzdem darf am Ende nicht allein der Bewerber die Hosen anhaben. Wer meint, man müsse sich mit jedem Bewerber zufriedengeben, täuscht sich auch. Eine nicht besetzte Stelle kann teuer sein, eine Fehlbesetzung kostet aber meist noch viel mehr. Man muss also erst den richtigen Bewerber finden und sich dann ins Zeug legen, ihn für das Unternehmen zu begeistern.

Verraten Sie uns, wo Sie dabei auf die Suche gehen?
Bernschneider: Das ist sehr unterschiedlich. Wir haben eine große eigene Datenbank mit Kandidaten, die sich beruflich weiterentwickeln wollen. Außerdem unterstützen wir Unternehmen, die Arbeitsplätze abbauen müssen, beim Outplacement. Wir haben Zugriff auf sogenannte Lebenslaufdatenbanken und bedienen uns vor allem unseres starken Netzwerks in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen.

Geht es Ihnen dabei nur um Fach- und Führungskräfte?
Bernschneider: Darauf liegt unser Fokus, aber wir unterstützen auch in allen anderen Bereichen. Wir helfen ebenso bei der Suche nach Hilfskräften, erarbeiten Maßnahmenpakete zur Verbesserung des Betriebsklimas oder beraten Unternehmen, wie die Potenziale bei der Suche nach Auszubildenden besser gehoben werden können.

Was raten Sie denn beispielsweise beim Thema Azubi-Mangel?
Bernschneider: In vielen Unternehmen gibt es beispielsweise unzählige Bewerbungen für die Ausbildung in kaufmännischen Berufen, aber Bewerbungen für die Ausbildung im handwerklichen oder produzierenden Kerngeschäft bleiben aus. Das kann man hinnehmen und daran verzweifeln oder beispielsweise zu einem Kennenlerntag einladen und beiden Bewerbergruppen die Chancen außerhalb des Büros in der Werkshalle aufzeigen.

Florian Bernschneider
Geschäftsführer
profil² Personalmanagement GmbH, Braunschweig

Talentförderung durch ein duales Studium

Steuerliche Aspekte des dualen Studiums am Beispiel der WelfenAkademie

Dipl.-Kfm. Jens Düe | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
PKF Fasselt Schlage Partnerschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft Rechtsanwälte, Braunschweig
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 dem 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 der dualen Studiengänge einheitlich in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie 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. „Werkstudenten“ 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 dualer Studiengänge 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 an der WelfenAkademie 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.

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

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

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

Es gibt bessere Alternativen.

Mediation – was ist das?

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

Es gibt zahlreiche Konflikte:

Sachkonflikte

- Differenzen über Sachfragen

Beziehungskonflikte

- Auseinandersetzungen, die die Beziehung zwischen den Beteiligten betreffen

Strategiekonflikte

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

Verteilungskonflikte

- Auseinandersetzung über die Verteilung von begrenzten Ressourcen

Wertkonflikte

- Auseinandersetzung über Wertvorstellungen

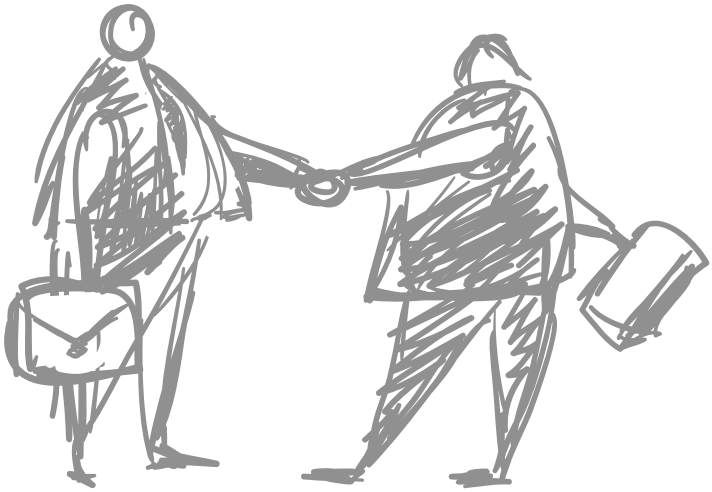
(nach Duve/Eidenmüller/Hacke, Wirtschaftsmediation, S. 15 ff.; zitiert nach Deutsches Anwaltsinstitut, 10. Fachausbildung Mediation, Dr. von Münchhausen, Teil 1, Band 2)

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

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

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

Foto: panthermedia/macrovector



Noch besser, weil noch früher, ist eine alternative Streitbeilegung und Konfliktbereinigung, noch bevor der Streit überhaupt bei Gericht gelandet ist. Kernstück der außergerichtlichen Streitbeilegung ist die Mediation. Mediation, die von Rechtsanwälten betrieben wird, ist eine professionelle juristische Dienstleistung.

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

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

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

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

2. Informations- und Themensammlung
Worum geht es genau?
Welche Themen möchten Sie besprechen?

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

4. Kreative Lösungssuche
Was wäre für Sie alles denkbar?
Wie könnten Sie sich eine Lösung konkret vorstellen?

5. Bewertung und Auswahl von Optionen
Was ist von den Vorschlägen machbar?
Wie könnten wir es angehen?
Was passiert, wenn Sie sich nicht einigen?

6. Vereinbarung eines Lösungspaktes

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

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

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

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

anwälte. am dom
Dr. Moeskes ■ Rechtsanwälte

Dr. jur. Michael Moeske[1)]
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Mediator[2]

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

Frank Rose
Rechtsanwalt

Roland Kühnemann
Rechtsanwalt,
Finanzökonom (EBS)[3]
Bankkaufmann

■ **Sitz Magdeburg**
Domplatz 11
39104 Magdeburg

Telefon
0391 509636-0

Telefax
0391 509636-36

■ **Büro Berlin**
Potsdamer Platz 11
10785 Berlin

Telefon
030 25894063

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

Internet
www.anwaelte-am-dom.com

■ **mediation. am dom**

[1)] eingetragener Schlichter (obligatorische Streitschlichtung)
[2)] DAI (Verwaltungsmediation und Wirtschaftsmediation)
[3)] European Buisness School

■ **projektbezogene Einzelkooperation**
(nicht Mitglied des Büros)

Dr. jur. Friederike Jarzyk-Dehne
Rechtsanwältin

Thomas Waldapfel
Rechtsanwalt

Peter Koeleman
Rechtsanwalt

Dr. jur. Hans-Joachim Gottschalk
Staatssekretär a.D.

Klaus Wienbeck
Dipl. Finanzwirt (FH)
Steuerberater

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, Magdeburg

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 oftmals 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 Schlappi, Ingeborg Knol

„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 der 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 denen 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 Massedarlehens lässt sich somit aus der Sanierung der Neustart ohne Zeitverzug und bürokratische 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 gestellt 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 Cashflow, zunehmende Verschuldung und Zinsbelastung, wachsende Lagerbestände.

Haftungsfalle **Insolvenz**

Die Insolvenzverschleppungshaftung des GmbH-Geschäftsführers

Dipl.-Kffr. (FH) Sabine Wolff-Heinze | Geschäftsführerin Institut für Sanierungsberatung GmbH, Halle (Saale)

Die Pflicht des Geschäftsführers zur Insolvenzantragstellung war seit dem Jahr 1892 in § 64 des GmbH-Gesetzes verankert. Mit dem MoMiG im Jahr 2008 wurde die Insolvenzantragspflicht in das Insolvenzrecht verschoben und ist seither in § 15 a Abs. 1 S. 1 InsO normiert. Demnach besteht die Pflicht des Geschäftsführers, bei Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung ohne schuldhaftes Zögern, spätestens jedoch drei Wochen nach deren Eintritt, einen Eröffnungsantrag zu stellen. Bei Verletzung dieser Pflicht droht dem Geschäftsführer die Insolvenzverschleppungshaftung. In der Praxis bereitet aber häufig schon das Erkennen der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung Probleme. Neben strafrechtlichen Konsequenzen einer verschleppten Insolvenzantragstellung können auch die im Folgenden erläuterten zivilrechtlichen Haftungsfolgen enorm sein. Über die antragsverpflichtenden Insolvenzgründe, die Systematik der Haftung und Möglichkeiten zu deren Vermeidung sollte der Geschäftsführer informiert sein.

Zum Insolvenzantrag verpflichtende Insolvenzgründe

Die Zahlungsunfähigkeit ist in § 17 Abs. 2 InsO legaldefiniert. Danach liegt Zahlungsunfähigkeit vor, wenn die fälligen Zahlungspflichten nicht erfüllt werden können. Abgestellt wird dabei auf die fälligen Geldschulden und deren Erfüllung. Erfüllung ist möglich mit den vorhandenen frei verfügbaren liquiden Mitteln in Form von Bargeld, Bankguthaben und nicht ausgeschöpfter Kontokorrentlinie. Die Fälligkeit einer Schuld ergibt sich aus der vertraglichen Leistungszeitbestimmung; fehlt eine solche, greift § 271 Abs. 1 BGB. Die Forderung soll des Weiteren einwendungs- und einredefrei sein. Gestundete Forderungen bleiben unberücksichtigt. Der BGH hat die gesetzliche Definition der Zahlungsunfähigkeit konkretisiert. Danach liegt Zahlungsunfähigkeit erst dann vor, wenn die Gesellschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen nicht mindestens 90 % ihrer fälligen Schulden bezahlen kann. Zahlungsunfähigkeit liegt selbst dann nicht vor, wenn die Liquiditätslücke auch über einen Zeitraum von drei Wochen hinaus nicht mehr als 10 % beträgt. Für die Ermittlung der Zahlungsunfähigkeit ist mithin ein stichtagsbezogener Liquiditätsstatus aufzustellen. In diesem sind die frei verfügbaren liquiden Mittel einerseits den fälligen Geldschulden andererseits gegenüberzustellen. Bei Unterdeckung ist dieser Status um eine dreiwöchige Prognoserechnung zu erweitern, in der die Entwicklung der liquiden Mittel und der fälligen Geldschulden abzubilden ist.

Der zweite antragsverpflichtende Insolvenzgrund ist die Überschuldung gemäß § 19 InsO. Die aktuell geltende Definition der insolvenzrechtlichen Überschuldung geht auf das Finanzmarktstabilisierungsgesetz zurück. Demnach liegt Überschuldung dann vor, wenn das Vermögen die Verbindlichkeiten nicht deckt, es sei denn, die Fortführung des Unternehmens ist nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich. Es ist also zunächst der Frage nachzugehen, ob eine Fortführung des Unternehmens möglich ist. Die Fortführungsprognose endet mit einem positiven Ergebnis, wenn sich die überwiegende Wahrscheinlichkeit ergibt, dass die Gesellschaft mittelfristig über die erforderliche Liquidität verfügt, mittels derer alle innerhalb des Prognosezeitraums neu entstehenden Verbindlichkeiten erfüllt werden können. Als Prognosezeitraum dient dabei grundsätzlich das laufende Geschäftsjahr, ggf. auch das Folgegeschäftsjahr. Befindet sich das Unternehmen in der Krise und besteht demzufolge Sanierungsbedarf, sind die Sanierungsansätze zu identifizieren und in die Prognose die beabsichtigten Sanierungseffekte einzuarbeiten. Kommt die Fortführungsprognose zu dem positiven Ergebnis, dass im Prognosezeitraum die fälligen und fällig werdenden Schulden aus den verfügbaren Zahlungsmitteln bezahlt werden können, ist die Unternehmensfortführung überwiegend wahrscheinlich. Mithin liegt dann eine insolvenzrechtliche Überschuldung nicht vor. Ist die Fortführungsprognose dagegen negativ und damit die Fortführung nicht überwiegend wahrscheinlich, wird in einer zweiten Stufe der Prüfung in einem Vermögensstatus das vor-

handene Aktivvermögen, bewertet mit Zerschlagungswerten, den Verbindlichkeiten gegenübergestellt. Verbindlichkeiten gegenüber Gesellschaftern aus Darlehensgewährung oder gleichzusetzenden Rechtshandlungen, für die Nachrang vereinbart ist, bleiben dabei unberücksichtigt. Deckt der Wert des Aktivvermögens die Verbindlichkeiten nicht, liegt Überschuldung und damit Insolvenzantragspflicht vor.

Verspätete Antragstellung

Der Geschäftsführer muss den Insolvenzantrag ohne schuldhaftes Zögern, spätestens jedoch drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung stellen. Die Frist beginnt nach überwiegender Meinung mit der Erkennbarkeit des eingetretenen Insolvenzgrundes. Der BGH geht jedoch davon aus, dass die Insolvenzreife für den Geschäftsführer jederzeit erkennbar ist. Er muss seiner Sorgfaltspflicht folgend stets über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft im Bilde sein und die Entwicklung fortlaufend beobachten. Die zur Erlangung der notwendigen Informationen geeignete Organisation hat er zu schaffen. Mit anderen Worten: Der Geschäftsführer hat zu wissen, wann Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung eintritt. Der Fristbeginn ist damit faktisch identisch mit dem objektiven Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung.

Der Geschäftsführer hat jedoch nach Eintritt des antragsverpflichtenden Insolvenzgrundes noch längstens drei Wochen Zeit, den Insolvenzantrag zu stellen, in der er allerdings nachhaltig außergerichtliche Sanierungsaussichten, die zu einer Beseitigung der Insolvenzreife führen können, zu prüfen hat. Ist ersichtlich, dass diese Sanierungsbemühungen nicht erfolgversprechend sind, oder bestehen keine begründbaren Sanierungsansätze, ist die Eröffnung des Insolvenzverfahrens unverzüglich zu beantragen. Der Zeitraum von drei Wochen darf nicht überschritten werden.

Gläubigerschutz und Haftungsumfang

Die Insolvenzantragspflicht schützt verschiedene Gläubiger der Gesellschaft nach unterschiedlichen Kriterien. Zu unterscheiden ist zwischen Gläubigern, die ihre Forderungen vor dem Eintritt der Insolvenzantragspflicht erworben haben (sog. Altgläubiger) und solchen, die ihre Ansprüche erst nach dem Eintrittszeitpunkt der Insolvenzantragspflicht erworben haben (sog. Neugläubiger).

Der Geschäftsführer hat den Gläubigern gemäß § 15a Abs. 1 InsO i. V. m. § 823 Abs. 2 BGB den durch eine verspätete Antragstellung entstehenden Schaden zu ersetzen. Die Altgläubiger haben gegenüber der insolventen Gesellschaft nur Anspruch auf die Quote, die sie bei pflichtgemäßer Insolvenzantragstellung des Geschäftsführers erhalten hätten. Verringert sich diese Quote infolge der Insolvenzverschleppung des Geschäftsführers, ist diese Quotenverringerung der entstandene Schaden – sog. Quotenschaden – und vom Geschäftsführer der Insolvenzmasse als Gesamtschaden zu ersetzen.

Neugläubiger, die ihre Ansprüche gegenüber der Gesellschaft nach Eintritt der Insolvenzreife aufgrund von vertraglicher Kontrahierung erworben haben, haben Anspruch auf Ersatz des sog. Vertrauensschadens, mithin des Schadens, den die Gläubiger aufgrund von Vertragsschluss im Vertrauen darauf, dass die Gesellschaft nicht insolvenzreif ist, erlitten haben. Dies bedeutet, dass diese Gläubiger vom Geschäftsführer so zu stellen sind, wie sie stünden, wenn der Insolvenzantrag rechtzeitig gestellt worden wäre – sie also mit der Gesellschaft nicht kontrahiert hätten. Der Vertrauensschaden ist den Neugläubigern vom Geschäftsführer als Individualschaden zu ersetzen.

Haftungsvermeidung und weitere Risiken

Nur ein rechtzeitiger Insolvenzantrag kann die Haftung vermeiden. Stellt der Geschäftsführer den Insolvenzantrag verspätet, sind seine Chancen auf Exkulpation gering. Der Geschäftsführer kann ein Verschulden – und damit eine Haftung – praktisch nur durch Beauftragung eines sachkundigen Beraters mit der Klärung und Überwachung der Insolvenzreife ausschließen, sofern er den Berater mit den relevanten Informationen versorgt und nach eigener Plausibilitätskontrolle des Beraterergebnisses dessen Rat folgt.

Neben der Schadensersatzpflicht gegenüber den Gläubigern ist der Geschäftsführer bei verspäteter Insolvenzantragstellung auch der Gesellschaft gegenüber haftbar. So ist der Geschäftsführer gem. § 64 GmbHG der Gesellschaft zum Ersatz sämtlicher Zahlungen verpflichtet, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung geleistet wurden, sofern die Zahlungen nicht mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu vereinbaren waren. Der Geschäftsführer muss die Zahlungen der Insolvenzmasse erstatten.

Die Risiken für den Geschäftsführer sind komplex und vielschichtig. Der Geschäftsführer sollte sich daher rechtzeitig bei einer sich abzeichnenden Krise sachkundigen Rat einholen, um nicht in die „Haftungsfalle“ zu tappen. Zudem kann eine professionelle Beratung die Sanierungschancen gerade angesichts des ESUG mit den darin enthaltenen Instrumenten deutlich erhöhen.

„Fremdes“ Eigentum in der Insolvenz

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

Der Rang des Eigentums wird in unserer freien Gesellschaft besonders hoch eingeschätzt. Die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland schützt das Eigentum durch Art. 14 Grundgesetz. Jedoch kann selbst das Eigentum keinen absoluten Schutz für sich in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich schon vor dem Hintergrund der Insolvenz des Eigentümers, denn in diesem Fall muss gerade das Vermögen des Insolvenzschuldners verwertet werden, um die Gläubiger des Schuldners zu befriedigen. Der Insolvenzverwalter ist daher nach den Maßgaben der Insolvenzordnung (InsO) aufgerufen, die Gegenstände, die im Eigentum des Insolvenzschuldners stehen, in Besitz zu nehmen und zugunsten der Insolvenzmasse zu verwerten.

Was ist aber im umgedrehten Fall? Was ist, wenn der Verwalter Gegenstände in Besitz nimmt, die gar nicht dem Insolvenzschuldner gehören? Dies ist durchaus häufig der Fall, denn der Insolvenzverwalter ist gemäß § 148 InsO grundsätzlich verpflichtet, die gesamte „Ist-Insolvenzmasse“ in Besitz zu nehmen. Dazu gehören aber auch fremde Gegenstände, die der Insolvenzschuldner in Besitz hatte – z. B., weil der Insolvenzschuldner an ihnen Reparaturen vornehmen sollte, weil sie bei dem Insolvenzschuldner untergestellt waren oder der Insolvenzschuldner sich den Gegenstand als Pfand hat übergeben lassen.

Auf den ersten Blick erscheint diese Frage einfach zu beantworten zu sein: Was nicht zum Vermögen des Insolvenzschuldners gehört, hat zumindest auf den ersten Blick im Insolvenzverfahren des Insolvenzschuldners nichts zu suchen und ist vom Insolvenzverwalter herauszugeben. Dass dies nicht so einfach ist, zeigt aber schon der letzte Beispielsfall, denn der verpfändete Gegenstand sichert ein Recht, das wiederum zur Insolvenzmasse gehört.

Hier wird auch schon ein grundsätzliches Problem deutlich, denn die (Geld-)Kreditgeber versuchen sich im Hinblick auf eine mögliche Insolvenz des Kreditnehmers möglichst umfassend zu sichern. Da das vom Gesetzgeber vorgesehene Pfandrecht im Regelfall wenig praktikabel ist, lassen sie sich daher gerne Eigentumsrechte des Schuldners übertragen, um ihre Forderung abzusichern (Übertragung von Sicherungseigentum oder von Eigentumsvorbehalten usw.).

An dieser Stelle wird deutlich, dass die Frage, welches Eigentum zur Aussonderung berechtigt, nicht nur für den Insolvenzverwalter und den Insolvenzschuldner, sondern auch für die beteiligten Banken und die Vertragspartner des Insolvenzschuldners von ausschlaggebender Bedeutung sein kann. Die Frage, ob das fremde Eigentum schlicht herauszugeben (also in der Sprache der Insolvenzrechtler auszusondern) ist, wird dementsprechend insbesondere anhand der Frage, ob ein vereinbarter Eigentumsvorbehalt zur Aussonderung berechtigt, erörtert – und dies seit über 100 Jahren. Der BGH hat dazu gerade wieder ein grundsätzliches Urteil (siehe dazu unten) gefällt.

Als gefestigt kann die Aussage gelten, dass dem Eigentümer, der seinen Gegenstand an einen Dritten unter Eigentumsvorbehalt veräußert und übergibt, in der Insolvenz des Vertragspartners ein Aussonderungsrecht am veräußerten Gegenstand zusteht. In diesem Fall ist der Eigentumsübergang regelmäßig unter die Voraussetzung gestellt worden, dass der vereinbarte Kaufpreis vollständig gezahlt wurde. Ist diese Tatsache noch nicht eingetreten, der Kaufpreis mithin noch nicht vollständig bezahlt, kann der Eigentümer seinen Gegenstand wieder herausverlangen (es sei denn, der Insolvenzverwalter zahlt den noch ausstehenden Kaufpreis).

Klar ist auf der anderen Seite auch, dass erweiterte und verlängerte Eigentumsvorbehalte nicht zu einem Aussonderungsrecht führen. In diesen Fallgestaltungen hat der Sicherungsnehmer nicht nur den Kaufpreis selbst, sondern darüber hinaus weitere Forderungen unter die Sicherung „Eigentumsvorbehalt“ gezogen. Diese überschießenden Sicherungen werden insolvenzrechtlich nicht mehr als „Eigentumsrecht“, sondern nur noch als „Pfandrecht“ anerkannt. Sie führen damit nicht mehr zu einem Aussonderungsrecht, sondern nur noch zu einem Absonderungsrecht. Mit einem Absonderungsrecht kommt dem Sicherungsnehmer aber ein deutlich geringerer Schutz zu. Dies wird schon dadurch deutlich, dass er den Gegenstand in der Insolvenz

seines Vertragspartners vom Insolvenzschuldner nicht einfach herausverlangen kann – und natürlich dadurch, dass er nach der Verwertung des Gegenstands vom Verwertungserlös nur höchstens einen Anteil verlangen kann, der dem Wert der durch den erweiterten/verlängerten Eigentumsvorbehalt abgesicherten Forderung entspricht. Zudem werden vom Erlös vor der Berücksichtigung des Sicherungsnehmers bestimmte Kostenerstattungen zugunsten der Masse vorgenommen (siehe dazu §§ 166 ff. InsO), sodass der Sicherungsnehmer ggfs. auch (teilweise) Forderungsausfälle hinnehmen muss.

Zwischen diesen beiden Eckpunkten ergeben sich immer wieder Fallkonstellationen, die umstritten sind. Für Diskussion hat dabei ein Urteil des BGH gesorgt, das im Jahr 2008 zur Entscheidung anstand (Urt. v. 27.03.2008 – Az. IX ZR 220/05, veröffentlicht z. B. in NZI 2008, S. 357 f.). In dem zu entscheidenden Fall hatte sich eine Bank, die den Käufer finanzierte, vom Vorbehaltsverkäufer den einfachen Eigentumsvorbehalt übertragen lassen und verlangte später in der Insolvenz des Vorbehaltskäufers die Aussonderung des Kaufgegenstands. Der BGH trat diesem Begehren entgegen. Der Bank sei nur ein Absonderungsrecht zuzugestehen. Zur Begründung verwies der BGH darauf, dass ein Warenkreditgeber schutzwürdiger sei als ein Geldkreditgeber. Als Warenkreditgeber sei zwar der Verkäufer, der seine Ware unter einfachem Eigentumsvorbehalt veräußert, anzuerkennen, nicht jedoch eine Bank, die sich den einfachen Eigentumsvorbehalt nur zu Sicherungszwecken übertragen ließ. Durch die Übertragung des Eigentumsvorbehalts sichere dieser letztlich einen Geldkredit und könne daher in der Insolvenz nur zu einer Absonderung berechtigen.

Anlass, diese Rechtsprechung zu überprüfen, erhielt der BGH kürzlich. In dem im Mai 2014 entschiedenden Fall (Urt. v. 08.05.2014 – Az. IX ZR 128/12, veröffentlicht z. B. in NZI 2014, S. 696 ff.) lag die Konstellation eines „echten" Factoring-Vertrages vor. Der Lieferant des späteren Insolvenzschuldners hatte mit einem Factor einen „Vertrag über den Ankauf von Forderungen" geschlossen und dabei auch das „Delkredere-Risiko" (also das Ausfallrisiko) übernommen. Zudem hatte der Lieferant den Herausgabeanspruch und damit das Eigentum an den gelieferten Gegenständen auf den Factor übertragen und ihn berechtigt, vom Liefervertrag zurückzutreten, wenn die dazu vorgesehenen Voraussetzungen gegeben waren. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Factor dementsprechend nicht nur bei Bekanntwerden der Krise den Vertrag gekündigt, sondern den Gegenstand im eröffneten Insolvenzverfahren aufgrund der nicht vollständigen Kaufpreiszahlung vom Insolvenzverwalter herausverlangt. Problematisch war hier, dass der Factor sich letztlich ebenfalls auf einen „abgeleiteten Eigentumsvorbehalt" berief. Damit war offen, ob der Factor vom BGH in dieser Fallgestaltung eher als Warenkreditgeber oder als Geldkreditgeber angesehen wird. Die neue Entscheidung zeigt, dass der BGH den abgeleiteten Eigentumsvorbehalt nicht generell dem Absonderungsrecht unterwirft, sondern fordert, dass mit der Übertragung des (einfachen) Eigentumsvorbehalts die Sicherung einen Bedeutungswandel erfahren haben muss, sodass die Sicherung jetzt eher mit dem Sicherungseigentum vergleichbar ist. Dies sei im Fall des echten Factorings nicht gegeben, da der Eigentumsvorbehalt nach wie vor den Rückgewähranspruch an der Kaufsache absichere. Mithin sei dem echten Factor ein Aussonderungsrecht zuzugestehen.

Gerade die neueste Entscheidung des BGH zeigt einmal mehr, dass der „Kampf um die Sicherheiten" für den Fall der Insolvenz des Vertragspartners nach wie vor geführt wird. Dies nicht ohne Grund. Es macht sehr viel Sinn, sich im Vorhinein auf den Fall der Insolvenz des Vertragspartners einzustellen und sich durch eine entsprechende Vertragsgestaltung abzusichern. Allerdings zieht die Rechtsprechung diesen Sicherungen immer engere, detailliertere Grenzen.

Fotos: panthermedia/Kirsty Pargeter

Arbeitsrechtliche Sanierung im Insolvenzverfahren

Besonderheiten und besondere Sanierungschancen

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

Befindet sich ein Unternehmen in der Krise, werden häufig Veränderungen in der Personalstruktur als erforderliche Sanierungsmaßnahmen ausgemacht. In welchem Umfang die Insolvenzordnung (InsO) hierbei mehr Flexibilität ermöglicht, ist oft nicht vollumfänglich bekannt. Weder ein Insolvenzantrag und das ihm folgende Insolvenzantragsverfahren noch die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens haben direkte Auswirkungen auf den Bestand bzw. den Inhalt von Arbeitsverhältnissen. Den Arbeitnehmer trifft weiterhin die Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung, wie den Arbeitgeber weiterhin die Vergütungspflicht trifft. Erst ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder nach Bestellung eines sog. starken vorläufigen Insolvenzverwalters durch das Insolvenzgericht ändern sich die arbeitsvertraglichen Verhältnisse dahingehend, dass fortan der (starke vorläufige) Insolvenzverwalter die Arbeitgeberposition einnimmt. Im Übrigen gestaltet sich das laufende Arbeitsverhältnis weiter nach den vereinbarten arbeits- bzw. tarifvertraglichen Regelungen.

Die Lohnzahlungspflicht bildet die wesentliche Hauptpflicht des Arbeitgebers. Die Anordnung des Insolvenzantragsverfahrens ändert nichts daran. Regelmäßig geht erst mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Arbeitgeberstellung auf den Insolvenzverwalter über, der fortan die Lohnzahlungspflicht aus der Insolvenzmasse zu erfüllen hat. Arbeitnehmer haben jedoch einen Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn und soweit sie zum Zeitpunkt des Insolvenzereignisses für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch offenstehende Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben.

Man unterscheidet folgende Insolvenzereignisse:

- Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers.
- Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse.
- Die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Im Falle einer Betriebsfortführung im Insolvenzantragsverfahren und hinreichender Sanierungsaussichten kann der vorläufige Insolvenzverwalter bzw. das Unternehmen mit Genehmigung der Agentur für Arbeit das Insolvenzgeld vorfinanzieren, das im Übrigen erst nach Insolvenzeröffnung gezahlt würde. In diesem Fall treten die Arbeitnehmer ihre rückständigen und bis zur Insolvenzeröffnung auflaufenden Entgeltansprüche an eine finanzierende Bank ab. Aus dem entsprechend gewährten Kredit wird dann monatlich die der laufenden Nettovergütung entsprechende Summe an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Der in diesen 3 Monaten des sog. Insolvenzgeldzeitraumes eintretende Insolvenzgeldeffekt entlastet das Unternehmen liquiditätsmäßig von den Personalkosten, was die Sanierungschancen verbessert.

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch ist die Insolvenz kein betriebsbedingter Kündigungsgrund. Es gelten allerdings ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens besondere Regelungen für den Ausspruch von Kündigungen und den Kündigungsschutz. Diese sind in den §§ 113, 121 ff. und §§ 125 bis 128 InsO enthalten. Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, können mit diesem besondere Betriebsvereinbarungen geschlossen werden, die eine Sanierung erleichtern und personelle Maßnahmen schneller und rechtssicherer durchführbar machen.

Nach § 113 S. 1 InsO können beide Arbeitsvertragsparteien mit der anwendbaren Kündigungsfrist kündigen. Um notwendige Kündigungen im Insolvenzverfahren zu beschleunigen, sieht § 113 S. 2 InsO für längere Fristen eine beiderseitige Verkürzung der Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Monatsende vor. Diese gesetzliche Regelung geht als speziellere Regelung anderen (längeren) gesetzlichen, arbeits- und tarifvertraglichen Kündigungsfristen vor und gilt auch für Änderungskündigungen. Der Insolvenzverwalter kann auch befristete Arbeitsverhält-

Foto: panthermedia/wen hui wang

nisse gemäß § 113 InsO kündigen, selbst dann, wenn die ordentliche Kündigung vor Ablauf der Befristung arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen wurde.

Die Vorschrift des § 113 Abs. 1 InsO ändert aber nichts daran, dass auch bei Kündigungen durch den Insolvenzverwalter die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes an den Kündigungsgrund und ggf. auch Sonderkündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (z. B. behinderte sowie schwangere oder in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer) beachtet werden müssen. Eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers kann und muss auch hier binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Nach § 126 Abs. 1 InsO kann der Insolvenzverwalter beim Arbeitsgericht im Falle des Nicht-Zustande-Kommens eines Interessenausgleichs beantragen festzustellen, dass die Kündigung der Arbeitsverhältnisse bestimmter, im Antrag bezeichneter Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt ist. Das Arbeitsgericht entscheidet sodann beschleunigt im Beschlussverfahren. Kündigt dann der Insolvenzverwalter einem solchen Arbeitnehmer, so ist die rechtskräftige Entscheidung aus dem Beschlussverfahren bindend für eine Kündigungsschutzklage eines betroffenen Arbeitnehmers.

Der § 125 Abs. 1 InsO stellt eine Sondervorschrift für betriebsbedingte Kündigungen dar, wenn Insolvenzverwalter und Betriebsrat in einem Interessenausgleich zu kündigende Arbeitnehmer namentlich bezeichnet haben. Die Vorschrift ordnet eine reduzierte Überprüfung der sozialen Auswahl an, nämlich, dass diese im Hinblick auf Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden kann. Weiter bestimmt § 125 Abs. 1 InsO, dass die Sozialauswahl auch dann als nicht grob fehlerhaft anzusehen ist, wenn eine ausgewogene Personalstruktur geschaffen werden soll. Sozialpläne sind im eröffneten Insolvenzverfahren nach § 123 InsO begrenzt auf ein maximales Gesamtvolumen von 2,5 Bruttomonatsgehältern der am Sozialplan teilnehmenden Arbeitnehmer. Der Insolvenzverwalter darf Leistungen aus Insolvenzsozialplänen auch nur dann und soweit auszahlen, als ein Drittel der für alle Insolvenzgläubiger zur Verteilung stehenden Insolvenzmasse ausreicht.

Ein bewährtes Mittel zur arbeitsrechtlichen Sanierung und zur Milderung der Nachteile der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer ist – insbesondere im Insolvenzverfahren – die sog. Transfergesellschaft, häufig auch als „Beschäftigungs- und/oder Qualifizierungsgesellschaft“ (BQG) bezeichnet. Der Übertritt in eine Transfergesellschaft erfolgt dadurch, dass die Arbeitnehmer durch dreiseitigen Vertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber und der Transfergesellschaft aus ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis ausscheiden und ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft eingehen. Durch den Wechsel der Beschäftigten in die Transfergesellschaft werden Schwierigkeiten vermieden, die bei einer alternativen Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag auftreten können. Zudem gewährt die Agentur für Arbeit für die in die Transfergesellschaft gewechselten Arbeitnehmer Transferkurzarbeitergeld und unterstützt mit weiteren Fördermitteln. Gefördert werden können alle Maßnahmen zur Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber in gewissem Umfang zu beteiligen hat. Zwingende Voraussetzung einer Förderung ist das vorherige Beratungsgespräch zwischen den Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) und der Agentur für Arbeit. Eine Transfergesellschaft darf zudem nur von einer zertifizierten Trägergesellschaft durchgeführt werden, wobei zahlreiche Dienstleistungsanbieter existieren. Die einzelnen Maßnahmen wie auch ihre (finanzielle) Sicherung werden in einem Transfersozialplan vereinbart. Sofern kein Betriebsrat existiert, genügt auch eine (transfer-)sozialplanähnliche Vereinbarung mit einer ausschließlich für die Errichtung der Transfergesellschaft gewählten Mitarbeitervertretung.

Risiken für den Arbeitgeber

Selbstverständlich birgt ein Insolvenzverfahren auch arbeitsrechtliche Risiken für den Unternehmer. Insbesondere in mittelständischen Betrieben stellt sich oft die Frage, ob das geschulte Fachpersonal nach der Insolvenzantragstellung im Betrieb verbleiben oder schlimmstenfalls zur Konkurrenz wechseln wird. Doch bieten Insolvenzgeld bzw. Insolvenzgeldvorfinanzierung in aller Regel zumindest für 3 Monate eine ausreichende finanzielle Sicherheit für die Arbeitnehmer, solange eine Betriebsfortführung im Insolvenzantragsverfahren sichergestellt werden kann und das Unternehmen im Kern sanierungsfähig erscheint. Im eröffneten Insolvenzverfahren kann ggf. aber auch der Arbeitnehmer nach § 113 InsO mit verkürzter Kündigungsfrist kündigen.

INFO

In der Praxis lassen sich durch die skizzierten Möglichkeiten die insolvenzbedingten Unsicherheiten in der Belegschaft abfedern. Dies gilt insbesondere, wenn eine Sanierung im Insolvenzgeldzeitraum vorbereitet und kommuniziert werden kann. Dabei stellen die in der Wahrnehmung zwar überschaubaren, aber im Zusammenspiel regelmäßig effektiven Gestaltungsmöglichkeiten eine erhebliche Erleichterung bei der Planung und Umsetzung von erforderlichen Sanierungsmaßnahmen dar.

Vorbenutzungsrecht

Ein wirksamer Schutz vor Patentverletzung?

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

Für innovative Unternehmen stellt sich die Frage, ob es sich als Marktteilnehmer auf seine Vorreiterstellung bei technischen Innovationen verlassen und auf eine eigene aktive Schutzrechtsstrategie verzichten kann. Stellt das Patentrecht einen Schutz vor einem Angriff z. B. eines Mitbewerbers wegen Verletzung eines Patents sicher, das erst während der eigenen Entwicklungsphase angemeldet wurde, nachdem der angegriffene Marktteilnehmer bereits selbst das mit dem Patent geschützte technische Problem auf vergleichbare Weise gelöst hatte, aber keine eigene Schutzrechtsanmeldung getätigt hat?

Die Problematik kollidierender Entwicklungsarbeit von Mitbewerbern

Produktentwicklungen folgen oftmals in Trends, wobei Mitbewerber in einem überschaubaren Zeitraum nahezu gleichzeitig an vergleichbaren technischen Lösungen arbeiten. Daher ist regelmäßig zu beobachten, dass Innovationen zu bestimmten Technologien durch die Marktteilnehmer mit zahlreichen zeitlich relativ nah beieinander liegenden Patentanmeldungen geschützt werden. Die Mitbewerber versuchen hierdurch, das Terrain bestmöglich zu „verminen“ und den Mitbewerbern die Realisierung gleichwertiger Produkte zu erschweren sowie die Realisierbarkeit von technischen Lösungen zumindest für sich freizuhalten („Freedom-to-Operate“).

In der Praxis ist zu beobachten, dass Schutzrechte für neue Entwicklungsergebnisse von Mitbewerbern zu einem für die eigene laufende Entwicklungsarbeit kritischen Schutzbereich führen. Bei solchen Parallelentwicklungen von Mitbewerbern kommt es also darauf an, so früh wie möglich mit eigenen Patentanmeldungen späteren Patenten von Mitbewerbern vorzubauen. Dies erfordert aber begleitend zur Entwicklungsarbeit eine ständige Investition in Schutzrechte.

Was aber, wenn erst gar keine eigenen Schutzrechte angemeldet wurden oder eine Patentanmeldung trotz eigener früherer Erfindung (bzw. Entwicklungsleistung) erst nach einer späteren Patentanmeldung des Mitbewerbers für eine entsprechende technische Lösung und damit zu spät bei einem Patentamt eingereicht wurde? Die Problematik ist zum besseren Verständnis illustriert.

Inwieweit kann sich ein Hersteller A, der keine aktive Patentpolitik betreibt, gegen Angriffe aus Schutzrechten Dritter (z. B. Mitbewerber B) wehren, die zeitlich nach der eigenen Entwicklung von dem Dritten angemeldet wurden?

Ein weitverbreiteter Irrtum liegt in der Annahme, dass eine frühere Entwicklungsarbeit grundsätzlich vor einem Angriff aus einem späteren Patent oder Gebrauchsmuster z. B. des Mitbewerbers geschützt ist.

Offenkundige Vorbenutzung

Eine technische Idee ist dann schutzfähig, wenn diese gegenüber dem bis zum Anmelde- oder Prioritätstag (Zeitrang) der Öffentlichkeit zugänglichen Stand der Technik neu ist und auf einer erfinderischen Tätigkeit beruht. Eine eigene frühere Entwicklungsleistung, die nicht zum Patent angemeldet wurde, stellt so lange keinen Stand der Technik dar, wie diese für die Öffentlichkeit verborgen ist. Sie wird in der Praxis für die Öffentlichkeit erst mit der Produktvermarktung, die in der Regel lange nach der Prototypen- und Serienentwicklung erfolgt, erkennbar und als Stand der Technik relevant (als offenkundige Vorbenutzung bezeichnet). Dies gilt auch nur, wenn die technischen Details nicht unzugänglich im Produkt versteckt sind, wie z. B. bei programmierten Systemen. Bis zum ersten Produktverkauf jedenfalls ist die eigene Entwicklung in der Regel noch

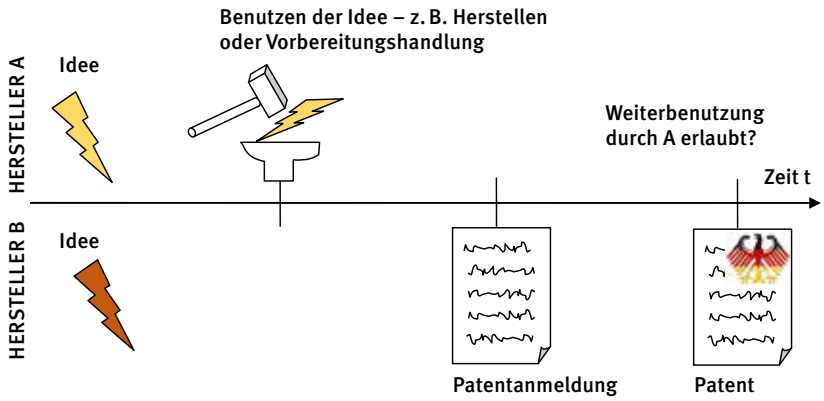


Foto: panthermedia/Kheng Ho Toh

nicht öffentlich zugänglich und stellt damit keinen Stand der Technik dar, die einem kritischen Patent des Mitbewerbers entgegengehalten werden kann.

Mit der eigenen Entwicklungsleistung kann ein störendes Patent eines Mitbewerbers kaum zu Fall gebracht werden. Ein solches Schutzrecht kann die bereits getätigte Investition in die Entwicklung eines eigenen Produktes gefährden und schlimmstenfalls den weiteren Vertrieb verhindern.

Das Vorbenutzungsrecht

Die Wirkung eines Patents tritt gegen den nicht ein, der zur Zeit der Anmeldung bereits im Inland die Erfindung in Benutzung genommen oder die dazu erforderlichen Veranstaltungen getroffen hatte (§ 12 Patentgesetz). Dieses Vorbenutzungsrecht ermöglicht die weitere wirtschaftliche Verwertung einer bereits zum Zeitrang eines störenden Patents erfolgten geheimen Parallelentwicklung auch dann, wenn keine eigenen Schutzrechte angemeldet wurden oder eine eigene Schutzrechtsanmeldung zeitlich zu spät, nach der des Mitbewerbers, erfolgt ist.

Nach dieser Regelung scheint es so, dass sich ein innovativer, aktiv entwickelnder Hersteller über Schutzrechte Dritter, die erst nach der eigenen Entwicklung einer technischen Lösung angemeldet wurden, erst einmal keine Gedanken machen müsste und auch ohne aktive Patentstrategie gegen einen Angriff aus solchen späteren Schutzrechten sicher ist. Bei näherer Betrachtung werden aber mehrere Probleme offenbar.

Das Vorbenutzungsrecht ist an den Betrieb gebunden und kann nicht eigenständig ohne den zugehörigen Betriebsteil veräußert oder lizenziert werden. Das Vorbenutzungsrecht ermöglicht lediglich eine Fortführung der bisherigen Nutzungsart für die Bedürfnisse des eigenen Betriebes. Mit dem Vorbenutzungsrecht wird die Verletzung des späteren Patents nur insoweit gestattet, als dies zum Schutz des Besitzstandes notwendig ist. Daher ist eine Änderung der Benutzungsart verwehrt und eine spätere Anpassung und Modernisierung des vorbenutzten Produktes oder Verfahrens durch den Schutzbereich des Patents beschränkt.

Das größte Problem ergibt sich – wie bei der offenkundigen Vorbenutzung – dadurch, dass die Beweislast bei demjenigen liegt, der sich mit einem Vorbenutzungsrecht verteidigt. Viele Jahre später – in der Praxis oftmals mehr als 10 bis 15 Jahre nach der Anmeldung des Streitpatents – ist dann nicht nur die frühere Kenntnis der durch das Streitpatent geschützten Erfindung vor dessen Zeitrang zu beweisen. Es ist auch die wirtschaftliche Umsetzung dieser Kenntnis entweder durch bereits erfolgte Benutzung (Produktherstellung / Nutzung eines Verfahrens) oder Vorbereitungshandlungen zur alsbaldigen ersthaften Benutzung zu beweisen. Der angegriffene Marktteilnehmer muss nachweisen, dass vor der Anmeldung des Streitpatents bereits ein schützenswerter Besitzstand geschaffen wurde.

Mit den vorzulegenden Urkunden und Zeugenbeweisen muss das Gericht zur zweifelsfreien Überzeugung gelangen, dass die Voraussetzungen des Vorbenutzungsrechts zum Zeitrang des Streitpatents vorlagen. Diese Beweisführung wird dadurch erschwert, dass Unterlagen (wie Lieferscheine und Rechnungsunterlagen) nach 5 bis 10 Jahren oftmals vernichtet werden. Hinzu kommt, dass elektronische Daten, insbesondere technische Unterlagen, im Zuge eines Entwicklungsprojektes nicht dokumentensicher archiviert werden. Somit lassen sich Dateien zum Nachweis der technischen Informationen im Unternehmen möglicherweise noch auffinden, deren Entstehungsdatum und Versionsstand zum Anmeldetag des Streitpatents aber nicht mehr zweifelsfrei nachvollziehen. Mitarbeiter, die als Zeugen aussagen könnten, sind nach solch langer Zeit auch oftmals nicht mehr verfügbar. Dies führt dazu, dass der Schutz durch ein Vorbenutzungsrecht eigentlich gerechtfertigt wäre, die Beweisführung jedoch scheitert.

Damit ist ein Scheitern einer auf das Vorbenutzungsrecht gestützten Verteidigungsstrategie gegen einen Angriff wegen Patentverletzung durch die strengen Anforderungen an die Beweisführung vorprogrammiert.

Die territoriale Beschränkung des Vorbenutzungsrechtes

Ein weiteres Problem stellt sich in internationaler Hinsicht bei einer Verteidigung gegen ein Patent im Ausland.

Patentverletzung

Copyright

Patent

SCHUTZ

Nach dem Territorialitätsprinzip gelten für nationale Patente die Gesetze des jeweiligen Landes. So verlangt das deutsche Patentgesetz nach § 12 PatG, dass die Benutzungsaufnahme der Erfindung bereits vor dem Zeitrang des entgegenstehenden Patents im Inland, d. h. in der Bundesrepublik Deutschland, erfolgt ist oder die für eine solche inländische Benutzung erforderlichen Veranstaltungen getroffen worden sind. Eine vorher im Ausland durchgeführte Produktentwicklung, bei der zeitlich nahezu parallel zum Patentinhaber dieselbe Idee in einem Entwicklungsprojekt umgesetzt wurde, reicht also nicht aus. Trotz des Grundsatzes des freien europäischen Warenverkehrs genügen Vorbenutzungshandlungen im EU-Ausland jedenfalls nicht (LG Düsseldorf, Urt. v. 09.08.2001 – Az. 4a O 592/99).

Eine solche territoriale Beschränkung des Vorbenutzungsrechtes sowie Besonderheiten der nationalen Gesetze sind für ein im Ausland agierendes deutsches Unternehmen kritisch.

Das Vorbenutzungsrecht in verschiedenen Ländern des Weltmarktes

Ein Vorbenutzungsrecht ist zwar in vielen nationalen Gesetzen vorgesehen, insbesondere in den patentrelevanten Ländern USA, China, Japan, Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien, Portugal, Österreich, der Schweiz und der Türkei. Es ist aber uneinheitlich ausgestaltet, sodass im internationalen Handel größte Vorsicht geboten ist. Grundsätzlich ist immer zumindest eine ernsthafte vorbereitende Tätigkeit in dem jeweiligen Land vor dem Zeitrang des Patents eines Dritten erforderlich. Eine Entwicklungstätigkeit in Deutschland zur Entwicklung und späteren weltweiten Vermarktung eines Produktes ist jedenfalls nicht ausreichend.

In den USA gibt es seit kurzem ein Vorbenutzungsrecht, das aber auf die Orte in den USA beschränkt ist, in denen eine vorherige Benutzung vor der Anmeldung des späteren Patents stattgefunden hat. Erschwerend kommt hinzu, dass die Vorbenutzung mindestens ein Jahr vor dem Zeitrang des störenden Patents eines Dritten tatsächlich in den USA stattgefunden haben muss. Dies ist bei dem praxisrelevanten Fall der sich zeitlich stark überlappenden Entwicklungstätigkeiten von Mitbewerbern besonders problematisch. Zudem ist das Vorbenutzungsrecht auf den tatsächlich benutzten Gegenstand eingeschränkt. Eine spätere Weiterentwicklung wird durch ein Vorbenutzungsrecht nicht mehr gedeckt. Der US-Markt ist dann verschlossen, wenn die eigene Entwicklung nicht rechtzeitig zum Patent angemeldet oder zumindest veröffentlicht wurde, bevor ein Mitbewerber für eine entsprechende technische Lösung ein eigenes Patent in den USA anmeldet.

In China ist eine spätere Ausdehnung der Geschäftstätigkeit z. B. durch Erhöhung der Produktionskapazität in China nicht durch das Vorbenutzungsrecht gedeckt. Eine solche Beschränkung findet sich auch in Russland und Vietnam. Auch in Schweden muss der generelle Charakter der ursprünglichen Benutzung beibehalten werden, sodass eine Änderung / Weiterentwicklung des Produkts und der Geschäftsstrategie verwehrt ist.

In Frankreich ist lediglich ein vollständiger Besitz der Erfindung, d. h. die Erkenntnis einer brauchbaren Lösung für ein technisches Problem, erforderlich. Diese Kenntnis muss allerdings bezogen auf das Land Frankreich nachgewiesen sein.

In Großbritannien ist das Vorbenutzungsrecht auf die frühere Handlung beschränkt. Eine spätere Ausweitung der Tätigkeit auf andere Produkte oder Verfahren, die das spätere Patent verletzen, ist nicht gestattet. Die Vorbenutzung muss ernsthaft und tatsächlich in Großbritannien erfolgt sein. Diese Vorschrift wird sehr eng ausgelegt, mit der Folge, dass die Verteidigungsstrategie basierend auf einem Vorbenutzungsrecht sehr riskant ist.

In Italien ist die besondere Regelung zu beachten, dass eine Vorbenutzung aktuell, zumindest innerhalb von 12 Monaten vor dem Zeitrang des späteren Patents eines Dritten in diesem Land stattgefunden haben muss.

Die Regelungen in Japan, Österreich, Portugal, der Schweiz, Spanien und der Türkei sind mit dem deutschen Recht vergleichbar. Auch hier sind gewerbliche Benutzungen in dem jeweiligen Land oder zumindest ernsthafte und konkrete Vorbereitungshandlungen hierzu vor dem Zeitrang des späteren Patents eines Dritten erforderlich.

Für das zukünftige EU-Gemeinschaftspatent ist zwar in Art. 5 (2) der EU-VO 1257/2012 festgelegt, dass Beschränkungen des Patentrechts in allen teilnehmenden Mitgliedsstaaten einheitlich sind. Auf eine EU-weite Regelung zum Vorbenutzungsrecht konnten sich die Mitgliedsstaaten aber nicht einigen. Es dürfte somit bei den nicht harmonisierten einzelnen nationalen Regelungen der Mitgliedsländer und der territorialen Beschränkung des Vorbenutzungsrechts auf das Land beschränkt bleiben, in dem die Vorbenutzung tatsächlich stattgefunden hat.

FAZIT

Um die Realisierung eigener Entwicklungsarbeit nicht durch Schutzrechte Dritter zu gefährden, ist es fahrlässig, auf ein mögliches Vorbenutzungsrecht zu vertrauen. Damit kann ein Angriff aus einem Patent in dem Land, in dem die eigenen Aktivitäten zur Produktrealisierung vorangetrieben wurden, vielleicht mit etwas Glück und guter Beweissicherung noch abgewehrt und die Herstellung und der Vertrieb in diesem Land sichergestellt werden. Der Zugang zum Weltmarkt wird durch die territoriale Beschränkung des Bestandsschutzes durch das Vorbenutzungsrecht und durch uneinheitliche nationale Regelungen verwehrt bleiben. Es ist daher unbedingt anzuraten, selbst frühzeitig mit einer eigenen aktiven Patentanmeldestrategie die Investition in eigene Produktentwicklungen abzusichern.

Tschüss **Papierablage!**

Studie zum Ersetzenden Scannen zeigt Unternehmern und Steuerberatern den Weg dorthin

Die Papierablage ist für viele mittelständische Betriebe immer noch ein notwendiges Übel. Jede Rechnung und jeden Brief über Jahre aufzubewahren, verursacht viel Arbeit und hohe Kosten: Auf 3,2 Mrd. Euro pro Jahr schätzt das Statistische Bundesamt bundesweit die Aufwendungen für das Aufbewahren von Papierrechnungen. Doch inzwischen zeichnen sich Alternativen ab: Wer bei den Prozessen rund um das Scannen der alltäglichen Rechnungsbelege definierte Regeln einhält, kann das Papier danach wegwerfen und somit die Verwaltung seines Betriebs deutlich vereinfachen.

Eine Studie des Instituts für Wirtschaftsrecht der Universität Kassel hat ergeben, dass digitale Kopien von Papierbelegen grundsätzlich ausreichen, um vor Gericht zu bestehen. Ulrich Schwenkert, vorsitzender Richter am Finanzgericht Berlin-Brandenburg und an der Studie beteiligt, wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass schließlich heute schon in Ämtern und Gerichten viel mit Belegkopien gearbeitet werde. Und ein Scan sei nichts anderes als eine elektronische Kopie. Vor dem Hintergrund dieser Studie kann also die Papierablage hoffentlich bald ganz eingestellt werden. Insbesondere für den Mittelstand dürfte das Ersetzende Scannen von Belegen künftig eine enorme Entlastung bei der Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen bedeuten.

Erleichterung im Büroalltag

Die Digitalisierung bietet aber noch mehr Vorteile als nur die Entlastung bei der Archivierung und Suche von Belegen. Unter anderem lässt sich dadurch die unternehmerische Steuerung des eigenen Betriebes erheblich erleichtern – auch in der Zusammenarbeit mit dem Steuerberater. Dieser kann mit Hilfe digitaler Plattformen viel schneller und einfacher als bisher auf die Daten des Unternehmens zugreifen und anstehende Aufgaben erledigen.

Unternehmer erhalten durch diese zeitnahe Buchführung eine bessere Übersicht über ihre Unternehmenskennzahlen und die damit verbundenen kaufmännischen Prozesse. Weil sich dadurch das generelle Insolvenzrisiko senken lässt, ist das auch für die Hausbank eine gute Nachricht. Betriebsintern bedeutet eine virtuelle Büroorganisation unter Einsatz von digitalen Belegen und entsprechenden Softwarelösungen zudem eine deutliche Arbeitserleichterung – und höhere Flexibilität, etwa weil auch von unterwegs auf manche Daten zugegriffen werden kann.

Rechtssicherheit bei der Digitalisierung

Um bei der Digitalisierung der Papierbelege auf der sicheren Seite zu sein, gilt es ein paar Regeln zu beachten. Auch wenn die digitale Kopie dem Papierbeleg grundsätzlich in nichts nachsteht, ist die Vor- und Nachbereitung wichtig: So muss die Frage nach der Echtheit des Scans zweifelsfrei beantwortet werden können. Dementsprechend erhöht ein sicherer Scan- und Ablageprozess den Beweiswert. Die Bundessteuerberaterkammer (BStBK) und der Deutsche Steuerberaterverband (DStV) haben dazu eine Muster-Verfahrensbeschreibung veröffentlicht. Sie bietet insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ein strukturiertes Verfahren an, das für sie umsetzbar und praktikabel ist.

In der Muster-Verfahrensdokumentation werden die einzelnen Verfahrensschritte der Bearbeitung der Papierbelege vom Posteingang über die Prüfung und Digitalisierung bis zur Archivierung beschrieben. Außerdem werden weitere Anforderungen formuliert, wie etwa die genaue Unterweisung der mit dem Scannen betrauten Mitarbeiter, die Festlegung der für das Scannen verwendeten Hard- und Software, die Zuständigkeiten für die einzelnen Verfahrensschritte und die Anforderungen für ein internes Kontrollsystem.

Unternehmer, die weiterhin im Wettbewerb bestehen oder den Betrieb für eine mögliche Nachfolge fit halten wollen, sollten sich diese neuen Möglichkeiten rund um das Ersetzende Scannen zusammen mit ihrem Steuerberater genauer anschauen. Denn wir sind zwar noch nicht beim papierlosen Büro angekommen, doch es ist ein gutes Stück näher gerückt.

Lars Mahling
Niederlassungsleiter
DATEV eG
Magdeburg

INFO

Informationen zum Ersetzenden Scannen und der Muster-Verfahrensdokumentation gibt es unter www.datev.de/ersetzendes-scannen.

Foto: DATEV eG

Autorenübersicht

anwälte . am dom
Dr. Moeskes . Rechtsanwälte

Domplatz 11, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 509636-0
Telefax 0391 509636-36

info@moeskes.de
www.moeskes.de

Autor: Dr. Michael Moeskes (S. 20 – 21)

BRINKMANN & PARTNER
Rechtsanwälte | Steuerberater | Insolvenzverwalter

BRINKMANN & PARTNER
Rechtsanwälte | Steuerberater |
Insolvenzverwalter

Otto-von-Guericke-Straße 50, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 534261-0
Telefax 0391 534261-16

magdeburg@brinkmann-partner.de
www.brinkmann-partner.de

Autoren: Jan-Philipp Koslowski,
Manuel Sack (S. 28 – 29)

DATEV eG

Zum Domfelsen 4, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 6298-0
Telefax 0391 6298297

magdeburg@datev.de
www.datev.de

Autor: Lars Mahling (S. 33)

Gliemer
Societät
Gliemer + Partner
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Societät Gliemer + Partner
Wirtschaftsprüfer Steuerberater

Hegelstraße 23, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 62872-0
Telefax 0391 62872-99

magdeburg@gliemer.de
www.gliemer-partner.de

Autorin: Nicole Held (S. 14 – 15)

www.service-seiten.com

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. 30 – 32)

GSP Steuerberatungsgesellschaft
Magdeburg GmbH

Hegelstraße 26, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 56857-0
Telefax 0391 56857-19

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

Autoren: Sabine Kramer (S. 16),
Knut Queitsch (S. 7)

Institut für Sanierungsberatung

Reilstraße 85, 06114 Halle (Saale)

Telefon 0345 239091-36
Telefax 0345 239091-37

info@sanierungskompetenz.com
www.sanierungskompetenz.com

Autorin: Sabine Wolff-Heinze (S. 24 – 25)

Intelligence Unit Consulting GmbH

Haeckelstraße 10, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 251908-30
Telefax 0391 251908-59

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

Autoren: Sven Schmidtmann,
Torben Seikowsky (S. 10 – 11)

Müller & Rautmann
Insolvenzverwaltung

Carl-Miller-Straße 6, 39112 Magdeburg

Telefon 0391 50660-30
Telefax 0391 50660-33

magdeburg@insoteam.de
www.insoteam.de

Autoren: Udo Müller,
Heiko Rautmann (S. 26 – 27)

Otto-von-Guericke Universität Magdeburg

Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

Telefon 0391 67-18811
Telefax 0391 67-11142

sebastian.eichfelder@ovgu.de
www.ovgu.de

Autoren: Prof. Dr. Sebastian Eichfelder,
Christoph Michler (S. 12 – 13)

PKF FASSELT SCHLAGE Partnerschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

Theodor-Heuss-Straße 2, 38122 Braunschweig

Telefon 0531 2403-0
Telefax 0531 2403-111

braunschweig@pkf-fasselt.de
www.pkf.de

Autor: Jens Düe (S. 18 – 19)

profil² personalmanagement GmbH

Wolfenbütteler Str. 13, 38102 Braunschweig

Telefon 0531 702201-90
Telefax 0531 702201-65

info@profilhochzwei.de
www.profilhochzwei.de

Autor: Florian Bernschneider (S. 17)

PricewaterhouseCoopers AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hegelstraße 4, 39104 Magdeburg

Telefon 0391 5372-164
Telefax 0391 5372-132

peter.nuretinoff@de.pwc.com
www.pwc.com

Autorin: Gaby Kutter (S. 8 – 9)

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

Klausenerstraße 24, 39112 Magdeburg

Telefon 0391 62862-60
Telefax 0391 62862-66

magdeburg@insolvenzverwaltungen.de
www.insolvenzverwaltungen.de

Autorin: Karina Schwarz (S. 22 – 23)

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. 18 – 19)

smartlaw

Sichern Sie jetzt Ihre Firma ab!

Maßgeschneiderte Verträge sowie andere Rechtsdokumente sicher und einfach selbst erstellen auf www.smartlaw.de

„Komplexe Sachverhalte gehören in die Hände erfahrener Rechtsanwälte. **Für Verträge, Vollmachten und viele andere Rechtsdokumente bietet SmartLaw die rechtssichere Alternative.“**

Sabine Feindura
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

10€ geschenkt*
SS2014

Bekannt aus SPIEGEL ONLINE ZEIT ONLINE FOCUS ONLINE Handelsblatt

*Gültig bis 31.03.2015. Einmalig einlösbar. Nicht mit weiteren Gutscheinen/Rabatten kombinierbar.
Dokumentenpreise zwischen 19,– und 69,– Euro. Kostenlose Hotline 0800 - 268 4 268 (keine Rechtsberatung).