



Start

E/D/E Newsletter für Junioren und Jungunternehmer

Ausgabe Juli 2008

Pflegezeitgesetz tritt in Kraft

Ab dem 01.07.2008 müssen sich Arbeitgeber neuen Herausforderungen im Betrieb stellen, da das im Rahmen der Pflegereform verabschiedete Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Änderungen im Arbeitsrecht mit sich bringt. So werden zwei verschiedene Freistellungsansprüche zur Pflege naher Angehöriger geschaffen: die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Arbeitstage) und die Pflegezeit (bis zu 6 Monate).

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Der Begriff der „nahen Angehörigen“ erfasst die Großeltern, Eltern und Pflegeeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft und Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder. Pflegebedürftig im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach dem § 14 und 15 SGB XI erfüllen (mind. Pflegestufe 1) bzw. in akut auftretenden Pflegesituationen voraussichtlich erfüllen.

Freistellungsanspruch bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 PflegeZG). Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

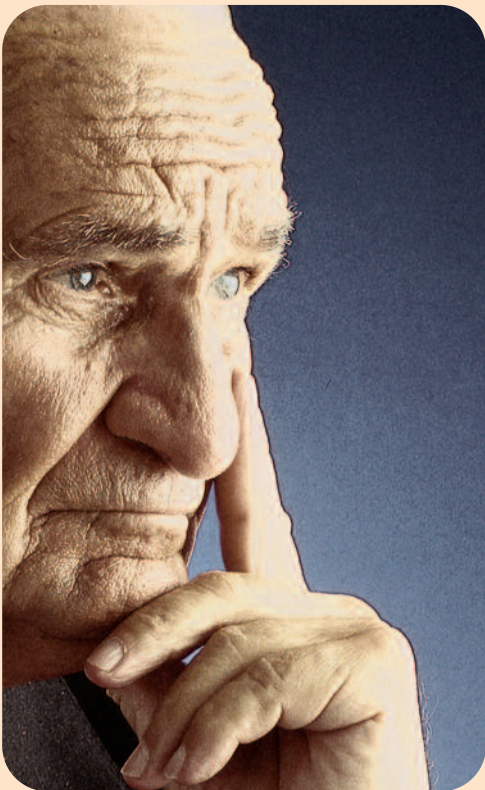


Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Freistellung vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist für diesen Zeitraum zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (beispielsweise § 616 BGB) oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt. In den meisten Manteltarifverträgen der Verbundgruppen sind Regelungen enthalten, die eine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung in diesen Fällen ausschließen.

Pflegezeit

Daneben können Beschäftigte auch eine sogenannte Pflegezeit in Anspruch nehmen. Sie dient dazu, einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Beschäftigten haben in diesem Fall einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal 6 Monate; dieser Anspruch besteht allerdings nicht gegenüber Arbeitgebern mit i. d. R. 15 oder weniger Beschäftigten!



Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

Wie bei der Elternzeit muss dem Arbeitgeber die Pflegezeit vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Im Gegensatz zur Elternzeit hat dies nicht 7 Wochen, sondern spätestens 10 Tage vor Beginn zu erfolgen. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welchen Zeitraum und welchen Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate (Höchstdauer). Nimmt der Beschäftigte zunächst einen kürzeren Zeitraum in Anspruch, kann er die Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich (Todesfall) oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Dem Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich durch den Beschäftigten Nachricht zu geben. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Besonderer Kündigungsschutz

Sowohl für den Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung als auch für den Fall der Pflegezeit sieht das Gesetz einen besonderen Kündigungsschutz vor. Wie bei der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nicht kündigen.

Der Kündigungsschutz gilt auch für Beschäftigte, die ansonsten keinen Kündigungsschutz hätten, z. B. weil die Wartezeit bis zum Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes noch nicht vorüber ist oder aus anderen Gründen der allgemeine Kündigungsschutz nicht greifen würde. Ausnahmsweise kann eine Kündigung in besonderen Fällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde für zulässig erklärt werden.



Offene Fragen

Das Gesetz lässt zahlreiche Fragen offen. So ist z. B. ungeklärt, ob der Beschäftigte mehrmals im Jahr bis zu 10 Arbeitstagen der Arbeit fernbleiben kann, wenn akute Pflegesituationen auftreten. Offen ist auch, ob sich Pflegezeiten addieren, wenn zwei Pflegebedürftige nahe Angehörige zeitgleich gepflegt werden; daneben ergeben sich noch eine Reihe weiterer Fragen, die der Gesetzgeber oder ggf. die Rechtsprechung klären muss.

Fraglich ist auch, inwieweit die Pflegezeit Einfluss auf den gesetzlichen Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz hat. Es muss davon ausgegangen werden, dass der gesetzliche bzw. tarifliche Urlaubsanspruch unabhängig von einer Inanspruchnahme einer Pflegezeit bestehen bleibt, so dass der Rest jedenfalls bis zum Jahresende genommen werden kann.



Der Gesetzentwurf zum Pflegezeitgesetz geht davon aus, dass es pro Jahr ca. 200.000 kurzfristige Freistellungen geben wird. Zur Zeit gibt es ca. 1,45 Mio. Pflegebedürftige, die ambulant versorgt werden. Davon werden ca. 980.000 Pflegebedürftige allein durch die Angehörigen versorgt. Damit wird deutlich, wie groß die Anzahl der möglichen und potenziellen Nutzer des Pflegezeitgesetzes sein kann. Da der Anspruch auf kurzfristige Arbeitsverhinderung alle Betriebe betrifft, ist dies ein Thema für alle Betriebsgrößen, während die Pflegezeit nur für Betriebe mit mehr als i. d. R. 15 Beschäftigten gilt.

Quelle: www.zgv-online.de

„Wohnriester“ abschließend beraten

Berlin, 20.06.2008: Der Finanzausschuss des Bundestages hat die geplanten Verbesserungen bei der Einbeziehung der selbstgenutzten Wohnimmobilie in das Riester-Vorsorgesparen („Wohnriester“) abschließend beraten und befürwortet. Dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Eigenheimrentengesetz stimmten die Abgeordneten in geänderter Fassung zu. Der Bundestag will das Gesetz am kommenden Freitag in zweiter und dritter Lesung verabschieden.

Der ZGV begrüßt, dass künftig auch diese Art der Altersvorsorge in der staatlichen Förderung anderen Vorsorgearten gleichgestellt wird. Seit der Entscheidung über den Wegfall der Eigenheimzulage hatte der Verband sich für das „Wohn-Riester“ eingesetzt.

Das Gesetz soll rückwirkend zum 1. Januar 2008 ermöglichen, mithilfe der durch staatliche Zulagen geförderten Altersvorsorge („Riester-Rente“) ein Haus zu bauen oder eine Wohnung zu kaufen, um dadurch im Alter mietfrei wohnen zu können. Wie bei anderen Riester-Anlageformen ist auch hier geplant, dass die Beiträge in der Ansparphase steuerfrei sind, die Auszahlungen im Alter aber besteuert werden. Diese so genannte „nachgelagerte Besteuerung“ bringt zwar eine gewisse Komplexität mit sich, bleibt aber in der Systematik des Riester-Vorsorgesparens.

Der Wohnriester-Sparer kann wählen, ob er gleich zu Beginn der Auszahlungsphase 70 Prozent seiner Steuerschuld begleichen will. Wird die Eigennutzung der Wohnung innerhalb der ersten zehn Jahre nach Beginn der Auszahlungsphase aufgegeben, muss für die restlichen 30 Prozent der eineinhalbfache Betrag für die Besteuerung zugrunde gelegt werden. Im ursprünglichen Entwurf war noch der doppelte Betrag vorgesehen gewesen.



Durch diese „Strafsteuer“ soll einem Missbrauch vorgebeugt werden, indem jemand Vorteile daraus zieht, dass er einen Großteil der Steuerschuld beglichen hat und anschließend die Wohnung anders nutzt, als es durch die Förderung beabsichtigt war.

Der Wohnriester-Sparer hat zudem die Möglichkeit, sein angespartes Kapital im Alter entweder komplett oder bis zu 75 Prozent für Wohnungszwecke einzusetzen und sich das verbleibende Kapital als Rente auszahlen zu lassen. Die 75-Prozent-Grenze soll verhindern, dass Mini-Renten gezahlt werden müssen.

Den so genannten Berufseinsteiger-Bonus von 100 Euro für unter 25-Jährige, die einen Riester-Vertrag abschließen, verdoppelte der Ausschuss auf 200 Euro. Die Wohnungsbauprämie für Bausparverträge soll für Wohnriester-Sparer, die den Vertrag vor dem 25. Lebensjahr abgeschlossen haben, auch dann gezahlt werden, wenn sie ihr Bausparguthaben nicht für die Anschaffung einer Wohnung verwenden. Diese Ausnahmeregelung soll allerdings nur einmal im Leben in Anspruch genommen werden können.

Klargestellt wird ferner, dass die Anbieter von Riester-Produkten ihren Kunden einen einheitlichen Effektivzins nennen müssen, um ihnen so den Vergleich verschiedener Finanzierungswege zu erleichtern.

Quelle: www.zgv-online.de

Pfändungsschutz der Altersvorsorge Selbstständiger

Wer als Arbeitnehmer Ansprüche aus einer gesetzlichen oder betrieblichen Rentenversicherung erworben hat, genießt für diese Ansprüche und Einnahmen gesetzlichen Pfändungsschutz. Wer jedoch als Selbstständiger der Vollstreckung in sein Privatvermögen ausgesetzt ist, sei es auf Grund der Insolvenz der Firma oder durch private Gläubiger, musste bislang fürchten, dass auch sämtliche Mittel zur Alterssicherung gepfändet und liquidiert werden.

Eine solche Ungleichstellung hielt die Bundesregierung für ungerechtfertigt und hat deshalb das Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge Selbstständiger verabschiedet, das seit dem 31. März 2007 in Kraft ist.

Geschützt vor einem unbegrenzten Zugriff werden zunächst die häufigsten Altersvorsorgeformen wie Lebensversicherung und private Rentenversicherung. Das Gesetz lässt in seiner offenen Formulierung jedoch auch andere Formen der Altersvorsorge zu.

Der Pfändungsschutz greift sogar doppelt: Nicht nur die nach Eintritt des Versicherungsfalls zu zahlenden Renten sind geschützt, sondern auch das anzusparende Vorsorgekapital wird dem Pfändungsschutz unterstellt, damit Selbstständige überhaupt die Möglichkeit zum Aufbau einer solchen Alterssicherung haben.

Das Gesetz sieht vor, eine Gesamtsumme von bis zu 238.000 Euro (abhängig vom Alter) als unpfändbar zu erklären. Allerdings ist nur solches Vorsorgevermögen geschützt, das unwiderruflich in die Altersvorsorge eingezahlt worden ist. Die Leistungen aus dem angesparten Kapital dürfen nicht vor dem 60. Geburtstag als lebenslange Rente in Anspruch genommen werden. Als Ausnahme gilt der Eintritt der Berufsunfähigkeit. Auch Hinterbliebene werden in den Schutzzumfang einbezogen.



Darüber hinaus hat der Versicherungsnehmer unwiderruflich darauf zu verzichten, über seine Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag zu verfügen. Außer für den Todesfall darf kein Kapitalwahlrecht vereinbart werden. Damit soll gewährleistet werden, dass nicht etwa Vermögenswerte missbräuchlich in einer vermeintlichen Altersvorsorge eingebracht werden, um sie einer Vollstreckung zu entziehen.

Quelle: www.zgv-online.de

TQS – Welche Zugeständnisse können Verkäufer machen?

Im letzten Newsletter haben wir bereits das Thema Preisverhandlungen eingeführt. Wegen der Wichtigkeit und Häufigkeit der Rabattforderungen der Kunden möchten ich Ihnen heute einige Strategien an die Hand geben, die Sie einsetzen können, wenn Sie nicht umhin kommen, Zugeständnisse zu machen:

Mehr Leistung

In einigen Branchen ist es besser, ein Mehr an Leistung als einen Preisnachlass anzubieten. Ein einfaches Beispiel dafür ist eine Freiauslieferung, wenn sie nicht schon im Erstante stand, oder eine frühere Lieferung, wenn das für den Kunden einen Nutzen darstellt. Verlängerte Garantien sowie alle anderen zusätzlichen Leistungen, die einen wirklichen Wert für den Kunden darstellen, gehören ebenfalls dazu. Im Prinzip hat die zusätzliche Leistung den gleichen Effekt wie ein Naturalrabatt.

Naturalrabatte

Warum ist es besser, bei einem Auftrag über 10 Flugzeuge eins gratis dazugeben, als 10 Prozent Nachlass zu gewähren? Zum einen profitiert man als Verkäufer logischerweise vom Unterschied zwischen Einkaufs- und Verkaufspreis, und zum anderen hat man den Vorteil, dass der ursprüngliche Preis erhalten bleibt. Und das kann bei weiteren Aufträgen mit höheren Stückzahlen durchaus sehr vorteilhaft sein!

Längere Zahlungsziele

Längere Zahlungsziele sind sinnvoll, wenn sie nicht ohnehin schon zu lang sind. Es gab vor einiger Zeit eine Untersuchung, in der festgestellt wurde, dass ca. 40 Prozent aller Insolvenzen nicht aufgrund mangelnden Gewinns entstehen, sondern wegen schlechter Liquidität. Unternehmen verdursten auf dem Weg zum Geldeingang.

Jahresbonus

Bei Erreichen einer bestimmten Menge dem Kunden einen Bonus zu gewähren ist sicher eine gute Methode, wenn sichergestellt ist, dass das gesetzte Ziel realistisch erreichbar ist. Der Jahresbonus ist in jedem Fall empfehlenswerter als Sonderkonditionen, die aufgrund zu erwartender Abnahmemengen bereits im Vorfeld gegeben werden, da der Kunde oft schwer zu bewegen ist, bei Nichterreichen der Vorgabe die Differenz zurückzuzahlen.

Skonto

Wenn ein Skonto gegen ein kürzeres Zahlungsziel gewährt wird, ist das sicher besser, als einfach nur zwei Prozent Nachlass zu geben.



Beispiele für mögliche Gegenleistungen des Kunden

Wenn der Kunde in der Lage ist, durch Zusammenfassen von Mengen und zusätzliche Bedarfsfälle ein größeres Auftragsvolumen zu platzieren, so wäre das sicher eine gute Gegenleistung für den Verkäufer.

Längere Verpflichtung

Wenn es in Ihrer Branche praktikabel ist, mit Rahmenverträgen zu arbeiten, dann kann eine Gegenleistung des Kunden darin bestehen, sich länger an Sie zu binden, also z. B. statt 12 Monate dann 18 Monate.

Kürzere Zahlungsziele

Wie bereits beim Thema Skonto erwähnt, sind kürzere Zahlungsziele ganz sicher eine sinnvolle Gegenleistung, die dem eigenen Unternehmen gut tun.

Selbstabholung

Wenn Selbstabholung in Ihrer Branche vorstellbar ist, wäre es eine weitere sinnvolle Gegenleistung, wenn der Kunde seine Ware selbst bei Ihnen abholt.

Weitere Möglichkeiten:

- Kauf von zusätzlichen Leistungen oder Verbrauchsmaterialien:
Dieser Bereich ist genau so zu handhaben wie ein größeres Auftragsvolumen.

- Lockerung der technischen Bestimmungen bzw. Änderung der Garantiebedingungen:
Es kann durchaus das Ziel einer Preisverhandlung sein, den Kunden mit vergünstigten Konditionen dazu zu bewegen, bei technischen Bestimmungen und Garantiebedingungen etwas weniger streng zu sein, gerade was Vertragsstrafen und ähnliche Dinge angeht.

- Späterer Liefer- oder Leistungstermin:
Wenn das für den Kunden akzeptabel ist und Sie wissen, dass Sie im Moment gut ausgelastet sind, aber in acht Wochen etwas Luft haben, kann dieser Vorschlag sicher sinnvoll sein.

- Kundensonderaktionen:
Damit ist z. B. eine aktive Referenztätigkeit des Kunden gemeint. Wenn der Kunde Bereitschaft zeigt, für weitere Interessenten als Referenz zur Verfügung zu stehen, kann das durchaus einen Nachlass begründen.



Ulrich Dietze
TQS Total Quality Selling

Ulrich Dietze

Ulrich Dietze (Mettmann) ist Gründer und Geschäftsführer der Deutschen Vertriebsberatung und Experte für die Optimierung von Vertriebsprozessen. Er ist Erfinder der Vertriebsmethodik TQS – Total Quality Selling und vertritt die These, dass Unternehmen, die den Vertrieb genauso brillant beherrschen wie die eigentliche Kernkompetenz, branchenüberdurchschnittlich wachsen – unabhängig von der aktuellen Konjunktursituation. Seine Vorträge und Seminare zu diesem Thema begeistern durch seine inspirierende Vortragsweise, aber vor allem wegen der sofortigen Umsetzbarkeit seiner Inhalte und Thesen.



Rechtskurve

(zusammengestellt von Rechtsanwalt
Urs Bleuel, Syndikusanwalt im E/D/E)

Kündigung bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit

In den meisten deutschen Unternehmen ist es wohl eher normal, dass die Belegschaft Überstunden macht. So wird sich wohl auch kein Beschäftigter sträuben, wenn er durch die Einbringung einer besonderen Arbeitskraft bzw. eines überdurchschnittlichen Engagements seinem Unternehmen bei der Abarbeitung von außerordentlichen Auftragslagen oder der Lösung von anspruchsvollen Herausforderungen einen gewissen Teil seiner eigentlichen Freizeit zukommen lässt. Immerhin dient dies dem gemeinsamen Erfolg, an dem letztendlich auch wieder der Angestellte teilnehmen wird. Dabei muss aber immer gewährleistet bleiben, dass der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgesetze einhält. Es stellt sich mitunter aber grundsätzlich die Frage, wie die Parteien in Grenzsituationen miteinander umzugehen haben. Über eine solche hatte das genannte Landesarbeitsgericht vor einiger Zeit zu entscheiden.

Der klagende Arbeitnehmer war bei der beklagten Arbeitgeberin im Außendienst beschäftigt. Hierbei erledigte er Werkaufträge im Rahmen sog. „Einsätze“. So schickte ihn sein Geschäftsführer nach Durchführung eines solchen „Einsatzes“ eines Tages bereits um 12.15 h in den Feierabend, da zunächst keine weitere Arbeit anstand. Der Arbeitnehmer sollte jedoch über sein Firmenhandy erreichbar bleiben. Um 13.35 h verließ er das Firmengelände. Um 16.30 h meldete er sich bei seinem Chef, da er eine Nachricht auf seiner Mailbox vorfand. Man hatte versucht, ihn zu erreichen, da er einen spontanen Einsatz hätte durchführen sollen. Diesen Einsatz konnte die Klägerin ihrem Kunden gegenüber am Ende dann auch nicht leisten. Als der Kläger dann am nächsten Tag noch einen Auftrag direkt ablehnte, kündigte ihn seine Arbeitgeberin noch am gleichen Tage fristlos. Hiergegen wandte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage.

Der Kläger trug vor, dass er am ersten Tag keinen Anruf seitens der Beklagten erhalten habe. Offensichtlich habe er sich zu diesem Zeitpunkt in einem Funkloch befunden. Ferner berief er sich darauf, dass er am Folgetage bereits 8,5 Stunden gearbeitet habe und der abgelehnte Auftrag hier zu einer Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden pro Tag geführt hätte. Die Beklagte verwies darauf, dass der Kläger nachweisbar um 15.47 h sein Handy abgehört und so über 50 min. mit einem Rückruf gewartet habe. Dadurch sei ihr ein lukrativer Auftrag entgangen. Hinsichtlich des zweiten Tages war sie der Ansicht, die Höchstarbeitszeit wäre in der Summe des Tages durch eine potenzielle Annahme des weiteren Einsatzes nicht überschritten worden.

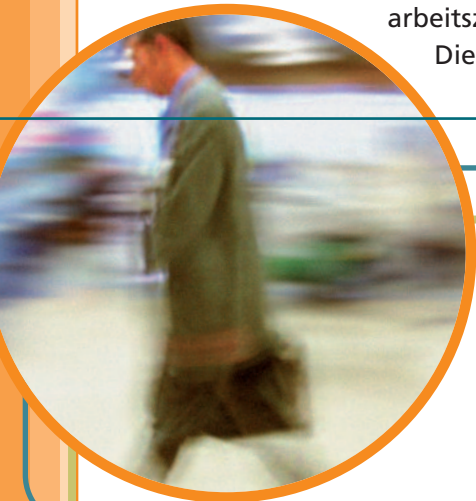


Beide Gerichtsstufen und so auch das LAG als Berufungsinstanz gaben jedoch dem Kläger Recht. Dabei stellen die Landesrichter im Ergebnis klar, dass eine Kündigung wegen Ablehnung der verlangten Überschreitung der Maximalarbeitszeit grundsätzlich ausscheidet. Hier sei ggf. auch eine rechtswidrige Anweisung von Pausennahmen mit zu berücksichtigen.

Die Richter stellten fest, dass die Tatsachendarstellung zu Lasten der Arbeitgeberin gehen würde. So sei das Funkloch z. B. nicht von ihr widerlegt worden. Für eine Kündigung wegen verspätetem Rückruf nach Abhören der Mailbox stellte das LAG zudem lediglich eine ordentliche Kündigung zur Disposition. Eine außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung sei hier jedenfalls als grundsätzlich härtestes Mittel auszuschließen und damit unwirksam gewesen.

Im Weiteren konnte die Arbeitgeberin auch nicht ausreichend darstellen, dass die Höchst-arbeitszeit am zweiten Tage tatsächlich eingehalten worden wäre.

Die Arbeitgeberin unterlag mithin in voller Linie vor beiden Instanzen.



Arbeitgeber sollten sich zunächst mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes vertraut machen.

Vor allem, wenn aufbauend auf den gesetzlichen Regeln möglicherweise auch noch behördliche Ermittlungen gegen den Arbeitgeber angestrengt werden, bleiben ihm häufig nur wenige Verteidigungsmittel. Dies muss unbedingt vermieden werden, vor allem unter dem Aspekt, dass neben den arbeitsrechtlichen Grundsatzfragen Verstöße als Ordnungswidrigkeiten und im schlimmsten Falle auch Straftaten gegen die Unternehmer geahndet werden können.

Regeln Sie im Zuge dessen in Ihrem Betrieb die Arbeits- und

Pausenzeiten und sorgen Sie für eine ordentliche Dokumentation, vor allem wenn Sie Außendienstler beschäftigen. Nur so vermeiden Sie letztendlich eine Angreifbarkeit von außen gegen Ihre Person.

Näheres: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.05.2007 (AZ 6 Sa 53/07)

Rechtsmissbräuchliche Amtsniederlegung durch Geschäftsführer

Die Übernahme eines Geschäftsführeramtes in einer GmbH ist mit einer großen Verantwortung und im Rahmen des geltenden Rechts der Kapitalgesellschaften auch mit einer weit reichenden persönlichen Haftungsgefahr verbunden. So kann es trotz aller Leichtigkeit einer Amtsübernahme in bestimmten Situationen recht schwer sein, dieses Amt wieder niederzulegen, um ggf. eine Eigenhaftung zu begrenzen oder zu verhindern.

Im vorliegenden Fall hatte das entscheidende Oberlandesgericht im weiteren Beschwerdeverfahren über den Antrag einer Geschäftsführerin auf Eintragung ihrer Amtsniederlegung im Handelsregister zu entscheiden. Die Beschwerdeführerin war als einzige Geschäftsführerin im Handelsregister eingetragen und besaß zudem knapp 75 % der Gesellschaftsanteile.

Knapp drei Wochen vor dem Antrag auf Eintragung hatte eine Gläubigerin der GmbH einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt. Dies veranlasste die Geschäftsführerin, zu besagter Zeit ihr Amt niederzulegen und mit gleichem Datum einen entsprechenden Antrag per notarieller Anmeldung zu stellen.



Sowohl das Landgericht als auch das Oberlandesgericht lehnten den Antrag jedoch ab. Die obersten Landesrichter betonten zunächst zwar, dass es prinzipiell keines objektiv wichtigen Grundes bedürfe für eine Amtsniederlegung.

Insoweit bestünden hierbei auch keine besonderen Anforderungen.

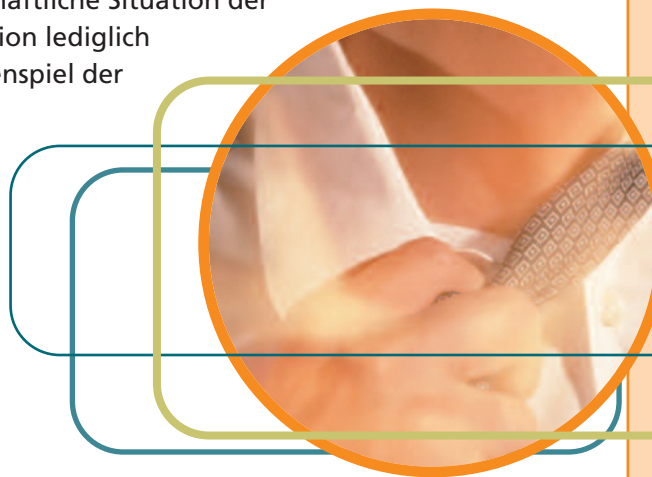
Die Amtsniederlegung dürfe jedoch nicht zu einem Rechtsmissbrauch führen. Ein solcher sei vor allem dann anzunehmen, wenn es dem niederlegenden Geschäftsführer gerade darum gehe, die Handlungsfähigkeit seiner Gesellschaft gezielt herbei zu führen und unter Ausnutzung seiner Gesellschafterstellung auch in Zukunft aufrechtzuerhalten.

Das subjektive Element wurde hier bereits durch die besondere Situation unterstellt. Der Rechtsverkehr verlange, dass die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft erhalten bleibt. Dies resultiere aus der übernommenen Verantwortung des Geschäftsführers für die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft. Besonders geprägt muss eine solche Fallkonstellation lediglich dadurch sein, dass sich ein Rechtsmissbrauch aus dem Zusammenspiel der Machtstellung als Geschäftsführer und Gesellschafter ergibt.

So wäre die Beschwerdeführerin verpflichtet gewesen, vor einer Amtsniederlegung sicherzustellen, dass ein neuer Geschäftsführer bestellt wird bzw. die Gesellschafterstellung so verändert wird, dass problemlos ein neuer Geschäftsführer durch Dritte bestellt werden kann.

Das Gericht betont im Besonderen, dass allein der Verweis auf die Bestellung eines sog. „gerichtlichen Notgeschäftsführers“ fehl geht, da ein solches Verfahren gerade dann ausscheidet, wenn die „Notsituation“ bewusst geschaffen wird.

Am Ende ließ das Oberlandesgericht dann noch offen, ob ein Geschäftsführer nach einer erklärten Amtsniederlegung, die zwingend vor einem Antrag zu Gericht erklärt werden muss, überhaupt (noch) antragsbefugt sein kann.



Im Ergebnis zeigt diese Entscheidung wieder einmal, dass die Übernahme eines Geschäftsführeramtes keine Lustreise ist. In der Rechtskurve wurden mehrfach Urteile zitiert, die sich mit der besonderen Verantwortung dieser Rolle beschäftigen. Es ist dringend erforderlich, dass sich vor allem junge Kaufleute, denen möglicherweise noch die Erfahrung fehlt, intensiv mit diesem Amt auseinandersetzen und sich ausreichend über die Pflichten, die damit verbunden sind, informieren.

Nur der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch erwähnt, dass das OLG auch darauf hingewiesen hat, dass selbst das „Zusammenspiel“ mehrerer Personen mit Gesellschaftsmacht zu einem gleichen Ergebnis wie im zitierten Urteil führen kann.

Näheres: OLG Köln, Beschluss vom 01.02.2008 (AZ 2 Wx 3/08)

Rechtmäßigkeit eines Fahrtenbuches trotz „kleinerer Mängel“

Soweit Unternehmer gegenüber dem Finanzamt die Nutzung eines Dienstwagens zu privaten Zwecken darstellen wollen, stehen ihnen zwei Möglichkeiten zur Auswahl: Die sog. „1%-Regelung“ als Pauschalversteuerung oder die „Fahrtenbuchmethode“, die letztendlich zu einer exakten Abgrenzung der Privat- gegenüber den Dienstfahrten führt. Häufig wählen die Unternehmer die zweite Variante, da die Pauschalversteuerung angesichts eines hohen Anteils an eigenen Dienstfahrten zu einer zu hohen Steuerbelastung im Einzelfall führen würde.



In der Abwicklung mit den Steuerbehörden entsteht dann aber immer wieder Streit mit den Betriebsprüfern über das ordnungsgemäße Führen des Fahrtenbuches, da der Begriff des „ordnungsgemäßen Fahrtenbuches“ gesetzlich nicht näher bestimmt ist.

So hatte sich der Bundesfinanzhof als höchste deutsche Instanz der Finanzgerichtsbarkeit kürzlich wieder mit dieser Thematik zu beschäftigen. Das beklagte Finanzamt bemängelte bei einer Prüfung über einen Zeitraum von vier Jahren im unternehmerischen Fahrtenbuch zunächst, dass für eine Fahrt zwar eine Tankrechnung vorlag, diese Fahrt jedoch selbst nicht aufgezeichnet war. Ferner wurden Kilometerabweichungen zwischen den Angaben auf diversen Werkstattrechnungen und den Einträgen im Fahrtenbuch festgestellt. Die Behörde hielt das Fahrtenbuch daraufhin für nicht ordnungsgemäß. Hiergegen wandte sich der Unternehmer mit einer Klage zur Finanzgerichtsbarkeit und bekam am Ende auch Recht.

Der BFH stellte zunächst klar, dass die Aufzeichnungen in einem Fahrtenbuch eine hinreichende Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeiten bieten müssten.

Ihre materielle Richtigkeit muss mit vertretbarem Aufwand überprüfbar sein. Unregelmäßigkeiten können die materielle Richtigkeit der Kilometerangaben in Frage stellen. Kleine Mängel aber sollten

nicht zu einer Verwerfung führen, wenn die Angaben insgesamt plausibel seien. Das Gericht zog hier einen bewussten Vergleich zur allgemeinen Buchhaltung. Es muss jedoch immer gewährleistet sein, dass trotz der Mängel ein Nachweis des Privatanteils an der Gesamtfahrleistung des Dienstwagens möglich bleibt.

Der BFH schloss sich der Meinung des Finanzgerichtes aus der 1. Instanz an. Die Abweichung zu einer Tankrechnung sei noch verhältnismäßig. Zudem würden Kilometerangaben in Werkstattrechnungen häufig ungenau sein. Eine Abweichung zu den Angaben im Fahrtenbuch habe daher allenfalls Indizwirkung. Das oberste Finanzgericht stellte überdies klar, dass der Steuerpflichtige nicht verpflichtet sei, immer die in einem

Routenplaner kürzeste Strecke zu wählen und bei Abweichungen einen besonderen Aufzeichnungsaufwand zu betreiben.

Am Ende kann mit einer gewissen Erleichterung zur Kenntnis genommen werden, dass die Rechtsprechung der Ablehnungspraxis der Finanzbehörden im Bereich der Fahrtenbuchkontrolle gewisse Grenzen setzt. Trotzdem zeigt auch diese Entscheidung wieder, wie schwierig es bei der Privatnutzung von Dienstwagen sein kann, die Abgrenzung der geschäftlichen von der privaten Nutzung durchzuführen. Betroffene Unternehmen sollten daher bei der Führung ihrer Fahrtenbücher entsprechende Sorgfalt an den Tag legen und, soweit vereinbart, auch ihre Angestellten zu einer ordentlichen Aufzeichnung verpflichten.

Näheres: BFH, Urteil vom 10.04.2008 (AZ VI R 38/06)



Maßgeschneiderte Steigtechnik

94 Seiten Sonderkonstruktionen aus Günzburg

Steigtechnik nach Maß: Der Qualitätshersteller Günzburger Steigtechnik GmbH hat jetzt eine komplett neue Version des Kataloges für Sonderkonstruktionen herausgebracht. Das 94-seitige Kompendium präsentiert maßgeschneiderte Steigtechniklösungen für die unterschiedlichsten Anwendungsbereiche wie Nutzfahrzeuge, Schienenfahrzeuge, Luftfahrt, Industrieanlagen, Außenanlagen und Gebäude. Der neue Sonderbau-Katalog (Nr. 4) kann unter Telefon 0 82 21 / 36 16 – 01 oder per E-Mail unter steigtechnik@steigtechnik.de kostenfrei angefordert werden.

„Wir haben den Katalog komplett überarbeitet und völlig neu aufgebaut. Die Gliederung richtet sich nicht mehr wie bisher nach unseren Produktgruppen, sondern ausschließlich nach den unterschiedlichen Anwendungsbereichen. Somit ist der neue Sonderbau-Katalog so kundenfreundlich wie nie zuvor“, erklärt Ferdinand Munk, Geschäftsführer der Günzburger Steigtechnik GmbH.

Anwender profitieren von der besonders übersichtlichen Darstellung der unterschiedlichsten Produkte und Einsatzzwecke. Egal, ob elektrisch verstellbare Arbeitsbühne für die Wartung von Lkw und Bussen, fahr- und höhenverstellbare Tankwagenleiter mit Arbeitsplattform, oder mehrteilige Flugzeugdockanlage: Der Betrachter wird von großen Bildern mit kurzer Beschreibung angesprochen. „Man sieht mit einem Blick, was alles machbar ist. So findet wirklich jeder schnell die für ihn passende Steigtechniklösung“, verspricht Munk.

Für die Günzburger Steigtechnik GmbH, die bereits im Standard-Lieferprogramm über 1.500 Produkte anbietet, sind die Sonderkonstruktionen „ein absolutes Wachstumssegment mit einer ungeheuren Dynamik“, wie Munk erklärt. Der Sonderbau macht bereits ein Drittel des Jahresumsatzes aus, Tendenz steigend.

*Für jede Zielgruppe die maßgeschneiderte Lösung: Die neue Ausgabe des Kataloges „Sonderkonstruktionen“ der Günzburger Steigtechnik GmbH zeigt auf 94 Seiten Steigtechnikanwendungen für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche wie Nutz- und Schienenfahrzeuge, Industrieanlagen, Luftfahrt, Außenanlagen und Gebäude.
Foto: Günzburger Steigtechnik*



mit Grips!

Steigtechnik

**GÜNZBURGER
STEIGTECHNIK**

**Sonder-
Konstruktionen
Nr. 4**

Wir machen es gerne!

Im Trend: Arbeitsbühnen mit motorischen Antrieben

www.steigtechnik.de



Über die Günzburger Steigtechnik GmbH

Die Günzburger Steigtechnik GmbH zählt zu den bedeutendsten Anbietern von Steigtechnik aller Art. Produkte der Günzburger Steigtechnik sind zum einen Leitern für den gewerblichen und privaten Gebrauch, aber auch alle Arten von Roll- oder Klappgerüsten sowie Podeste und Sonderkonstruktionen für industrielle Anwendungen. Auf alle Produkte, die ausnahmslos im Werk in Günzburg gefertigt werden, gibt die Günzburger Steigtechnik eine Qualitätsgarantie von 15 Jahren.

Das Unternehmen wurde in der Vergangenheit bereits mehrfach für seine Innovationen ausgezeichnet, zuletzt im Herbst 2006 als einziges Unternehmen aus Deutschland mit dem „International Star Award for Quality“. Die Günzburger Steigtechnik GmbH realisierte zuletzt (2007) einen Jahresumsatz von knapp 24 Millionen Euro, was einen neuen Rekord in der über 100-jährigen Firmengeschichte darstellte. Das Unternehmen beschäftigt am Firmensitz in Günzburg ca. 175 Mitarbeiter und befindet sich derzeit voll auf Wachstumskurs. Bis zum Jahr 2009 investiert die Günzburger Steigtechnik insgesamt 4,8 Millionen Euro in den Standort Günzburg. Zum Jahresende 2007 nahm das Unternehmen eine 4000 Quadratmeter große neue Produktionshalle in Betrieb.

Ihre Rückfragen beantworten gern:

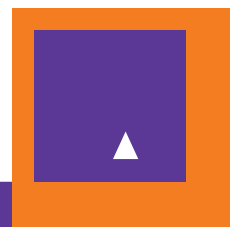
Bettina Sauter
Günzburger Steigtechnik GmbH

Rudolf-Diesel-Str. 23
89312 Günzburg

Tel.: 0 82 21/36 16-01
Fax: 0 82 21/36 16-83
E-Mail: sauter@steigtechnik.de

Ingo Jensen
Redaktionsdienst Jensen media
Jensen & Hösch GmbH
Hemmerlestr. 4
87700 Memmingen

Tel.: 0 83 31/9 91 88-0
Fax: 0 83 31/9 91 88-80
E-Mail: info@jensen-media.de



Neue Junioren Mitglieder

Ina Leicher und Andreas Cieszynski von der Firma J.H. Lerch + Co. GmbH in Hannover haben sich aktuell als Mitglieder bei den Junioren angemeldet. Wir heißen die beiden Herzlich Willkommen und freuen uns darauf, sie bei einem der nächsten Treffen persönlich kennenzulernen.

Herzlich Willkommen!



Geburtstage im August

- 7. August** **Stefan Sohlmann,**
Heribert Sohlmann GmbH in Emsdetten
s.sohlmann@sohlmann.de
- 21. August** **Stephan Lichtenstein,**
Leitermann GmbH & Co. in Göpfersdorf
stephan.lichtenstein@leitermann.de
- 24. August** **Rainer Schaucher,**
Schaucher und K.R. Schaucher GbR in Buchbach
Rainer@Schaucher.de
- 24. August** **Christopher Schaus,**
WEMAG A.Ruland GmbH & Co. KG in Fulda
c.schaus@wemag.de
- 30. August** **Christof Bareiss,**
Christof Bareiss in Kitzingen
cbareiss@bareiss-net.de



Termine 2008

- 14. – 16. November 2008** Stabila, Annweiler
„Die Kardinaltugenden als Basis einer wertorientierten
Unternehmens- und Führungskultur“
mit Hubertus Zilkens

Termine 2009

- 20. – 22. Februar 2009** Metabo in Nürtingen
- 24. – 26. April 2009** Eduard Lutz Schrauben-Werkzeuge GmbH in
Neubrandenburg
- 18. – 21. Juni 2009** Stanley in England
- November 2009** Roller in Waiblingen



Spruch des Monats:

Menschen sind wie Schallplatten:
Nur gut aufgelegt kommen sie
über die Runden.

*Martin Luther King (1929 - 1968),
US-amerikanischer Bürgerrechtler,
Friedensnobelpreis 1964*

Der nächste Newsletter erscheint Ende August 2008.

Eure Beiträge, Anregungen und Kritik erwarten wir gerne.