

Rettung durch Planinsolvenz:

Sicher durch den Sturm steuern

Nichts ist bei Unternehmen so sehr gefürchtet wie eine Insolvenz. Daher warten bei Zahlungsschwierigkeiten viele so lange mit dem Insolvenzantrag, bis es zu spät ist. Doch wer rechtzeitig handelt, kann das Ruder in eigener Regie herumreißen: Mit der Insolvenz in Eigenverwaltung besteht die Möglichkeit, das Unternehmen sicher durch den Sturm zu steuern.

So manchem Unternehmer mag es derzeit beim Blick in die Auftragsbücher und auf das Konto mulmig werden. Da heißt es, wachsam sein, dass durch einen finanziellen Engpass nicht die Existenz der Firma gefährdet wird. „Schon bei den ersten Anzeichen von Liquiditätsschwierigkeiten sollte man sich an seine Bank oder einen Unternehmensberater wenden“, rät der Bremer Rechtsanwalt und Insolvenzberater Klaus Klöcker. „Nur so kann rechtzeitig gegengesteuert und das Unternehmen, wenn nötig, durch einen Insolvenzplan im Rahmen einer Eigenverwaltung reorganisiert werden.“

Das Heft in der Hand behalten

Dabei dient die Planinsolvenz als strategische Option zur Rettung des Unternehmens, bei der die Eigentümer weiter das Heft in der Hand behalten. Wichtig ist, dass eine Planinsolvenz beantragt wird, noch bevor ein Unternehmen tatsächlich zahlungsunfähig wird. Statt eines Insolvenzverwalters setzt das Gericht in diesem Fall einen Sachverwalter ein, der die Arbeit des Schuldners überwacht. Klöcker zählt die Vorteile auf: „Die Geschäfte können weiter geführt werden wie bisher, und das Unternehmen bleibt in direktem Kontakt zu seinen Geschäftspartnern und kann für Vertrauen werben. Auch mit potenziellen Investoren kann selbst verhandelt werden.“ Doch noch ist eine Planinsolvenz die Ausnahme, obwohl bereits seit der Neuregelung des Insolvenzrechts 1999 die-



ser Weg gangbar ist. Der Schuldner muss lediglich einen Insolvenzantrag stellen und dabei die Eigenverwaltung ausdrücklich beantragen. „Die Aussicht, dass die Eigenverwaltung vom Gericht genehmigt wird, erhöht sich, wenn der Insolvenzantrag rechtzeitig gestellt wird und keine Insolvenzverschleppung vorliegt“, betont Klöcker. Auch sonst muss das Unternehmen seriös sein: So ist es hilfreich, wenn bisher die Steuern ordnungsgemäß und pünktlich bezahlt wurden, eine ordentliche Buchführung besteht, keine Einzelzwangsvollstreckungen vorliegen und evtl. der für die Misere verantwortliche Geschäftsführer ersetzt wurde.

Unerlässlich für eine positive Entscheidung seitens des Gerichts ist ein fertiger Insolvenzplan, der mit den wichtigsten Gläubigern abgestimmt ist. „Liegt dieser vor, wird das Gericht keine sachlichen Argumente finden, die Eigenverwaltung abzulehnen. Denn diese beschleunigt das Verfahren“, so Klöcker. Läuft alles glatt, steht der Betrieb bald wieder auf gesundem Fundament.

Mangelnde Teamfähigkeit ein Kündigungsgrund?

Mangelnde Teamfähigkeit und schlechte Umgangsformen sind keine Gründe für eine personenbedingte Kündigung, entschied das Landesarbeitsgericht Kiel (Urteil November 2008) und gab damit einem stellvertretenden Abteilungsleiter Recht, der dagegen geklagt hatte.

Der Arbeitgeber hatte die personenbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen und mit fehlenden Führungsqualitäten begründet. So sei der Kläger wiederholt durch Disziplinlosigkeit und unhöfliches Verhalten aufgefallen. Zudem könne er die Betriebshierarchie nicht akzeptieren, hieß es. Da Führungsqualitäten nicht erlernt werden könnten, sei eine Abmahnung sinnlos, so der Arbeitgeber. Die Richter erklärten jedoch, dass eine personenbedingte Kündigung nur möglich sei, wenn der Arbeitnehmer seine Aufgaben wegen persönlicher, nicht änderbarer Defizite objektiv nicht erfüllen könne. Im diesem Fall gebe es aber keine Anhaltspunkte, dass der Kläger sein Verhalten nicht ändern könne. Zulässig wäre nur eine verhaltensbedingte Kündigung, nach vorheriger Abmahnung.

Aus dem Inhalt

Verdienstausschlag: Erstattung vom Prozessgegner Seite 3

Vorsteuerabzug: Nur mit detaillierter Rechnung Seite 4

Die Konkurrenz schläft nicht - Talente finden und behalten

Das Finden qualifizierter Mitarbeiter ist die wichtigste Aufgabe des Personalmanagements. Angesichts der zunehmend schwierigeren Bedingungen auf dem Markt für kluge Köpfe steht die große Mehrheit der Unternehmen vor der herausfordernden Aufgabe, die richtigen Mitarbeiter nicht nur zu finden, sondern auch zu behalten. Denn die Konkurrenz schläft nicht, das Abwerben der Besten unter den Hochqualifizierten ist an der Tagesordnung. „Talentmanagement“ ist daher gefragt.

Allerdings agieren viele Betriebe beim so genannten Talentmanagement zu kurzfristig und oft nicht strategisch genug. Auch wenn die Mehrheit der Firmen entsprechende Prozesse hat, wenden nur 15 % diese Maßnahmen konsequent bei der täglichen Arbeit an, zeigt eine Hewitt-Untersuchung. Nach Ansicht von Experten existieren im Talentmanagement noch viele Schwachstellen. „Diese gefährden den nachhaltigen Unternehmenserfolg umso mehr, weil die Finanzmarktkrise und der drohende Fachkräftemangel die Weltwirtschaft vor schwierige Herausforderungen stellen“, sagt Nicole Dornhöfer, Leiterin Talent & Leadership Consulting bei Hewitt Associates, Wiesbaden.

Für die Unternehmen ist es wichtig, das Leistungsvermögen der eigenen Führungskräfte weiterzuentwickeln

und das Problem fehlender Talente für Managementaufgaben anzugehen. Nur etwa ein Zehntel der Führungskräfte fördert die eigenen Mitarbeiter in ihrer Entwicklung. Ein Grund für uneffektive oder nicht vorhandene Talentmanagement-Programme ist in erster Linie die Führungsebene selbst. Der Hewitt-Studie zufolge fehlen den Führungskräften dafür schlicht die Kompetenz und Verantwortungsbereitschaft.

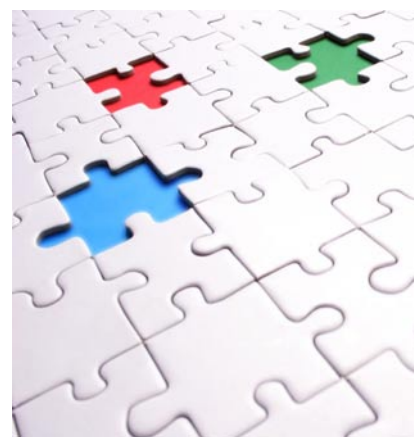
Wie bindet man Leistungsträger?

Nachholbedarf besteht bei vielen Unternehmen auch nach der erfolgreichen Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte. Nicht selten gibt es keine systematische Einarbeitung, um den neuen Mitarbeiter optimal im Betrieb zu integrieren. „Nur wenige Unternehmen agieren bei der Anwerbung von Talenten nachhaltig. Ist der Anstellungsvertrag erst einmal unterschrieben, endet bei vielen Firmen die professionelle Handhabung des Talentmanagements“, erklärt Dornhöfer. „Hier verschenken die Unternehmen wertvolle Potenziale. Denn Mitarbeiter, die wenig unterstützt und schlecht eingearbeitet werden, bringen weniger Leistung und verlassen das Unternehmen früher“, betont die Hewitt-Expertin.

Qualifizierte Mitarbeiter vermuten bei kleineren Unternehmen oft, dass ihre beruflichen Chancen eher stagnieren werden. Hier gilt es, klar

zu kommunizieren, welche Entwicklungsstufen möglich sind. Außerdem sind regelmäßige Mitarbeitergespräche wichtig, in denen Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden. Neue Ziele des Unternehmens bieten für den Mitarbeiter auch die Möglichkeit, neue Kompetenzen aufzubauen.

Ein großer Pluspunkt ist es, flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Dies stärkt zudem die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Auch unbezahlter Sonderurlaub oder die Möglichkeit, ab und zu von zu Hause arbeiten zu können, fördern die Bindung von Leistungsträgern an das Unternehmen. Letztlich gilt: Wer auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten seine guten Mitarbeiter nicht verlieren will, muss ihnen Privilegien und Zusatzleistungen bieten. Nicht immer müssen diese mit Geld verbunden sein.



Impressum

Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden
Objektleitung: Jens Witte
jwitte@dgverlag.de

Redaktion:

DOWJONES

Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Fotos: Bilderbox

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Neue Regeln beim Krankengeld

Mit der Einführung des Gesundheitsfonds gelten beim Krankengeld für freiwillig versicherte Selbstständige neue Regeln. Seit 1. Januar 2009 entfällt die von vielen Kassen eingeräumte Möglichkeit, einen erhöhten Beitragssatz zu zahlen und dafür bereits ab dem 15. Krankheitstag Krankengeld zu bekommen.

Darauf verweisen die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen. Damit haben die betroffenen Versicherten erst Anspruch auf Krankengeld ab dem 43. Tag einer Arbeitsunfähigkeit. Allerdings bieten

viele Krankenkassen Wahltarife an, mit denen der vorgezogene Krankengeldanspruch bestehen bleibt. Aber Achtung: Bei Abschluss eines Wahltarifs binden sich die Mitglieder für drei Jahre sowohl an den gewählten Tarif als auch an die Krankenkasse. Eine Kündigung ist nur in Härtefällen möglich.

Neben hauptberuflich Selbstständigen sind auch Mitglieder der Künstlersozialkasse sowie „unständig“ Beschäftigte von der Neuregelung betroffen. Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer mit einer vereinbarten Beschäftigungsdauer von weniger als zehn Wochen.

Kein Lohnabzug für Berufskleidung

Unternehmen dürfen vom Lohn ihrer Beschäftigten nur unter bestimmten Voraussetzungen ein „Kleidergeld“ abziehen. Das bestätigte in letzter Instanz das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Urteil vom 17. Februar 2009, AZ: 9 AZR 676/07).

Wenn das Tragen einer bestimmten Kleidung gesetzlich vorgeschrieben sei, beispielsweise zum Schutz des Arbeitnehmers oder aus hygienischen Gründen, müsse der Arbeitgeber diese Kleidung kostenlos zur Verfügung stellen. Gibt es keine gesetzliche Verpflichtung, könne der Arbeitgeber zwar mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser eine bestimmte Arbeitskleidung trägt und sich an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel dürfe den Mitarbeiter allerdings „nicht unbillig“ benachteiligen. Ausgeschlossen sei ein Lohnabzug bei Arbeitnehmern, deren Gehalt unter der Pfändungsfreigrenze liegt. Diese beträgt derzeit 989,99 Euro netto.

Keine Sozialbeiträge auf Sachleistungen

Das Jahressteuergesetz 2007 enthält eine eigentlich einfache Regelung, nach der Unternehmen, die Kunden oder Arbeitnehmern Sachzuwendungen (Geschenke) zukommen lassen, die darauf zu zahlende Einkommenssteuer mit befreiender Wirkung für die Beschenkten mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % übernehmen können.

Die Sache hatte nur einen Haken: Die Unternehmen sollten nicht nur die Pauschalsteuer abführen, sondern auch Beiträge zur Sozialversicherung auf die Leistung. Deshalb wurde von der Möglichkeit der Zuwendung von Sachleistungen kaum Gebrauch gemacht.

Mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung, die zum 1. Januar 2009 in Kraft trat, wurde dieser Nachteil aufgehoben. Pauschal besteuerte Sachleistungen nach § 37b Einkommensteuergesetz an Beschäftigte Dritter, soweit es sich nicht um Beschäftigte von Konzern-

unternehmen handelt, sind sozialabgabenfrei. Damit reagiert die Bundesregierung auf die Kritik der Wirtschaft, dass die steuerliche Vergünstigung durch die Beitragspflicht zur Sozialversicherung zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand führte und der beabsichtigte Entlastungseffekt keine Wirkung entfaltete. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung die Werte für Sachbezüge angepasst (siehe Tabelle).

Änderung der Werte für Sachbezüge (monatlich)		
	2008	2009
Verpflegung	205 Euro	210 Euro
<i>darunter:</i>		
Frühstück	45 Euro	46 Euro
Mittagessen	80 Euro	82 Euro
Abendessen	80 Euro	82 Euro
Unterkunft	198 Euro	204 Euro

GmbH-Geschäftsführer vor Gericht:

Verdienstaufschlag muss vom Prozessgegner ersetzt werden

Wenn ein Geschäftsführer die Gesellschaft in einem Streitfall vor Gericht vertritt, dann steht der GmbH vom unterlegenen Prozessgegner eine Verdienstaufschlagschädigung zu. Denn für den Zeitraum der Anwesenheit vor Gericht entgeht der GmbH die eigentliche unternehmerische Tätigkeit des Geschäftsführers. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) in einem aktuellen Urteil (Az.: VI ZB 63/07) entschieden.

Dem Urteil zugrunde lag ein Fall, bei dem der Geschäftsführer einer GmbH auf Anordnung des Gerichts an zwei Verhandlungstagen persönlich erscheinen musste und bei dem die GmbH ein rechtskräftiges Urteil erstritten hatte. Der Prozessgegner war unter anderem zur Kostenübernahme verurteilt worden.

Nachdem die Vorinstanz die Klage der GmbH auf Verdienstaufschlagschädigung noch mit der Begründung zurückgewiesen hatte, es gehöre zu den Pflichten eines GmbH-Geschäfts-

führers, die Gesellschaft vor Gericht zu vertreten, sahen die BGH-Richter das ganz anders. Wer an einem Prozess teilnimmt, solle von den Nachteilen frei gestellt werden, die ihm auf Grund seiner Teilnahme entstanden sind. Dabei sei es egal, ob es sich um eine natürliche Person handelt oder ob der gesetzliche Vertreter einer Gesellschaft vor Gericht erscheint. Es sei in erster Linie Aufgabe des Geschäftsführers, die Erzielung von Gewinnen zu fördern. Durch sein Erscheinen vor Gericht sei er aber daran gehindert worden. „Bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise“ stelle sich das für die GmbH als Nachteil heraus.

Deshalb könne die Gesellschaft wie eine natürliche Person eine angemessene

Entschädigung verlangen. Künftig können Geschäftsführer im Kostenfestsetzungsverfahren den Verdienstaufschlag für jene Gerichtstermine geltend machen, zu denen sie wegen einer Anordnung des Richters persönlich erscheinen mussten. Die Höhe des Verdienstaufschlags orientiert sich am Bruttoverdienst des GmbH-Geschäftsführers.



Countdown für die Altersteilzeit läuft

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die über den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nachdenken, sollten sich beeilen. Denn Fördergelder von der Arbeitsagentur gibt es nur noch bis Jahresende. Ab 2010 bleibt Altersteilzeit zwar möglich, jedoch müssen Arbeitgeber die fälligen Aufstockungsbeträge dann vollständig selbst übernehmen.

Altersteilzeit soll älteren Arbeitnehmern einen fließenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Statt den Vollzeitjob von einem Tag auf den anderen aufzugeben, können Beschäftigte über 55 ihre Arbeitszeit schrittweise verringern, wenn die Rente in Sichtweite rückt.

Die Besonderheit der Altersteilzeit liegt darin, dass der Arbeitgeber den Teilzeitlohn aufstockt und zudem einen Zuschlag an die Rentenkasse abführt, um zu große Einbußen bei der Altersrente zu vermeiden. Das Unternehmen kann sich diese Ausgaben von der Arbeitsagentur erstatten lassen, wenn es die frei

werdende Stelle mit einem Arbeitslosen besetzt oder einen Auszubildenden übernimmt. Förderleistungen gibt es aber nur, wenn die Altersteilzeitvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2010 in Kraft tritt.



Grundsätzlich muss die Altersteilzeit die bisherige gewöhnliche Arbeitszeit halbieren. Bei der Aufteilung der Arbeitszeit haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer große Spielräume. So ist auch ein so genanntes Blockmodell möglich, in dem Beschäftigte zunächst mit voller Stundenzahl wei-

ter arbeiten und anschließend bis zum Ende der Altersteilzeit freigestellt werden. Allerdings müssen beide Blöcke gleich lang sein. Außerdem darf die Altersteilzeitvereinbarung erst an dem Tag auslaufen, an dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf eine Altersrente hat.

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Arbeitsagentur ist auf maximal sechs Jahre begrenzt. Da ein Arbeitnehmer bereits mit 55 Jahren Altersteilzeit beantragen kann, jedoch frühestens mit 63 eine Altersrente bekommt, haben Altersteilzeitvereinbarungen häufig eine längere Laufzeit. Wichtig ist, dass Unternehmen die Förderung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen, bevor der Arbeitnehmer mit der Altersteilzeit begonnen hat.

Weitere Informationen bei der Arbeitsagentur im **Merkblatt 14** (www.arbeitsagentur.de > Veröffentlichungen > Merkblätter)

Achtung: Vorsteuerabzug nur mit detaillierter Rechnung

Soll die in einer Rechnung ausgewiesene Umsatzsteuer als Vorsteuer abgezogen werden, muss aus der Rechnung eindeutig hervor gehen, welche Leistung berechnet wird. Das ergibt sich aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 8. Oktober 2008 (Az.: V R 59/97).

Im verhandelten Fall ging es um eine Rechnung, mit der eine Firma X dem Auftraggeber Y „Technische Beratung und Kontrolle im Jahr 1996“ in Rechnung gestellt hatte. Die Y-GmbH hatte die darauf ausgewiesene Umsatzsteuer als Vorsteuerabzug geltend gemacht, was das Finanzamt jedoch nicht anerkannte. Die Behörde sah darin eine Scheinrechnung. Nachdem das zuständige Finanzgericht die Angaben über den Leistungsgegenstand als „gerade noch ausreichend“ bewertete, hatte das Finanzamt mit seinem Revisionsantrag vor dem BFH Erfolg.

Die BFH-Richter äußerten sich in dem Urteil zu den Anforderungen an

eine ordnungsgemäße Rechnung. Nach der gängigen Rechtsprechung des Senats muss das Abrechnungspapier Angaben tatsächlicher Art enthalten, welche die Identifizierung der abgerechneten Leistung ermöglichen. Zwar müsse nicht jede einzelne Leistung und Stunde aufgeführt sein, die Rechnungsangaben müssten aber eine eindeutige und leicht nachprüfbare Feststellung der Leistung ermöglichen, die abgerechnet worden ist. Dazu könne auf andere Geschäftsunterlagen verwiesen werden, die dann aber eindeutig bezeichnet sein müssten.

Das Attribut „technisch“ und die Formulierung „im Jahr 1996“ allein reichten zur Konkretisierung der abgerechneten Leistungen nicht aus. Ohne Bedeutung sei, ob die abgerechneten Beratungs- und Kontrollhandlungen als eine Vielzahl von Leistungen oder als einheitliche Leistung

anzusehen sind. Denn auch eine einheitliche Leistung müsse auf Grund ihrer Beschreibung in der Rechnung identifizierbar sein.

