

Ursachen für Unternehmensinsolvenzen

Fehlendes Controlling, Finanzierungslücken und ein unzureichendes Debitorenmanagement sind die Hauptursachen, warum Unternehmen scheitern. Das zeigt eine Umfrage, die der Kreditversicherer Euler Hermes zusammen mit dem Zentrum für Insolvenz und Sanierung (ZIS) an der Universität Mannheim unter Deutschlands Insolvenzverwaltern vornahm. Zudem ist der einhellige Tenor, dass die Insolvenzanträge zu spät gestellt werden. Rund 96 % sind überzeugt: Würde dies früher geschehen, wären die Chancen auf eine Sanierung wesentlich höher.

Ziel der Untersuchung war es, die Gründe für die anhaltend hohe Zahl an Unternehmensinsolvenzen in Deutschland herauszufinden. So folgen als weitere Ursachen eine autoritäre, rigide Führung, ungenügende Transparenz und Kommunikation, Investitionsfehler sowie falsche Produktionsplanung. „Die Ergebnisse decken sich mit unseren Erfahrungen, dass viele Unternehmen das Debitorenmanagement vernachlässigen und dadurch in existenzbedrohende Krisen geraten. Unternehmen müssen dieses Thema ernster nehmen – unabhängig von der aktuellen konjunkturellen Entwicklung“, betont Gerd-Uwe Baden, Vorstandsvorsitzender von Euler Hermes.

Das der Insolvenz anhaftende Stigma sollte überwunden und die Chancen, die sich aus einem frühzeitigen Insolvenzantrag ergeben können, genutzt werden. Beispielsweise die Chance, durch rechtzeitige Gespräche mit den Gläubigern, die Liquidität des Betriebes zu sichern. Auch ist mehr als die Hälfte der Verwalter überzeugt, dass die Geschäftsführung durch einen frühen Antrag bisher nicht bedachte Anregungen erhalten kann. Die Gründe für eine späte

Antragstellung sind oft psychologischer Natur: die Angst und die Scham vor der öffentlichen Bloßstellung. Die überwiegende Mehrheit der Insolvenzverwalter bestätigt, dass die Unternehmer oft den Ernst der Lage verdrängen. Die Situation werde zu lange als Krise und nicht als Insolvenz eingestuft. „Viele gehen davon aus, dass mit der Insolvenz zwangsläufig das Ende eines Unternehmens verbunden ist“, erklärt Professor Georg Bitter vom ZIS. „Dabei sollte das Ziel eines Insolvenzverfahrens immer die Sanierung sein.“ Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung zeigt: 56 % der Verwalter rechnen im „typischen Insolvenzfall“ mit dem Erhalt des Betriebes. Dabei gilt: Je größer das Unternehmen, desto größer auch die Chance.

Nach den Erfahrungen der Befragten tritt ein bestimmtes Fehlverhalten je nach Größe und Branche unterschiedlich oft auf. Typisch für kleinere, inhabergeführte Unternehmen seien mangelnde betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie die verspätete Antragstellung. Es gilt: Je größer das Unternehmen, desto eher wird der Antrag gestellt.



Nicht so lange warten, bis das Wasser zum Hals steht.

Krankheit darf nicht mit Kündigung bestraft werden

Arbeitgeber dürfen auf die Krankmeldung eines Beschäftigten auch in der Probezeit nicht mit einer Kündigung reagieren. Das entschied das Landessozialgericht Thüringen in einem Verfahren, in dem es um die Gewährung von Prozesskostenhilfe für den klagenden Arbeitnehmer ging (Entscheidung vom 19. Juni 2007, AZ: 5 Ta 55/07).

Der Kläger hatte während der Probezeit einen schweren Verkehrsunfall erlitten. Die Krankmeldung übernahm die Schwester des Klägers. Am Telefon äußerte der Geschäftsführer des beklagten Unternehmens jedoch, dass er nur gesunde Mitarbeiter brauchen könne und jeder andere mit einer Kündigung rechnen müsse. Tatsächlich schickte der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben noch am gleichen Tag ab.

Die Richter am Landesarbeitsgericht werteten dieses Vorgehen als „menschenverachtend“. Es sei „nicht mit dem Anstandsgefühl billig und gerecht denkender Bürger“ vereinbar, wenn selbst ein Verkehrsunfall vom Arbeitgeber als „Krankmachen“ aufgefasst werde. Auch wenn für den Kläger in der Probezeit nicht das Kündigungsschutzgesetz gelte, sei er durch das Zivilrecht vor einer derart sittenwidrigen Kündigung geschützt. Wegen der guten Aussichten auf eine erfolgreiche Klage gewährten die Richter Prozesskostenhilfe und hoben die Entscheidung der Vorinstanz auf.

Aus dem Inhalt

Wettbewerbswidrig: Telefonwerbung bei Gewerbetreibenden | Seite 2

Begrenzt: Überstunden sind nur in gewissem Rahmen zulässig | Seite 3

Haftbar: Geschäftsführer haftet für Lohnsteuerzahlung | Seite 4

Ansparabschreibung wird nicht immer anerkannt

Die so genannte Ansparabschreibung war in der jüngeren Vergangenheit ein beliebtes Modell von Selbstständigen. Diese konnten in einem Jahr steuermindernd Rücklagen bilden, die sie dann bei Anschaffung einer geplanten Investition wieder auflösen konnten. Zusätzlich waren für die angeschafften Wirtschaftsgüter Sonderabschreibungen möglich. Aber nicht jedes Modell hatte Bestand, wie ein Urteil des Bundesfinanzhofs zeigt (AZ: I R 104/05).

Grundsätzlich mussten die Selbstständigen nur eine konkrete Investitionsabsicht nachweisen, um die Steuervorteile in Anspruch nehmen zu dürfen. Jetzt aber machte der Bundesfinanzhof dieser lockeren Praxis ein Ende. Hängt die geplante Investition nämlich mit der Neugründung eines Betriebs zusammen, so kann nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs eine Ansparabschreibung nur noch für Wirtschaftsgüter gebildet werden, die schon verbindlich bestellt worden sind. In dem Fall hatte ein deutscher Maler sich an einem slowakischen Malerbetrieb beteiligt. Während dieser im betreffenden Jahr nur 773 Euro Gewinn erwirtschaftet hatte, wollte der deutsche Maler eine Rücklage von 154.000 Euro geltend machen - unter anderem für 38 Laptops, 53 Bürostühle, 106 Diktiergeräte und 42 Handdiktiergeräte, die der Ausweitung des Tätigkeitsbereichs des slowakischen Unternehmens dienen sollten. Da die Sachen aber noch nicht bestellt waren, wurde es mit der Ansparabschreibung nichts.

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden

Redaktion:



Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Wettbewerbswidrige Telefonwerbung

Unaufgeforderte Anrufe bei Gewerbetreibenden können wettbewerbswidrig sein, weil sie zu belästigenden oder sonst unerwünschten Störungen der beruflichen Tätigkeit des Angerufenen führen können. Das bekräftigte der Bundesgerichtshof (BGH) mit einem aktuellen Urteil vom 20. September 2007 (Az.: I ZR 88/05).

Bei dem verhandelten Fall ging es darum, dass ein Gewerbetreibender in einer Internetsuchmaschine einen kostenlosen Eintrag geschaltet hatte. Der Suchmaschinenbetreiber nahm diese geschäftliche Verbindung zum Anlass, die Firma anzurufen und einen erweiterten, aber kostenpflichtigen Eintrag anzubieten. Die Firma fühlte sich dadurch belästigt und forderte den Suchmaschinenbetreiber auf, eine Unterlassungserklärung abzugeben. Über dessen Weigerung kam es zum Rechtsstreit, der mit der Niederlage des Suchmaschinenbetreibers endete.

Rechtliche Grundlage stellt § 7 Absatz 2 Nr. 2 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) dar, nach dem eine unzumutbare Belästigung insbesondere anzunehmen ist „bei einer Werbung mit Telefonanrufen gegenüber Verbrauchern ohne deren Einwilligung oder gegenüber sonstigen Marktteilnehmern ohne deren zumindest mutmaßliche Einwilligung“. Eine Telefonwerbung, um zugleich das Angebot einer entgeltlichen Leistung zu unterbreiten, sei nach den gegebenen Umständen für den Angerufenen unzumutbar belästigend gewesen.

Angesichts der großen Zahl gleichartiger Suchmaschinen und der Verbreitung kostenloser Unternehmensbeiträge in den Verzeichnissen von Suchmaschinen hätte der Beklagte vor einem Anruf berücksichtigen müssen, dass für einen Gewerbetreibenden die Gefahr bestehe, in seinem Geschäftsbetrieb durch eine Vielzahl ähnlicher Telefonanrufe empfindlich gestört zu werden.



Foto: Bilderbox

Auch wenn die Anruferin freundlich ist: Störende Telefonwerbung ist verboten

Der BGH hat jedoch gleichzeitig klar gemacht, unter welchen Bedingungen Werbeanrufe bei Gewerbetreibenden zulässig sind. Anders als bei privaten Verbrauchern ist Telefonwerbung gegenüber Gewerbetreibenden nicht erst auf der Grundlage des Einverständnisses des Angerufenen zulässig, sondern auch dann, wenn aufgrund konkreter Umstände ein sachliches Interesse des Anzurufenden zu vermuten sei.

Aktuelle Gründertipps vom BMWi

Das Bundeswirtschaftsministerium (BmWi) hat die Broschüre „**Starthilfe - Der erfolgreiche Weg in die Selbstständigkeit**“ auf den aktuellen Stand gebracht.

Gründlich überarbeitet wurden die Kapitel, die sich mit den Förderinstrumenten Gründungszuschuss und Einstiegsgeld befassen. Zudem gibt es auf knapp 130 Seiten Erläuterungen zur Wahl der Rechtsform und den Folgen für Steuern und Versicherungen sowie Hilfestellung bei der Finanzplanung und Ausarbeitung eines aussa-

gekräftigten Businessplans. Zu jedem Thema gibt es Links zu den Informationen im Internetangebot des BmWi sowie eine Liste mit den wichtigsten Adressen. Die Broschüre ist als pdf-Datei oder als Druck beim Bundeswirtschaftsministerium online erhältlich bzw. zu bestellen (www.bmwi.de, **Link: Service**).

Darüber hinaus bietet die CD-ROM „**Gründer-Plan**“ der Volksbanken Raiffeisenbanken grundlegende Unterstützung speziell für einfacher strukturierte Gründungsvorhaben.

Nicht jede Stunde zählt Pauschale Überstundenvergütung nur in Grenzen zulässig

Überstunden gibt es in vielen Unternehmen, allerdings ist das Thema Mehrarbeit nicht ganz ohne Haken und Ösen. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin wird gut jede zehnte Überstunde umsonst geleistet. Das deutsche Arbeitsrecht lässt unbezahlte Mehrarbeit auch zu, aber nur in einem gewissen Rahmen.

So hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass Überstunden ab einer bestimmten Grenze bezahlt werden müssen (Urteil vom 28. September 2005, AZ: 5 AZR 52/05). Dies gilt auch dann, wenn es im Arbeitsvertrag eine vereinbarte pauschale Abgeltung gibt. Im entschiedenen Fall hatte ein Metzger erfolgreich die Vergütung von gut 60 Überstunden eingefordert, die in zwei Monaten angefallen waren. In seinem Arbeitsvertrag war eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden festgeschrieben, anfallende Mehrarbeit sollte durch das Festgehalt von 2.100 Euro monatlich abgegolten sein. Das

Gericht entschied aber, dass die pauschale Vergütung von Überstunden im Arbeitsvertrag nur bis zur gesetzlich zulässigen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gilt. Jede Stunde, die über diese Grenze hinaus gearbeitet werde, müsse der Arbeitgeber bezahlen.

Die Richter setzten sich auch mit der Frage auseinander, in welchem Zeitraum Arbeitnehmer die Bezahlung von Überstunden einfordern müssen. Der Arbeitsvertrag des Klägers sah vor, dass sämtliche Ansprüche an den Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit verfielen. Nach Auffassung der Richter war diese Frist zu kurz. Arbeitnehmer müssten wenigstens drei Monate Zeit haben, Ansprüche einzufordern.

Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind die Chancen von Arbeitnehmern auf eine nachträgliche Vergütung von Überstunden insgesamt gestiegen. Wer beispielsweise wegen ständiger unbezahlter Mehrarbeit kündigt, kann auf Grundlage dieser Entscheidung zumindest eine Überstundenvergütung für die zurückliegenden drei Monate verlangen.

Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer belegen kann, wann er wie viele Überstunden geleistet hat und warum die Mehrarbeit angefallen ist. Einfache Aufzeichnungen zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende genügen nicht, wie aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hervor geht (Entscheidung vom 26. Mai 2006, AZ: 9 Sa 711/05). Außerdem muss der Arbeitnehmer beweisen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zwingend notwendig waren. Anderenfalls zählen auch exakt dokumentierte Überstunden nicht.



Foto: Bilderbox

Ab einer bestimmten Grenze müssen Überstunden auch bezahlt werden

Keine Arbeit zweiter Klasse Für Zeitarbeitsfirmen gelten Arbeitsrecht und Tarifverträge

Zeitarbeit boomt: Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beschäftigten die Leiharbeitsunternehmen im Jahr 2005 in Deutschland gut 450.000 Arbeitnehmer und damit etwa dreimal so viele wie zehn Jahre zuvor. Dennoch gilt Zeitarbeit häufig noch immer als Beschäftigung zweiter Klasse.

Dabei wird übersehen, dass sich die Arbeitsbedingungen bei vielen Zeitarbeitsunternehmen in den vergangenen Jahren erheblich verbessert haben. So gilt seit Januar 2003, dass Zeitarbeitnehmer in Betrieben grundsätzlich die gleichen Arbeitsbedingungen haben müssen wie ihre vom Entleihbetrieb fest angestellten Kollegen. Das gilt auch für die Entlohnung. Ausnahmen von dieser Regelung sind nur dann zulässig, wenn es

im Zeitarbeitsunternehmen einen gültigen Tarifvertrag gibt oder der Leiharbeiter vor Abschluss des Zeitarbeitsvertrages arbeitslos war. Die wichtigsten Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche wurden zwischen den Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und den größten Branchenverbänden, dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) abgeschlossen.

Zwar drängen DGB und BZA/IGZ darauf, die Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, doch bislang konnte sich die Regierungskoalition nicht auf diesen Schritt einigen. Bis auf weiteres gilt also, dass nur für solche Beschäftigte der Tarifvertrag gilt, deren Zeit-Arbeitgeber Mitglied in einem der genannten Verbände ist. Unabhängig von der Tarifbindung gilt

in Zeitarbeitsunternehmen das allgemeine Arbeits- und Arbeitsschutzrecht. Der Arbeitgeber auf Zeit übernimmt die üblichen Arbeitgeberpflichten wie die Lohnzahlung, die Abgabe von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen oder die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub. Außerdem bekommen Leiharbeiternehmer vom Verleihunternehmen auch dann Lohn, wenn es vorübergehend keine Möglichkeit zum Arbeitseinsatz bei Kunden gibt.

Die Tarifverträge zwischen DGB und BZA/IGZ sind unter **dgb.de** beziehungsweise auf den Internetseiten der Verbände **bza.de** oder **ig-zeitarbeit.de** abrufbar.

Haftungsrecht:

Geschäftsführer haftet für Zahlung der Lohnsteuer

Zu den Pflichten eines GmbH-Geschäftsführers gehört die fristgerechte Abführung der Lohnsteuer der Arbeitnehmer an das Finanzamt. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, wird das Finanzamt den Geschäftsführer als Haftungsschuldner auf Zahlung in Anspruch nehmen, sofern eine grob fahrlässige Pflichtverletzung vorliegt.

Das gilt grundsätzlich auch bei Insolvenz einer GmbH. Allerdings kann der Insolvenzverwalter unter bestimmten Voraussetzungen Zahlungen, die in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens geleistet wurden, zurückfordern. Das betrifft auch die

in diesem Zeitraum an das Finanzamt abgeführten Lohnsteuern.

In einem vor dem Bundesfinanzhof (BFH) verhandelten Fall ging es nun um die Frage, ob ein GmbH-Geschäftsführer, der die Lohnsteuern nicht abgeführt hatte, sich darauf berufen kann, dass die Zahlungen vom Insolvenzverwalter ohnehin zurückgefordert worden wären, um seine Haftung für den durch die Pflichtverletzung eingetretenen Schaden zu mindern. Der BFH hat mit Urteil vom 5. Juni 2007 (Az.: VII R 65/05) diesen Einwand zurückgewiesen. Durch eine nur theoretisch gedachte insolvenzrechtliche Anfechtung von Steuerzahlungen könne die vom Haftungsschuldner zu vertretenden

Ursachen für den Steuerausfall nicht nachträglich beseitigt werden. Hat der GmbH-Geschäftsführer die Lohnsteuer hingegen ordnungsgemäß an das Finanzamt abgeführt, obliegt es dem Insolvenzverwalter, darüber zu entscheiden, ob er die geleisteten Zahlungen innerhalb des Dreimonatszeitraums erfolgreich anfechten kann.



Lohnsteuer ist immer abzuführen

Outsourcing von Dienstleistungen

Ausgelagerte Dienstleistungen werden meistens von Servicebetrieben in der Umgebung eines Unternehmens übernommen, wie eine Untersuchung des Lehrstuhls für Planung der Universität Stuttgart im Auftrag der Industrie- und Handelskammern Baden-Württembergs zeigt. Fast 60 % der Betriebe kaufen mehr als die Hälfte ihrer Dienstleistungen im Umkreis von 50 Kilometern ein.

Der aus der Untersuchung entwickelte kostenlose „IHK-Leitfaden zum Outsourcing von Dienstleistungen“ will kleinen und mittleren Unternehmen – die Dienstleistungen an andere Betriebe vergeben möchten oder auch als externe Auftragnehmer aktiv sein wollen – helfen, sich besser auf diese Prozesse vorzubereiten.

Die gute Kenntnis über den Dienstleister, die sich nicht zuletzt aus der räumlichen Nähe ergibt, bietet einen gewissen Schutz vor Fehlgriffen. Vor allem für mittelständische Betriebe seien weiche Faktoren wie beispielsweise die räumliche Nähe und das Vertrauen viel entscheidender als der Kostenaspekt. Auch andere strategische Faktoren haben bei der Auswahl eines geeigneten Dienstleisters an Bedeutung gewonnen. Wurde Outsourcing bisher vorwiegend als Mittel zur Kostenreduzierung begrif-

fen, so dient es mittlerweile zunehmend zum Erwerb neuer Unternehmenskompetenzen und zur strategischen Neupositionierung am Markt.

Allerdings empfiehlt sich für ein erfolgreiches Outsourcing auch ein systematisches Vorgehen, das sowohl die Chancen als auch die Risiken eingehend überprüft. Der kostenlose Leitfaden stellt den komplexen Outsourcingprozess detailliert dar und bietet nützliche Handlungsanweisungen. Er informiert darüber, welche Aufgaben an externe Dienstleister ausgelagert werden können, welche Entscheidungskriterien bei der Auswahl des Servicebetriebs ausschlaggebend sind und gibt Tipps zur Kontaktaufnahme, Vorgehensweise und Vertragsgestaltung. Auch ist wichtig, alle neuen Informationen der einzelnen Outsourcingphasen zu erfassen und zu vernetzen. Auf ihrer Basis sollten die bislang im Laufe des Outsourcingprozesses getroffenen Entscheidungen auf Richtigkeit überprüft werden.

Der Leitfaden ist zu finden unter:
www.stuttgart.ihk24.de/service/marken/Dienstleistung/BroschuerenDL/OutsourcingLeitfaden_Final_druck.pdf

Informationspflicht bei Unfallversicherung

Hat ein Arbeitgeber eine Unfallversicherung für seine Arbeitnehmer abgeschlossen und diesen einen Direktanspruch gegen die Versicherung eingeräumt, so muss er die Arbeitnehmer informieren. Ansonsten haftet er für entstehenden Schaden, entschied das Bundesarbeitsgericht.

In dem Fall hatte der Arbeitgeber zu Gunsten seiner Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen, in deren Rahmen die versicherten Arbeitnehmer einen Direktanspruch auf die Versicherungsleistungen hatten. Eine Mitarbeiterin erlitt bei einem Unfall so schwere Verletzungen, dass sie ein Pflegefall wurde. Da ihr Betreuer von der Unfallversicherung nichts wusste, konnte er die Versicherungssumme von 150.000 Euro nicht geltend machen. Als er zwei Jahre später von der Versicherung erfuhr, war die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche abgelaufen. Vor Gericht einigte der Betreuer sich mit der Versicherung auf Zahlung von 80.000 Euro, die restlichen 70.000 Euro zahlte sie nicht. Das war das Pech des Arbeitgebers, denn das Gericht sah in der unterlassenen Information eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Aufklärungspflicht. Der Arbeitgeber wurde zum Schadensersatz der noch ausstehenden 70.000 Euro verpflichtet.