

Damit die Scheidung nicht den Betrieb ruiniert: Ehevertrag begrenzt Risiken

Eine Scheidung ist immer mit finanziellen Belastungen verbunden, erst recht, wenn Selbstständige und Freiberufler betroffen sind. Im schlimmsten Fall kann eine Trennung der Ehe die unternehmerische Existenz ruinieren. Deshalb sollte ein solcher Fall abgesichert werden.

Die Lage ist simpel: Werden keine Vorkehrungen für den Fall einer Ehescheidung getroffen, wird für die Ehe automatisch der Güterstand der „Zugewinngemeinschaft“ vereinbart. Der während der Ehe durch die unternehmerische Tätigkeit erzielte Gewinn bildet den Zugewinn. Kommt es zur Scheidung, muss dieser ausgeglichen werden. Dabei werden die Vermögensverhältnisse beider Ehepartner zu Beginn der Ehe und zum Zeitpunkt der Trennung verglichen, der daraus resultierende Überschuss wird hälftig geteilt.

Im schlimmsten Fall droht Verkauf

In der Praxis können sich daraus erhebliche Risiken ergeben, wie folgendes Beispiel zeigt: Ein Ehepaar heiratet im Jahr 1990, vier Jahre später 1994 gründet der Ehemann eine Firma, deren Wert bis 2007 auf rund 3,0 Mio. Euro anwächst. Die nicht berufstätige Ehefrau, die sich der Erziehung der Kinder widmet, erzielt keinen Vermögenszuwachs. Sollte sie die Scheidung einreichen, hat sie gegenüber ihrem Ehemann einen Ausgleichsanspruch von 1,5 Mio. Euro. Dem Unternehmer bliebe in diesem Fall nur der Verkauf der Firma.

Gütertrennung ist empfehlenswert

In solchen Fälle ist Streit um die Bewertung des Unternehmens programmiert. Maßgeblich sind nicht die Steuer- oder Bilanzwerte, sondern der tatsächliche Verkaufswert. Um solche Risiken zu vermeiden, empfiehlt es

sich für alle, die Unternehmen in die Ehe einbringen oder während der Ehe Unternehmen gründen, das Scheidungsrisiko abzusichern. Das geht am besten mit einem Ehevertrag, in dem Gütertrennung oder „modifizierte Zugewinngemeinschaft“ vereinbart wird. Bei letzterer Variante gilt die Gütertrennung nur für den Fall der Scheidung. Besteht die Ehe bis zum Tod eines Partners fort, bleibt es bei der Zugewinngemeinschaft. Auf jeden Fall sollten sich Unternehmer und ihre Ehepartner vor Abschluss eines Ehevertrages anwaltlich beraten lassen.



Foto: Bilderbox

Reine Privatsache? Nein! Ein Ehevertrag kann auch für die unternehmerische Existenz wichtig sein.

Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung

Selbstständige, die irrtümlich als versicherungspflichtige Arbeitnehmer eingestuft wurden, können sich die in die Rentenkasse eingezahlten Beiträge seit 1. Januar 2008 nur noch rückwirkend für vier Jahre erstatten lassen. Darauf weist das Bundessozialministerium hin.

Beitragszahlungen, die länger als vier Jahre zurückliegen, zählen als Pflichtbeiträge in der Rentenversicherung und führen zu entsprechenden Leistungsansprüchen. Eine Auszahlung ist allerdings nicht mehr möglich.

Damit werde sichergestellt, dass es für gezahlte Versicherungsbeiträge auch eine Gegenleistung gebe, erläutert das Ministerium. Die Neuregelung schützt nach Ansicht des Ministeriums die Sozialkassen davor, dass Personen während des Erwerbslebens den umfassenden Versicherungsschutz der gesetzlichen Sozialversicherung nutzen, um sich bei nahendem Rentenalter ihre Beiträge auszahlen zu lassen.

Für eine Regelaltersrente mit 65 Jahren oder eine Erwerbsminderungsrente müssen Versicherte eine Wartezeit (Beitragsjahre, Ersatzzeiten und Zeiten geringfügiger Beschäftigung) von mindestens fünf Jahren vorweisen. Anspruch auf Reha-Leistungen besteht erst ab einer Wartezeit von 15 Jahren.

Aus dem Inhalt

Geld oder Klage: Abfindungshöhe oft strittig | Seite 2

Tücke im Detail: Altersfreibetrag bei Unternehmensverkauf | Seite 3

Sicherheitsrisiko Mitarbeiter: Kopfschmerzen für die IT-Leute | Seite 4

Geld oder Klage?

Abfindungshöhe darf von gesetzlicher Regelung abweichen

Kündigt ein Betrieb einem Mitarbeiter, bietet der Arbeitgeber diesem nicht selten eine Abfindung an, um eine Klage seitens des Arbeitnehmers zu vermeiden. Gesetzlich geregelt ist dieser Tauschhandel im Kündigungsschutzgesetz (Paragraf 1a KSchG).

Ein Abfindungsanspruch besteht aber nur dann, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und die Abfindung im Kündigungsschreiben unter der Voraussetzung anbietet, dass der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagfrist verstreichen lässt.

Der Gesetzgeber hatte diese Regelung 2004 eingeführt, um Unternehmen und Arbeitsgerichten wenigstens einen Teil der Kündigungsschutzprozesse zu ersparen. Ob dies gelungen ist, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Zwar ist die Zahl der Verfahren vor den Arbeitsgerichten insgesamt deutlich gesunken, doch auch zwei Jahre nach der Reform des Kündigungsschutzgesetzes müssen die Arbeitsrichter in vier von zehn Verfahren über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung befinden.

Höhe der Abfindung oft strittig

Zudem beschäftigt auch die Abfindungsregelung die Gerichte. Umstritten ist häufig die Höhe der Abfindung. Nach Paragraf 1a KSchG steht dem Arbeitnehmer ein halbes Monatsge-

halt je Beschäftigungsjahr zu. Das Bundesarbeitsgericht entschied nun, dass der Arbeitgeber auch eine geringere Abfindung festlegen könne, in diesem Fall jedoch darauf hinweisen müsse, dass es sich nicht um ein Abfindungsangebot nach dem genannten Paragrafen handelt (Urteil vom 13. Dezember 2007, AZ: 2 AZR 807/06).

Im Streitfall hatte das Unternehmen dem Kläger betriebsbedingt gekündigt und ihm eine Abfindung angeboten, falls er auf eine Klage verzichte. Das Kündigungsschreiben enthielt einen handschriftlichen Vermerk über eine vereinbarte Abfindung von 8.000 Euro. Der Arbeitnehmer verzichtete daraufhin auf eine Kündigungsschutzklage, verlangte aber eine höhere Abfindung. Denn nach dem Kündigungsschutzgesetz stünden ihm gut 4.070 Euro zusätzlich zu.

Deutliche Kennzeichnung niedrigerer Abfindungsbeträge

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Das Kündigungsschreiben entspreche zwar den in Paragraf 1a KSchG vorgeschriebenen Bedingungen, doch trotz der handschriftlichen Notiz sei für den Kläger nicht ausreichend deutlich zu erkennen gewesen, dass die Abfindung niedriger ausfallen sollte als ein halbes Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr. Allerdings lässt sich aus dem Para-

grafen kein Anspruch auf eine Mindestabfindung als Gegenleistung für einen Klageverzicht ableiten.

Legt ein Sozialplan eine niedrigere Abfindung fest, die sich aus einem betriebsinternen Punktesystem ergibt, können betroffene Arbeitnehmer nicht auf einer Abfindung nach Paragraf 1a KSchG bestehen. Denn der Gesetzgeber habe mit dem Paragrafen lediglich ein einfaches Verfahren zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen anbieten wollen, urteilte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Entscheidung vom 26. Juni 2006, AZ: 4 Sa 24/06). Abweichende Regelungen seien damit nicht ausgeschlossen, es müsse nur klar sein, dass die Abfindung nicht durch Paragraf 1a KSchG geregelt werde.



Foto: Bilderbox

Es muss klar gekennzeichnet sein, wenn die Abfindungshöhe geringer ist als gesetzlich vorgeschlagen.

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden
Objektleitung: Nicole Ewen
newen@dgverlag.de

Redaktion:



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

Lebensversicherung vor Pfändung schützen

Betriebsinhaber oder Freiberufler, denen eine Pfändung des Finanzamts oder eines anderen Gläubigers bevorsteht, sollten sich nicht darauf verlassen, dass die Lebensversicherung automatisch vor der Pfändung geschützt ist, weil sie auch als Rente auszahlbar ist.

Denn nach Meinung der Richter am Bundesfinanzhof (AZ: VII R 60/06) sind Lebensversicherungen nicht allein schon deshalb unpfändbar, weil der Versicherungsnehmer statt einer fälligen Kapitalleistung eine Versorgungsrente wählen kann. Ganz wichtig ist, dass der Versicherte erst das

sogenannte Wahlrecht ausgeübt hat. **Denn es gilt: Erst wenn das Wahlrecht ausgeübt wurde und eine einmalige Kapitalzahlung nicht mehr möglich ist, kann eine Pfändung mit Sicherheit ausgeschlossen werden.** Für neuere Verträge über eine Lebensversicherung gibt es im Übrigen das Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge. Dieses sorgt dafür, dass bestimmte Altersvorsorgeformen im Rahmen von Freibeträgen pfändungssicher sind. Damit soll gewährleistet werden, dass der Versicherte im Alter nicht auf Hartz IV oder andere Sozialleistungen angewiesen ist.

Betriebsverkauf - Bedingungen für den Altersfreibetrag: Die Tücke liegt im Detail

Gewinne, die bei der Veräußerung eines Unternehmens oder eines Unternehmensanteils erzielt werden, zählen zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb. Ältere Unternehmer erhalten in solchen Fällen einen Freibetrag von gegenwärtig 45.000 Euro, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, so § 16 Absatz 4 Einkommensteuergesetz (EStG).

So klar die Regel erscheint, die Tücke steckt im Detail, wie ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) zeigt. In dem verhandelten Fall hatte ein am 26. Dezember 1945 geborener Kommanditist seinen Anteil an einer GmbH & Co. KG am 8. Mai 2000 verkauft und die Betriebsmittel am 16. Juni 2000 an den Erwerber übergeben.

Keine Regel ohne Haken

Bei seiner Steuererklärung für das Jahr 2000 hatte der Verkäufer den damals gültigen Freibetrag angesetzt. Das Finanzamt lehnte das ab, der Unternehmer erhob Einspruch. Seine Klage vor dem Finanzgericht blieb

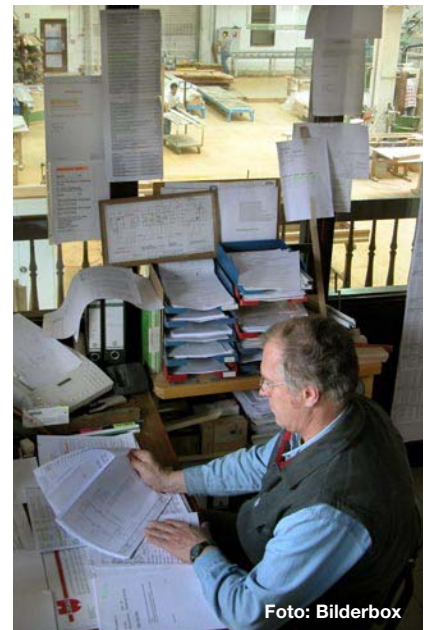
ebenso erfolglos wie die Revision vor dem BFH. Der Unternehmer hatte geltend gemacht, dass er am Ende des Veranlagungszeitraums, im Jahr 2000, das 55. Lebensjahr vollendet hatte, die Steuer erst am Ende dieses Zeitraums entstehe und der Text des § 16 Abs. 4 EStG keine anderslautenden Ausschlüsse enthalte.

Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Unternehmensverkaufs

Der BFH ließ diese Auffassung nicht gelten (Urteil vom 28. November 2007, Az.: X R 12/07). Vielmehr müssten die Voraussetzungen für die Gewährung des Veräußerungsfreibetrags zum Zeitpunkt des Verkaufs vorliegen. Maßgeblich sei der Zeitpunkt des Übergangs des wirtschaftlichen Eigentums. Im konkreten Fall hätte der Unternehmer also vor dem 16. Juni 2000 das 55. Lebensjahr vollendet haben müssen, um in den Genuss des Freibetrags zu kommen, und nicht erst am 26. Dezember 2000.

Zwar räumten die BFH-Richter ein, dass der Wortlaut von § 16 Abs. 4 EStG einen eindeutigen Schluss auf

den Zeitpunkt der Vollendung des 55. Lebensjahres zulasse, sie leiteten ihr Urteil jedoch aus der Begründung des Gesetzgebers und aus vorausgehenden Fassungen des Gesetzes ab.



Wer den Freibetrag nutzen will, muss zum Verkaufszeitpunkt mindestens 55 Jahre alt sein.

Energieeffizienz lohnt sich

Einsparpotenziale im Energiebereich werden von den Betrieben vielfach unterbewertet. Energieexperten schätzen das Potenzial von Einsparungen in kleinen und mittleren Unternehmen auf bis zu 20 %.

Allerdings bestehen nach wie vor in den Betrieben zahlreiche Hindernisse, um Energiesparpotenziale auszuschöpfen. Neben finanziellen Restriktionen stehen dem effizienteren Einsatz von Energie nicht selten auch Wissensdefizite über die richtige Umsetzung entgegen.

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit bringt mit einer neuen Broschüre nun Licht ins Dunkel: „Fördermittel für Energieeffizienz und Erneuerbare Energien“ lautet der Titel. Die kostenlose Download-Broschüre stellt rund 900 Förderprogramme von Bund,

Ländern, Kommunen und Energieversorgern vor und ermöglicht damit einen schnellen Überblick über die Fördergelder für Energiesparmaßnahmen. Bei den einzelnen Förderprogrammen sind die jeweiligen Antragsvoraussetzungen, die förderfähigen Vorhaben, Fördermittel und Förderanteil sowie die zuständigen Ansprechpartner genannt.

Unterteilt werden in der 84-seitigen Broschüre die Förderprogramme für Privatpersonen, für Gewerbe und Industrie, für öffentliche Einrichtungen und Organisationen sowie die regionalen Förderprogramme der einzelnen Bundesländer. Mithilfe von Stichwörtern lassen sich die gesuchten Programme zudem schnell finden. So können KMU zum Beispiel das „Förderprogramm für die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen zur rentablen Verbesserung

der Materialeffizienz (VerMat)“ finden. Aber auch beispielsweise „Solarstrom erzeugen – Investitionskredite für Photovoltaik-Anlagen“, die „Forschungsinitiative Zukunft Bau“ oder das Programm zur „Förderung der Erhöhung der Innovationskompetenz mittelständischer Unternehmen“.

Des Weiteren stellt die Broschüre auch diverse Ansprechpartner inklusive Telefonnummern und Internetadressen zur Verfügung.

Hinweis:

Die Broschüre ist zu finden unter: www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/geld_energiesparen.pdf

Netzwerk-Sicherheitsrisiko Mitarbeiter

Das größte Sicherheitsrisiko im Bereich der IT sind für die Unternehmen die eigenen Mitarbeiter. Dies ergab eine Umfrage des international agierenden IT-Dienstleisters Sophos.

Demnach sehen gut 40 % der Unternehmen in ihren Mitarbeitern, die mit ihren Arbeitsplatzrechnern mit dem Netzwerk verbunden sind, die größte Gefahr für die IT-Sicherheit. Allein schon durch den leichtfertigen Umgang mit dem Internet können Mitarbeiter ungewollt das Firmennetzwerk in Gefahr bringen. Aber auch Mitarbeiter, die sich mit mobilen Endgeräten und per Fernzugriff mit dem Unternehmensnetzwerk verbinden, können das Unternehmen potenziellen Sicherheitsrisiken aussetzen. Dieser Ansicht sind fast ein Drittel der befragten Betriebe.

Für viele Unternehmen ist es Sophos zufolge immer noch problematisch, sicherzustellen, dass sich die mobilen Mitarbeiter, die zum Beispiel einen Telearbeitsplatz haben, genauso an dieselben Sicherheitsrichtlinien halten wie ihre Kollegen im Büro. Das sei vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebe nicht erkennen können, ob die externen Geräte mit der erforderlichen Software und den aktuell notwendigen Sicherheitsanwendungen ausgerüstet seien. Die Gefahren von Nicht-Betriebszugehörigen werden dagegen als gering eingeschätzt. Bei Lieferanten und Mitarbeitern von Fremdfirmen sowie bei Gäs-

ten, die von außerhalb auf das Unternehmensnetzwerk zugreifen, haben insgesamt nur ein Viertel der Unternehmen die größten IT-Sicherheitsbedenken.

„Mobile Mitarbeiter und Gäste können den IT-Administratoren echte Kopfschmerzen bereiten. Insbesondere dann, wenn die Mitarbeiter verschiedene Endgeräte benutzen, unterschiedliche Sicherheitsprogramme einsetzen und mit jeweils anderen Betriebssystemen arbeiten“, erklärt Sascha Pfeiffer, NAC Business Development Manager bei Sophos.

„Mobile Mitarbeiter können den IT-Leuten echte Kopfschmerzen bereiten.“

„Die Anwender hegen sicherlich keine bösen Absichten. Wenn sie sich jedoch im Unternehmensnetzwerk anmelden, setzen sie dieses unbeabsichtigt einer Vielzahl von Sicherheitsgefahren aus.“

Ohne eine zuverlässige Lösung über Berechtigung und Umfang des Zugangs, erhöhten Unternehmen das Risiko enorm - Cyberkriminellen ist damit Tür und Tor ins Netzwerk geöffnet, so Pfeiffer. Es sei erstaunlich, dass viele Unternehmen Rechner, die nicht den Richtlinien

Netzwerk überhaupt nicht bemerken. Selbst wenn diese sogar kontinuierlich mit dem Unternehmensnetzwerk verbunden seien, blieben sie oft unbemerkt.

Er empfiehlt den Betrieben professionelle Lösungen für einen kontrollierten Netzwerkzugang. Solche Kontrollsysteme helfen zum einen, für alle mit dem Netzwerk verbundenen Geräte dieselben Sicherheitsrichtlinien durchzusetzen, zum anderen können sie gewährleisten, dass Geräten, die nicht den Sicherheitsrichtlinien entsprechen, der Zugang verweigert wird. Dies geschehe dann unabhängig davon, wem das Endgerät gehört – und sei es das des Betriebsleiters, so Pfeiffer. Darüber hinaus sei es empfehlenswert, alle Mitarbeiter für den sicheren Umgang mit dem Computer zu schulen und deren Bewusstsein für die zunehmenden Sicherheitsrisiken zu schärfen.



Foto: Bilderbox

Alle Mitarbeiter sollten bezüglich der IT-Sicherheitsrisiken sensibilisiert werden.

Schadenersatzanspruch bei fehlender Bonusregelung

Ist im Arbeitsvertrag eine leistungsabhängige Bonusregelung vereinbart, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer den Bonus auch verdienen können. Wurden keine Leistungsziele festgelegt und ist dementsprechend auch keine Bonuszahlung möglich, kann der Arbeitnehmer Schadenersatz verlangen, wie das Bundesarbeitsgericht entschied.

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer vor Gericht von seinem früheren Arbeitgeber eine anteilige Bonuszahlung für das Jahr 2006 eingefordert. Im Arbeitsvertrag hatte der

beklagte Arbeitgeber einen Bonus von 50.000 Euro pro Jahr zugesagt, wenn der Arbeitnehmer gemeinsam festgelegte Jahresziele erreicht. Im Dezember 2005 kündigte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag zum 31. März 2006. Eine Zielvereinbarung für die Monate bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen wurde nicht mehr abgeschlossen. Das Bundesarbeitsgericht sprach dem Kläger grundsätzlich Anspruch auf Schadenersatz zu. Allerdings sei zu berücksichtigen, warum die Zielvereinbarung nicht zustande gekommen sei.

Die Richter hielten es jedenfalls nicht für zulässig, dem Kläger den anteiligen Bonus für den Zeitraum von Januar bis März zuzusprechen. Vielmehr müsse das Bundesarbeitsgericht ermitteln, welcher Schaden dem Kläger dadurch entstanden sei, dass der Arbeitgeber keine Zielvereinbarung mit ihm abgeschlossen habe. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2007, AZ: 10 AZR 97/07, Vorinstanz: Bundesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 13. Dezember 2006, AZ: 15 Sa 1135/06 und 15 Sa 1168/06).