

Stark gefragt:

## Flexible Arbeitsbedingungen

Weniger als 20 % der europäischen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Beschäftigungsformen an, obwohl satte 94 % der Arbeitnehmer in Europa stark an flexiblen Arbeitsbedingungen interessiert sind. Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist für die Arbeitgeber ein hohes Risiko.

Mehr als drei Viertel der befragten Beschäftigten - auch in Deutschland - können sich vorstellen, in einen anderen Betrieb zu wechseln, wenn sie dort bei ansonsten gleichen Konditionen flexibler arbeiten können. Fast ein Drittel der europäischen Angestellten würde dies sogar auf der Stelle tun. In Deutschland sind die Mitarbeiter etwas vorsichtiger, aber immerhin noch rund 23 % der deutschen Beschäftigten würden sofort zu einem Betrieb mit flexibleren Arbeitsbedingungen wechseln. Dies zeigt eine aktuelle Untersuchung, für die im Auftrag von Avaya, einem Dienstleister für Kommunikationslösungen, mehr als 3.000



Foto: Bilderbox

Angestellte in Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien, England und Russland befragt wurden.

„Bisher ist flexibles Arbeiten in den meisten Unternehmen ein Privileg für einige Wenige, obwohl die Studie zeigt, dass die breite Masse der Angestellten daran interessiert ist“, sagt Jürgen Gallmann, Vorsitzender der Geschäftsführung von Avaya in Deutschland. „Treffen Unternehmen Maßnahmen, um den Wünschen ihrer Mitarbeiter zu entsprechen, können sie sich damit langfristig sowohl als attraktiver Arbeitgeber positionieren als auch vor den Mitbewerbern behaupten.“

Dabei ist die Lage in Deutschland besser als in den anderen Ländern. Etwa 30 % der in Deutschland Befragten erklärten, dass ihr Unternehmen allen Angestellten flexible Arbeitsbedingungen bietet. Betrachtet man die genannten Länder insgesamt, liegt die Quote nur bei 17 %. Fast drei Viertel der deutschen Beschäftigten finden es dabei ausgesprochen attraktiv, für ein Unternehmen zu arbeiten, das ihnen flexibles Arbeiten ermöglicht.

Ein Mangel an flexiblen Arbeitsformen bedeutet damit für die Betriebe deutliche Nachteile im Wettbewerb um gute Mitarbeiter. Die Unternehmen laufen Avaya zufolge Gefahr, qualifizierte Angestellte an andere Betriebe zu verlieren. Dies sei in Anbetracht des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung durchaus mitentscheidend für den Erfolg bzw. Misserfolg eines Unternehmens.

Auch das Image der Unternehmen ist besser, wenn flexible Bedingungen geboten werden. Betriebe, die keine flexiblen Arbeitsformen bieten, gelten bei 44 % der Befragten als nicht mehr zeitgemäß. „Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass sich die Arbeitsbedingungen in Unternehmen an die heutige Geschäftswelt anpassen und flexibel werden müssen“, resümiert Jürgen Gallmann.

Auch das Image der Unternehmen ist besser, wenn flexible Bedingungen geboten werden. Betriebe, die keine flexiblen Arbeitsformen bieten, gelten bei 44 % der Befragten als nicht mehr zeitgemäß. „Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass sich die Arbeitsbedingungen in Unternehmen an die heutige Geschäftswelt anpassen und flexibel werden müssen“, resümiert Jürgen Gallmann.

### Teilzeitkraft muss Arbeitszeit festlegen

Arbeitnehmer dürfen ihren Teilzeitwunsch an eine bestimmte Festlegung ihrer verbleibenden Arbeitszeit knüpfen. Stimmt der Arbeitgeber dem gewünschten Teilzeitmodell jedoch nicht zu und kommt es deswegen zum Prozess, kann der Arbeitnehmer im Verfahren die Verteilung der Arbeitszeit nicht erneut ändern, wie das Bundesarbeitsgericht in Erfurt entschied (Urteil vom 24. Juni 2008, AZ: 9 AZR 514/07).

Die Klägerin war als Fachangestellte in einer Anwaltskanzlei beschäftigt. Sie hatte eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit von 40 auf 33 Wochenstunden beantragt und gleichzeitig eine Festlegung der Arbeitszeit von 8.30 bis 16.00 Uhr sowie freitags von 8.30 bis 13.30 Uhr verlangt. Der Arbeitgeber lehnte das Arbeitszeitmodell ab. Daraufhin zog die Arbeitnehmerin vor Gericht, änderte jedoch im Laufe des Prozesses mehrfach ihren Verteilungswunsch für die Arbeitszeit.

Damit musste die Klage ohne Erfolg bleiben, wie das Bundesarbeitsgericht klarstellte. Denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müsse ein bestimmter Verteilungswunsch zusammen mit dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit an den Arbeitgeber heran getragen werden. Der Klägerin bleibe nur die Möglichkeit, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und dabei (Paragraf 8, Absatz 2, Satz 2 TzBfG) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen.

### Aus dem Inhalt

**Geschäftsführerpension:** Abfindung kann sich lohnen Seite 2

**Büro in der Wohnung:** Vorher in den Mietvertrag schauen Seite 3

**Unternehmergesellschaft:** Schlanke Rechtsform für KMU Seite 4

## Abfindung von Pensionen lohnt sich

**Gehen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) in den Ruhestand, steht die Realisierung ihrer Versorgungszusage auf der Tagesordnung. Bei beherrschenden GGF, deren Altersversorgung nicht unter das Betriebsrentengesetz fällt, ist die einmalige Kapitalabfindung sowohl für den GGF als auch für die GmbH eine günstige Alternative.**

Darauf verweist der Industriepensionsverein, eine Partnerorganisation von BDI und BDA. Beherrschender GGF ist, wer 50 % der GmbH-Anteile hält oder bei weniger als 50 % der Anteile dennoch die tatsächliche Entscheidungsgewalt im Unternehmen hat. Der Vorteil für die GmbH ist vor allem die Entlassung aus der Versorgungsverpflichtung. Die Bilanz wird damit entlastet, und für eventuell geplante Unternehmensübergänge oder -übertragungen werden die Spielräume deutlich größer. Beim GGF führt die Kapitalabfindung zu einer vollständigen Übertragung des Versorgungskapitals ins Privatvermö-

gen. Er kann frei über die Verwendung entscheiden. Für die Zukunft ist er damit unabhängig vom Schicksal der GmbH.

Allerdings zieht die Kapitalabfindung eine sofortige Steuerpflicht beim GGF nach sich, was oft ein Hinderungsgrund für diese Lösung ist. Bei Abfindungszahlungen für GGF-Pensionen wird jedoch die so genannte Fünftelungsregel nach § 34 Absatz 1 des Einkommensteuergesetz angewandt. Dabei werden die Einkünfte rechnerisch auf fünf Jahre verteilt. Das wirkt progressionsenkend, zumindest in den Fällen, in denen das regelmäßige Einkommen nicht bereits mit dem Spitzensatz besteuert wurde. Steuerlich interessant ist auch die Auszahlung der Kapitalabfindung in Raten. Dann findet die Fünftelungsregel zwar keine Anwendung, aber wegen der im Ruhestand geringeren Progression kann unter Umständen eine steuerliche Entlastung eintreten.

Erweist sich die Fünftelungsregel als ineffektiv, ist die Einzahlung von Abfindungsbeträgen in eine sofort beginnende Basisrente eine weitere Alternative. Beiträge bis zu 20.000 Euro pro Jahr – bei Zusammenveranlagung bis zu 40.000 Euro – sind als Sonderausgaben teilweise steuerfrei, im Jahr 2008 zu 66 %, danach jedes Jahr zwei Prozentpunkte mehr. GGF kurz vor dem Ruhestand sollten die günstigste Variante mit Steuer- und Versorgungsexperten herausfinden.



## Kostenloser Leitfaden für Internetnutzung

Ein neuer, kostenloser BITKOM-Leitfaden verschafft einen Überblick über die wichtigsten Fragen zur beruflichen, aber auch zur privaten Nutzung der elektronischen Kommunikationsmedien E-Mail und Internet in Betrieben.

Neben den rechtlichen Grundlagen, den Handlungsoptionen und steuerlichen Aspekten widmet sich die Broschüre auch den aktuellen Datenschutzverpflichtungen. So klärt der Leitfaden darüber auf, dass es sich für den Unternehmer empfiehlt, klare Regeln sowohl über die dienstliche als auch über die private Nutzung des Internets im Betrieb aufzustellen. Erlaubt der Arbeitgeber die private Nutzung von E-Mail und Internet, so unterliegt er erheblichen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen. Es ist jegliche Überwachung der Verbindungsdaten oder der Inhalte der Kommunikation unzulässig. Bei der rein dienstlichen Nutzung ist dies nicht der Fall. Hier ist das Verwenden der Arbeitnehmerdaten zum Beispiel zulässig, wenn deren Nutzung der Datensicherheit im Unternehmen dient.

Neben einer Checkliste finden sich in dem Leitfaden auch Formulierungsbeispiele für Arbeitsvertrag, Richtlinie oder Betriebsvereinbarung.

[www.bitkom.org/de/publikationen/38336\\_50372.aspx](http://www.bitkom.org/de/publikationen/38336_50372.aspx)

### Impressum

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

Redaktion:

**DOWJONES**

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

## Kündigung ohne Grund ist immer rechtswidrig

Arbeitgeber müssen eine Kündigung nachvollziehbar begründen. Fehlt eine Begründung, verstößt die Kündigung gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (BGB, Paragraph 242) und ist damit rechtswidrig, entschied das Arbeitsgericht Hamburg (Urteil vom 27. Mai 2008, AZ: 21 Ca 377/07).

Im konkreten Fall hatte ein Reinigungsunternehmen einer befristet angestellten Frau zum August 2007 gekündigt. Der Arbeitgeber begründete die Kündigung damit, dass im Dezember 2007 ein Reinigungsauftrag ende und er daher keine

Beschäftigungsmöglichkeit mehr habe. Die Arbeitnehmerin hielt diese Begründung für vorgeschoben. Vielmehr habe ihr Arbeitgeber erfahren, dass sie schwanger sei und ihr deshalb gekündigt.

Vor dem Arbeitsgericht hatte ihre Klage Erfolg. Die Kündigung sei rechtswidrig, da der Kündigungstermin weit vor dem vom Unternehmen angeführten Enddatum des Reinigungsauftrags liege, so das Gericht. Da das beklagte Unternehmen keine weitere Begründung angegeben habe, sei die Kündigung willkürlich und damit nach Paragraph 242 BGB unwirksam.

## Das Büro in der Mietwohnung: In den Mietvertrag schauen

**Der Sprung in die Selbstständigkeit geht manchmal schneller als geplant. In der Regel müssen junge Gründer auf die Kosten achten und wollen hilfs- oder übergangsweise ein Büro in der eigenen Mietwohnung einrichten. Doch Vorsicht: Ein vorheriger Blick in den Mietvertrag ist dabei wichtig. Vielfach verbieten Vermieter ihren Mietern eine gewerbliche Nutzung der Wohnung komplett oder der Mieter muss zumindest vorher um Erlaubnis fragen.**

Allerdings verweist der Anwalt-Suchservice darauf, dass Vermieter nicht jegliche gewerbliche Tätigkeiten in Mietwohnungen verbieten dürfen. Insbesondere Nebentätigkeiten mit geringem Umfang können Vermieter nicht so einfach verbieten, vor allem Büroarbeiten nicht, von denen weder eine Belästigung der Nachbarn

noch eine Beschädigung oder Veränderung an der Wohnung zu befürchten sind.

**Buchhaltung erlaubt**

Das Landgericht Frankfurt/Main (Az.: 2/17 S 42/95) entschied, dass es sich nicht um unerlaubten gewerblichen Gebrauch handelt, wenn ein Mieter einen Teil eines Zimmers für Buchhaltungs- und Bürotätigkeiten nutzt. Das Landgericht Hamburg (Az.: 311 S 203/91) hielt gelegentliche Büroarbeiten und geschäftliche Besprechungen für „zu wenig störend“, so dass kein unerlaubtes Gewerbe anzunehmen sei.

**Laufkundschaft verboten**

Die Störungsschwelle könne jedoch überschritten sein, wenn die Firma Laufkundschaft anziehe, urteilte das Landgericht Schwerin (Az.: 6 S 96/94) in einem Fall, bei dem eine Mieterin in ihrer Wohnung gemeinsam mit Partnern ein Ingenieurbüro betrieb und das mit einem Firmenschild kundgetan hatte. Störend kann auch die Tätigkeit einer Tagesmutter sein, die in ihrer Mietwohnung werktags mehrere Kinder – im verhandelten Fall fünf – gegen Bezahlung betreut, so das Landgericht Berlin (Az.: 61 S 56/92).

**Gemeindevorschriften beachten**

Aber nicht nur der Vermieter sollte vorab um Erlaubnis gefragt werden. Mitunter stehen auch Zweckentfremdungsverordnungen von Gemeinden oder Beschränkungen durch die Bauämter einer gewerblichen Tätigkeit in der Mietwohnung im Weg. Freiberufler haben es zwar leichter, Wohnungen als Büroräume zu nutzen, Probleme kann es jedoch bei Ballungen in reinen Wohngebieten geben. In jedem Falle sollten vor Eröffnung eines Büros in der Mietwohnung die Genehmigung vom Vermieter und Bauamt eingeholt werden.

**Chef darf Lohnverzicht mit Bonus ausgleichen**

Arbeitgeber dürfen eine freiwillige Sonderzahlung auf Arbeitnehmer beschränken, die einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen mittels neuer Arbeitsverträge zugestimmt haben. Es verstoße weder gegen das Maßregelungsverbot noch den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die anderen Arbeitnehmer mit weiter gültigen Altverträgen den Bonus nicht erhielten, entschied das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 12. März 2008, AZ: 4 Sa 172/07).

Im konkreten Fall zahlte ein Arbeitgeber jedem Mitarbeiter eine Gratifikation von 300 Euro, wenn diese einem Standortsicherungsvertrag zugestimmt hatten. Dieser sah unter anderem eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit, Samstagsarbeit und den Verzicht auf die tarifliche Lohnhöhung vor. Eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern, die die Unterzeichnung des Zusatzvertrages abgelehnt hatte und zu den früheren Konditionen beschäftigt blieb, bekam den Bonus nicht.

Gegen diese unterschiedliche Behandlung klagte einer der Arbeitnehmer mit Altvertrag. Indem der Arbeitgeber den Bonus nur den Mitarbeitern mit neuen Verträgen zahle, bestrafe er die Arbeitnehmer, die an ihren legitimen tarifvertraglichen Rechten festgehalten hätten. Damit verstoße die Bonusregelung sowohl gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz als auch das Maßregelungsverbot.

Die Richter hielten die Bonusregelung jedoch für zulässig. So sei die Differenzierung wegen der deutlich unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in Alt- und Neuverträgen nicht willkürlich. Zudem folgten die Richter der Argumentation des Arbeitgebers, der mit der Sonderzahlung die „Opferbereitschaft“ der Arbeitnehmer mit schlechteren Verträgen habe honorieren wollen. Dies sei keine Bestrafung der Beschäftigten, die an ihren Altverträgen festgehalten hätten. Dabei sei auch der große zeitliche Abstand von mehreren Monaten zwischen Abschluss der Zusatzverträge und Ankündigung der Bonuszahlung zu berücksichtigen, so das Gericht.



Foto: Bilderbox

## Die „Unternehmergesellschaft“: Eine schlanke Rechtsform für den Mittelstand

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) in Deutschland zu gründen, ist umständlich und vor allem teuer. Das soll sich ändern. Künftig können Unternehmer eine Kapitalgesellschaft mit nur einem Euro Startkapital gründen. Der Bundestag verabschiedete im Juni die Reform des GmbH-Gesetzes. Künftig soll es neben der GmbH eine neue haftungsbeschränkte „Unternehmergesellschaft“ (UG) geben.



Die Reform soll das bestehende Recht umwälzen und die deutsche Gesellschaftsform „europatauglich“ machen. Mit dem so genannten Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG), das voraussichtlich im Herbst in Kraft treten soll, wird nach dem Willen der Politiker auch dem Betrug bei Firmeninsolvenzen ein Ende gesetzt.

Über eine Mio. Unternehmen mit der Rechtsform der GmbH sind in Deutschland ansässig – die meisten sind mittelständische Unternehmen. Die 1892 eingeführte Rechtsform beschränkt die Haftung auf das ein-

gesetzte Kapital. In letzter Zeit wurden aber wegen der großen rechtlichen und bürokratischen Hürden immer weniger GmbH gegründet. Gründungswillige entschieden sich nicht selten für die einfachere und billigere britische Rechtsform „Limited“ (Ltd.). Mittlerweile gibt es schätzungsweise 40.000 Limiteds hierzulande. Mit der UG wird nun eine Einstiegsvariante zur GmbH und damit eine Alternative zur Limited geschaffen.

Mit einem Euro ist man dabei

Künftig genügt die Einlage von einem Euro als Startkapital für die Gründung einer UG. So erreicht ein Unternehmer die Haftungsbeschränkung ohne große Kapitaleinlage. Die UG ist verpflichtet, jährlich mindestens ein Viertel des Gewinns für die Bildung von Rücklagen zu verwenden und Kapital regelmäßig über die Jahre anzusparen, bis das übliche Mindeststammkapital von 25.000 Euro erreicht ist. Zu diesem Zeitpunkt besteht die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung, die UG in eine normale GmbH umzuwandeln.

Schnell und günstig

Die Gründung einer UG soll schnell und günstig erfolgen. Der Gesetzgeber verlangt lediglich, dass ein Musterprotokoll für die Gründung ausgefüllt und notariell beurkundet wird. So sinken die Gründungskosten von etwas 300 auf 20 Euro. Hinzu kommen 100 Euro für die Eintragung beim Registergericht. Wie schon bei der

Limited, soll die GmbH Ihren Verwaltungssitz ins Ausland verlegen können.

Insolvenzmissbrauch bekämpfen

Bisher konnte eine in Schieflage geratene GmbH durch den Austausch der Geschäftsführer oder die Verlegung des Firmensitzes vor der Insolvenz gerettet werden. So wurden die Altgesellschafter von ihren Schulden befreit. Die neue Regelung sieht vor, dass überschuldete und zahlungsunfähige GmbH zur Stellung eines Insolvenzantrags verpflichtet sind. Ist kein Geschäftsführer mehr da, obliegt die Aufgabe den Gesellschaftern. Künftig muss im Handelsregister eine „zustellungsfähige Geschäftsanschrift“ eingetragen werden. Ferner wird die Zustellung von Klagen und Vollstreckungsbescheide vereinfacht.

Letztens sieht das Gesetz vor, dass die Ausschlussstatbestände erweitert werden, damit niemand mehr Geschäftsführer einer GmbH werden kann, der wegen einer Straftat im Vermögensbereich ab einem bestimmten Schweregrad verurteilt wurde. Damit wird die GmbH wieder, wie bereits 1892 gedacht, eine moderne und schlanke Rechtsform für den Mittelstand.

Weitere Informationen zum MoMiG finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Justiz:  
[www.bmj.bund.de/momig](http://www.bmj.bund.de/momig)

## Rufbereitschaft muss vertraglich festgelegt sein

Arbeitgeber, die von ihren Mitarbeitern Rufbereitschaft verlangen, müssen dies vertraglich festlegen. Das entschied das Hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt/Main. Die Richter erklärten eine ordentliche Kündigung für unwirksam, die ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter ausgesprochen hatte, der die Übernahme einer Rufbereitschaft abgelehnt hatte (6. November 2007, AZ: 16 Ca 173/06). Geklagt hatte ein im IT-Bereich beschäftig-

ter Arbeitnehmer. Im Jahr 2005 leistete er an acht Wochenenden Rufbereitschaft, lehnte aber im Dezember weitere Rufbereitschaften ab. Daraufhin mahnte ihn der Arbeitgeber ab. Da der Beschäftigte dennoch keine weitere Rufbereitschaft übernehmen wollte, folgte die ordentliche Kündigung. Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hatte vor dem Arbeits- und dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Eine verhaltensbedingte Kündigung

sei zwar grundsätzlich möglich, wenn ein Arbeitnehmer seine Pflichten wiederholt verletze und auch abgemahnt worden sei. Hier habe der Arbeitgeber jedoch sein Direktionsrecht überschritten. Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften müssten grundsätzlich im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegt sein. Eine Betriebsvereinbarung, die Rufbereitschaften regelt, habe es im beklagten Unternehmen aber erst ab Januar 2006 gegeben.