

Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, "Mini-Jobs"

Der Bundestag hat kurz vor der Jahreswende umfangreiche Neuregelungen bei den geringfügig Beschäftigten getroffen. Die "Mini-Jobs" sind damit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer wieder interessant geworden, nachdem diese durch die vorherige Gesetzesänderung der SPD-/Grünen Koalition stark zurückgegangen waren.

Künftig € 400 "brutto für netto"

Arbeitnehmer dürfen nunmehr neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine geringfügige Beschäftigung ausüben, in der sie "brutto für netto" verdienen können. Zuvor unterlag dieser Nebenverdienst der vollen Abgabepflicht. Für Personen mit einer Hauptbeschäftigung war der "Mini-Job" daher uninteressant geworden. Die Verdienstgrenze beträgt nach neuem Recht € 400,00 (nach altem Recht € 325,00). Im Ergebnis bedeutet dies, dass jeder Arbeitnehmer künftig neben seiner Hauptbeschäftigung mit einem "Mini-Job" bis zu € 400 steuer- und abgabefrei "nebenher" verdienen kann.

Abgabenlast des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber zahlt für den "Mini-Job" eine pauschale Abgabe von 25 % des Lohns (12 % Rentenversicherung, 11 % Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuer ein-

schließlich Kirchensteuer und Solizuschlag). Das Verfahren zur Abführung dieser Abgaben ist stark vereinfacht worden. Bundesweite Einzugsstelle für alle "Mini-Jobs" ist künftig die Bundesknappschaft (Sitz Bochum, Tel.: 0234 – 304–0) und nicht mehr die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers. Bei privathaushaltsnahen "Mini-Jobs" trägt die Abgabenlast des Arbeitgebers sogar nur pauschal 12 %. Die Neuregelung tritt zum 01.04.2003 in Kraft.

Arbeitsrechtliche Behandlung von "Mini-Jobs"

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Stellung von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern hat sich nichts geändert. Ein geringfügig Beschäftigter ist nach wie vor "normaler" Arbeitnehmer des Betriebes, auch wenn er neben dem "Mini-Job" noch einer Hauptbeschäftigung nachgeht. Der geringfügig Beschäftigte hat also Anspruch auf Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall u.s.w.

Auswirkungen auf die Praxis:

Es ist zu erwarten, dass sich nach 400-Euro-Jobs eine starke Nachfrage entwickeln wird. Für Arbeitnehmer ermöglichen "Mini-Jobs" einen steuerfreien Nebenverdienst, Arbeitgeber profitieren von der unbürokratischen Handhabung.

Rechtsanwalt Markus Schlüter

Kreditvergabe nach Basel II: Rating aktiv gestalten

Die Banken beginnen bereits jetzt, nach neuen Grundsätzen von Basel II zu arbeiten. Die Vergabe von Krediten wird künftig noch stärker von der Bonität des Kreditnehmers abhängen. Die Bonitätseinschätzung wird standardisiert ("Ratingverfahren").

Dabei werden die Bankkunden bestimmten Bonitätsklassen zugeordnet. Wer einer guten Bonitätsklasse zugeordnet wird, zahlt weniger Zinsen als bisher. Wer einer schlechten Klasse zugeordnet wird, zahlt einen Risikozuschlag und damit mehr Zinsen oder erhält keine Kreditbewilligung.

Es ist für mittelständischen Unternehmen, Handwerk, Ein-

zelhandel und kleine Betriebe unerlässlich, sich hierauf einzustellen und gezielt ihr Rating zu verbessern.

Chancen und Risiken für den Mittelstand

Banken prüfen Unternehmen heute intensiver und verlangen umfangreiche Finanz- und Unternehmensdaten. Betriebe, die den neuen Anforderungen nicht genügen, werden schon in Kürze mit erheblich höheren Kreditkosten rechnen müssen. Basel II bietet aber gerade für mittelständische Unternehmen auch große Chancen. Die Unternehmen müssen sich bei der Vorbereitung auf das Rating selbstkritische Fragen stellen, die Anlass zur Verbesserung der Unternehmensführung und Kostentransparenz

sein können. Daneben werden die Kundenberater mehr Gewicht auf zukunftsweisende Businesspläne legen.

Informieren Sie Ihre Bank

Arbeiten Sie eng mit Ihrer Bank zusammen. Stellen Sie Ihrer Bank die aktuellen finanzwirtschaftlichen Unterlagen (Jahresabschlüsse, aktuelle BWA, Unterlagen zu den Kreditsicherheiten) frühzeitig und unaufgefordert zur Verfügung. Am einfachsten und schnellsten lässt sich kaufmännisches Know-how im Bankengespräch nachweisen, indem Sie die wesentlichen Kennzahlen, z. B. Cashflow, dynamischer Verschuldungsgrad, Eigenkapitalquote, für Ihr Unternehmen kennen und interpretieren können.

Die Haftung des Neugesellschafters für Altverbindlichkeiten der GbR

Seit einer Grundsatzentscheidung des BGH vom 29.01.2001 gilt die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) in Anlehnung an die OHG als rechts- und parteifähig (s. hierzu unser Unternehmer-Rundbrief Nr. 3 aus Februar 2001 oder www.unternehmerrundbrief.de).

Die Folgen dieser Rechtsprechung werden zur Zeit heftig diskutiert. Insbesondere stellt sich die Frage, ob neu eintretende Gesellschafter einer GbR - ebenso wie die Neugesellschafter einer OHG - auch für diejenigen Verbindlichkeiten der GbR haften, die bereits vor ihrem Eintritt entstanden sind (Altverbindlichkeiten).

In seiner Entscheidung vom 22.11.2001 setzte das OLG Hamm das Bestehen einer solchen Haftung voraus; ähnlich sah es wohl auch das OLG Celle in seiner Entscheidung vom 06.12.2001. Im Ergebnis würde dies bedeuten, dass derjenige, der sich einer bestehenden GbR als Gesellschafter anschließt, für alle bereits bestehenden Ansprüche von Gläubigern der Gesellschaft mit seinem privaten Vermögen einstehen muss. Da dies jedoch zu einer sehr weitreichenden und bisher für die GbR untypischen Haftung führen würde, wird diese Auffassung nicht von allen Gerichten geteilt. So hat beispielsweise das OLG Düs-

Tipps für die Praxis:

Achten Sie beim Jahresabschluss im Hinblick auf künftige Bankgespräche auf folgende Punkte: Mehr Angaben machen, als das HGB vorschreibt; Segmentierte Abbildung der Umsatzerlöse und Kosten; Aufstellung der sonstigen betrieblichen Erträge und Aufwendungen; Aufstellung der Abschreibungen (plan-/außerplanmäßig); Darstellung unüblich hoher Wertminderungen beim Unternehmensvermögen; Gewinnverwendung, Ausschüttungen, Geschäftsführergehälter, persönliche Entnahmen; Beschreibung der Unternehmensschulden und des Eigenkapitals.

Christian Reiss, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

seldorf mit Urteil vom 20.12.2001 die entsprechende Anwendung der OHG-Haftungsvorschriften in der vorliegenden Fallkonstellation für die GbR abgelehnt. Es ist insoweit eine derzeit unklare Rechtslage entstanden.

Gegen das oben zitierte Urteil des OLG Hamm ist Revision eingelegt, der BGH wird sich dieser Frage annehmen. Bis dahin sollten Betroffene jedoch äußerste Vorsicht walten lassen, da der BGH die Ausweitung der Haftung auf Altverbindlichkeiten bestätigen könnte.

Tipps für die Praxis:

Bei Eintritt in eine GbR sollte ausdrücklich vereinbart werden, dass der eintretende Gesellschafter nicht für bereits bestehende Verbindlichkeiten haftet. Eine solche Vereinbarung gilt jedoch nur im Innenverhältnis. D.h., dass zwar Altgläubiger weiterhin auch gegen den Neugesellschafter persönlich vorgehen können, dieser durch die Haftungsvereinbarung jedoch einen Ausgleichsanspruch gegen seine Mitgesellschafter erworben hat. Bei Eintritt in eine GbR sollte u.a. geprüft werden, inwieweit Altverbindlichkeiten der Gesellschaft bestehen (due diligence).

Rechtsanwalt Jörg Garben

Personalabbau durch betriebsbedingte Kündigungen

Im letzten *Unternehmerrundbrief* hatten wir die Möglichkeit der Kostenentlastung durch Kurzarbeit in wirtschaftlichen Krisen vorgestellt. Wenn die Einführung von Kurzarbeit zur Lösung der Krise des Unternehmens nicht ausreicht oder auch, wenn die Einführung von Kurzarbeit scheitert (z. B. Weigerung der Arbeitnehmer), ist an betriebsbedingte Kündigungen von Arbeitnehmern zu denken.

Betriebsgröße - Kleinbetrieb

In einem sogenannten „Kleinbetrieb“ mit fünf oder weniger Mitarbeitern gelten keine besonderen Vorschriften für den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung. Grund-

sätzlich muss allein die vertragliche bzw. gesetzliche Kündigungsfrist des Mitarbeiters beachtet werden.

In Kleinbetrieben sind betriebsbedingte Kündigungen unbeschränkt zulässig. In Betrieben mit mehr als fünf Mitarbeitern sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten.

Dringende betriebliche Gründe

Nach Prüfung der Betriebsgröße ist die nächste entscheidende Frage, ob ein "dringendes betriebliches Erfordernis" die Kündigung rechtfertigt. Dies ist z.B. der Fall, wenn das Unternehmen aufgrund der schlechten Auftragslage

entschieden hat, Arbeitsplätze abzubauen oder/und bestimmte Arbeiten zukünftig an Fremdfirmen zu vergeben. Wichtig für ein sich möglicherweise anschließendes Gerichtsverfahren ist hier, dass der Rückgang der Auftragslage und die daraufhin erfolgte unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führte, dargelegt und nachgewiesen werden kann. Personalabbau als Rationalisierungsmaßnahme stellt grundsätzlich ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung von Mitarbeitern dar.

Sozialauswahl

Auch wenn dringende betriebliche Gründe für eine Kündigung vorliegen, ist die Kündigung sozialwidrig, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiter soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind („Sozialauswahl“). An diesem Punkt scheitert die Zulässigkeit der meisten betriebsbedingten Kündigungen. Vereinfacht gesagt bedeutet Sozialauswahl, dass aus dem Kreis der Mitarbeiter zunächst den sozial am wenigsten schutzwürdigen Mitarbeitern gekündigt werden muss. Der Arbeitgeber muss also darstellen, welche "vergleichbaren" Arbeitsplätze vorhanden sind und nach welchen sozialen Kriterien die Auswahl unter diesen Mitarbeitern vorgenommen wurde. Die entscheidenden Kriterien sind hierbei die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten gegenüber Angehörigen.

Von der Sozialauswahl ausgenommen werden können Mitarbeiter, an deren Weiterbeschäftigung ein berechtig-

tes betriebliches Bedürfnis besteht (z.B. wegen besonderer Schlüsselqualifikationen, geringerer Ausfallquote oder weit überdurchschnittlicher Leistungsfähigkeit).

Für einige Mitarbeiter (u.a. Beteiligte des Betriebsrates, Schwerbehinderte, Schwangere) gelten besondere Kündigungsschutzregelungen.

Anhörung des Betriebsrates

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor jeder Kündigung (gilt nicht bei Aufhebungsverträgen) anzuhören. Dieses Anhörungsverfahren ist sehr formalistisch und sollte sehr sorgfältig durchgeführt werden.

Dem Betriebsrat sind sämtliche Informationen zu übermitteln, die bei der Kündigung dieses einzelnen Arbeitnehmers von Interesse sind. Hierzu gehören u.a. die Gründe (und Hintergründe) der Kündigung, die Sozialdaten des betroffenen und der "vergleichbaren" Arbeitnehmer, die in die Sozialauswahl einbezogen wurden. Erst nach abschließender Stellungnahme des Betriebsrats oder nach einer Woche darf die Kündigung ausgesprochen werden.

Tipps für die Praxis:

Bei der Sozialauswahl ist größte Vorsicht geboten. Es gibt Möglichkeiten, einzelne Arbeitnehmer, die für das Unternehmen von erheblichem Interesse sind, von der Sozialauswahl auszunehmen. Aufgrund der Fehlerträchtigkeit in diesem Bereich empfiehlt es sich, mit den Mitarbeitern über einvernehmliche Beendigungslösungen (Aufhebungsvertrag) zu verhandeln.

Rechtsanwalt Markus Schlüter

Hinweise zum effektiven Forderungseinzug

Gerade in wirtschaftlich schwachen Zeiten gewinnt ein effektives Forderungsmanagement für die Liquidität eines Unternehmens besonders an Bedeutung. Nicht selten ist die Zukunft "gesunder" Unternehmen allein durch zu hohe Außenstände gefährdet. Die nachfolgenden Hinweise sollten daher unbedingt beachtet werden.

Wirtschaftsauskünfte

Vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen sollte eine Wirtschaftsauskunft über den Kunden eingeholt (z.B. bei Creditreform oder Bürgel) oder Bank- oder Selbstauskünfte der Schufa erbeten werden. Ein absoluter Schutz vor insolventen Kunden ist damit natürlich nicht gewährleistet, aber nur so besteht die Chance, zahlungsunfähige bzw. zahlungsunwillige Kunden frühzeitig zu erkennen.

Die Auskünfte sollten auch bei alten Kunden regelmäßig eingeholt werden. Nur so können Veränderungen in der Bonität frühzeitig erkannt und darauf reagiert werden.

Kundendaten und Zahlungsziele

Erfassen Sie den Namen (Vor- und Nachname), Anschrift und die Bankverbindung Ihres Kunden vollständig. Ist der Kunde eine Firma, muss die korrekte Rechtsform (e.K., GmbH, AG etc.) und der Sitz der Gesellschaft sowie der Vor- und Nachname des Geschäftsführers bzw. des Vorstandes notiert werden. Ohne diese Angaben wird eine gerichtliche Geltendmachung Ihrer Forderung verzögert oder teilweise unmöglich.

Halten Sie die von Ihnen zu erbringende Leistung schriftlich fest und vereinbaren Sie mit Ihren Kunden feste Zahlungsziele. Bestehen Sie auf Abschlagszahlungen. Wenn keine Abschlagszahlungen vereinbart werden, haben Sie hierauf i.d.R. keinen Anspruch, da der Unternehmer vorleistungspflichtig ist.

Die Zahlungsvereinbarungen sollten schriftlich vereinbart werden. Der übliche Hinweis auf der Rechnung "Zahlung

innerhalb von 7 Tagen", ist rechtlich für den Schuldner nicht bindend.

In Ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen können Sie hierzu ebenfalls umfangreiche Regelungen treffen; so z.B. auch über die Kosten bei Zahlungsverzug.

Kreditlimit

Legen Sie für jeden Kunden ein Kreditlimit fest. Bestimmen Sie unter Beachtung der Bonität und Dauer der Geschäftsbeziehung wie hoch die Außenstände maximal anwachsen dürfen. Wenn das Limit erreicht ist, machen Sie weitere Lieferungen vom Ausgleich der alten Rechnungen abhängig oder verlangen Sie Vorkasse.

Mahnmanagement

Überwachen Sie Ihre offenen Forderungen und mahnen Sie konsequent nach dreißig Tagen, wenn keine kürzeren Zahlungsziele üblich oder vereinbart sind.

Innerhalb weiterer 14 Tage sollten Sie erneut mahnen und danach den Kunden telefonisch kontaktieren. Nach zwei schriftlichen Mahnungen und einem Telefonkontakt raten wir Ihnen, umgehend einen Rechtsanwalt mit der Beitreibung der Forderung zu beauftragen. Die hierdurch anfallenden Gebühren können, im Gegensatz zu Kosten eines Inkassounternehmens, an den Schuldner weitergereicht werden. Reagieren Sie zeitnah. Je früher Sie handeln, desto größer ist die Chance, die Forderung zu realisieren, d.h. vor einer möglichen Insolvenz einzutreiben.

Tipps für die Praxis:

Verlangen Sie Bonitätsnachweise von Ihren Kunden. Vereinbaren Sie feste Zahlungsziele und Abschlagszahlungen. Mahnen Sie nach 30 Tagen und warten Sie nicht länger als 6 - 8 Wochen auf Zahlungen des Schuldners.

Rechtsanwalt Sven Schützler

Haftung des GmbH Gesellschafters für Stammeinlage

Erneut hat sich der II. Zivilsenat des BGH (Urteil v. 2.12.02) mit der Frage beschäftigt, wann die Gesellschafter ihre Verpflichtung zur Leistung ihrer Stammeinlage einer GmbH i.S. von § 19 Abs.1 wirksam getilgt haben. Nach ständiger Rechtsprechung ist dies erst der Fall, wenn der eingezahlte Einlagebetrag zur "freien Verfügung" der GmbH-Geschäftsführung steht.

In der Praxis wird diese Stammeinlage häufig zunächst eingezahlt und sodann wieder unmittelbar an den Gesellschafter oder an eine seiner Gesellschaften zurückgezahlt. Gebucht wird dieser Rückzahlungsvorgang regelmäßig als Darlehen, da zu diesem frühen Zeitpunkt eine endgültige Auszahlung des Betrages bereits aufgrund des § 30 GmbHG (Pflicht zur Erhaltung des Stammkapitals) unzulässig ist.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Stammeinlage nicht erbracht, wenn der geleistete Einlagebetrag "alsbald" wieder an den Gesellschafter unmittelbar oder mittelbar

zurückgezahlt wird. Dies gilt nach dem o.g. BGH Urteil auch dann, wenn die Rückzahlung an den Gesellschafter als Darlehen erfolgt, da der Gesellschaft wirtschaftlich gesehen letztendlich keine Bareinlage, sondern nur ein Darlehensrückzahlungsanspruch zukommt.

Auch der Versuch des Gesellschafters, sich von seiner Zahlungspflicht durch Aufrechnung zu befreien, wird nicht gelingen. Insoweit gilt ein gesetzliches Aufrechnungsverbot (§ 19 Abs. 2 S 2 GmbHG).

Folgen in der Praxis:

Die Frage, ob die Einlage bei Gründung der GmbH wirksam erbracht wurde, wird i.d.R. erst relevant, wenn die GmbH verkauft werden soll oder Insolvenz droht. So kann die GmbH oder der Insolvenzverwalter den Gesellschafter, der seine Einlage nicht wirksam erbracht hatte, auch noch nach vielen Jahren persönlich in Anspruch nehmen.

Rechtsanwalt Jörg Garben

besuchen Sie auch unser Archiv unter "Newsletter" in:

www.unternehmerrundbrief.de

Herausgeber: **Rechtsanwaltssozietät**

Garben, Schlüter & Schützler

www.kanzlei-gss.de

(Email: koeln@kanzlei-gss.de)

in Kooperation mit:

Christian Reiss, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

gemeinsame Adresse:

Stolberger Str. 108, 50933 Köln

gemeinsame Rufnummer:

Tel.: (0221) 399 24 - 0, Fax.: (0221) 399 24 - 10

Bürozeiten:

Werktags 9 – 19 Uhr, Samstags nach Vereinbarung

Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden.