INHALTSVERZEICHNIS:

1. Aus unserer Geschäftsstelle
2.
3. Aus dem Steuerbüro
4. Recht
5. Unternehmensnachfolge (Folge 2)

I. Informationen aus unserer Geschäftsstelle

Naturpark-Magazin – Spiegelbild und Angebote zu vielfältigen Aktivitäten im Thüringer Wald

Unseren schönen Thüringer Wald in seiner bunten Vielfalt von Natur und Kultur, von Tradition und Innovation zu einer lebendigen Region werden zu lassen, darin sieht der Verband „Naturpark Thüringer Wald“ Verantwortung und Chance. In diesem Sinne soll auch das Naturpark-Magazin, das im Juli 2002 Premiere feiert, einen Beitrag leisten. Es entstand und entsteht in enger Kooperation zwischen den Partnern Tourismusverband, Landschaftspflegeverband und Verband Naturpark Thüringer Wald sowie dem Maklerbüro Culina in Rudolstadt. Besonderer Dank gilt auch der Nürnberger Versicherung, die den Startschuss finanziell ermöglichte.

Mit dem Naturpark-Magazin sollen Gäste und Einwohner gleichermaßen informiert und für die Region begeistert werden. Vom Inselsberg bis ins Schwarzatal, von Hörschel bis Spechtsbrunn und Blankenstein werden Sie viel Interessantes finden über das Engagement zur Entwicklung unseres Naturparks. Zugleich soll unser Naturpark-Magazin als Angebot an Vereine, Verbände, Institutionen und alle Thüringer verstanden werden, sich mit ihren Ideen, mit ihrem Engagement in die Entwicklung des Naturparks einzubringen.

Recht

Reiserecht

Büfett im Urlaubshotel muss nicht reichhaltig sein!

Für sich und ihren Sohn hatte eine Frau eine dreiwöchige Reise in einen Ferienclub für rund 2600 Euro gebucht. Der Reiseprospekt versprach neben einem Frühstücksbüfett abends ein Salat- und Gemüsebüfett. Schon das erste Frühstück war eine Enttäuschung. Es gab lediglich Croissants, eine einheimische Brotsorte, Quark, Schokoladenpudding, Zwieback und Marmelade. Noch karger ging es abends zu. Während das Gemüsebüfett gar nicht existierte, bestand das Salatbüfett täglich aus den gleichen Salaten. Ihre Klage vor dem Amtsgericht München blieb erfolglos. Ein Büfett müsse nicht vielseitig sein. Lediglich das ausgefallene Gemüsebüfett stelle einen schadenersatzpflichtigen Reisemangel dar, der aber nur mit 3,5 Prozent des Reisepreises zu bewerten sei. (172 C 3946/01)

Aus dem Steuerbüro

Rechtzeitig an die Erben denken

Betroffene sollen sich rechtzeitig Lösung überlegen

Alljährlich kassiert der Staat sieben Milliarden Euro an Erbschaftssteuer, Tendenz steigend. Mehr als die Hälfte aller anfallenden Steuern können

nach Meinung von Experten jedoch eingespart werden, wenn sich die Betroffenen rechtzeitig mit der Materie beschäftigen würden. Worauf man achten sollte, erklärt Wolfgang Kastner, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Erbrechtskunde e. V.

Seit dem 1. Januar 2002 gelten für die Vererbung und Verschenkung von Vermögenswerten folgende Freibeträge:

	Freibetrag	Steuerklasse
Ehegatten:	307.000 €	I
Kinder, Stiefkinder	205.000 €	I
Enkel, soweit die Eltern noch nicht Verstorben sowie Eltern bei Erwerb durch Todesfall	51.200 €	I
Eltern (bei Schenkung), Geschwister, Nichten, Neffen, Schwiegerkinder, Schwiegereltern, Stiefeltern, geschiedener Ehegatte	10.300 €	II
alle übrigen Erwerber, insbesondere auch Lebensgefährten	5.200 €	III

Wird Vermögen oberhalb dieser Freigrenze vererbt oder verschenkt, ist diese von Erben der Steuerklasse I mit mindestens sieben Prozent, in der Steuerklasse II mindestens 12 Prozent und in der Steuerklasse III mit mindestens 17 Prozent zu versteuern, je nach Vermögenszuwachs progressiv gestaffelt bis zu 50 Prozent!
Beispiel: Kind erbt 400.000 €. Es hat 195.000 € mit elf Prozent zu versteuern = 21.450 € Erbschaftssteuer.

Der teure Abschied vom 325 Euro - Job

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer nach einigen Monaten im 325 Euro – Job die Chance eines „normal“ besteuerten Arbeitsverhältnisses nutzt. Ein böses Erwachen gibt es dann, wenn die Steuererklärung gemacht wird und die Steuerfreiheit für den 325 Euro – Job für das Gesamtjahr aberkannt wird.
Nach einem Beschluss des BFH vom 26. März 2002 steht fest, dass die Steuerfreiheit verloren geht, wenn der Arbeitnehmer im gleichen Jahr noch weitere, positive Einkünfte erzielt.

Achtung:
Es spielt weder eine Rolle, zu welcher Einkunftsart diese anderen Einkünfte gehören, noch ob diese Einkünfte zeitlich vor, während oder nach dem 325 Euro – Job anfallen.

Pensions- und Tantiemezusage an den Ehegatten
Der BFH hat mit dem Urteil vom 18.12.2001 (Az.: VIII R 69/98) über die betriebliche Veranlassung und damit die steuerliche Anerkennung von Pensions- und Tantiemezusagen an Arbeitnehmer, die nahe Angehörige des Arbeitgebers sind, Stellung genommen.

Der BFH hatte folgenden Fall zur Entscheidung vorliegen: Ein Unternehmen in der Rechtsform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), dessen Gegenstand die Ausführung von Montagen für andere Unternehmer als Subunternehmer ist, hat seinen Arbeitnehmern einerseits Pensionszusagen über monatlich je DEM 500 und andererseits in den Arbeitsverträgen Tantiemen in Höhe von 10% des Gewinns vor Abzug der Tantiemen und der Gewerbesteuer zugesagt. Die Arbeitnehmer waren jeweils die drei Ehemänner der Gesellschafterinnen der GbR. Im Übrigen gab es keine familienfremden Arbeitnehmer, die die gleichen Tätigkeitsmerkmale aufgewiesen hätten. In einer Außenprüfung erkannte das Finanzamt die von der Klägerin gebildete Rückstellung für die Pensionsverpflichtungen sowie die ausgewiesenen Tantiemenverbindlichkeiten nicht an. Argumentation des Finanzamtes war, dass die mit den Ehemännern der Gesellschafterinnen der Klägerin getroffene Vereinbarungen einem Fremdvergleich nicht standhielten.

Unternehmensnachfolge (Folge 2)

Jeder Unternehmer, der eine funktionierende Nachfolgesicherung anstrebt, muss die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens auch ohne ihn planen und sichern.

Viele Inhaberunternehmen sind derart auf die Person des Chefs zugeschnitten, dass sie ohne diesen Mann bzw. diese Frau nicht führungsfähig sind. Auch verkennen viele Gründungunternehmer den wahren strategischen Status Quo von Markt-, Wettbewerbs- und Kundenposition ihres Unternehmens. Mit Argumenten wie „Das habe ich 30

Jahre so erfolgreich getan“ werden viele Strategien und Strukturen gerechtfertigt, die längst nicht mehr den Marktsituationen entsprechen und mindestens latent ein hohes Risiko für die Nachfolgefähigkeit des Unternehmens, insbesondere durch Dritte, darstellen.

Rat:

Nur eine schonungslose, rigorose Analyse der strategischen und führungsbezogenen Unternehmenssituation im relevanten Umfeld schafft Klarheit über evtl. Kurskorrekturen und präventive Maßnahmen:

- Marktposition heute,
- Marktposition künftig,
- Liquiditäts- und Gewinnposition,
- Führungs- und Verantwortungsstrukturen.

Die Unternehmenskultur ist entscheidender Erfolgsfaktor für das Gelingen einer Nachfolgegestaltung.

Der Begriff „Unternehmenskultur“ umfasst die ungeschriebenen Gesetze und Werte in einem Unternehmen, die heimlichen Spielregeln, die auf individuellen Mustern beruhen, auf Ur – Motivation, Betriebsklima und Führungsstilen. Sie können Nachfolgeregelungen stützen oder torpedieren.

Rat:

Im Rahmen eines Nachfolge – Projektes müssen diese heimlichen Spielregeln überprüft werden: sind sie nachfolgefähig oder nicht.

Rechtzeitige und qualifizierte Auswahl eines Unternehmer – Nachfolgers und dessen Vorbereitung auf die Aufgabe ist ein zentraler Punkt in der Weichenstellung der Nachfolgesicherung.

Nachfolger können aus der eigenen Familie oder dem Umfeld ebenso rekrutiert werden, wie aus dem Kreis der Mitarbeiter. Auch Externe, die als tätige Teilhaber einsteigen wollen, sind interessante Lösungsansätze, bevor der Kauf erwogen wird.

Rat:

- Frühzeitig überlegen, wer für die Rolle eines Unternehmenschef geeignet ist.
- Nachfolge muss nicht automatisch Familiennachfolge bedeuten. Eine Fehleinschätzung der menschlichen und fachlichen Qualifikation der Kinder kann fatal sein. Unmotivierte und fachlich und/oder menschlich (z. B. kein Unternehmertyp) nicht kompetente Familienmitglieder sind der Ruin für ein Unternehmen. Wenn dann noch hinzukommt, dass die Euphorie und Arroganz der plötzlichen sozialen Stellung, der Macht und des Geldes vor der Verantwortung und der Pflicht zum Dienen steht, sind Konflikte vorprogrammiert. Viele Unternehmerkinder sind schlichtweg nie zum Dienen erzogen worden, sondern von Beruf Sohn oder Tochter des Unternehmers.
- Inzucht – Effekte vermeiden! Diese sind oft dann gegeben, wenn der/die Angehörige ausschließlich im eigenen Unternehmen des Vaters in dessen „Schatten“ ausgebildet wurde, dort die Sporen verdienen musste, immer nur der/die Designierte war und nie eine eigene Persönlichkeit entwickeln und reflektieren konnte. Sehen wir in diesen Fällen eine natürliche Autorität erreicht und der Respekt beruht alleine auf der sozialen Stellung. Viel besser ist es, wenn die zur Nachfolge auserkorene Person in fremden Unternehmen Erfahrung sammelt, die Karriereleiter erklimmt und dann im eigenen Unternehmen direkt in die oberste Führungsebene einsteigt. Es gibt nur wenige Unternehmen, in denen eine Unternehmenskultur herrscht, die es erlaubt, den Sohn bzw. die Tochter im eigenen Betrieb zum Unternehmer auszubilden.