

Aktuelles aus Steuern und  
Rechtsprechung

## Steuern

Pauschalsteuer für Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer:

Im Hinblick auf Zuwendungen an die eigenen Arbeitnehmer sind bestimmte besondere Regelungen zu beachten:

- § Überlassung von Kfz zur privaten Nutzung oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte
- § Sachbezüge, die wegen der Freigrenze von € 44 im Monat steuerfrei bleiben
- § Sachbezüge, für welche die Belegschaftsrabatte anwendbar sind (Rabattfreibetrag von € 1.080 im Kalenderjahr)
- § Sachbezüge, die mit 25 % bzw. 15 % pauschalversteuert werden können (z. B. Mahlzeiten usw.)
- § Gewährung bestimmter Vermögensbeteiligungen

Grundsätzlich nicht zu erfassen sind solche Sachbezüge, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Nicht einbezogen in die Pauschalierung werden zudem solche Zuwendungen, bei denen es sich um bloße Aufmerksamkeiten handelt und die einen Wert von € 40 nicht übersteigen. Zuwendungen an Dritte (z. B. Kunden oder Lieferanten) können auch nur von diesen versteuert werden. Arbeitnehmer, die solche Zuwendungen von dritter Seite erhalten, müssen diese am Ende des Lohnzahlungszeitraumes bei ihrem Arbeitgeber anzeigen (Quelle: Das Aktuelle 7/2008).

Rechtsprechung  
Insolvenzrecht

BGH, Urt. v. 10.6.2008 – XI ZR 283/07  
Zum Widerspruchsrecht eines (vorläufigen) Insolvenzverwalters im Lastschriftverfahren

Leitsätze des Gerichts:

1. Zum Widerspruchsrecht eines (vorläufigen) Insolvenzverwalters gegen eine im Einzugsermächtungsverfahren vorgenommene Lastschriftabbuchung auf dem Schuldnerkonto.
2. Die Regelung in Nr. 7 Abs. 3 AGBG-Banken, nach der es als Genehmigung gilt, wenn ein Bankkunde Einwendungen gegen eine Belastungsbuchung, für die er dem Gläubiger eine Einzugsermächtigung erteilt hat, nicht spätestens vor Ablauf von sechs Wochen nach Zugang des Rechnungsabschlusses erhebt, ist wirksam.
3. Ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Zustimmungsvorbehalt muss einer im Einzugsermächtungsverfahren erfolgten Belastungsbuchung auf dem Schuldnerkonto innerhalb der Frist der Nr. 7 Abs. 3 AGBG-Banken widersprechen, um ein Eintreten der Genehmigungsfiktion zu verhindern (Abweichung von BGH, Urteile vom 25. Oktober 2007 – IX ZR 217/06 [...] und vom 29. Mai 2008 – IX ZR 42/07 [...]).
4. Auch im Fall der Genehmigungsfiktion nach Nr. 7 Abs. 3 AGBG-Banken ist für die Frage der Bardeckung im Rahmen des § 142 InsO der Zeitpunkt des Lastschrifteinzugs maßgebend (Anschluss an BGH, Urteil vom 29. Mai 2008 – IX ZR 42/07 [...]) (Quelle: ZInsO, 11. Jg., Nr. 19)

## Artikel

Zur Bedeutung moderner  
Personal- und Mitarbeiterführung  
für mittelständische Unternehmen

„Die meisten Menschen verwenden mehr Zeit und Kraft darauf, um die Probleme herumzureden, als sie anzupacken“.

Was Henry Ford mit diesem Diktum auf den Punkt bringt, ist: Unternehmen und Mitarbeiter profitieren gleichermaßen dann am besten voneinander, wenn Mitarbeiterauswahl und -führung sich an bestimmten grundlegenden Leitlinien orientieren. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund einer sich stetig durch Dynamiken und Umbrüche immer schneller verändernden Arbeits- und Konsumwelt (Globalisierung, Finanzkrise usw.).

Der Ansicht verschiedener Fachleute zufolge, ist die Forderung nach einem modernen Personalmanagement in erster Linie in Deutschland virulent – denn die Personalentwicklung scheint hierzulande auf dem Stand der 1980er Jahre verharrt zu sein. Demnach werden etwa selbstverständliche Kernforderungen moderner Personalführung (Zielvereinbarungen, Potentialeinschätzungen usw.) immer noch häufiger vernachlässigt. Die Ursachen hierfür liegen einerseits im Widerstand von Entscheidungsträgern, die den geldwerten und strategischen Wert solcher Instrumente zu gering bewerten. Andererseits betrachten manche Personalverantwortliche die Orientierung an mehrheitlich US-amerikanischen Instrumenten und Methoden als den falschen Weg. Angesichts solcher, häufig gebrauchter Anglizismen wie Change Management, Transformationsprozesse oder Soft Facts und Hard Facts ist dies nicht unverständlich.

Gleichwohl müssen auch Skeptiker akzeptieren, dass die Zukunft aufeinander abgestimmten Konzepten zur Kunden- und Mitarbeiterorientierung gehört. Wie im Marketing auch, zählen echtes Mitarbeiterengagement, intelligentes Kostenmanagement und produktive Effizienz zu den strategischen Erfolgsfaktoren innerhalb der Personalführung. Als Gebot der Stunde gelten daher:

- § neue, vorurteilsfreie Allianzen von Marketing- und Personalabteilungen;
- § ein strategisches Teamverständnis zwischen Unternehmensführung, Personal- und Produktpolitik;
- § ein systematisches Miteinander verschiedener Geschäftsbereiche, das von gemeinsamen Werten, konkreten Zielen und dem konstruktiven Dialog miteinander getragen wird sowie
- § die Bereitschaft von Personal- und Geschäftsführung, wichtige Bausteine und Gesichtspunkte des Marketings auch auf die praktische Personalarbeit zu übertragen.

Erfolgreich umzusetzen sind diese indessen nur dann, wenn sich Personal- und Linienverantwortliche offen gegenüber Innovationen und Denkansätzen zeigen, die u. U. mit hergebrachten Konventionen brechen.

Eine wichtige Rolle spielen vor diesem Hintergrund aber auch die Dimensionen Wissen und Karriere: Qualifizierte Mitarbeiter, die ihr Wissen als ihr persönliches Eigentum betrachten, nützen dem Unternehmen wenig. Entscheidend ist vielmehr, wie dieses Wissen im Team nutzbar gemacht wird. Wird das Wissen kollektiv geteilt, erleichtert dies nicht nur Arbeitsvertretungen (z. B. wg. Krankheit), sondern hilft den Gesamtarbeitsprozess zu optimieren. Welche Leitlinien für ein modernes Konzept zur Führung von Personal und Mitarbeitern lassen sich also hieraus ableiten?

- § Qualifikation/ Identität: Kernbereiche der Personal-Führung bilden Weiterbildung und Förderung, weil innovative Produkte qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiter voraussetzen.
- § Flache Hierarchien/ Teamarbeit: Zunehmende Komplexität erfordert teamübergreifende Projekt- und Gruppenarbeit, wobei den Mitarbeitern individuelle Handlungsfreiheit zugestanden werden sollte.
- § Kommunikation: Informationen müssen stetig kommuniziert werden, d. h. Wissen soll weitergegeben werden.
- § Förderung/ Coaching: Zentral ist das ständige Leistungs- und Verhaltensfeedback zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.
- § Motivation: Die Motivation des einzelnen Mitarbeiters ist die Grundlage für dessen Leistungsbereitschaft. Anforderungen an moderne Personalführung bestehen dann darin, besondere Leistungen anzuerkennen, eine leistungsgerechte Vergütung zu implementieren oder den Sinn der Arbeit für den Einzelnen erkennbar und verstehbar werden zu lassen.
- § Konflikt als Chance: Konflikte liegen in der Natur des Menschen (und damit auch von Unternehmen). Sofern mit ihnen sachlich und offen umgegangen wird, bieten sie die Gelegenheit, Missstände zu klären und zu beseitigen.

## Jetzt neu:

## Der Beratersprechtag!

Mit dem Beratersprechtag hat das Beraterhaus ein Forum geschaffen, das Ihnen die Möglichkeit bietet, Themen, die Sie aktuell bewegen, mit uns – d. h. einem Unternehmensberater, einem Steuerberater sowie einem Rechtsanwalt zu besprechen.

Der Beratersprechtag ist kostenlos und kann termnlich individuell vereinbart werden.

Wenn Sie Interesse haben, fordern Sie einfach die entsprechenden Unterlagen an  
...per Telefon: 0251/ 91 93 89-14  
...per Email: kb@dasberaterhaus-ms.de

## Dubai German Business Center

Vor zwei Jahren hat Das Beraterhaus das Dubai German Business Center gegründet. Hierbei handelt es sich um eine Kontaktplattform zur Aufnahme von geschäftlichen Kontakten deutscher Mittelständler zu Geschäftspartnern der Vereinigten Arabischen Emirate (VAE).

Das Dubai German Business Center gibt vor allem Unternehmen aus dem Mittelstand Hilfestellung bei  
§ der Anbahnung von Geschäften (Bedarfsanalyse, Kontakte, Begleitung von Gesprächen usw.);  
§ der Gründung von Unternehmen (Beschaffung von Sponsoren und Service-Agents, Zuschüsse)

sowie in Form  
§ begleitender Dienstleistungen wie z. B. der Beschaffung von Büroräumen, Messebegleitung oder der Erstellung von Marktstudien.

Auf der Grundlage der Leistungen des Dubai German Business Center sind eine Reihe bedeutender Projekte realisiert worden: Jordan DAF-LKW Zentrale, Klinik Köln am Ring, Metropolitan Deira Hotel, Al Habtoor Engineering Enterprise u.a.m.

Weitere Informationen erhalten Sie mit unserer Informationsbroschüre Dubai German Business Center, die Sie telefonisch oder per Email anfordern können:

Telefon: 0251/ 91 93 89-14

Email: kb@dasberaterhaus-ms.de

Oder wenden Sie sich einfach direkt an unseren Außenwirtschaftsberater, Herrn Salah Ibrahim Huesmann:

Telefon: 0251/ 91 93 89-21

Email: sih@dasberaterhaus-ms.de

Aktuelles aus Steuern und  
RechtsprechungRechtsprechung  
Schuldrecht

BGH, Urt. v. 8.5.2008 – I ZR 88/06

Keine Anrechnung einer Vertragsstrafe auf Anspruch auf Ersatz von Anwaltskosten

Gegenstand der Klage waren bei der Klägerin entstandene Anwaltskosten, die dieser durch die vorprozessuale Geltendmachung eines Anspruchs auf eine Vertragsstrafe entstanden waren, sofern diese nicht auf die im Rechtsstreit entstandenen Verfahrensgebühren anrechenbar waren. Diese Klage blieb deshalb erfolglos, weil der auf Ersatz der Anwaltskosten für das Anspruchsschreiben gerichtete Schadenersatzanspruch durch das in diesem Schreiben enthaltene Vertragsstrafe verlangen gem. § 340 Abs. 2 BGB erloschen sei (Quelle: ZGS – Zeitschrift für das gesamte Schuldrecht, 7. JG, Nr. 9).