

WINTER RECHTSANWÄLTE

SEIT 1919



# Recht Aktuell

## 01/2017

Seit 1919 sind wir mit der Kanzlei WINTER Rechtsanwälte im Rheinisch-Bergischen Kreis heimisch und engagiert. Recht Aktuell informiert Sie zweimal im Jahr über derzeitige Rechtslagen und Entwicklungen in unserer Kanzlei.

Wir wünschen Ihnen viele Freude beim Lesen unserer neuen Ausgabe.

Ihre WINTER Rechtsanwälte



Dr. Friedrich Bacmeister  
Steuerberater,  
Fachberater für Sanierung und  
Insolvenzverwaltung (DStV e. V.)

## Pensionszusagen – einst Wunderwaffe, jetzt Bilanzbalast

TEXT Dr. Friedrich Bacmeister

Frühjahr: für die allermeisten Geschäftsführer bedeutet dies auch, dass der Steuerberater einen Jahresabschluss ihrer GmbH erstellt. Hierzu muss der Betrag der Rückstellung für die Pension ermittelt werden. Also muss (wie jedes Jahr) das Gutachten über die Rückstellungswerte für Handels- und Steuerbilanz in Auftrag gegeben werden; die Übernahme der Steuerbilanzwerte in die Handelsbilanz ist seit 10 Jahren verboten.

Bis Mitte der 2000er Jahre wurde oft zu Pensionszusagen für Geschäftsführer geraten, weil hierdurch (auch steuerwirksam) Aufwand generiert werden konnte bei der GmbH, ohne dass es zu Geldabflüssen kam: es wurde also Liquidität geschaffen für Investitionen.

### **Pensionszusagen erdrücken jetzt schleichend die Bilanz**

Seit 2007 gehen die Zinsen stetig zurück, haben in der letzten Jahren früher für unmöglich gehaltene Tiefstände erreicht. Nach den Bilanzierungsregeln (§ 253 HGB) bedeutet dies bei den Pensionsrückstellungen einen stetig verminderten Abzinsungszins. Derzeit wird mit Werten zwischen 3% und 4% gerechnet; Experten gehen für das Jahr 2023 von einem Zinssatz von 1,5% aus. Die Pensionsrückstellungen werden sich um etwa 30% erhöhen – zulasten der Ergebnisse.

Anders ausgedrückt: Die Nachdotierung der Pensionsrückstellung „frisst das Ergebnis“ der GmbH. Schon jetzt kämpfen eine Reihe von Mittelständlern damit; in den nächsten Jahren werden es viel mehr werden. Auch wenn der Eintritt neuer Teilhaber ansteht oder die Gesellschafter die GmbH verkaufen wollen, sind gut dotierte Pensionszusagen deutliche Hinderungsgründe.

### **Verzicht auf Pensionszusage kann hohe Steuern kosten**

Nun könnte man auf die Idee kommen: Dann schaffen wir das „Teufelszeug“ eben ab. Besser jetzt mit der GmbH Geld verdienen und später etwas kürzer treten.

So einfach ist es leider nicht: Den Verzicht auf die Pensionsansprüche sieht die Finanzverwaltung als Verfügung über einen Kredit an die GmbH – und versteuert den Verzicht als Lohn beim Geschäftsführer. Allerdings hat das Finanzministerium seit 2012 dies auf den Teil der Pension begrenzt, der schon „verdient“ war; für die Zukunft kann man die Pensionszusage somit abschaffen, ohne dass der Fiskus die Hand aufhält.

Auch die Idee, die Pension vorzeitig auszusahlen, also Geld in Höhe der Rückstellung an die Begünstigten (GF) auszuzahlen (oder die rückdeckende Versicherung auf diesen

zu übertragen) führt sofort zur Besteuerung beim Begünstigten. Da die Pensionsansprüche für eine hoffentlich lange Pensionszeit angesammelt werden, betragen die Auszahlungen in der Regel mehr als 100.000 Euro oder gar 200.000 Euro: Eine Besteuerung mit einem Steuersatz von 42 %, in vielen Fällen sogar 45 %, ist vorprogrammiert.

### Intelligentes Herauslösen der Pensionslast

So stellt sich die Frage, ob es nicht auch andere Wege gibt, die Pensionszusage „aus der Bilanz zu nehmen“? – und es ist festzustellen, dass solche Pfade offen stehen, allerdings viele nur, solange die abgebende GmbH noch über ausreichend Liquidität oder zumindest Kredit bei Banken verfügt, um die Ablösung der Pensionsverpflichtungen zu finanzieren. Die Einzelheiten hängen von viele Faktoren ab, so von der

Frage, ob der Pensionsbegünstigte noch aktiv tätig ist oder schon wohlverdienter Pensionär, ob er früher oder aktuell beherrschender Gesellschafter gewesen ist – und wer das künftige Risiko auskömmlicher Zinsen trägt.

Das Gesellschaftsrecht ist vor dem Steuerrecht zu beachten, so bei der Frage, ob die Zusage überhaupt wirksam ist, wie sie geändert oder übertragen werden kann oder bei der Verpfändung von Rückdeckungsversicherungen oder Depots. Darüber hinaus spielt in einigen Fällen auch eine drohende Insolvenz – und wie sich diese noch vermeiden lässt – eine große Rolle.

Das – wenig überraschende – Fazit: In diesem Fällen bedarf es sorgfältiger Beratung, die weit über die Kenntnis der steuerlichen Wirkungen hinausgeht. Ich wünsche Ihnen, dass Sie den Weg zu einem guten „Pfadfinder“ finden und sich dann auf Ihre Kern-Kompetenz, nämlich die Steigerung von Umsatz und Gewinn Ihres Unternehmens konzentrieren können. /

## BAG: Keine Kündigung ohne betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

TEXT Frank Neumann

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber gem. § 84 Abs. 2 SGB IX mit der zuständigen Interessenvertretung wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 22.03.2016 zwar noch einmal klargestellt, dass das BEM keine formale Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung darstellen. Andererseits setzt das höchste deutsche Arbeitsgericht die Voraussetzungen bei einem unterbliebenen BEM so hoch, dass praktisch kein Erfolgspotential für eine krankheitsbedingte Kündigung verbleibt. Das BAG erklärt zu den Voraussetzungen: „Dabei hat der Arbeitgeber detailliert vorzutragen, warum weder ein Einsatz auf dem bisherigen

Arbeitsplatz, noch dessen leidensgerechte Anpassung noch ein Ansatz auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit in Betracht kommen kann“.

Die Entscheidungen der Instanzgerichte zeigen, dass eine solche Darlegung schwerlich zu erbringen sein wird, so dass die Nichtdurchführung des BEM ein hohes Risiko für den Arbeitgeber darstellt.

### RA-Praxis-Tipp

Dem Arbeitgeber ist anzuraten, vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein BEM durchzuführen. Letztendlich wird man in diesem ergebnisoffenen Verfahren auch wichtige Erkenntnisse über die gesundheitliche Konstitution des Arbeitnehmers erfahren können, mit der Folge, dass durch diese seriöse Vorbereitung auch kein hohes Abfindungspotential entstehen kann. /

### Faktencheck

Wann ist eine krankheitsbedingte Kündigung zulässig?

Bei langandauernden Erkrankungen: BEM durchgeführt?

Ist mit weiteren Erkrankungszeiten in der Zukunft zu rechnen?

Indiz: War der Mitarbeiter in den letzten Jahren mehr als 30 % der Arbeitszeit arbeitsunfähig?

Führt die Arbeitsunfähigkeit zu erheblichen betrieblichen und wirtschaftlichen Belastungen?



Sören Riebenstahl  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Fachanwalt für Sozialrecht

## Haftungsfalle für Arbeitgeber: Leistungskürzungen der Pensionskassen

TEXT Sören Riebenstahl

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sagt der Arbeitgeber häufig über eine Pensionskasse zu. Pensionskassen unterliegen der Versicherungsaufsicht (wie auch Lebensversicherungen). Deshalb gelten sie als eine sichere Anlage; Arbeitnehmer mit einer Zusage, im Alter eine Altersrente von einer Pensionskasse zu erhalten, sollten sich – so der Grundgedanke – eigentlich keine Sorgen machen.

Aber auch Pensionskassen können aufgrund der Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank EZB in Schwierigkeiten kommen, wie aktuelle Beispiele zeigen. Wo können die Pensionskassen noch das Geld der Versicherten einigermaßen ertragreich anlegen? Die Höhe der zugesagten Leistungen hängt unmittelbar vom Ertrag der Anlage ab, also auch von der Höhe der zugesagten Zinsen.

**Was passiert nun, wenn die Pensionskasse von ihrem satzungsgemäßen Recht Gebrauch macht, laufende Betriebsrenten zu kürzen oder Rentenfaktoren für spätere Versorgungsfälle zu reduzieren?**

Soweit der Arbeitgeber seine Versorgungszusage sowohl auf Eigenbeiträge als auch auf Arbeitnehmerbeiträge erstreckt hat (i. d. R. der Fall), hat er gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dem

Versorgungsempfänger gegenüber für die Leistungskürzung insgesamt einzustehen. Soweit der Arbeitgeber die Zusage nur auf seine Beiträge erstreckt hat, haftet er auch nur insoweit.

Denn der Arbeitgeber hat nach § 3 Abs. 1 S. 3 BetrAVG für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Der externe Versorgungsträger ist nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen. Wird die geschuldete Versorgung auf dem vorgesehenen Durchführungsweg nicht erbracht, muss der Arbeitgeber die Lücke schließen. Das gilt auch dann, wenn die Versorgungszusage vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG (01.01.2002) erteilt worden ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteilen vom 15.03.2016 (Az. 3 AZR 827/14 und 3 AZR 506/14) sowie vom 13.12.2016 (Az. 3 AZR 343/15) bestätigt.

Die Entscheidungen betrafen zwar, so wie auch schon eine frühere Entscheidung vom 19.06.2012, die Leistungskürzung durch eine Pensionskasse, dennoch sind die vom BAG getroffenen Ausführungen zur Einstandspflicht auch auf alle anderen Durchführungswege

übertragbar. Immer dann, wenn die Leistungen eines vom Arbeitgeber zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung eingeschalteten Versorgungsträgers ganz oder teilweise hinter der dem Arbeitnehmer zugesagten Leistung zurückbleiben, muss der Arbeitgeber für die Differenz einstehen.

Die letzten Entscheidungen betrafen Kürzungen von laufenden Rentenleistungen. Die Grundsätze gelten aber auch bei Kürzungen von Rentenfaktoren späterer Versorgungsfälle mit der Folge, dass der Arbeitgeber auch schon jetzt zur Zahlung eines erhöhten Beitrages in Anspruch genommen werden kann. Die Abwälzung des Zusatzbeitrages auf den Arbeitnehmer ist nicht zulässig.

Der Umfang seiner Haftung ist von der erteilten Zusage abhängig. Von dieser Einstandspflicht kann sich der Arbeitgeber nicht durch vertragliche Abreden zum Nachteil der Arbeitnehmer befreien. Bei Leistungszusagen und bei beitragsorientierten Leistungszusagen trägt der Arbeitgeber das Anlage- und Renditerisiko.

So muss er beispielsweise im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers, der Herabsetzung der Leistung zum Ausgleich von Fehlbeträgen oder einer hinter seiner Zusage bleibenden Rendite die Zahlungsverpflichtungen für die betriebliche Altersversorgung tragen bzw. die Differenz ausgleichen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die betriebliche Altersversorgung über eine Entgeltumwandlung finanziert wird.

Bei den insoweit vorzugswürdigeren Beitragszusagen mit Mindestleistung ist das Risiko zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Der Arbeitgeber steht für den Erhalt der eingezahlten Beiträge – abzüglich der für den Risikoausgleich verbrauchten Beträge – ein, während das Anlagerisiko der Arbeitnehmer trägt.

Die Formulierung einer Versorgungszusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist wie die Wahl des richtigen Durchführungsweges und des richtigen externen Partners von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitgeber und bedarf der professionellen Betreuung. /

## Wechselmodell

TEXT Elke Dörrenhaus

In der Tagespresse war zu lesen, der Bundesgerichtshof habe entschieden, dass ein Wechselmodell auch gegen den Willen eines Elternteils gerichtlich angeordnet werden könne. Dies wurde in den Zeitschriften überwiegend so dargestellt, als sei das nach der BGH-Entscheidung nun fast ohne weiteres möglich. Dies ist gerade nicht der Fall.

### Wechselmodell bedeutet folgendes

Beide Eltern betreuen ein gemeinsames Kind in zumindest fast gleichem Umfang. Üblicherweise wird das Wechselmodell so gestaltet, dass das Kind jeweils eine Woche oder auch zwei Wochen bei dem einen Elternteil lebt und

anschließend zum anderen Elternteil wechselt, wo es dann für den gleichen Zeitraum lebt.

In der neuesten Entscheidung vom 01.02.2017 (XII ZB 601/15) hat der Bundesgerichtshof im Ergebnis seine Rechtsprechung zum Wechselmodell nicht deutlich verändert. Der BGH hat letztlich nur in einem einzigen Punkt anders entschieden, als die meisten Gerichte vorher.

Danach kann ein Gericht ein Wechselmodell auch anordnen, wenn dieses Modell von einem Elternteil abgelehnt wird. Bisher hatten die vorderinstanzlichen Gerichte überwiegend entschieden, dass dies nicht möglich sei.

Der BGH hat in dieser Hinsicht anderes argumentiert. Der Bundesgerichtshof führt in seiner Entscheidung aus, da das Gesetz die



Elke Dörrenhaus  
Fachanwältin für Familienrecht

gerichtliche Anordnung eines Wechselmodells nicht ausschlieÙe, sei sie zulässig, wenn das Kindeswohl dies fordere. Liegt demnach das Wechselmodell im allein maßgeblichen Kindesinteresse, darf, so der BGH, eine gerichtliche Entscheidung für das Wechselmodell nicht ausgeschlossen werden, nur weil sie von einem Elternteil abgelehnt wird.

Dies bedeutet letztlich: Die Verweigerung des Wechselmodells durch einen Elternteil kann nicht dazu führen, dass deshalb das Kindeswohl zurückstehen muss.

Im Übrigen bleibt es auch nach der neuesten BGH-Entscheidung dabei, dass ein Wechselmodell nur in Betracht kommt, wenn die Eltern zur Kommunikation und zur Kooperation im Zusammenhang mit ihrem Kind in der Lage sind. Weiterhin setzt das Wechselmodell voraus, dass das Kind eine auf sichere Bindung beruhende tragfähige Beziehung zu beiden Elternteilen hat. Im Übrigen soll das Wechselmodell gegen den ernsthaften Willen eines Kindes nicht angeordnet werden. Mit zunehmendem Alter des Kindes gilt dies in zunehmendem und stärkerem Maße.

Darüber hinaus sind natürlich auch die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Die elter-

lichen Haushalte dürfen nicht allzu weit voneinander entfernt liegen. Insofern muss es für das Kind möglich sein, Schule und Betreuungseinrichtungen von beiden Elternwohnungen aus gut zu erreichen.

#### **Im Ergebnis bleibt es also auch bei den bisher schon geforderten Voraussetzungen für ein Wechselmodell mit einer Ausnahme:**

Kein Elternteil kann die Anordnung eines Wechselmodells blockieren, in dem er es unabhängig vom objektiven Kindeswohl ablehnt.

Abzuwarten bleibt daher, wie diese Entscheidung in der Praxis umgesetzt wird. In vielen Fällen scheitert ein Wechselmodell daran, dass zwischen den Eltern erhebliche über den Streit des Wechselmodells hinausgehende Konflikte bestehen und es dann nicht im Interesse des Kindes liegt, wenn dennoch ein Wechselmodell gerichtlich angeordnet wird.

Denn Konflikte der Eltern führen regelmäßig zu Loyalitätskonflikten des Kindes und zu einem vom Kind zumindest empfohlenen Druck, Partei für einen Elternteil zu ergreifen. Dies sollte im Interesse der Kinder stets vermieden werden. /

## Die zivil- und strafrechtliche Haftung des GmbH-Geschäftsführers

TEXT Dr. Josef Trompetter, Dr. Karl-Christoph Bode

Immer wieder wird in der Presse darüber berichtet, dass in großen Unternehmen Fehlentscheidungen getroffen werden, die für die dortigen Entscheidungsträgern offenbar ohne persönliche Folgen bleiben. Wie aber sieht es aus, wenn in kleineren und mittelständischen Unternehmen ein GmbH-Geschäftsführer Fehlentscheidungen trifft?

Fehler können hier für den Geschäftsführer unabhängig davon, ob er Fremd- oder Eigengeschäftsführer ist, erhebliche persönliche Folgen sowohl im Bereich des Schadensersatzes als auch im strafrechtlichen Bereich nach sich ziehen.

Nach § 43 Abs. 1 und 2 GmbHG haftet ein Geschäftsführer dann, wenn er nicht die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anwendet, für den entstandenen Schaden. Grundsätzlich steht dem GmbH-Geschäftsführer bei unternehmerischen Entscheidungen ein Ermessensspielraum zu, der auch das bewusste Eingehen von unternehmerischen Risiken umfasst. Naturgemäß beinhalten diese die Gefahr von Fehlurteilung und Fehleinscheidungen, ohne dass hierdurch eine persönliche Haftung entsteht. Gleichwohl ist der Geschäftsführer verpflichtet, die Grundlagen, auf denen die unternehmerische Entscheidung und das Eingehen entsprechender Risiken beruht, in geschäftsüblicher sorgfältiger Weise zuvor abzuklären, etwa bei einem Unternehmenskauf eine „due diligence“ (Risikoprüfung) durchzuführen. Sofern ein Rechtsgeschäft der Zustimmung der Gesellschafterversammlung und gegebenenfalls eines vorhandenen Aufsichtsrats bedarf, sind auch diese Gremien von dem Geschäftsführer zuvor ordnungsgemäß zu informieren und deren Zustimmung einzuholen.

Grundsätzlich haftet der Geschäftsführer für jede Form der Misswirtschaft, etwa bei Kassenfehlbeständen, zweckwidriger Verwendung von Geldern, unerklärbare Vermögensverfügungen sowie auch bei Verjährenlassen von Forderungen der Gesellschaft, es sei denn, die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes

gebietet dieses. So kann es etwa angezeigt sein, eine Forderung, deren Verjährung droht, nicht gerichtlich durchzusetzen, wenn von vorneherein feststeht, dass der Schuldner nicht zahlungsfähig ist und auch künftig eine Forderung nicht mehr einbringbar sein wird.

Auch kann die Satzung der GmbH oder der Anstellungsvertrag mit dem Geschäftsführer dessen Vertretungsmacht einschränken. Setzt sich der Geschäftsführer im Außenverhältnis hierüber hinweg, kann auch dies zu Schadenersatzansprüchen führen.

Eine persönliche Bereicherung des Geschäftsführers führt ebenfalls zu einer Haftung, wenn er etwa Mitarbeiter oder Betriebsmittel des Unternehmens für private Zwecke verwendet (z. B. Nutzung des firmeneigenen Lieferwagens oder Mitarbeiter für den privaten Umzug). Gleiches gilt auch für rechtswidrige Zahlungen an ihn selber, wie etwa die Abrechnung von Privatreisen auf Geschäftskosten.

Ferner haftet der Geschäftsführer, wenn er fehlerhafte Weisungen etwa der Gesellschafterversammlung ausführt und hierdurch etwa gegen die Grundsätze der Kapitalerhaltung gemäß § 30 GmbH verstößt oder Zahlungen an Dritte trotz Zahlungsunfähigkeit oder nach Feststellung der Überschuldung leistet (§ 64 GmbHG). Insbesondere macht sich der Geschäftsführer gemäß § 43 Abs. 3 GmbHG schadenersatzpflichtig, wenn er § 30 GmbHG zuwider Auszahlungen aus dem Vermögen der Gesellschaft, das zum Erhalt des Stammkapitals erforderlich ist, vornimmt.

Weiterhin können Schadenersatzansprüche ausgelöst werden, wenn der Geschäftsführer gegen seine Buchführungspflicht oder seine Pflicht zur Aufstellung und Vorlage von Jahresabschlüssen (§§ 41, 42 a Abs. 1 Satz 1 GmbHG) verstößt oder bei Veränderungen der Personen der Gesellschafter oder deren Beteiligung entgegen § 40 GmbHG die Gesellschafterliste nicht beim Handelsregister einreicht oder wenn Falschangaben bei der Anmeldung der



Dr. Josef Trompetter  
Fachanwalt für Erbrecht

GmbH oder einer Kapitalerhöhung gegenüber dem Handelsregister getätigt werden (§§ 9 a, 57 Abs. 3 GmbHG).

Grundsätzlich haftet der Geschäftsführer gemäß § 43 GmbHG der Gesellschaft gegenüber, gerade bei deliktischer Haftung kann jedoch auch die Haftung gegenüber Dritten entstehen. Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers kann auch den Eigengeschäftsführer treffen (Gesellschafter und Geschäftsführer sind personenidentisch), etwa wenn ein späterer Insolvenzverwalter der Gesellschaft diesen in Regress nimmt. Zu beachten ist, dass die Haftung aus § 43 GmbHG gemäß § 43 Abs. 4 GmbHG erst nach fünf Jahren verjährt.

Ein weiterer Haftungstatbestand ergibt sich aus § 64 GmbHG im Rahmen der so genannten Insolvenzverschleppung. Danach haftet der Geschäftsführer der Gesellschaft auf Schadensersatz für Zahlungen, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung geleistet werden sowie für Zahlungen an Gesellschafter, die zur Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft führten. Dies gilt jedoch nicht für Zahlungen, die gleichwohl mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes vereinbart sind. Maßstab ist hierbei jedoch nicht das Interesse der Gesellschaft, sondern das Interesse der Gläubiger. So sind Zahlungen privilegiert, die der Geschäftsführer tätigt, um die Sanierungschancen zu erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass insoweit eine konkrete und realistische Sanierungschance besteht, deren Aufrechterhaltung die Zahlungen gerade dienen sollen.

Neben den vorgenannten Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers, die sich aus dem GmbH Gesetz ergeben, drohen darüber hinaus auch dem Geschäftsführer strafrechtliche Konsequenzen bei einem Fehlverhalten.

Im Volksmund fällt oft der Satz, demzufolge der Geschäftsführer einer GmbH immer mit einem Bein im Gefängnis steht. Diese Einschätzung ist zutreffend, sofern nicht die vielfältigen Klippen der rechtlichen Verantwortlichkeit und Haftung, welche zudem oftmals strafbewehrt sind, erfolgreich umschifft werden. Dabei zeigt die Praxiserfahrung, dass oftmals die Pflichten nicht oder nur unzureichend dem Geschäftsführer bekannt sind. Nur wer seine Pflichten kennt, kann sie auch erfüllen. Das GmbH-Strafrecht ist der maßgeblichste Teil des Wirtschaftsstrafrechts im Hinblick auf die Anzahl der Strafverfahren. Mit einer strafrechtlichen Verstrickung des GmbH-Geschäftsführers gehen in der Regel zivilrechtliche Schadensersatzforderungen einher, für welche der GmbH-Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft persönlich und unbeschränkt mit seinem gesamten Vermögen haftet.

So sind schon bei der Gründung der GmbH die Pflichten des Geschäftsführers durchaus in Einzelfällen gemäß § 82 GmbHG strafbewehrt. Der Rechtsverkehr muss sich auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen über die Verhältnisse der Gesellschaft vertrauen können. „Der Gründungsschwindel“, wenn beispielsweise mit der zu erbringenden Bareinlage alsbald einen Vermögensgegenstand eines Gesellschafters erworben wird (sog. verschleierte

Sacheinlage), kann ein Fall der Strafbarkeit des Geschäftsführers nach § 82 GmbHG werden.

Die laufende Geschäftstätigkeit der Gesellschaft erfordert zudem Strukturen, welche eine strafrechtliche Haftung des Geschäftsführers begrenzen bzw. im Idealfall ausschließen. So ist eine strafrechtliche Haftung des Geschäftsführers für unerlaubte Handlungen von Mitarbeitern durchaus denkbar. Dies gilt aber nicht, wenn angemessene Kontroll- und Überwachungsstandards nachgewiesen bestanden haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt, unabhängig davon ob der Geschäftsführer selbst tätig wird oder die Aufgaben delegiert hat, den strafbewehrten Pflichten der Abgabe ordnungsgemäßer Steuererklärungen (§§ 370 ff. Abgabenordnung) sowie der Abführung von Sozialabgaben (§ 266 a StGB). Ebenfalls ist bei dem Abschluss von sog. „Risikogeschäften“ seitens des Geschäftsführers die „Sorgfalt des ordentlichen Kaufmannes“ im Blick zu haben, da sonst der Vorwurf der Untreue nach § 266 Abs. 1 StGB gegenüber der Gesellschaft erhoben werden könnte.

Kommt die GmbH in wirtschaftliche Probleme, so steigt der Aufklärungs- und Beratungsbedarf nochmals erheblich an. Dies gilt bei drohender Zahlungsunfähigkeit, eingetretener Zahlungsunfähigkeit, bei Überschuldung oder Einstellung der Zahlungen seitens der Gesellschaft. Sodann sind zahlreiche weitere Pflichten bei Nichterfüllung seitens des Geschäftsführers strafbewehrt. Dies gilt für die Buchführungspflichten oder die ordnungsgemäße und zeitige Aufstellung der Bilanzen (§ 283 b StGB), die rechtswidrige Begünstigung eines Gläubigers (§ 283 c StGB) oder die notwendige Stellung des Insolvenzantrages (§ 15 a Abs. 4 InsO).

Die Folgen der strafbaren Handlungen, neben der strafgerichtlichen Verurteilung, belasten den Geschäftsführer häufig auch in weniger bekannten Bereichen. So führt die Verurteilung wegen vorsätzlich begangener Straftaten in Einzelfällen, so beispielsweise bei unterlassener Stellung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens (Insolvenzverschleppung nach § 15 a Abs. 4 InsO) zu einer fünfjährigen Sperre für die Tätigkeit als Geschäftsführer einer

GmbH. Mithin endet die Geschäftsführertätigkeit bei Wegfall einer gesetzlichen Eignungsvoraussetzung nach § 6 GmbHG automatisch und die Neuaufnahme der Tätigkeit als Geschäftsführer ist auch in anderen Gesellschaften jahrelang versperrt.

Sodann ist die Erteilung der Restschuldbefreiung im Insolvenzverfahren des Geschäftsführers ausgeschlossen für Forderungen aus vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlungen. Dies gilt ebenfalls für Verbindlichkeiten des Geschäftsführers aus einem Steuerschuldverhältnis, sofern der Geschäftsführer im Zusammenhang damit wegen einer Steuerstraftat nach den §§ 370, 373 oder § 374 der Abgabenordnung rechtskräftig verurteilt worden ist.

Zusammenfassend bestehen für den Geschäftsführer einer GmbH von der beabsichtigten Gründung der GmbH bis zu ordnungsgemäßen Beendigung der Gesellschaft eine Vielzahl von Pflichten, deren Kenntnis unumgänglich ist. Die Beachtung der Pflichten im täglichen Geschäftsleben hilft den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern und die eigene zivil- und strafrechtliche Haftung zu vermeiden. /

Dr. Karl-Christoph Bode  
Fachanwalt für Strafrecht, Zertif.  
Berater für Steuerstrafrecht (DAA)





Thomas Döpfer  
Steuerberater

## Besteuerung der Kleinunternehmer in der Umsatzsteuer (Kleinunternehmerregelung)

TEXT Thomas Döpfer, Christoph Döpfer

Das Umsatzsteuergesetz (UStG) eröffnet sogenannten Kleinunternehmern eine Reihe steuerlicher Vorteile, die gerade für kleinere Unternehmen (z. B. im Nebenerwerb) und Unternehmer, die ihre Tätigkeit neu aufnehmen interessant sein können. Einen Überblick über die gesetzlichen Anforderungen und die Vor- und Nachteile gibt der folgende Beitrag.

Wichtig für die Anwendbarkeit der Kleinunternehmerregelung (§ 19 UStG) sind zwei Umsatzgrenzen. Zunächst darf der Umsatz des Vorjahres den Grenzwert von 17.500 Euro nicht überschreiten. Auszugehen ist vom Gesamtumsatz. Dieser ist stets aus den vereinnahmten Entgelten des gesamten Kalenderjahres zu ermitteln. Dabei bleiben umsatzsteuerfreie Einnahmen grundsätzlich unberücksichtigt. Der Grenzwert schließt die Umsatzsteuer mit ein, ist also ein Bruttobetrag. Wurde der Grenzwert von 17.500 Euro im Vorjahr überschritten, darf die Kleinunternehmerregelung im laufenden Kalenderjahr nicht mehr angewandt werden.

Das gilt auch dann, wenn der Gesamtumsatz im laufenden Kalenderjahr die Grenze von 17.500 Euro voraussichtlich nicht überschreiten wird. Sollte der Unternehmer seine Tätigkeit im Laufe eines Jahres aufnehmen und/oder be-

enden, ist der tatsächlich erzielte Umsatz auf einen Jahresumsatz hochzurechnen.

### Gestaltungstipp

Erkennt der Unternehmer zum Jahresende, dass er den Grenzwert überschreiten wird, kann er die Vereinnahmung von Umsätzen in das Folgejahr schieben.

Die zweite zu beachtende Umsatzgrenze bezieht sich auf den prognostizierten Gesamtumsatz des laufenden Kalenderjahres. Dieser darf einen Betrag von 50.000 Euro (inkl. Umsatzsteuer) voraussichtlich nicht überschreiten. Der Unternehmer hat zu Beginn des Kalenderjahres eine Prognose der Umsatzentwicklung in diesem Jahr vorzunehmen. Kommt er zu dem Ergebnis, dass die Grenze von 50.000 Euro überschritten wird, ist die Kleinunternehmerregelung für dieses Jahr nicht mehr anzuwenden.

### Hinweis

Das Finanzamt kann den Unternehmer auffordern die Verhältnisse darzulegen, aus denen sich die prognostizierte Höhe des Umsatzes

im laufenden Kalenderjahr ergibt. Aus diesem Grunde ist es erforderlich und wichtig zu Beginn des laufenden Jahres eine substantiierte Prognose zu erstellen und diese zu dokumentieren. Geschieht das nicht und wird die Grenze tatsächlich überschritten, ist die Anwendung der Kleinunternehmerregelung rückwirkend zu versagen. Die Umsätze werden nachversteuert.

Die Anwendung der Kleinunternehmerregelung muss nicht beantragt werden. Erfüllt der Unternehmer die Voraussetzungen, behandelt das Finanzamt ihn als Kleinunternehmer.

### Hinweis

Der Unternehmer hat aber die Möglichkeit auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung zu verzichten. Der Verzicht bindet ihn fünf Jahre.

Kommt die Kleinunternehmerregelung zur Anwendung, wird die Umsatzsteuer nicht erhoben. Hierin liegt in erster Linie ein Wettbewerbsvorteil, da der Kleinunternehmer seine Leistungen entsprechend preiswerter anbieten kann.

Erhebliche administrative Vorteile liegen in der Befreiung von der Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen und Zusammenfassender Meldungen bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten sowie erleichterten Aufzeichnungspflichten.

Grundsätzlich ist auch der Kleinunternehmer verpflichtet Rechnungen zu schreiben und dabei die gesetzlichen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rechnung zu beachten. Zum gesonderten Steuerausweis ist er aber nicht berechtigt. Sollte er dennoch Umsatzsteuer ausweisen, schuldet er diese auch dem Finanzamt. Ein Hinweis in der Rechnung auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung ist nicht erforderlich aber im Geschäftsverkehr sicher hilfreich und üblich.

Ein erheblicher Nachteil der Kleinunternehmerregelung ist der Ausschluss des Vorsteuerabzugs. Zu Beginn seiner unternehmerischen Tätigkeit muss sich der Unternehmer einen Überblick über die voraussichtlichen Eingangs-

umsätze verschaffen und den Verlust des Vorsteueranspruchs daraus gegen die „Steuerfreiheit“ der ausgeführten Ausgangsumsätze abwägen.

Die Kleinunternehmerregelung ist besonders für z.B. Angestellte mit selbständigem Nebenerwerb geeignet. Auch bei Unternehmern, die beispielsweise in der Hauptsache steuerfreie Umsätze ausüben können Nebenumsätze unter den genannten Voraussetzungen unter die Kleinunternehmerregelung fallen. Zu denken ist an einen Arzt, der neben seiner eigentlichen ärztlichen Tätigkeit z.B. ästhetische-plastische Leistungen erbringt (soweit ein therapeutisches Ziel nicht im Vordergrund steht), an kosmetische Leistungen eines Podologen oder präventive Behandlungen eines Physiotherapeuten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Frage der Anwendung der Kleinunternehmerregelung von einer gründlichen Abwägung der Vor- und Nachteile zu Beginn der unternehmerischen Tätigkeit abhängt. Entscheidet man sich für deren Anwendung ist in den folgenden Jahren immer sorgfältig zu prüfen, ob die Voraussetzungen eingehalten werden. Anderenfalls drohen steuerliche Nachteile. /

Christoph Döpfer  
Rechtsanwalt, Steuerberater



## Die Sozialversicherungspflicht des (Gesellschafter-)Geschäftsführers

TEXT Sören Riebenstahl

Die Deutsche Rentenversicherung kontrolliert in regelmäßigen Betriebsprüfungen immer häufiger die Sozialversicherungspflicht von Gesellschafter-Geschäftsführern. Bis ca. 2012 galten diese i. d. R. als beitragsfrei. Seit einiger Zeit lauert hier jedoch eine üble Gefahr: Aufgrund der geänderten Rechtsprechung tauchen häufig Konstellationen auf, die zu einer Beitragspflicht führen. Wegen der langen Verjährungsfrist geht dies mit hohen Beitragsnachforderungen von teilweise über 80.000 Euro einher. Die Beitragspflicht gehört daher ständig auf den Prüfstand!

### **Früher gab es mehrere Sonderkonstellationen, in denen Geschäftsführer von der Sozialversicherungspflicht befreit waren:**

Es griffen besondere Verhältnisse in Familiengesellschaften oder Gestaltungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Stimmbindungsvereinbarung oder ähnliches zugunsten von Fremd- oder Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern sowie die „Kopf-und-Seele-Rechtsprechung“ (d. h. der Geschäftsführer gilt als alleiniger Know-How-Träger).

Seit 2012 (in der Instanzrechtsprechung schon früher) und in nachfolgenden Urteilen hat das Bundessozialgericht diesen Sonderkonstellationen nach und nach eine Absage erteilt. Denn eine „Schönwetter-Selbständigkeit“, mit vielen Freiheiten und ohne Sozialversicherungspflicht, sei nur schwerlich hinnehmbar, so die Einschätzung des Bundessozialgerichts.

### **Unter welchen Umständen muss die Sozialversicherung gezahlt werden?**

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt vor, wenn eine Tätigkeit nach Weisungen erfolgt und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers vorliegt. Es geht also vor allem um den Grad und den Umfang der Weisungsabhängigkeit des Geschäftsführers der Gesellschaft gegenüber. Da die Gesellschafterversammlung ein umfassendes Weisungsrecht hat, kommt es vor allem

darauf an, in welchem Umfang er am Kapital der GmbH beteiligt ist und ob der Geschäftsführer ihm unliebsame Weisungen verhindern kann.

### **Es lassen sich so drei Fallgruppen bilden**

Allein- oder Mehrheitsgesellschafter mit mindestens 50% Anteilen am Stammkapital: Sofern keine ungewöhnlichen Verhältnisse gegeben sind (z. B. Treuhandvereinbarungen), ist dieser Geschäftsführer regelmäßig sozialversicherungsfrei.

Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer mit Sperrminorität: Mit einer Kapitalbeteiligung von unter 50% kann eine selbständige Tätigkeit nur angenommen werden, wenn der Geschäftsführer damit dennoch Weisungen der Gesellschafterversammlung verhindern kann. Er benötigt eine umfassende Sperrminorität, die sämtliche Angelegenheiten der Gesellschaft erfassen.

Minderheitsgesellschafter- oder Fremdgegeschäftsführer: In diesem Fall ist eine Sozialversicherungspflicht in der Regel gegeben.

Die frühere „Kopf-und-Seele-Rechtsprechung“, sowie die Rücksichtnahme auf Familiengesellschaften, bei denen ein Familienmitglied Geschäftsführer, aber weisungsfrei ist, sind keine geeigneten Abgrenzungskriterien mehr. Die Weisungsfreiheit muss nicht rechtlich abgesichert sein. Seit einem Urteil vom 11.11.2015 sind die bislang gewählten Instrumente der Stimmbindungsvereinbarung, Stimmrechtsübertragung, Stimmrechtsvollmacht oder des Vetorechts ausdrücklich nicht abgesichert. Denn sie sind widerruflich oder fristlos kündbar, soweit überhaupt zulässig und wirksam vereinbart.

Die betroffenen Geschäftsführer sowie häufig an dieser Stelle beratende Steuerberater sollten dringend sozialrechtlichen Rat einholen. Passen Sie auf das Damokles-Schwert der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen auf! /

# Bauabzugssteuer: Haftung des Auftraggebers

TEXT Christian Servos

Geben Sie als Bauunternehmer einen Auftrag an einen Subunternehmer weiter, gibt es hier steuerliche Besonderheiten zu beachten.

## Es gilt der Grundsatz

Wenn der Unternehmer eine Rechnung erhält, in der Bauleistungen abgerechnet werden, sollten sämtliche Alarmglocken läuten. Denn grundsätzlich muss der Auftraggeber 15% einbehalten und ans Finanzamt abführen. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach, haftet er für die nicht einbehaltene Bauabzugssteuer. Die Haftung lässt sich nur dann mit Sicherheit vermeiden, wenn der leistende Unternehmer zum Zeitpunkt der Rechnungsstellung eine gültige Freistellungsbescheinigung seines Finanzamts vorlegt.

Und genau zu der Haftungsfrage hat das Landgericht München jetzt ein interessantes Urteil gesprochen (LG München I v. 21. Mai 2010, Az.: 18 O 22179/09).

## Praxisbeispiel

Peter Müller, selbstständiger Friseurmeister, möchte seinen Friseursalon renovieren und beauftragt ein Handwerksunternehmen mit dem Umbau. Dafür erhält er eine Rechnung über 20.000 Euro zzgl. 3.800 Euro Umsatzsteuer.

Da der Handwerker trotz mehrmaliger Anforderung keine Freistellungsbescheinigung seines Finanzamts zur Bauabzugssteuer vorlegt, überweist Peter Müller ihm nur 20.230 Euro. Die 3.570 Euro überweist er als Bauabzugssteuer ans Finanzamt (15% von 23.800 Euro).

## Achtung Risiko

Hätte nun Peter Müller trotz fehlender Freistellungsbescheinigung 23.800 Euro an das Handwerksunternehmen ausbezahlt und das Unternehmen wäre seinen steuerlichen Pflichten nicht nachgekommen, würde das Finanzamt Peter Müller für die nicht einbehaltenen 3.570 Euro in Haftung nehmen.

## Urteilsfall zeigt Haftungsrisiko auch bei Insolvenz

Ein Haftungsrisiko wollte auch ein Bauunternehmer aus München vermeiden. Mit ei-

nem Subunternehmer wurde ein Vergleich geschlossen, nachdem dieser noch 10.000 Euro erhalten soll. Noch vor der Zahlung wurde bei dem Subunternehmer ein Insolvenzverfahren eröffnet. Und der Insolvenzverwalter weigerte sich, für den insolventen Subunternehmer eine Freistellungsbescheinigung vorzulegen.

## Begründung

Das Finanzamt hätte keinen Anspruch auf die Bauabzugssteuer, sondern nur eine Quote der noch ausstehenden Steuern. Der Auftraggeber behielt dennoch die Bauabzugssteuer ein und führte sie an das Finanzamt ab.

## Urteil

Das Landgericht München wies die Klage des Insolvenzverwalters dagegen ab. Legt ein insolventes Unternehmen keine Freistellungsbescheinigung von der Bauabzugssteuer vor, bleibt dem Auftraggeber zur Vermeidung einer Haftung nur der Einbehalt und die Abführung der einbehaltenen Beträge ans Finanzamt. Dass dem Finanzamt der 15-prozentige Einbehalt nicht in voller Höhe zusteht, ist eine Sache zwischen dem Finanzamt und dem leistenden Unternehmen. /

Christian Servos  
Dipl.-Kfm., Steuerberater





Frank Neumann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Haftungsfalle Scheinselbständigkeit

TEXT Frank Neumann

Ein Mitarbeiter, der regelmäßig für seinen Arbeitgeber tätig ist, ist abhängig beschäftigt und damit sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Personen, die ihr eigenes Kfz einsetzen müssen, soweit die Indizien für eine abhängige Beschäftigung überwiegen. Das LSG (Landessozialgericht) Hessen hat entschieden, dass alleine die Nutzung eines eigenen Fahrzeugs kein unternehmerisches Risiko darstelle, dass eine selbständige Tätigkeit begründen könne. Denn die Frau habe nicht die Möglichkeit, durch Mehreinsatz höhere Gewinne zu erzielen (Urteil v. 21.12.2016 – L1 KR 57/16).

### RA-Praxis-Tipp

Unsere Kanzlei bereitet für das zweite Halbjahr 2017 ein Abendseminar vor, in dem Haftungsrisiken für kleinere und mittlere Unternehmen im strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bereich aufgezeigt werden sollen. Über die Termine werden wir Sie selbstverständlich kurzfristig informieren. /

## Der Betriebsrentner und die Marzipantorte

TEXT Frank Neumann

Einen kuriosen Fall hatte das Arbeitsgericht Köln kürzlich zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer, der früher bei einem Lebensmittelhersteller beschäftigt war, hatte jahrelang zu Weihnachten eine Marzipantorte und 105 Euro erhalten. Die Entrüstung war natürlich groß, als zu Weihnachten diese Marzipantorte nicht ankam. Flux begab sich der Betriebsrentner zur Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts Köln und forderte aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung sowohl den Geldbetrag als auch die Marzipantorte.

Diesem Ansinnen schob das Arbeitsgericht Köln einen Riegel vor: Denn das Gericht mochte eine betriebliche Übung nicht zu erkennen. 1. Hätten in der Vergangenheit keineswegs alle Betriebsrentner die Torte erhalten. 2. Habe sich aus dem Weihnachtsschreiben eindeutig ergeben, dass die Leistungen immer nur für das aktuelle Jahr gewährt wurden. Es sei demgemäß keine Erwartung geweckt worden (Urteil v. 22.11.2016 – 11 Ca 3589/16). /

## Aktuelle Neuerungen

TEXT Sören Riebenstahl

Auch Schülerinnen und Studentinnen sollen künftig Mutterschutz in Anspruch nehmen können. Das sieht eine umfassende Reform des Mutterschutzrechts vor, die der Bundestag am 30.03.2017 verabschiedet hat. Künftig soll es für Schwangere keine Arbeitsverbote mehr gegen ihren Willen geben. Die Möglichkeit der Sonntagsarbeit wird ebenfalls erweitert, falls die Betroffene das möchte. Zum 01.04.2017 traten Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft. Danach haben Leiharbeiter nach einer Beschäftigung von 18 Monaten künftig einen Anspruch auf eine Festanstellung. Spätestens nach neun Monaten haben sie Anspruch auf den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte mit vergleichbarer Tätigkeit. Ausnahmen sind nur möglich, wenn sie tariflich vereinbart sind. /

## Wir stellen vor

Damit Sie für jede noch so spezielle Frage des Rechts stets auf uns vertrauen können, erweitern wir unsere Sozietät kontinuierlich um ausgewählte Experten. Wir freuen uns, Ihnen in dieser Ausgabe eine neue Fachanwaltschaft vorstellen zu können. Damit bauen wir unsere Kompetenz im Fachbereich Familienrecht am Standort Overath weiter aus. /

### Neue Fachanwältin für Familienrecht

Elke Dörrenhaus  
Fachanwältin für Familienrecht

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass der Vorstand der Rechtsanwaltskammer Köln unserer Kollegin, Frau Rechtsanwältin Elke Dörrenhaus, am 25.01.2017 gestattet hat, die Bezeichnung Fachanwältin für Familienrecht zu führen. Frau Rechtsanwältin Dörrenhaus berät sie hinsichtlich Ehescheidung, Unterhalt, Sorge- und Umgangsrecht, Ehewohnung und Hausrat, Zugewinn, Versorgungsausgleich, Verfassung von Eheverträgen und dem Recht der nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Wir gratulieren Ihr ganz herzlich zu diesem Erfolg! /

### Relaunch unserer Webpräsenz

Mit dieser Ausgabe der Recht Aktuell erhalten Sie die erste Publikation im neuen Erscheinungsbild der Kanzlei Winter Rechtsanwälte. Zum Jahreswechsel haben wir zudem unseren Webauftritt erneuert. Unter [www.winter.gl](http://www.winter.gl) sind wir mit qualifizierten Ansprechpartnern und fachlichen Informationen für Ihre Anliegen erreichbar. Wir freuen uns auf Ihren Besuch. /



### Öffnungszeiten

Unsere Rechtsanwälte und Mitarbeiter sind während unserer Öffnungszeiten für Sie erreichbar.

Wir gewährleisten, dass Sie Ihren Rechtsanwalt auch vor oder nach Ihrem Arbeitstag noch sprechen und eilige Informationen mitteilen können, wenn Fristabläufe drohen oder sonst schnelle anwaltliche Hilfe vonnöten ist.

Sollte Ihr Anwalt einmal nicht zur Verfügung stehen, können Sie unseren Mitarbeiterinnen am Empfang jederzeit eine Nachricht hinterlassen. Ihre Information gelangt auf dem schnellsten Weg zu Ihrem Rechtsanwalt.

MO – DO 7.30–19.00 Uhr  
FR 7.30–17.30 Uhr  
TEL 02202 9330-0  
MAIL [kontakt@winter.gl](mailto:kontakt@winter.gl)

### Impressum

**HERAUSGEBER** WINTER Rechtsanwälte und Steuerberater PartG mbB.  
**CHEFREDAKTION** Oliver Titze  
**AUTOREN** Dr. Friedrich Bacmeister, Frank Neumann, Sören Riebenstahl, Elke Dörrenhaus, Dr. Josef Trompetter, Dr. Karl-Christoph Bode, Thomas Döpfer, Christoph Döpfer, Christian Servos  
**LEKTORAT** Laura Büschler,  
[www.aopr.de](http://www.aopr.de)  
**GESTALTUNG** CASSIS Designbüro,  
[www.cassis-design.de](http://www.cassis-design.de)  
**FOTOS** Manfred Esser  
[www.manfredesser.de](http://www.manfredesser.de)  
**DRUCK** Druckerei Braun,  
Ludwig-Jahn-Str. 1 51789 Lindlar  
**AUFLAGE** 2.500

FALKO WINTER  
Rechtsanwalt im Ruhestand

HORST HERMANN JANSEN  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht

WOLFGANG BOSBACH  
Rechtsanwalt

FRANK NEUMANN\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

DIRK TORSTEN KELLER\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verkehrsrecht,  
Fachanwalt für Versicherungsrecht

DR. JOSEF TROMPETTER\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Erbrecht

SÖREN RIEBENSTAHL\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Fachanwalt für Sozialrecht

DR. KARL-CHRISTOPH BODE\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht,  
Zert. Berater für Steuerstrafrecht (DAA)

OLIVER TITZE\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,  
Fachanwalt für Verkehrsrecht

CARSTEN KRUG\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht

DR. ANDREAS KÜNNE\*  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Familienrecht,  
Fachanwalt für Erbrecht

PETER SERVOS\*  
Dipl.-Kfm., Steuerberater

CHRISTINA GREUTER  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht

ELKE DÖRRENHAUS  
Fachanwältin für Familienrecht

DR. FRIEDRICH BACMEISTER  
Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachberater für Sanierung  
und Insolvenzverwaltung (DStV e. V.)

KONRAD HEIMES  
Rechtsanwalt, Bürgermeister a. D.

DIETHELM SCHROEDER  
Rechtsanwalt, Vors. Richter am LAG a. D.

DR. HARTMUT KLEIN  
Rechtsanwalt, Steuerberater

CHRISTIANE FLASSHOFF  
Rechtsanwältin

TIMO HENKEL  
Rechtsanwalt, LL. M. oec., MBA

CHRISTOPH DÖPPER  
Rechtsanwalt, Steuerberater

in Kooperation mit **SERVOS WINTER & PARTNER**  
PETER SERVOS Dipl.-Kfm., Steuerberater CHRISTIAN SERVOS Dipl.-Kfm., Steuerberater  
Odenthaler Straße 213-215 51467 Bergisch Gladbach TEL 02202 9330-30 MAIL kanzlei@servos-winter.de

in Kooperation mit **DÖPPER STEUERBERATER UND RECHTSANWÄLTE**  
THOMAS DÖPPER LL. M., Dipl.-Kfm., Steuerberater CHRISTOPH DÖPPER Rechtsanwalt, Steuerberater  
Lindlarer Straße 86 51491 Overath TEL 02204 97 27-0 MAIL info@kanzlei-doepper.de

in Bürogemeinschaft mit **REFIK I. KAKMACI** Rechtsanwalt  
Haselbergstraße 23 50931 Köln TEL 0221 68 27 47

**BÜRO BERGISCH GLADBACH** Odenthaler Straße 213-215 51467 Bergisch Gladbach TEL 02202 9330-0 FAX 02202 9330-20  
**BÜRO OVERATH** Hauptstraße 58 51491 Overath TEL 02206 2928 FAX 02206 82975  
**BÜRO REFRATH** Vurfelser Kaule 2 51427 Bergisch Gladbach TEL 02204 92532-0 FAX 02204 92532-19  
**BÜRO KÖLN** Haselbergstraße 23 50931 Köln TEL 0221 68 27 47 FAX 0221 4 00 96 00



\* Partner der WINTER Rechtsanwälte und Steuerberater PartG mbB.  
Alle Rechtsanwälte sind zugelassen bei der RAK Köln.  
Das Kanzleimanagement ist zertifiziert nach ISO 9001.