



Veranstaltung:

Informationen für KMU – neue Regelungen im Arbeitsrecht und zur betrieblichen Altersvorsorge

Termin/Ort:

25.04.2006 in Lutherstadt Wittenberg

Veranstalter:

- Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) Herr Norbert Schulz
- Netzwerkprojekt NETWORK-KMU, QFC GmbH Herr Jürgen Maiwald

Referenten:

- Herr Dr. Michael Ullrich Rechtsanwalt,
König Kärgerl & Partner, Halle
- Herr Jürgen Berg WB FinCompact, Wittenberg

Nach der Begrüßung und Vorstellung der anwesenden Unternehmer durch Herrn Schulz referierte Herr Dr. Ullrich zu den Auswirkungen der Schuldrechtsreform auf das Arbeitsrecht. Nach einer Übergangsfrist gelten seit dem 1.1.2003 hier ebenfalls die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dr. Ullrich empfahl die Durchsicht sowohl alter Arbeitsverträge als auch die Prüfung der Vertragsbedingungen bei der Neueinstellung von Mitarbeitern.



Herr Fassbender, „Golderner Adler“ Wittenberg, stellt sein Unternehmen vor

Die praktische Relevanz wurde an verschiedenen konkreten Beispielen verdeutlicht:

- Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen müssen künftig mindestens 3 Monate betragen. Alle kürzeren Fristen, auch in bereits bestehenden Verträgen, sind im Streitfall mit erheblichen Prozessrisiken für den Arbeitgeber verbunden.
- Bei der Festsetzung der Höhe von Vertragsstrafen ist auf eine angemessene Größenordnung zu achten, wobei als Richtwert ein Bruttomonatsgehalt gelten kann.



- Um gesonderte leistungsorientierte Lohn- bzw. Gehaltskomponenten im Bedarfsfall rückgängig machen zu können, ist eine möglichst präzise Angabe der Widerrufsgründe bereits im Arbeitsvertrag sinnvoll.

Zu den einzelnen Punkten gab es eine sehr lebhafte Diskussion in deren Verlauf Dr. Ullrich weitere wertvolle Anregungen vermitteln konnte.

Das Einkommensteuergesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) bilden die Grundlage der sozialpolitisch geförderten betrieblichen Altersvorsorge (bAV). In seinem Vortrag verwies Herr Berg auf die gesetzliche Informationspflicht des Unternehmers zur bAV gegenüber seiner Beschäftigten (einschließlich der zugehörigen Dokumentation). Er erläuterte ausführlich die Möglichkeiten und Grenzen der verschiedenen Durchführungsformen, wie Unterstützungskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf Zusammenhängen zwischen den einzelnen Gestaltungsvarianten und der betriebliche Liquidität, der Bildung stiller Reserven und der Erzielung eventueller Fluktuationsgewinne. Durch die Nutzung geeigneter Formen lassen sich darüber hinaus steuerliche Vorteile erzielen.

Resultierend ergab sich, dass die effektive Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in hohem Maße von der konkreten Unternehmenssituation abhängig ist und sorgfältig auf wirtschaftliche bzw. Haftungsrisiken hin geprüft werden sollte.