

Aktuelles für Sozialwirtschaft und gewerbliche Unternehmen

MANDANTENINFORMATION Nr.2 September 2016

1. Finanzverwaltung erweitert Geltungsbereich des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für Leistungen von Werkstätten für behinderte Menschen

Nach Auffassung der Finanzverwaltung in Abschnitt 12.9 Abs. 12 des geänderten Umsatzsteueranwendungserlasses (UStAE) gehören künftig bei Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) die folgenden Tätigkeiten zum Zweckbetrieb:

- *der Verkauf von Waren, die in einer Werkstätte für behinderte Menschen selbst hergestellt worden sind;*
- *die Umsätze von Handelsbetrieben, die nach § 142 SGB IX als zusätzlicher Arbeitsbereich, zusätzlicher Betriebsteil oder zusätzliche Betriebsstätte einer WfbM anerkannt sind;*
- *sonstige Leistungen, sofern sie in die Anerkennung nach § 142 SGB IX einbezogen sind.*

Damit unterliegen sie dem ermäßigten Umsatzsteuersatz, sofern sie nicht in erster Linie der Zweckverwirklichung, sondern der Erzielung von zusätzlichen Einnahmen dienen (BMF-Schreiben vom 25. April 2016).

Für den Zweckbetrieb von WfbM galt der ermäßigte Steuersatz bisher für den Verkauf von Waren, die in einer WfbM selbst hergestellt worden sind, sowie für den Verkauf zugekaufter Waren, wenn diese be- oder verarbeitet wurden und hierdurch die Wertschöpfungsschwelle von 10 % des Nettowerts (Bemessungsgrundlage) der zugekauften Waren überschritten wurde. Für den Verkauf anderer Waren und sonstige Leistungen, die keine Werkleistung sind, galt der Regelsteuersatz in Höhe von 19 %, denn in diesen Fällen fehle es an dem einer Werkstatt innewohnenden Element der Herstellung oder Be-/Verarbeitung (Abschnitt 12.9 Abs. 12 Satz 2 bis 4 UStAE).

Das BMF stellt jetzt klar, dass der Begriff der Werkstatt nicht auf Produktionsbetriebe beschränkt sei, so auch § 5 Werkstättenverordnung. Danach muss eine Werkstatt über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der Menschen mit Behinderung soweit wie möglich Rechnung zu tragen (§ 5 Abs. 1).

Die Arbeitsplätze sollen in ihrer Ausstattung soweit wie möglich denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen (§5 Abs. 2 S. 1). Dem Charakter als WfbM soll es daher in Zukunft nicht abträglich sein, wenn auch Verpackungs- und Montagearbeiten ausgeführt, Handelsumsätze getätigt und Dienstleistungsangebote wie Garten- und Außenanlagepflege vorgehalten sowie Märkte und Gastronomiebetriebe geführt werden.

Die Änderung des UStAE erweitert damit den Anwendungsbereich des ermäßigten Umsatzsteuersatzes auf den Verkauf von Waren, die nicht in einer WfbM hergestellt wurden, und auf Dienstleistungen, wenn die Voraussetzungen einer WfbM erfüllt sind. Diese Verbesserung ist vor allem bei der Erbringung von Leistungen an Privatpersonen und sonstige Leistungsempfänger, die nicht vorsteuerabzugsberechtigt sind, von wesentlicher Bedeutung.

Schick/Uhl

2. Betriebliche Mitbestimmung in Gemeinschaftsbetrieben mit kirchlicher Beteiligung

Bilden Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, so ist ein gemeinsamer Betriebsrat oder eine gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden. Findet bei einem Partner kirchliches Arbeitsrecht und bei einem anderen weltliches Arbeitsrecht Anwendung, stellt sich die Frage, was für den Gemeinschaftsbetrieb und seine betriebliche Mitbestimmung gilt.

Schließen sich Unternehmen, für die kirchliches Arbeitsrecht (insbesondere das Mitarbeitervertretungsgesetz, MVG) gilt, mit solchen, für die weltliches Arbeitsrecht (insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) gilt, im Rahmen eines Gemeinschaftsbetriebs zusammen, so stellt sich die Frage, ob auf die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb kirchliches oder weltliches Arbeitsrecht Anwendung findet.

Eine vergleichbare Problematik tritt auch bei Gemeinschaftsbetrieben mehrerer Unternehmen auf, auf die das MVG Anwendung findet, die aber verschiedenen Landeskirchen angehören. Dann stellt sich die Frage, welches Mitarbeitervertretungsgesetz auf den Gemeinschaftsbetrieb Anwendung findet.

Zu prüfen ist daher zunächst, ob überhaupt ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt. Sodann ist zu klären, welches Recht für die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb gilt.

Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs

Eine gesetzliche Definition des Gemeinschaftsbetriebs existiert nicht. Nach allgemeiner arbeitsrechtlicher Auffassung liegt ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vor, wenn mindestens zwei Unternehmen die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen oder mehrere einheitliche arbeitstechnische Zwecke zusammenfassen, ordnen, gezielt einsetzen und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.

Darüber hinaus müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken.

Den Arbeitnehmern steht folglich betriebsverfassungsrechtlich nur ein Ansprechpartner gegenüber. Betriebsverfassungsrechtlich betrachtet handelt es sich bei einem Gemeinschaftsbetrieb um einen Betrieb. Deshalb müssen die Mitarbeitenden von einem Betriebsrat vertreten werden, der alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf ihre arbeitsvertragliche Bindung repräsentiert.

Anwendbarkeit des kirchlichen oder weltlichen kollektiven Arbeitsrechts im allgemeinen

Ob Betriebsverfassungsrecht oder Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung findet, richtet sich nach § 118 BetrVG. Für die Sozialwirtschaft ist insoweit § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG einschlägig. Danach findet u.a. auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend konfessionellen, karitativen und/oder erzieherischen Bestimmungen dienen, das BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Das BetrVG findet außerdem keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Die Vorschrift schützt damit die verfassungsrechtlich gewährleistete Tendenzautonomie u.a. der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen vor einer Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte. Mit der Ausklammerung der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des BetrVG respektiert der Gesetzgeber die staatskirchenrechtliche Ordnung des Grundgesetzes.

Konfessionellen Bestimmungen dienen die Unternehmen, deren Zielsetzung Ausdruck eines Glaubens im Hinblick auf eine bestimmte Religionsgemeinschaft ist. Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Einrichtungen mit konfessioneller Zielsetzung, die entweder auf Selbstständigkeit gegenüber ihrer Kirche bedacht sind und deshalb nicht unter § 118 Absatz 2 BetrVG fallen, oder die nach kirchlichem Selbstverständnis keine Einrichtungen der Kirche darstellen.

Ein Unternehmen dient karitativen Bestimmungen im Sinne von § 118 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG, wenn es den sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel hat und auf Heilung oder Milderung innerer oder äußerer Nöte des Einzelnen oder auf deren vorbeugende Abwehr gerichtet ist. Dazu muss das Unternehmen den karitativen Bestimmungen unmittelbar dienen. Das ist nur dann der Fall, wenn die Hilfe von dem Unternehmen gegenüber körperlich, geistig oder seelisch leidenden Menschen direkt erbracht wird. Weitere Voraussetzungen sind, dass die Tätigkeit des Unternehmens ohne Absicht der Gewinnerzielung erfolgt und der Unternehmer nicht ohnehin von Gesetzes wegen zu derartigen Hilfeleistungen verpflichtet ist, sondern freiwillig karitativ tätig wird.

Auf Religionsgemeinschaften findet das BetrVG gemäß § 118 Absatz 2 BetrVG ebenfalls keine Anwendung. Hierdurch wird dem Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 GG betriebsverfassungsrechtlich entsprochen. Religionsgemeinschaften in diesem Sinne sind alle Glaubensgemeinschaften weltanschaulicher Art, also z.B. christliche, muslimische, jüdische oder Weltanschauungsgemeinschaften ohne religiösen Bezug wie z.B. der Humanistische Verband Deutschlands.

Anwendbarkeit des kirchlichen oder weltlichen kollektiven Arbeitsrechts im Gemeinschaftsbetrieb

Entscheidend für die Anwendbarkeit des BetrVG oder MVG ist damit die Tendenzgebundenheit des Betriebs. Bei der Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen ist zunächst zu klären, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt.

Zur Beantwortung der Frage, ob für die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb kirchliches oder weltliches Arbeitsrecht gilt, ist zunächst nicht auf den Gemeinschaftsbetrieb selbst, sondern auf die beteiligten Unternehmen abzustellen.

Für die Tendenzgebundenheit des Gemeinschaftsbetriebs kommt es dabei auf den Zweck an, der von den Unternehmen mit dem (Gemeinschafts-)Betrieb verfolgt wird. Nur wenn im Gemeinschaftsbetrieb u.a. unmittelbar und überwiegend konfessionelle, karitative oder erzieherische Zwecke verfolgt werden, liegt ein Tendenzbetrieb vor. Indizwirkung hierfür können unter anderem die Gesellschaftsverträge oder Satzungen der am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen haben.

Ob der Gemeinschaftsbetrieb diese Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt, richtet sich nach ständiger Rechtsprechung des BAG ausschließlich nach quantitativ-numerischen Gesichtspunkten. Bei personalintensiven Betätigungen ist folglich in erster Linie auf den zeitlichen Umfang des Personaleinsatzes bei der Verfolgung konfessioneller, karitativer oder erzieherischer Zwecke abzustellen.

Werden unmittelbar und überwiegend konfessionelle und karitative Zwecke verfolgt, liegt ein Tendenzbetrieb vor: Das Mitarbeitervertretungsgesetz findet Anwendung. Besteht kein Tendenzbetrieb, so sind die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes anzuwenden.

Schick/Schenk

Der vorstehende Beitrag wird demnächst in der Zeitschrift SOZIALwirtschaft (Nomos) publiziert. Für die Genehmigung zum Abdruck in der vorliegenden Mandanteninformation sei Herrn Gerhard Pfannendörfer (Nomos) herzlich gedankt.

3. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Verzugszuschale bei nicht rechtzeitiger Überweisung von Arbeitslohn

Ab dem 01.07.2016 kann jedem Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber ein zusätzlichen Anspruch auf Zahlung einer Verzugszuschale in Höhe von 40,- Euro zustehen, wenn ihm sein Lohn nicht rechtzeitig (vollständig) überwiesen wurde.

Nach bislang weit verbreiteter Auffassung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 28.07.2014 begründet wurde, nach § 288 Abs. 5 BGB Anspruch auf eine Zuschale in Höhe von 40,- Euro, wenn sie ihren Lohn verspätet erhalten.

Seit dem 1. Juli 2016 gilt dies auch für Arbeitsverhältnisse erstreckt, die vor dem 28.07.2014 begründet wurden (Art. 229 § 34 S. 2 EGBGB).

Zur gerichtlichen Geltendmachung hat das Arbeitsgericht Düsseldorf am 12.05.2016 (Az. 2 Ca 5416/15) entschieden, dass eine Erstattung der Verzugszuschale im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht verlangt werden kann. Die Zukunft wird zeigen, ob sich die Auffassung des ArbG Düsseldorf durchsetzt.

Uhl

4. Gilt das Verbot, dass Anzeigen und Erklärungen, die gegenüber dem Verwender von AGB oder Dritten abzugeben sind, in AGB nicht an eine strengere Form als die Textform geknüpft werden dürfen, auch im Arbeitsrecht?

Nach der Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB durch „Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts“ vom 17.02.2016 dürfen Anzeigen und Erklärungen, die gegenüber dem Verwender von AGB oder Dritten abzugeben sind, in AGB nicht an eine strengere Form als die Textform geknüpft werden. Da Geschäftsführer und Arbeitnehmer beim Abschluss von standardisierten Dienst- bzw. Arbeitsverträgen in der Regel als Verbraucher handeln, dürften die Folgen der Neuregelung in der arbeitsrechtlichen Praxis noch gravierender sein.

Nach der Neuregelung ist eine Bestimmung in AGB unwirksam, „durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, gebunden werden

- a) *an eine strengere Form als die schriftliche Form in einem Vertrag, für den durch das Gesetz eine notarielle Beurkundung vorgeschrieben ist oder*
- b) *an eine strengere Form als die Textform in anderen als den in Buchst. a genannten Verträgen oder*
- c) *an besondere Zugangserfordernisse.“*

Bisher sind AGB-Klauseln unwirksam, durch die Erklärungen, die dem Verwender oder Dritten gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die *Schriftform* gebunden werden. Die Änderung erfolgte, weil Schriftformklauseln von Verbrauchern oftmals falsch verstanden würden. Verbraucher gingen davon aus, dass Erklärungen stets eigenhändig unterschrieben und postalisch übermittelt werden müssen.

Jetzt darf in AGB grundsätzlich keine strengere Form als die *Textform* (§ 126b BGB) vereinbart werden. Der Textform genügt z.B. eine E-Mail oder ein Fax.

Bislang noch wenig absehbar ist, wie sich die neue Rechtslage im Arbeitsrecht, z.B. bei Ausschlussklauseln auswirkt. Danach sind Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit *schriftlich* geltend gemacht werden. Nach neuer Rechtslage ist eine solche Abrede unwirksam, so dass auch eine in Textform oder mündlich geäußerte Anzeige oder Erklärung etwaige Ansprüche wahrt.

Die neue Rechtslage gilt nur für Arbeitsverträge, die ab dem 01.10.2016 geschlossen werden. Bei Altverträgen, die inhaltlich geändert werden, stellt sich allerdings die Frage, ob weiterhin ein „Altvertrag“ vorliegt, für den altes AGB-Recht gilt.

Definitiv keine Auswirkungen hat die Neuregelung hingegen für eine vereinbarte Schriftform für *Kündigungen* (§ 623 BGB), *Änderungen des Vertrags* und Erklärungen des *Arbeitgebers*.

Unberührt bleiben auch tarifvertragliche Ausschlussfristen (§ 310 Abs. 4 S. 1 BGB). Probleme bereiten hingegen Bezugnahmeklauseln, die auf einen nicht einschlägigen Tarifvertrag oder nur auf bestimmte Teile eines Tarifvertrags verweisen.

Fazit und Empfehlung

Aufgrund der Neuregelung sind nicht nur nicht die AGB zu überprüfen und ggf. anzupassen, die gegenüber Kunden (Verbrauchern) verwendet werden, sondern auch Standardverträge mit Arbeitnehmern und gegebenenfalls Geschäftsführern.

Kretzschmar/Uhl

5. BGH-Urteil: Beschluss des Verwaltungsrats der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Köln (KZVK Köln vom 20.05.2010) zum Sanierungsgeld unwirksam

Mitglieder der katholischen Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Köln (KZVK Köln) haben einen Anspruch auf Rückzahlung des von ihnen geleisteten Sanierungsgeldes. Der Verwaltungsratsbeschluss der KZVK Köln vom 20.05.2010, der die rechtliche Grundlage für das Sanierungsgeld bilden sollte, sei unwirksam, so der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 09.12.2015 (Az. IV ZR 336/14).

Die KZVK Köln ist jetzt bereit, die seit 2002 geleisteten Sanierungsgeldzahlungen zurückzuerstatten und keinen neuen Sanierungsgeldbeschluss zu fassen. Außerdem soll die Satzung (KZVKS-K) u.a. mit Blick auf die Regelung des Sanierungsgeldes geändert werden. Die Vorbereitungen dafür sollen am 01.01.2017 beginnen (<http://www.kzvk.de/aktuelles/detail/pressemitteilung/>).

Sanierungsgelder sind pauschale, nicht tarifvertraglich festgelegte Zuschüsse, die von den Zusatzversorgungskassen erhoben werden, um im Versorgungssystem des kapitalgedeckten Punktemodells Deckungslücken aus der bis zum 31.12.2001 gewährten umlagefinanzierten Gesamtversorgung zu schließen. Sie dienen der Finanzierung der im Zeitpunkt einer Systemumstellung (Wechsel von einem umlagefinanzierten in ein kapitalgedecktes System) bestehenden Versorgungsverpflichtungen bzw. -anwartschaften.

Soweit ersichtlich werden Sanierungsgelder von den meisten deutschen Zusatzversorgungskassen erhoben, die aus Sicht der Mitglieder/Beteiligten zum Teil erhebliche Zusatzkosten darstellen. Für viele Mitglieder anderer Zusatzversorgungskassen, die ebenfalls ein Sanierungsgeld zur Finanzierung „defizitärer“ Abrechnungsverbände bezahlen müssen, stellt sich die Frage, ob das Urteil auch für sie Auswirkungen haben kann.

Kurzanalyse des BGH-Urteils

Zwar sind nach Auffassung des BGH die §§ 63, 55 Abs. 3 S. 3 KZVKS-K, aufgrund derer ein Sanierungsgeld beschlossen werden kann, rechtswirksam. Er bejahte aber einen Rückzahlungsanspruch, da der Verwaltungsratsbeschluss vom 20.05.2010 aus folgenden Gründen nicht wirksam sei:

Der Beschluss enthalte eine einseitige Leistungsbestimmung der KZVK Köln nach § 315 Abs. 1 BGB. Das ihr aus ihrer Satzung zustehende Recht, den für sie tarifvertraglich nicht festgesetzten Sanierungsgeldhebesatz selbst zu bestimmen, habe die KZVK Köln zunächst durch Ausübung im Beschluss vom 16.04.2002 verbraucht. Nachdem dieser wegen Unbilligkeit gerichtlich angefochten worden ist, war die KZVK Köln trotz Unbilligkeit der damit festgesetzten Sanierungsgeldhöhe (vgl. BGH v. 05.12.2012 – IV ZR 110/10, NZA-RR 2013, 327) an ihre Leistungsbestimmung gebunden, so dass für eine erneute Festsetzung des Sanierungsgeldhebesatzes im Beschluss vom 20.05.2010 kein Raum gewesen sei. Dieser letztere Beschluss sei nach Ansicht des BGH auch nicht nur bedingt für den Fall gefasst worden, dass der Beschluss vom 16.04.2002 rechtskräftig für unwirksam erklärt würde.

Daneben hielt der BGH den Beschluss vom 20.05.2010 für unverbindlich, weil er entgegen § 315 Abs. 1 BGB nicht billigem Ermessen entspreche. Unbillig sei er schon deswegen, weil der Verantwortliche Aktuar seinen Berechnungen keine dem technischen Geschäftsplan der Beklagten entsprechende Sterbetafel zugrunde gelegt hat (der Verantwortliche Aktuar verwendete andere Richttafeln).

Außerdem sei der Sanierungsgeldhebesatz vom BGH überhöht gewesen, weil die KZVK Köln ihren zusätzlichen Finanzbedarf auf der Grundlage ihres derzeitigen Beitragssatzes ermittelt habe. § 17 Abs. 1 S. 1 ATV-K beschränke demgegenüber das Sanierungsgeld auf den zusätzlichen Finanzbedarf, der über die am 01.11.2001 jeweils geltende Umlage hinausgeht.

Ob das festgesetzte Sanierungsgeld auch deswegen unbillig ist, weil die vom Aktuar zugrunde gelegte Deckungslücke entgegen § 17 Abs. 1 S. 1 ATV-K nicht aufgrund des finanziellen Mehrbedarfs wegen Schließung des Gesamtversorgungssystems und Wechsels von der Gesamtversorgung zum Punktemodell entstanden sein soll, hat der BGH hingegen nicht abschließend entschieden.

Mögliche Konsequenzen für die Praxis

Möglicherweise ist die Entscheidung aus Sicht der Mitglieder/Beteiligten ein Pyrrhussieg. Denn zum einen hält der BGH die Erhebung eines Sanierungsgelds zur Deckung von Lücken in defizitären Abrechnungsverbänden für dem Grunde nach zulässig und wirksam (vgl. BGH v. 05.12.2012 – IV ZR 110/10, NZA-RR 2013, 327; BGH v. 09.09.2014 – IV ZR 35/12, BeckRS 2014, 20424; BGH v. 15.05.2013 – V ZR 33/11, BeckRS 2013, 10085, dort jeweils zur Regelung des Sanierungsgelds in der Satzung der VBL).

Zum anderen plant auch die KZVK Köln neu die Erhebung eines pauschalen Finanzierungsbeitrags, um die dauernde Erfüllbarkeit der Verpflichtungen in deren Abrechnungsverband sicherzustellen; hierüber sollen die Beteiligten im September dieses Jahres umfassend informiert werden (<http://www.kzv.de/faqs/detail/muss-sanierungsgeld-gezahlt-werden/>). Mit anderen Worten müssen die bis zum 31.12.2001 erworbenen Anrechte (Besitzstände) jedenfalls durch Beitragszahlungen der Mitglieder/Beteiligten ausfinanziert werden.

Uhl

6. Rechtsschutz gegen unberechtigte „Willkommensschreiben“ der IHK

Bisweilen üben Unternehmen sowohl nichthandwerkliche als auch handwerkliche und handwerksähnliche Tätigkeiten aus. Diese Mischbetriebe gehören sowohl der Handwerkskammer (HWK) als auch der Industrie- und Handelskammer (IHK) an. Derartige Doppelmitgliedschaften sind in der Praxis verbreitet. Sie bestehen jedoch nur dann zu Recht, wenn das Unternehmen tatsächlich als Mischbetrieb einzuordnen ist.

Reine Handwerksbetriebe und handwerksähnliche Unternehmen gehören ausschließlich der HWK an.

Gleichwohl kommt es vor, dass solche Unternehmen ein „Willkommensschreiben“ der IHK erhalten. Als flankierende Maßnahmen ergehen ein Veranlagungsbescheid und entsprechende Beitragsrechnungen. Die hiermit verbundenen Kosten können empfindliche Höhen erreichen.

Es besteht Anlass, eine solche IHK-Mitgliedschaft rechtlich überprüfen zu lassen. Zweifel an der Pflichtmitgliedschaft bestehen vor allem dann, wenn die IHK das Unternehmen als neues Kammermitglied qualifiziert, ohne zuvor die konkreten betrieblichen Tätigkeiten näher untersucht und eindeutig ihrem Zuständigkeitsbereich zugeordnet zu haben.

Zeitnahes Handeln ist oberstes Gebot. Mit Erfolg wird sich nur derjenige gegen eine Kammermitgliedschaft wehren können, der fristgerecht Widerspruch erhebt.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass sich die Unterstützung durch einen Rechtsbeistand auch dann als segensreich erweisen kann, wenn sich die IHK an die Spielregeln hält und von ihren Auskunftsrechten ordnungsgemäß Gebrauch macht. Abgrenzungsprobleme lassen sich nämlich bereits im Vorfeld der Prüfung einer Pflichtmitgliedschaft lösen.

Jaspers/Uhl

Publikationen

Kürzlich sind folgende Publikationen erschienen:

Beckers/Uhl, Kirchliches Arbeitsrecht am Scheideweg, SOZIALwirtschaft 3/2016, Nomos Verlag, S. 30 f.

Schick, Unternehmens-Beteiligungen: Zwischen Betriebswirtschaft und Steuerrecht, SOZIALwirtschaft 4/2016, Nomos Verlag, S. 13 ff.

Uhl, Kooperation im Stiftungsrecht, Helbing Lichtenhahn Verlag, 2016, ca. 670 Seiten, ISBN 987-3-7190-3866-3

Uhl, Besprechung von Schlüter/Stolte, Stiftungsrecht, 3. Aufl. 2016, Deutsche Notar-Zeitschrift (DNotZ) 2016, S. 635 f.

Uhl, Bürgerstiftungen in Europa, in: Jakob/Eckhardt/von Schnurbein (Hrsg.), Der Schweizer Stiftungsreport 2016, Zürich/Basel 2016, S. 24 f.

*Schick und Schaudt Rechtsanwälte PartG mbB, Alexanderstraße 5, 70184 Stuttgart
Telefon 0711 252794-0, Telefax 0711 252794-99, www.schick-schaudt.eu, info@schick-schaudt.eu*

Diese Mandanteninformation dient der allgemeinen Information und ist nach bestem Wissen erstellt, ersetzt aber keine individuelle Beratung im Einzelfall. Sollten Sie daher Beratungs- oder Handlungsbedarf erkennen, stehen wir dafür gerne zur Verfügung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Schreibens kann trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht übernommen werden.