Freitag, 29. Mai 2015 www.GmbH-GF.de **22. KW 2015**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

CDU/CSU, FDP oder etwa AfD? Immer mehr Kollegen zeigen sich besorgt, wenn es darum geht, eine Interessenvertretung zu erkennen, die sich für die Belange der Wirtschaft einsetzt und diese durchsetzt. Fakt ist, dass der Wirtschaftsflügel der CDU in den letzten Jahren kontinuierlich an Einfluss in den Gremien verloren hat. Fakt ist auch, dass die CDU bereits in der letzten aber noch mehr in der laufenden Legislaturperiode fast alle Gesetze mitgetragen hat, die die Wirtschaft (stark) belasten (Mindestlohn, Frauenquote, Sozialkosten). Ebenfalls nicht gut für die Wirtschaft war, dass sich die FDP fast selbst aus dem Verkehr gekegelt hat. Nicht zu übersehen ist auch, dass die neuen Führungsköpfe der FDP zunehmend ohne wirkliches wirtschaftspolitisches Profil agierten und agieren. Und es ist zu befürchten, dass ein neues Marken-Image für eine Reanimation nicht ausreicht. Die AfD ist für die meisten Unternehmer ohnehin nicht diskutabel. Hier fehlen eine mittelfristige Perspektive mit Gestaltungsmöglichkeiten und ein sichtbares Wirtschaftsprogramm. Was tun?

Für die Praxis: Als Unternehmer und Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens sind Sie gut beraten, wenn Ihr politisches Netzwerk sich nicht auf die IHK, die HK oder den Branchenverband beschränkt. Der direkte Kontakt in die politischen Parteien ist wichtig, damit die wirtschaftlichen Themen (Bürokratie, Kostenbelastung, TIPP) konsequent auf der Tagesordnung der Parteien bleiben und Sie Ihre Vor-Ort-Politiker mit Argumenten aus der betrieblichen Praxis füttern.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Wiedervorlage: Finanzamt muss Straf-Zinsen zurückzahlen

Mit Urteil vom 1.7.2014 (IX R 31/13) hatte der BFH dem Gesetzgeber vorgegeben, dauerhaft niedrigen Zinsen an den Steuerzahler weiterzureichen. Satt der 6 % Zinsen (0,5 % pro Monat, § 238 AO), die das Finanzamt für Steuerrückstände berechnet, darf die Finanzverwaltung nur angemessene Zinsen verlangen. Unterdessen hat sich das niedrige Zinsniveau seit 2009 (unter 2,0 %) auf sehr niedriges Niveau verfestigt (heute: 0,05 %). Aber auch bei einer geringfügigen Erhöhung wird es sich um ein Zinsniveau handeln, dass eine Norm-Verzinsung für Steuerrückstände bei 6 % verfassungsrechtlich bedenklich erscheinen lässt. Unterdessen gibt es Hinweise darauf, dass in Zukunft nicht nur Banken bei der Einlage von Geldmitteln mit Negativ-Zinsen rechnen. In Expertenkreisen geht man davon aus, dass es in nächster Zeit zu gerichtlichen Verfahren um die Verfassungsmäßigkeit des § 238 AO gehen wird (vgl. Nr. 42/2013). Einig ist man sich darüber, dass *„bei dauerhaftem Niedrigzins"* eine Anpassung nach unten erfolgen muss. Wir halten Sie dazu auf dem Laufenden.

Für die Praxis: Als Steuerzahler, der für Steuerrückstände bzw. für mit dem Finanzamt vereinbarten Ratenzahlungen mit dem hohen 6 %-Zinssatz belastet sind, sind Sie gut beraten, die Zahlungen nur unter Vorbehalt zu zahlen. Verweisen Sie in der Begründung auf die mögliche Verfassungswidrigkeit des in § 238 AO festgelegten Zinssatzes bzw. das niedrige Zinsniveau gemäß dem oben genannten BFH-Urteil aus dem Jahre 2014.

+ + +

Interims-Geschäftsführer: Worauf es bei der Vertragsgestaltung ankommt

Ob Nachfolge-Planung, Krisen-Szenario oder krankheitsbedingter Ausfall eines Führungskraft in der GmbH: Unterdessen etabliert ist die Möglichkeit, Manager auf Zeit einzustellen – auf allen Ebenen der Geschäftsleitung. Die Branche der Interims-Manager boomt. Eine Schwierigkeit liegt dabei darin, den kompetent qualifizierten Partner zu finden, der in die Chemie der Firma passt. Wichtig ist auch, den Partner auf Zeit so in die Firma einzubinden, dass der seine Aufgaben mit dem notwendigen und erwarteten Engagement angehen kann und dass unnötige Risiken von der Firma fern gehalten werden können. Schauen Sie sich den „Neuen" noch sorgfältiger an als den üblichen Bewerber im Bewerbungsgespräch. Besonderes Augenmerk sollten Sie bei der Anstellung eines Interims-Managers auf die folgenden Punkte legen:

1. Wer ist der **Vertragspartner?** Wird er Interims-Manager über einen Vermittler (Provider) angestellt, können Sie sich bei Schlecht-Leistung oder Nicht-Erfüllung der vertraglichen Pflichten nicht direkt an den Interims-Manager wenden. In der Praxis kann das zu komplizierten und langwierigen juristischen Auseinandersetzungen führen, z. B. bereits dann, wenn es um eine außerordentliche Kündigung des Vertrages geht.

2. Achten Sie darauf, dass die von Ihnen **eingeforderten Leistungen** (Erfüllung der gesetzlichen Pflichten des Geschäftsführers, Sicherung, Fortführung und Weiterentwicklung des Geschäftsbetriebes, Zielvereinbarungen bezüglich Umsatz, Ertrag usw.) im Vertrag vollständig aufgelistet sind, dass die **Kompetenzen** (Weisungsrechte, zustimmungspflichtige Geschäfte) klar abgegrenzt sind und dass **Konditionen für die Beendigung der Zusammenarbeit** (Vertragsende, Kündigungsmöglichkeit) klar definiert sind.
3. Probleme kann es auch um die **arbeits- und sozialrechtliche Einstufung des Interims-Managers** geben. Ist der Interims-Manager als Geschäftsführer berufen und eingetragen und mit einem Anstellungsvertrag (Dienstvertrag) eingebunden, müssen Sie für ihn Sozialabgaben abführen – er ist in der Regel sozialversicherungspflichtig. Soll der Interims-Manager seine Tätigkeit als „Selbstständiger" ausüben, müssen Sie aufpassen. Hier kann es schnell passieren, dass die DR auf Scheinselbständigkeit erkennt. Eine Beschränkung seiner Vollmachten ist aber möglich, ohne dass er seine selbständige Tätigkeit aufgibt.
4. Möglich ist z. B., den Interims-Manager nicht mit den vollen Rechten und Pflichten eines bestellten Geschäftsführers einzustellen. Zu prüfen ist, ob für die zu übernehmende Aufgabe eine **Handlungsvollmacht** oder eine **Prokura** ausreichend ist. Auch ein Vertrags-Konstrukt, wonach der Interims-Manager über seine eigene GmbH angestellt wird und für das beauftragende Unternehmen tätig wird, ist möglich.

Für die Praxis: Viele auch etablierte Beratungsgesellschaften bieten unterdessen für den mittelständischen Unternehmer Interims-Management-Dienstleistungen an. Aufpassen müssen Sie hier, wenn das Beratungsunternehmen über diesen Manager zusätzliche Beratungsleistungen verkaufen will. Diese Praxis ist besonders in den US-Beratungsfirmen verbreitet (vgl. Nr. 10/2009, Beraterfirma ALIX-Partners in Sachen Märklin und Kunert). Im Zweifel sollten Sie die vertraglichen Rahmenbedingungen von einem Gesellschaftsrechtler prüfen lassen. Z. B., wenn der Provider auf die strikte Umsetzung seines Vertragswerkes besteht. Lassen Sie sich Referenzen des Provider-Unternehmens und des Managers vorlegen und prüfen Sie diese auf Stichhaltigkeit und Plausibilität. Sprechen Sie mit den Referenz-Ansprechpartnern.

+ + +

GmbH-Steuern: Neue Vorschriften für die Körperschaftsteuer

Das BMF hat den Entwurf der neuen Körperschaftsteuer-Richtlinien vorgelegt (BMF-Schreiben vom 18.5.2015, IV C 2 - S 2930/08/10006). Nach Angaben des BMF geht es in erster Linie um redaktionelle Anpassungen und um eine Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des BFH. Der Entwurf des BMF-Schreibens kann direkt eingesehen werden unter > www.Bundesfinanzministerium.de (KStR 2015). Darin gibt es ausführliche Hinweise zu Besonderheiten der GmbH-Besteuerung – z. B. zum Prüfungsverfahren für die Pensionszusage des (Gesellschafter-) Geschäftsführers. Danach werden in Zukunft zunächst alle formalen Voraussetzungen (Erdienbarkeit, Rückdeckung usw.) geprüft. In einem weiteren Schritt prüfen die Finanzbehörden, ob eine sog. Gesellschafter-bedingte Veranlassung für den Pensionsanspruch (Drittvergleich) vorliegt. Noch keine Ausführungen enthält der Verwaltungserlass zur Zulässigkeit von Tantiemezahlungen an den (Gesellschafter-) Geschäftsführer. Gehen Sie aber davon aus, dass hierzu ausführliche Verwaltungsvorgaben in den kommenden Wochen noch erarbeitet und vorgelegt werden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

+ + +

Rückzahlung einer Forderung nach Rangrücktrittsvereinbarung: Zahlt die GmbH eine Forderung, für die der Gläubiger einem Rangrücktritt zugestimmt hat, dennoch aus, kann der Insolvenzverwalter die Auszahlung mangels Rechtsgrund kondizieren (herausverlangen) oder er kann die Auszahlung als unentgeltliche Leistung anfechten (BGH, Urteil vom 5.3.2015, IX ZR 133/14).

Für die Praxis: Der Bundesgerichtshof stellt aber klar, dass eine Rangrücktrittsvereinbarung unmittelbar vor und nach der Insolvenz wirkt und damit die ausstehende Forderung in der Bilanz nicht mehr passiviert werden muss. Dennoch ist der Rangrücktritt nie zugleich auch ein endgültiger Forderungsverzicht. Nach Abwendung der Insolvenz lebt die Forderung (Verjährung: 4 Jahre) wieder auf und kann nur mit der Zustimmung des Gläubigers aufgehoben werden – nicht aber durch einseitige Erklärung der GmbH, der Gesellschafter oder der Sanierungsgesellschaft.

+ + +

Vorsicht bei Klageverzichtserklärung: Vereinbart die GmbH mit dem Geschäftsführer im Aufhebungsvertrag eine Klageverzichtserklärung, muss der Arbeitgeber GmbH aufpassen. Eine solche Erklärung kann unwirksam sein, wenn die zugrunde liegende Kündigungsandrohung zu Unrecht erfolgte (BAG, Urteil vom 12.3.2015, 6 AZR 82/14).

Für die Praxis: Das Urteil betraf einen Arbeitnehmer, der nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit wegen eines geringfügigen Vergehens (Diebstahl und Verzehr von 2 Suppen) gekündigt wurde. Statt der Kündigung wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, inkl. Klageverzichtserklärung. Für Geschäftsführer wichtig: Basiert eine Kündigungsandrohung auf falschen Behauptungen, hat der Geschäftsführer gute Chancen, einen daraufhin abgeschlossenen Aufhebungsvertrag gerichtlich anzufechten – z. B. dann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass einzelne Vertragspunkte den Geschäftsführer benachteiligen – z. B. ein zu weit gefasstes Wettbewerbsverbot.

+ + +

Mehr Möglichkeiten bei handlungsunfähigem Geschäftsführer: Wird die GmbH wegen Handlungsunfähigkeit des alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführers (Schlaganfall) durch einen Betreuer (Ehefrau, Kind) vertreten, dann ist es diesen Personen möglich, das Amt niederzulegen, ohne zugleich einen neuen Geschäftsführer zu bestellen. Die Amtsniederlegung ist dann nicht als rechtsmissbräuchlich zu bewerten (OLG Dresden, Urteil vom 18.12.2014, 5 W 1326/14).

Für die Praxis: Hat dann z. B. der alleinige Gesellschafter-Geschäftsführer seine Ehefrau/Kinder per Verfügung zum Betreuer für die GmbH-Geschäfte eingesetzt, dann kann der/die durchsetzen, dass das Amtsgericht einen (qualifizierten) Not-Geschäftsführer einsetzt, ohne dass er/sie befürchten muss, für in der Zwischenzeit eingetretene Versäumnisse oder Fehlhandlungen zur Rechenschaft gezogen zu werden (Steuer- und Abgabepflichten usw.).