Freitag, 18. September 2015 www.GmbH-GF.de **38. KW 2015**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,
laut einer Studie der Mid-Sweden-University löst ein neuer Chef nur selten die Probleme im Unternehmen. Auch amerikanische Untersuchungen zur „Verweildauer" von Führungskräften bestätigen: In der Krise tauscht man Führungskräfte weniger aus als in normalen Zeiten. In Expertenkreisen ist man sich einig, dass ein häufiger Wechsel an der Unternehmensspitze nicht viel bringt. Im Gegenteil: Die Verunsicherung nimmt zu. Die Leistungsfähigkeit sinkt. Berücksichtigt man, dass ein neuer Chef ein bis eineinhalb Jahre Einarbeitungszeit braucht, wird deutlich, dass der schnelle Wechsel an der Unternehmensspitze nur in den seltensten Fällen zur Gesundung eines angeschlagenen Unternehmens beiträgt.

Für die Praxis: Für den Gesellschafter-Geschäftsführer einer mittelständischen GmbH ist der „Management-Tausch" ohnehin keine wirkliche Alternative. In den meisten Fällen setzt die Ertragskraft der GmbH Grenzen. In vielen Fällen gibt es auf dem Markt keine vergleichbare Management-Qualifikation. Das spezielle und viele Themenbereiche abdeckende Anforderungsprofil eines mittelständischen Geschäftsführers ist auf dem Markt so einfach nicht zu haben. Ausnahme: Die/der kompetente und engagierte Frau/Mann aus den eigenen Reihen, der sogar für ein Management-By-Out zu haben ist.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

\+ + +

GmbH-Kosten: Was tun bei Falschberatung durch den Anwalt?

Was tun bei einer teuren Falschberatung durch den Anwalt, einem falschen Erfolgsversprechen oder einer überhöhten Honorarabrechnung? Viele Geschäftsführerkollegen legen sich nur ungern mit einem Anwalt an. Aus gutem Grund: Die Materie im kompliziert und keine Krähe hakt der anderen ein Auge aus. Was viele nicht wissen ist, dass es in Kooperation mit den Verbraucherverbänden offizielle Schlichtungsstellen gibt, die bei Konflikten zwischen Mandant und Anwalt neutral und kostenlos beraten. Z. B. zur Höhe des angemessenen Anwaltshonorars, auch zu Fragen der Haftung bei Falschberatung und Schadensersatzansprüchen. Am Verfahren sind Verbraucherverbände, Verbände der Wirtschaft und des Handwerks beteiligt. Für alle Geschäftsführer, die sich schlecht beraten fühlen, ist das eine kostengünstige Lösung.

Für die Praxis: Eine zentrale und unabhängige Schlichtungsstelle ist die > www.schlichtungsstelle-der-rechtsanwaltschaft.de. Die dort tätigen (Ex-) Anwälte sind an die Bundesrechtsanwaltskammer lediglich angegliedert und finanzieren sich im Umlageverfahren. Allerdings ist das Personal knapp, u. U. führt das zu Wartezeiten. Das Verfahren ist kostenfrei, aber nicht bindend. Damit ist hohes fachliches Know-How garantiert. Daneben gibt es die Beschwerdestellen der regionalen Rechtsanwaltskammern – allerdings mit einer gewissen Nähe zum Berufsstand. Dennoch: Im Konfliktfall macht es Sinn, hier vorstellig zu werden.

\+ + +

Kartell-Strafen: Immer mehr kleinere Unternehmen im Visier der Fahnder

Ob Pappteller, Feuerwehrfahrzeuge oder Mehl: Unterdessen ist keine Branche und kein Unternehmen mehr sicher, nicht ins Visier der Kartellbehörden zu geraten. Betroffen sind auch immer mehr mittelständische und kleinere Firmen. In Zahlen liest sich das so: Das Bundeskartellamt hat im abgelaufenen Geschäftsjahr 2013/14 Verstöße mit Strafen von erstmals über 1 Mrd. EUR belegt. Tendenz: weiter steigend. Das Bundeskartellamt ist laut Jahresbericht auch mit der praktizierten Kronzeugenregelung (im Jargon der Kartellbehörden: Bonusregelung) sehr zufrieden. Im Klartext: Ist ein Unternehmen der Behörde bei der Aufdeckung von vermeintlichen Preisabsprachen hilfreich, winkt Straffreiheit. Die beschuldigten Unternehmen müssen die zum Teil saftigen Strafen dann alleine zahlen. Das anschwärzende Unternehmen geht straffrei aus. **Weitere Neuerung**: Der Gesetzgeber wird die Möglichkeit durch Unternehmensübernahmen und Nachfolge-Modelle, Kartellstrafen zu umgehen, gesetzlich unterbinden (vgl. dazu der Fall Tönnies in Nr. 24 + 27/2015).

Für die Praxis: Nehmen Sie regelmäßig an Branchen-Erfa-Treffen teil, müssen Sie aufpassen. Auch, wenn Sie sich nur mit einem oder wenigen Wettbewerbern zu einem Branchengespräch verabreden, z. B. um die Umsetzung einer neuen gesetzlichen Vorschrift gemeinsam zu besprechen. Vorsicht mit Protokollen und anderen schriftlichen Aufzeichnungen. Achten Sie darauf, was protokolliert wird und dass keine geschäftlichen Unterlagen wie Kalkulationen, Vertriebsstrategien usw. (etwa per eMail) an nicht autorisierte Firmen oder Personen herausgehen. Weisen Sie alle Mitarbeiter entsprechend ein.

Das neue AZUBI-Jahr: Überlassen Sie nichts dem Zufall

Als Geschäftsführer einer GmbH, die ausbildet, sollten Sie in den nächsten Wochen besonders aufpassen: Passt der AZUBI, ist es in der Probezeit noch leicht möglich zu reagieren ohne gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen zu verstoßen. Am besten gehen Sie so vor:

- Um Konflikte mit Ihrem Auszubildenden gar nicht erst aufkommen zu lassen, sollten Sie von Anfang regelmäßig mit Ihrem Auszubildenden sprechen.
- Fragen Sie ihn, was ihm gefällt und was nicht.
- Sagen Sie ihm, was Sie von ihm erwarten und was Sie gerne anders hätten und suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.
- Ist Ihr Auszubildender uneinsichtig, kann eine schriftliche Abmahnung helfen, ihm den Ernst der Lage deutlich zu machen.
- In der Abmahnung ist genau zu erläutern, was er falsch gemacht hat. Die Abmahnung muss Konsequenzen (Kündigung) für den Fall anzudrohen, dass er sein falsches Verhalten wiederholt. Führen Sie genau auf, an welchen Tagen er zu spät gekommen ist, wann Arbeitsbeginn war und wann er tatsächlich eingetroffen ist.

Möchten Sie das Ausbildungsverhältnis beenden, sollten Sie das schon in der Probezeit tun. Nur in der Probezeit (mindestens 1, höchstens 4 Monate) können Sie das Ausbildungsverhältnis jederzeit, ohne Kündigungsfrist und ohne Begründung kündigen (§ 22 Berufsbildungsgesetz). Nach der Probezeit können Sie als Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Eine Kündigung ist noch am letzten Tag der Probezeit möglich. Der Auszubildende muss die schriftliche Kündigung spätestens an diesem Tag erhalten. Nach der Probezeit können Sie Ihrem Auszubildenden nur noch kündigen, wenn Sie einen wichtigen Grund haben. Eine Kündigung aus wichtigem Grund setzt voraus, dass

- Sie alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft haben,
- Sie Ihren Auszubildenden erfolglos abgemahnt haben und
- es Ihnen beim besten Willen nicht zumutbar ist, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen.

Ihr Kündigungsgrund muss umso schwerer wiegen, je jünger Ihr Auszubildender ist und je länger das Ausbildungsverhältnis schon dauert. Kurz vor der Abschlussprüfung ist eine Kündigung nur noch in ganz außergewöhnlichen Fällen möglich. Ist Ihnen der Kündigungsgrund, z. B. das üble Beschimpfen eines Kollegen, schon länger als 2 Wochen bekannt, dürfen Sie deswegen nicht mehr kündigen.

Beispiel „Wichtiger Kündigungsgrund“: Ihr Auszubildender kommt trotz mehrerer Gespräche und Abmahnungen häufig zu spät oder gar nicht. Er schwänzt trotz Abmahnung wiederholt die Schule und gefährdet damit seinen Abschluss. Er äußert sich gegenüber ausländischen Kollegen mit üblen, rassistischen Parolen.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei der Kündigung nach der Probezeit ist der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben genau und nachvollziehbar anzugeben. Fehlt er, ist die Kündigung unwirksam. Allgemeine Formulierungen wie z. B. „schlechtes Benehmen“ oder „Zuspätkommen“ reichen nicht aus. Es reicht auch nicht, auf die mündlich genannten Kündigungsgründe hinzuweisen. Ist der Auszubildende noch minderjährig, müssen die Abmahnungen und die Kündigung an die Eltern als die Erziehungsberechtigten gerichtet sein. Achtung: Ist Ihre Auszubildende schwanger oder schwer behindert, hat sie Sonder-Kündigungsschutz wie jede andere schwangere oder schwer behinderte Mitarbeiterin.

Beispiel „Minderjähriger Auszubildender“: Unternehmer U. entschließt sich, seinem minderjährigen Auszubildenden zu kündigen. Da die Probezeit noch nicht abgelaufen ist, meint er, keinen besonderen Grund zu brauchen. Er adressiert das Schreiben an die Eltern des Auszubildenden und lässt es - die Zeit drängt - am letzten Tag der Probezeit frühmorgens in den Hausbriefkasten der Eltern einwerfen. Die Eltern, die zu diesem Zeitpunkt verreist sind, erfahren erst 2 Tage später durch ihren Sohn von der Kündigung. Hat U. alles richtig gemacht? Antwort: Ja, U. hat noch rechtzeitig in der Probezeit gekündigt. Weil sein Auszubildender minderjährig war, musste er die Kündigung an die Eltern richten. Die Kündigung war frühmorgens rechtzeitig im Hausbriefkasten der Eltern Die Eltern mussten an diesem Tag noch mit der üblichen Postzustellung rechnen. Dass sie im Urlaub waren, spielt keine Rolle, auch wenn U. das wusste.

Umgekehrt gilt für den AZUBI: In der Probezeit kann er, wie der Arbeitgeber, jederzeit und ohne Frist kündigen. Anders als Sie darf er nach der Probezeit auch fristgerecht kündigen, wenn er die Berufsausbildung beenden oder eine andere Ausbildung beginnen will. Er muss dann eine Kündigungsfrist von 4 Wochen einhalten.

\+ + +

Amtsniederlegung bricht Wettbewerbsverbot: Legt der Geschäftsführer sein Amt berechtigt und aus wichtigem Grund nieder (z. B. gesetzwidrige Anweisungen der Gesellschafter), dann kann die GmbH ein im Anstellungsvertrag vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot nicht mehr durchsetzen (OLG Celle, Urteil vom 24.9.2013, 9 U 121/12).

Für die Praxis: Das Urteil stärkt – zu Recht – die Stellung des Geschäftsführers. Gibt es einen wichtigen Grund zur Amtsniederlegung, dann ist das in der Regel auch ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrages. Mit der Folge, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nicht mehr durchgesetzt werden kann.

\+ + +

Geschäftsführer muss Offenlegung des Jahresabschlusses kontrollieren: Selbst wenn der Steuerberater die Offenlegung des Jahresabschlusses bereits in Rechnung gestellt hat, das Bundesamt für Justiz (BfJ) aber die bis dahin unterbliebene Offenlegung anmahnt, müssen Sie als Geschäftsführer der Sache nachgehen. Wenn Sie dann nicht innerhalb der 6-Wochenfrist nachbessern und den Jahresabschluss korrekt veröffentlichen, müssen Sie das angeordnete Ordnungsgeld bezahlen (OLG Köln, Urteil vom 1.7.2015, 28 Wx 8/15).

Für die Praxis: Die Veröffentlichung war wegen eines sog. Büroversehens nicht erfolgt. Der Geschäftsführer prüfte aber nicht gründlich nach, so dass die Behörde das Ordnungsgeld androhte und eine entsprechende Verfügung zustellte. Folge: Sie müssen trotzdem zahlen. Sie können sich aber an Ihrem Steuerberater schadlos halten. Besser ist es, wenn Sie nach Androhung des Ordnungsgeldes und Festsetzung der 6-Wochen-Nachfrist selbst im Unternehmensregister prüfen, ob der Steuerberater nachgebessert hat.