Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges

Freitag, 22. April www.GmbH-GF.de **17. KW 2016**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

wo steht Ihre GmbH? *„Wenn ich das nur wüsste!“* oder *„Noch läuft es“*. Oder: *„Wir haben ein zukunftsfähiges Portfolio“*. Fakt ist, dass fast alle Branchen vor gewaltigen Herausforderungen und großen Veränderungen stehen. Wie werden Sie in 5 oder 10 Jahren Ihr Geld verdienen?

Fakt ist, dass immer mehr Konzerne (Siemens, Bosch, Merck, Klöckner, Commerzbank u.v.a.) eingesehen haben, dass sich aus den komplexen Unternehmensstrukturen heraus kaum noch Innovationen initiieren lassen. Der Apparat ist zu langsam. Die Mitarbeiter zu konform, zu wenig risikobereit und es fehlt an Kreativität. Die gewachsene Unternehmenskultur steht sich selbst im Wege. Lückenfüller sind Start-Ups. Unterdessen wird mit dem Kauf und Verkauf von Start-Ups gut bis bestens verdient. **Beispiel:** 2013 erwarb *Bosch* das israelische Start-Up *Pepple Interfaces* (Produkt: Software zur Erkennung von menschlichen Handgesten) für ein paar Millionen EUR. Schon zwei Jahre später, 2015, verkaufte Bosch *Pepple Interfaces* weiter an das Silikon-Valley-Unternehmen *Oculus Rift* für ein Vielfaches – genau für 60 Mio. EUR. Schon wenige Monate später wurde die *Oculus Rift* von der *Facebook Incorporation* übernommen – für 400 Mio. Dollar in bar plus 1,6 Mrd. Dollar in Facebook-Aktien. Insider gehen davon aus, dass heute über 90 % aller erfolgreichen Start-Up-Gründungen nicht an die Börse gehen, sondern vorab von größeren Unternehmen aufgekauft werden.

Für die Praxis: Unterdessen beschäftigen fast alle Konzerne eigene Abteilungen, die den (weltweiten) Markt systematisch nach Start-Ups ausleuchten, die in ihre Strategie und ihr Portfolio passen. Die Siemens AG z. B. nimmt so Jahr für Jahr zu ca. Start-Ups Kontakt auf und prüft, ob die Zusammenarbeit Sinn macht. Im Schnitt entstehen daraus jährlich 20 Kooperationen. Das Geschäft mit den Start-Ups ist nicht nur ein Privileg der Großen. Auch viele Mittelständler sind mitten drin in der Digitalisierung, entwickeln eigene Lösungen und sind selbst ein Start-Up – vermarkten das aber nicht besonders gut.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

Gehalts-Spirale: GmbH-Geschäftsführer profitieren nicht davon

2005 mussten die deutschen börsennotierten Unternehmen erstmals detaillierte Vergütungsberichte für ihre Vorstände offen legen. Mit den jetzt veröffentlichten Zahlen liegen damit fundierte Vergleichswerte über einen 10-Jahres-Zeitraum vor. Ergebnisse: 6 Unternehmen legten in dieser Zeit eine Steigerung von über 100 % hin. Das entspricht einer jährlichen Steigerung von 10 % und mehr über 10 Jahre. Spitzenreiter ist das Chemie-Unternehmen *Merck*. Hier lag die Steigerung mit + 190 % absolut an der Spitze. Der Durchschnittsverdienst jedes einzelnen Vorstands-Mitglieds betrug im Jahr 2015 6,26 Mio. EUR. Bei GmbH-Geschäftsführer geht es um andere Dimensionen. Hier lag der Zuwachs im 10-Jahresvergleich im Durchschnitt über alle Branchen und alle Betriebsgrößen bei rund 60 %, also jährlich bei etwa 5 – 6 % - und damit deutlich unter dem AG-Niveau. Woraus resultiert die unterschiedliche Gehaltsentwicklung? Kritiker haben bereits 2004 mit der Umsetzung der Gehalts-Transparenz-Vorschriften darauf hingewiesen, dass gerade diese Transparenz dazu führen würde, dass damit eine Spirale in Gang gesetzt würde. Das scheint sich mit der Realität und den jetzt veröffentlichten Zahlen zu decken. GmbH-Geschäftsführer-Gehälter blieben intransparent und konnten so von diesem Trend nicht profitieren.

Für die Praxis: Es geht aber nicht nur nach oben. Am schlechtesten schnitten 2015 die Vorstände der *Deutschen Bank* ab. Sie mussten gegenüber dem Vorjahr ein Minus von 60 % hinnehmen. Jedes Vorstands-Mitglied verdiente 2015 „nur noch“ 2,9 Mio. EUR. Bewertet man die Geschäftspolitik und den Aktienkurs des Unternehmens, kommt man dementsprechend zu dem **Fazit:** *„Nicht ganz unberechtigt“*.

* * *

Mitarbeiter: Dürfen Sie einstellen, wen Sie wollen?

Größtes Hindernis bei der Einstellung von Flüchtlingen und Migranten ist die Sprach-Barriere. In der Praxis müssen Sie davon ausgehen, dass es selbst bei der Erledigung einfach(st)er Aufgaben ohne Sprachkenntnisse zu Problemen kommen kann, im schlechtesten Fall sogar zu Haftungsfällen. Dazu die Anfrage eines Kollegen: *„Gibt es bei der Ein-*

stellung von Mitarbeitern so etwas wie eine Sorgfaltspflicht?". **JA: Gibt es!** Solange sich nicht die Gesellschafter das Recht zur Einstellung von Mitarbeitern vorbehalten haben, ist es Ihre Aufgabe als Geschäftsführer, Mitarbeiter einzustellen, die fachlich und persönlich in der Lage sind, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erledigen. Ihnen steht grundsätzlich auch das Recht auf Entlassung, also die Beendigung oder Kündigung eines Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnisses zu, sofern sich nichts anderes aus anderen Verpflichtungen – etwa dem Katalog zustimmungspflichtiger Maßnahmen – ergibt. Die Beschäftigung von unqualifizierten oder zu gering qualifizierten Mitarbeitern kann das Unternehmen schädigen. Versäumt es der Geschäftsführer, geeignete Maßnahmen für Einstellungen zu ergreifen (Stellenbeschreibungen, Einstellungskriterien, Pflicht zum Einstellungsgespräch), kann dies als pflichtwidriges Handeln zu beurteilen sein, was ihn schadensersatzpflichtig gegenüber der geschädigten GmbH macht. Wir empfehlen, die folgenden Grundsätze in der Praxis zu beachten und zu kontrollieren. Der Bewerber ist daraufhin zu prüfen,

- ob er in fachlicher Hinsicht den Anforderungen der Stelle entspricht. Grundlage dafür ist die Stellenbeschreibung, die das Soll in fachlicher Hinsicht festlegt. Ist keine Stellenbeschreibung vorhanden, sollten Sie zumindest ein Anforderungsprofil erstellen und die Anforderungen im Einstellungsverfahren überprüfen (lassen).
- ob der Bewerber, soweit er Vorgesetzter ist und Führungsaufgaben wahrzunehmen hat, den Anforderungen entspricht, die das Unternehmen an ihn stellt. Das Soll dafür ist in der sog. Führungsrichtlinie festgelegt. Ist keine Führungsrichtlinie vorhanden, sollten Sie ebenfalls zumindest ein Anforderungsprofil erstellen und die Anforderungen im Einstellungsverfahren überprüfen (lassen).

Für die Praxis: Instrument zur Bewerberauswahl ist das Einstellungsgespräch. Zum Einstellungsgespräch ist vom Einstellenden ein Gesprächsprotokoll aufzuzeichnen und nach der Einstellung in der Personalakte abzulegen. Ist auf dem Arbeitsmarkt kein Bewerber mit ausreichender Qualifikation vorhanden, kann das Unternehmen – um den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten – Bewerber mit geringerer als geforderter Qualifikation einstellen. In einem solchen Fall handelt der Geschäftsführer nicht pflichtwidrig.

* * *

GmbH-Finanzen: Geld 4.0 geht auch ohne Banken

Spätestens nach der 3-SAT Expertenrunde *Bye-bye-Bargeld* ist klar: In Deutschland wird es nach Experten-Einschätzungen auch nach der Obergrenze für Barzahlungen (5.000 EUR) und nach Abschaffung des 500-EURO-Scheins mindestens bis 2030 Bargeld geben (vgl. Nr. 10/2016). Unterdessen hat nämlich auch die Bankenbranche erkannt, dass mit der Abschaffung des Bargeldes u. U. auch das Geschäftsmodell Bank auf dem Prüfstand steht. Hintergrund: Ist es möglich, ein „neutrales" Überweisungssystem – vgl. dem Internet-Betrieb – zu installieren, entfällt die Überweisungs-Hoheit der Banken. In Schweden gibt es bereits eine solche neutrale Clearing-Stelle für Echtzeit-Überweisungen.

Für die Praxis: Die Debatte ums Bargeld ist eröffnet. Sie wird allerdings so lange eine Phantom-Debatte bleiben, bis die Banken sich auf einheitliche Überweisungs- und Buchungs-Standards festgelegt haben. Das ist im jetzigen Zeitpunkt noch nicht abzusehen und dürfte die Hinweise auf einen noch sehr langen Übergangszeitraum für das Bargeld bestätigen.

* * *

Panama-Papers: Was tun gegen eine schlechte Presse

Kehrseite des Enthüllungs-Journalismus über Briefkastenfirmen, Steuerbetrug und Schwarzgeld in Panama: Auch so mancher Journalist hierzulande dürfte sich in seiner unternehmenskritischen Haltung bestärkt fühlen. Was tun gegen eine schlechte Presse? Selbstverständlich darf die Presse auch über Ihre GmbH berichten. Zum Beispiel über alle Fakten aus dem (öffentlichen) Unternehmensregister oder aus Geschäftsberichten zitieren, die Sie der Öffentlichkeit vorgestellt haben. Solange die Grundsätze des Presserechts bzw. der ordentlichen Presseberichterstattung eingehalten sind, können Sie darauf auch keinen wirklichen Einfluss nehmen. Allerdings hat die Pressefreiheit Grenzen. Welche Grenzen für eine polemisierende oder falsche Berichterstattung beachtlich sind, wird derzeit zwischen dem *Handelsblatt* und dem Militär-Ausrüster *Heckler und Koch* (H&K) vor dem Bundesgerichtshof verhandelt. H&K erreichte in erster Instanz vor dem Oberlandesgericht Köln eine Unterlassung der Überschrift *„Bundeswehr kaufte Tausende untaugliche Waffen"* (15 U 10/14). Begründung: Die Überschrift erweckt beim Leser den Eindruck, die Gewehre wurden im rechtlichen Sinne „mangelhaft" geliefert.

Für die Praxis: Entstehen durch Headlines oder polemische Berichterstattungen nachteilige Assoziationen über Ihre Unternehmen, haben Sie gute Chancen vor den Gerichten. Solche journalistischen Stilmittel gehen in der Regel nur durch, wenn es sachliche Begründungen dafür gibt. Liegen die nicht vor, haben Sie gute Chancen, eine Unterlassung durchzusetzen. Als zusätzliches Abwehrmittel für falsche Tatsachenbehauptungen können Sie eine Gegendarstellung verlangen. Allerdings darf die Gegendarstellung wiederum nur Tatsachenbehauptungen und keine Meinungsäußerungen enthalten. Sie ist vom Geschäftsführer schriftlich zu verlangen, muss persönlich unterzeichnet werden und spätestens 3 Monate nach der beanstandeten Berichterstattung verlangt werden. Dabei sollte die Gegendarstellung nicht umfangreicher als die beanstandete Berichterstattung sein.

* * *

Kein Zurück beim Ordnungsgeld: Wird der Jahresabschluss einer GmbH nach einer ersten Ordnungsgeldandrohung (2.500 EUR) durch einen Fehler des Steuerberaters auch nicht innerhalb der Nachfrist veröffentlicht, ist das Bundesamt für Justiz (BfJ) berechtigt ein weiteres Ordnungsgeld (hier: 5.000 EUR) festzusetzen und beizutreiben. Und zwar auch dann, wenn die GmbH das Registergericht auf den Fehler des Steuerberaters verweist und deswegen nachträglich eine Aussetzung des Ordnungsgeldes beantragt (OLG Köln, Beschluss vom 2.2.2016, 28 Wx 20/15).

Für die Praxis: Keine Chance! In der Praxis werden Versäumnisse gegen die Offenlegungspflichten von den beteiligten Behörden (Unternehmensregister, Bundesamt für Justiz) unterdessen lückenlos erfasst und geahndet. Spätestens nach Androhung des Ordnungsgeldes und Festsetzung der 6-Wochen-Nachfrist sollten Sie umgehend veröffentlichen und den mit der Veröffentlichung beauftragten Steuerberater kontrollieren – unbedingt als Wiedervorlage im Terminkalender vermerken.