

Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 20. Mai

www.GmbH-GF.de

21. KW 2016

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

schon wieder haben die Kartellbehörden Strafen von 242 Mio. EUR gegen die Lebensmittel-Größen verhängt. Auch kleinere Unternehmen geraten immer mehr ins Visier der Kartellwächter (vgl. Nr. 38/2015). In diesem Zusammenhang sollten Sie ein Urteil des BGH zur Zulässigkeit von Kartellverfahren kennen. Da heißt es wörtlich: „*Ein Einschreiten der Kartellbehörden wegen Preismanipulationen ist bereits dann möglich, wenn in einem monopolistischen Markt die Preisabweichung gegenüber vergleichbaren Konkurrenzunternehmen 3 % beträgt*“ (Urteil vom 14.7.2015, KVR 77/13). Unklar bleibt, wann es sich um ein regionales Monopol handelt und Sie den „Markt beherrschen“. Dann können Ihnen die Landeskartellbehörden auf die Finger schauen und Ihre Preise nachkalkulieren.

Für die Praxis: Die Kartellbehörden haben in 2014 Strafen über 1 Mrd. EUR verhängt. In Baden-Württemberg haben die Kartellbehörden nach den Wasserwerken jetzt auch die Gasversorgung im regionalen Markt im Visier. Damit ist der Anfang auf den regionalen Märkten gemacht. Nehmen Sie an Branchentreffen teil, beachten Sie die Teilnehmerliste (Kronzeugenregelung für Whistleblower) und achten Sie darauf, dass vertrauliche Informationen (Vertrieblisches) nicht im Protokoll stehen.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

Expertenrat: Keine Beratung ohne Referenzen-Test

Ob Digitalisierung, Produkthaftung oder Energieberatung: Als Geschäftsführer müssen Sie sich ständig neuen Herausforderungen stellen. Oft geht das nicht ohne externe Beratung. **Wichtig:** Keine Beratung ohne Referenzen. Oft wird aber darauf verzichtet, die Referenzen zu prüfen und abzusichern. Oder man begnügt sich damit, die – im Internet oder in der Eigendarstellung – genannten Referenzen zur Kenntnis zu nehmen. Erfahrene Kollegen geben sich damit nicht zufrieden. Sie testen zumindest stichprobenartig die Referenzen. Bewährt hat sich folgendes Vorgehen:

- Wer im Referenz-Unternehmen hatte persönlichen Kontakt mit dem Experten?
- Gab es weitere Personen, die im Auftrag des Experten beratend tätig waren (u. U. mit Funktion und Namen)?
- Welche Projekte wurden konkret abgewickelt?
- Wurde die Vorgehensweise vorab gründlich erläutert und auch so eingehalten?
- Gab es praktische Lösungen, die in den Alltags-Betrieb übernommen wurden?
- Gab es eine Nachschau, wurde nachgebessert?
- Entsprach die Rechnung dem Angebot?

Für die Praxis: Je mehr Referenzen Sie abfragen, umso deutlicher wird sich ein vollständiges Bild dessen ergeben, was der Experte zu leisten in der Lage ist. Je zurückhaltender sich das angefragte Unternehmen bzw. dessen Vertreter geben, umso eher ist zu vermuten, dass die Zusammenarbeit mit dem Experten nicht problemlos verlaufen ist. Äußern sich alle angefragten Referenzen zurückhaltend bis bedeckt, ist Skepsis angebracht. Kann der Experte einem Berufs- oder Branchenverband zugeordnet werden (Steuer- oder Wirtschaftsprüfer, Anwalt, Unternehmensberater usw.), sollten Sie beim Verband nach Referenzen anfragen.

* * *

Sommerplanung 2016: EM, Olympiade und Urlaubszeit

Noch sind es rund 3 Wochen bis zum Start der Fußball-Europameisterschaft 2016 (10.6.2016 bis 10.7.2016). Die echten Fans haben bereits Urlaub eingereicht. Erfahrungsgemäß lassen sich auch die verbliebenen Mitarbeiter von der Euphorie anstecken, so dass Sie gut daran tun, darauf hinzuweisen, welche Regeln in Ihrem Betrieb gelten. Die Spiele finden am Nachmittag (15 Uhr), am späten Nachmittag (18 Uhr) oder abends (21 Uhr) statt. Betriebe mit Schichtarbeit sind besonders betroffen. Wie lösen Sie Zielkonflikte für den Betrieb und den Fußball-Fan? Gleich im Anschluss finden die Olympischen Spiele in Brasilien statt (5.8.2016 bis 21.8.2016). Hier einige Hinweise:

	Die Rechtslage	Praktische Umsetzung
Fernsehen	Arbeitnehmer dürfen ohne Erlaubnis des Arbeitgebers in der Regel während der Arbeitszeit keine EM-Spiele im	Eine Ausnahme kann für Arbeitnehmer gelten, bei denen auch vor der EM am Arbeitsplatz ein Fernseher eingeschaltet ist.

	Fernsehen verfolgen. Denn wer Fernsehen schaut, wird durch den optischen Reiz so stark abgelenkt, dass er sich nicht mehr auf seine Tätigkeit konzentrieren kann.	Dann ist davon auszugehen, dass das Fernsehen auch während der Weltmeisterschaft erlaubt ist. Der Arbeitgeber darf allerdings zu den Fußball-Übertragungen „nein“ sagen. Wer aus beruflichen Gründen während der Arbeitszeit die Nachrichten verfolgen muss, darf nicht zu den EM-Spielen umschalten.
Radio	Beim Radiohören ist je nach Tätigkeit vorstellbar, dass man einerseits zuhören und andererseits weiterarbeiten kann. Deshalb hat das BAG (Beschluss vom 14.1.1986) entschieden, dass Radiohören am Arbeitsplatz erlaubt ist, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer erledigt seine Aufgaben konzentriert, zügig und fehlerfrei, und stört mit den Radiogeräuschen weder Kollegen noch Kunden.	Der Arbeitgeber kann das Radiohören dennoch verbieten. Er muss allerdings das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beachten, denn die Frage, ob im Betrieb während der Arbeitszeit Radio gehört werden darf, betrifft die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Ein ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochenes Verbot ist unwirksam.
Internet	Die private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz stellt nach der Rechtsprechung des BAG eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar – insbesondere, wenn Sie Ihren Arbeitnehmer die private Nutzung ausdrücklich untersagt haben.	U. E. sollten Sie davon nicht abweichen. Aber wenn Ihr Mitarbeiter nur den „Zwischenstand einer Begegnung“ wissen will, sollten Sie (großzügig) beide Augen zudrücken.
Arbeitszeit	Es gelten die üblichen Urlaubsverpflichtungen – also nur mit Genehmigung und betrieblicher Abstimmung. Ist ein Kollege am folgenden Tag krank, sollten Sie genauer hinschauen und sofort ansprechen, dass Sie im Wiederholungsfall nicht tatenlos zuschauen werden.	Gleiten, Abbau von Überstunden, Schichtaustausch mit weniger Fußball-interessierten Kollegen, Nacharbeiten

* * *

Terminalsache: Jahresabschluss 2015 für kleinste und kleine GmbH/UG

Laut Handelsgesetzbuch (§ 264 Abs. 1 Satz HGB) müssen kleine GmbH den Jahresabschluss für das abgelaufene Geschäftsjahr 2015 bis zum 30.6. des Folgejahres – also bis Ende des nächsten Monats – aufstellen. Bei abweichendem Geschäftsjahr muss der Jahresabschluss spätestens 6 Monate nach Ende des Geschäftsjahres vorliegen (§ 267 Abs. 1 Satz 4 HGB). Als Geschäftsführer sind Sie verantwortlich dafür, dass diese Frist eingehalten wird. In der Praxis erteilen die meisten Geschäftsführer dem Steuerberater den Auftrag, den Jahresabschluss zu erstellen. Das sind für die kleine GmbH: Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz und die Erläuterungen zur Bilanz. Als Geschäftsführer müssen Sie organisatorische Vorkehrungen dafür treffen, dass die Unterlagen vollständig sind, sachlich richtig erstellt, fristgerecht vorgelegt, korrekt „verabschiedet“ und veröffentlicht werden.

Der Termin 30.6.2016 gilt für kleinste und kleine GmbHs und Unternehmungsgesellschaften (UG). Die Kriterien:

Kleinste GmbH/UG	Bilanzsumme bis 350.000 €
	Umsatzerlöse bis 700.000 €
	Mitarbeiter bis 10
Kleine GmbH/UG	Bilanzsumme 350.000 € bis 6.000.000 €
	Umsatzerlöse 700.000 € bis 12.000.000 €
	Mitarbeiter 11 bis 50

Für die Praxis: Praxis ist, dass die termingerechte „Aufstellung“ von keiner Behörde kontrolliert wird. Aber: Jeder Gesellschafter kann die Einhaltung der Frist für die rechtzeitige Aufstellung verlangen. Problematisch ist die verspätete Aufstellung auch dann, wenn die GmbH in wirtschaftliche Schieflage (z. B. eine bilanzielle Überschuldung) geraten ist – und Sie als Geschäftsführer das aufgrund der verspätet vorgelegten Zahlen nicht oder zu spät bemerken. Das hat Haftungsfolgen.

* * *

Arbeitgeber muss betriebsbedingte Kündigungen belegen: Es genügt nicht, eine betriebsbedingte Kündigung mit Umstrukturierungen zu begründen. Sie müssen das konkret belegen – z. B. durch Beschlussprotokolle oder durch Maßnahmen wie einen nachweislich veränderten Geschäftsablauf (ArbG Berlin, Urteil vom 24.3.2016, 28 Ca 283/16).

Für die Praxis: Das beklagte Unternehmen (Unternehmensberatung) hatte die Umstrukturierung lediglich vorgetragen, konnte das aber nicht belegen. Die Kündigung ist unwirksam. Sie müssen dem Arbeitsgericht zumindest „Anschauungsmaterial“ vorlegen.

* * *

D&O-Versicherung muss für Schaden der Muttergesellschaft aufkommen: Laut BGH kann der D&O-Versicherer eine Schadensbegleichung nicht mit dem Hinweis abtun, dass die Muttergesellschaft ihren Verlust aus der Fehlscheidung des Geschäftsführers der Tochtergesellschaft ausgleichen will (BGH, Urteil vom 13.4.2016, IV ZR 304/13).

Für die Praxis: Die Versicherung berief sich darauf, dass das Mutterunternehmen kein entschädigungsberechtigter „Dritter“ gemäß Police sei. Dazu der BGH: Dieses Argument greift nicht. Auch die Muttergesellschaft hat Ansprüche gegen den D&O-Versicherer des Tochterunternehmens.

* * *

Mitarbeiter werben Mitarbeiter: Jede Dritte Stelle in mittelständischen Unternehmen wird über persönliche Kontakte der Mitarbeiter besetzt. In größeren Unternehmen wird nur jede 10. Stelle über Mitarbeiter-Kontakte besetzt. Damit ist die direkte Mitarbeiter-Akquise die zweitstärkste Kraft zur Rekrutierung von Mitarbeitern, nach der Stellenausschreibung in der regionalen Presse, aber noch vor Social Media und Arbeitsagenturen. Vorteil für das Unternehmen: Mitarbeiter empfehlen nur Personen, von denen sie etwas halten (Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung).

Für die Praxis: Unterdessen gibt es Software-Programme (Talentry, Eqipia, Firstbird), die Mitarbeiter-Empfehlungen einfach machen. Die Mitarbeiter können über XING oder Facebook Freunde auf freie Stellen hinweisen. Vorteil für den Mitarbeiter: Sein Arbeitgeber weiß, von wem die Empfehlung kommt. Bei einer erfolgreichen Einstellung winkt dem Mitarbeiter eine Prämie.