

# Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 7. April

[www.GmbH-GF.de](http://www.GmbH-GF.de)

14. KW 2017

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,  
sehr geehrter Kollege,

der Ifo-Geschäftsklima-Index steht – Stand: 27. März 2017 – mit 112,3 Punkten auf einem 6-Jahres-Hoch. Um die Stimmung in den deutschen Chef-Etagen ist also bestens bestellt. Beim Ifo-Index wird allerdings nur abgefragt, ob Unternehmensleiter eine Verbesserung, eine Konstanz oder eine Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Lage sehen. Es handelt sich also um eine Moment-Aufnahme und weniger um einen analytischen Ausblick in die Zukunft. Dennoch: Im Ifo-Institut legt man Wert darauf, dass der Index durchaus auch seriöse Hinweise auf die konjunkturelle Lage gibt. Kritiker wenden ein: „Der Ifo-Geschäftsklima-Index ist eine Art Diffusionsindex, der in erster Linie die Breite des Aufschwungs misst. Man kann den Wert des Geschäftsklimas deshalb nicht unmittelbar in eine Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts übertragen“. Möglicherweise sind viele Geschäftsleiter schon alleine deswegen hochzufrieden, weil es – allen Unkenrufen zum Trotz – „läuft“. Und man kann davon ausgehen, dass die Wirtschaft im Allgemeinen und die meisten Unternehmer im Besonderen nach der Rot/Rot-Schlappe im Saarland erst einmal keine zusätzlichen Lasten in welcher Form auch immer befürchten müssen. Gute Zeiten. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es jede Menge ungelöster Probleme gibt – mit Auswirkungen auf die Wirtschaft. Schlechte Zeiten.

**Für die Praxis:** Einige wenige Branchen stehen erst noch vor dem (digitalen) Umbruch, in vielen Branchen ist der Umbruch in vollem Gange. Die Anforderungen an die Geschäftsleitungen nehmen zu, besonders in Sachen Führung. Darauf können Sie Einfluss nehmen. Die konjunkturellen Eckdaten müssen Sie allerdings als gesetzte Rahmenbedingungen hinnehmen. Die derzeitige gute Stimmung ist so gesehen nur eine kurzfristige Bestandsaufnahme, die bereits im 2. Halbjahr ganz anders ausfallen kann.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen Ihr

*Lotkar Volkelt*

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

\* \* \*

## **Mitarbeiter binden: Schlechte Aussichten für kleinere Unternehmen**

Im Wettbewerb um (gute) Mitarbeiter wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) immer wichtiger. Viele kleinere Unternehmen haben aber bisher immer noch keine Möglichkeit, entsprechende Angebote zu machen. In der Praxis ist das ein immer mehr ins Gewicht fallender Wettbewerbsnachteil. Fakt ist allerdings, dass die Reform der betrieblichen Altersversorgung derzeit nicht vom Fleck kommt und es wohl auch vor der Bundestagswahl nicht zu einer praktikablen Neuregelung kommen wird. Problem: Die zuständige Ministerin *Andrea Nahles* (SPD) will ein sog. Sozialpartnermodell umsetzen. Danach sind Erleichterungen bei der bAV nur für die Unternehmen vorgesehen, die sich freiwillig der Tarifbindung verpflichtet haben. Das sind in Deutschland gerade einmal 20 % (Ostdeutschland) bzw. 30 % (Westdeutschland) der Unternehmen. Alle übrigen Unternehmen – und das ist der Mehrheit der kleineren Unternehmen – sind damit benachteiligt. Sie haben keine Möglichkeit, ihren Mitarbeitern eine insolvenz-gesicherte und staatlich geförderte Altersversorgung anzubieten (Quelle: Ausschuss für Arbeit und Soziales zum Gesetzentwurf 18/11286).

**Für die Praxis:** Ungeachtet der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in einer Pensionskasse oder einer Beteiligung an einem Pensionsfonds haben kleinere Unternehmen die Möglichkeit, ihren Mitarbeiter mit einer Entgeltumwandlung eine zusätzliche Alterssicherung aufzubauen. Für Arbeitnehmer ist wichtig, dass Sie ihm bereits in der Vereinbarung über die Entgeltumwandlung eine Unverfallbarkeit seines Anspruchs auf die angesparten Beiträge garantieren. Dann ist wirklich sichergestellt, dass Sie mit diesem Instrument eine dauerhafte Mitarbeiterbindung erreichen.

\* \* \*

## **Geschäftsführer-Gehalt: Kommunale GmbHs veröffentlichen Einzel-Posten**

In Deutschland gilt das Steuergeheimnis. Für die privaten Einkommen heißt das: Nur der Arbeitgeber, das Finanzamt und zum Teil auch die gesetzliche Sozialversicherung wissen, wie viel verdient wird. Das gilt im Prinzip auch für alle GmbH-Geschäftsführer. Ausnahme: Geschäftsführer großer GmbHs müssen im Anhang zum Jahresabschluss die Summe der an die Geschäftsführung ausgezahlten Gehälter ausweisen. Und: Immer mehr Geschäftsführer kommunaler GmbHs wurden und werden per Anstellungsvertrag verpflichtet, ihre Bezüge offen zu legen (vgl. Nr. 2/2016). Zuerst haben die Behörden in NRW entsprechende vertragliche Voraussetzungen geschaffen. Unterdessen haben auch andere Bundesländer nachgezogen und neu abgeschlossene Verträge und alle Vertragsverlängerungen für die Geschäftsführer der kommunalen GmbHs um eine entsprechende Offenlegungsklausel ergänzt. Das betrifft z. B.

auch fast alle Sparkassen und andere öffentlich-rechtliche Institutionen, die in der Rechtsform einer GmbH betrieben werden. Für die so in die Öffentlichkeit gestellten Geschäftsführer ist das allerdings Alles andere als angenehm, wenn die Nachbarn, alle Zeitungsleser, Geschäftspartner und Mitarbeiter wissen, was verdient wird. Man kann sich gut vorstellen, dass die Anmerkungen und Randnotizen, denen die Kollegen ausgesetzt sind, nicht wirklich amüsant und akzeptabel sind. **Beispiel:** Die *Badische Zeitung* veröffentlichte jetzt die Vergütungen der kommunalen Geschäftsführer in Freiburg. Das liest sich dann so:

- **Platz 1:** Die drei – namentlich genannten – Geschäftsführer des kommunalen Energieversorgers verdienen in 2015 zusammen 1.124.000 EUR. Macht pro Geschäftsführer rund 340.000 EUR.
- **Platz 2:** Der Geschäftsführer der Freiburger Stadtbau (FSB) *Ralf Klausmann* erhielt für seine Geschäftsführungstätigkeit 280.000 EUR.
- **Platz 3:** Der Geschäftsführer der Freiburger Verkehrs AG *Helgard Berger*, der zugleich Geschäftsführer der Stadtwerke ist, erhielt dafür zusammen 232.300 EUR,
- **Platz 4:** Der Geschäftsführer der Abfallwirtschaft/Stadtreinigung *Michael Broglin* verdiente in 2015 232.000 EUR.
- **Platz 5:** der Geschäftsführer der Freiburg Wirtschaft und Touristik und Messe GmbH, *Bernd Dallmann*, erhielt für seine Tätigkeit 205.000 EUR.

Damit wird der von der Politik beabsichtigte Zweck „Transparenz“ zwar erreicht. Für eine objektive Beurteilung des Verhältnisses Leistung/Vergütungsanspruch ist aber auch der Umfang der vertraglich vereinbarten Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Diese Klauseln/Vereinbarungen des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages bleiben aber – und aus gutem Grunde – vertraulich. Üblich ist es, dass zusätzliche Tätigkeiten und Verantwortungen etwa als (entgeltloser) Geschäftsführer in Tochtergesellschaften vorgegeben sind. Insofern sind die Veröffentlichung und der Ausweis der Zahlen alleine kein wirklicher Beitrag zur Transparenz in kommunalen Unternehmen.

**Für die Praxis:** Die Geschäftsführer-Kollegen in den kommunalen GmbHs müssen sich mittel- und langfristig auf zwei Trends einstellen: In den großen GmbHs wird die Offenlegung der Gehälter dazu führen, dass stärker nach objektiven Kriterien (Umsatz, Mitarbeiter, Ertrag) gezahlt wird. Davon profitieren werden z. B. Geschäftsführer in Verkehrsbetrieben, in der Energieversorgung und der Entsorgung. Geschäftsführer mit kleineren Aufgabenbereichen (Wirtschaftsförderung, Marketing, Touristik) müssen sich darauf einstellen, dass die Gehälter eingefroren werden bzw. dass es mittelfristig sogar zu Abschlägen kommt.

\* \* \*

**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.

\* \* \*

**Neues BAG-Urteil zu den rechtlichen Anforderungen an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot:** Enthält das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für einen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine sog. Karenzentschädigung, dann ist die Vereinbarung von vorne herein unwirksam. Auch dann, wenn im Arbeitsvertrag eine sog. salvatorische Klausel vereinbart ist, nach der bei Unwirksamkeit einer Vereinbarung eine „dem Willen der Vertragsparteien am nächsten kommende“ angemessene Regelung gelten soll (BAG, Urteil vom 22.3.2017, 10 AZR 448/15).

**Für die Praxis:** Wenn Sie einen Mitarbeiter nachvertraglich binden wollen, geht das nur, wenn eine Karenzentschädigung vereinbart wird (§ 74 Abs. 2 HGB). ACHTUNG: Das gilt aber nicht für den Geschäftsführer selbst. Ihr nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist grundsätzlich auch ohne Anspruch auf Karenzentschädigung wirksam vereinbart. Diesen Anspruch müssen Sie aber schon vorab beim Vertragspoker um Ihren Anstellungsvertrag durchsetzen.

\* \* \*

**Handbuch Digitalisierung:** Einen interessanten Wissenspool zum Thema Digitalisierung bietet jetzt die Open-Content-Plattform *TREND REPORT* für aktuelle Wirtschaftsthemen. Unter dem Titel *Handbuch Digitalisierung* hat die Redaktion eine ganze Reihe sehr interessanter Beiträge zum Thema zusammengestellt. Wichtig aus Geschäftsführer-Perspektive: Der Digitalisierungsbedarf wird systematisch für die einzelnen betrieblichen Funktionen (Geschäftsleitung/Geschäftsmodell, Produktion, Vertrieb, Marketing, Personal) ermittelt und mit nachvollziehbaren Beispielen unterlegt. Zum Download der insgesamt 266 Seiten umfassenden Texte geben Sie lediglich Ihren Namen und eine eMail-Adresse an ([www.Handbuch-Digitalisierung.de](http://www.Handbuch-Digitalisierung.de)).

\* \* \*

**Eigenkapital-Zinsen als Betriebsausgaben:** Zur Senkung des deutschen Handelsbilanzüberschusses empfehlen unterdessen zahlreiche Volkswirte und Finanz-Experten eine Aufwertung und Stärkung des Investitionsstandortes Deutschland. Z. B. durch eine Reform der Unternehmensfinanzierung. Danach sollten die Eigenkapitalkosten (oder Teile der Gewinnausschüttung) steuerlich genauso behandelt werden wie die Zinsen für Fremdkapital.

**Für die Praxis:** Im Klartext: Die Zinsen für Eigenkapital werden als Betriebsausgaben behandelt und mindern die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns. Dabei wirkt die Maßnahme in zwei Richtungen: Die Eigenkapital-Ausstattung deutscher Unternehmen würde nachhaltig gestärkt und der Standort Deutschland würde für ausländische Investoren attraktiver.