Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer 3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 5. Mai 2017 www.GmbH-GF.de 18. KW 2017

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin, sehr geehrter Kollege,

dass es nicht so ganz einfach ist, mit neuen Ideen Geschäfte zu machen, belegte der Ex-Coca-Cola-Manager Jeff Dunn mit seiner StartUp-Firma Juicero. Die Idee: Eine Saftpresse (Preis: 400 \$), in der man die dazu mitgelieferten Gemüse- und Obststücke (Beutel: 8 \$) zu einem Gesundheitsdrink verarbeitet. Der Internetanschluss der Saftpresse soll dafür sorgen, dass das Gerät selbsttätig neue Obst- und Gemüsebeutel ordert, damit immer Nachschub für den gesundheitsbewussten Käufer da ist. Immerhin gelang es dem findigen Amerikaner, mit dieser Idee 120 Mio. \$ von Investoren einzusammeln. Das Problem: Das angelieferte Obst und Gemüse wurde schon so gut wie saftreif angeliefert. Die Saftpresse mithin überflüssig. Das Geschäft platzte. Schadenfreude? NEIN. Aber das Beispiel zeigt, wie sich Gründen verändert hat. Es gibt – viele, immer mehr – Gelder zum Testen von Geschäftsideen. So funktionieren auch die Gründer-Serien, mit denen öffentliche und private Sender Einschaltquoten anpeilen. Produkt-Ideen werden mit der Aussicht auf Finanzierungshilfen bewertet. Kein Wunder, dass es immer mehr darum geht, potenzielle Investoren zu überzeugen. Ob man damit tatsächlich Kunden gewinnen kann, ist dann eine andere Frage. Der Gründer verdient bereits mit den Invest-Geldern. Die Kunden-Umsätze braucht der Gründer gar nicht mehr zum Überleben. Das klingt banal. Hat aber auf mittlere Sicht weit reichende Auswirkungen: Niemand darf sich wundern, wenn in diesem Umfeld Humbug, Schabernack und Betrug blühen. Zum Schaden derer, die Ihre Geschäfte "ehrlich" machen.

Für die Praxis: Fakt ist allerdings auch, dass sich die ernsthafte StartUp-Szene in den letzten Jahren stark verändert hat. Unterdessen haben alle großen internationalen Konzerne (hier: Bosch, Siemens, BMW) erkannt, dass StartUps dynamischer, profitabler und innovativer sind als die eigenen FuE-Teams. Man beteiligt sich systematisch an allen Branchen-nahen StartUps und sichert sich so den Zugriff auf neue Standards und Schutzrechte. Auch viele mittelständische Unternehmen haben erkannt, dass sie die Digitalisierung besser gestalten können, wenn sie in dieser Liga mitspielen. Gute Einblicke in StartUp-Aktivitäten in Deutschland gibt es z. B. unter > https://www.deutsche-startups.de

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

Pflichtversicherung: Neueste Zahlen für Gesellschafter-Geschäftsführer

Auf Anfrage der Grünen hat die Bundesregierung offizielle Zahlen zur Prüfung der Versicherungspflicht von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern vorgelegt. Diese Prüfung ist seit 2003 gesetzlich vorgeschrieben. Die Anzahl der von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in die Pflichtversicherung einbezogenen Gesellschafter-Geschäftsführer ist in den Jahren von 2007 bis 2016 kontinuierlich gestiegen - von Werten unter 40 % bis zu einem Höchststand in 2016 mit 68,4 %. Das liegt daran, dass mit den strengen Anforderungen durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) aus 2012 und zuletzt 2015 jeder Einzelfall anhand der vertraglich vereinbarten Weisungsgebundenheit geprüft wird (vgl. Nr. 11/2017). Fazit: Unterdessen werden zwei von drei Gesellschafter-Geschäftsführer in die Pflichtversicherung einbezogen. Die hohe Zahl von Prüfungen im Jahr 2007 ist darauf zurückzuführen, dass es viele Anfragen im Zusammenhang einer Neugründung in der Rechtsform der kleinen GmbH (Unternehmergesellschaft) gab und dass die DRV die Rechtsprechung zur Scheinselbständigkeit auch auf GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer angewandt hat und konsequent durchprüfte (Quelle: Bundestags-Drucksache 18/11982).

Statusfeststellungen nach § 7a Absatz 1 Satz 2 SGB IV: Geschäftsführende Gesellschafter

	5				
Jahr	geprüfte Fälle	von der Pflichtversicherung befreit		pflichtversichert	
2007	4.262	32.8 %	1.398	67,2 %	2.864
2008	2.794	43,7 %	1.221	56,3 %	1.573
2009	1.957	62,6 %	1.226	37,4 %	731
2010	2.030	53,3 %	1.082	46,5 %	1.289
2011	2.310	43,5 %	1.006	55,8 %	1.289
2012	2.277	39,3 %	895	60,2 %	1.371
2013	2.449	35,6 %	872	64,2 %	1.573
2014	2.732	36,1 %	986	63,8 %	1.742
2015	2.909	33,2 %	967	66,6 %	1.936
2016	3.023	31,4 %	948	68,4 %	2.069

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Für die Praxis: Die Pflichtversicherung ist gerade für Geschäftsführer ein teurer Spaß. Das Beitrags-Leistungsverhältnis für Geschäftsführer ist ausgesprochen ungünstig. Sie verdienen in der Regel gut bis sehr gut und müssen dementsprechend bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2017: 6.359 €) 18,7 % des Gehalts in die Pflichtversicherung einzahlen – das sind jährlich rund 14.000 €. Absehbar ist auch, dass die Ansprüche auf Leistungen aus der gesetzlichen Pflichtversicherung in den nächsten Jahren weiter absinken werden. Ganz sicher ist der Gesellschafter-Geschäftsführer nur dann nicht pflichtversichert, wenn er über eine Beteiligung von > 50 % an der GmbH hält und eine Beschlussfassung gegen ihn nach den Vorgaben des Gesellschaftsvertrages (Beschlussmehrheiten) nicht möglich ist. Alle anderen Beteiligungs-Konstellationen sind und bleiben problematisch.

Geschäftsführer-Gehalt: Vorgaben nach Unternehmens-Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Codex (Unternehmens-Kodex) gibt die Richtlinien vor, nach denen die Vorstände und Geschäftsleiter börsennotierter Unternehmen ihr Gehalt ermitteln und darstellen sollen. <u>Das ist Anhaltspunkt auch für GmbH-Geschäftsführer, die ihr Gehalt transparent machen wollen und so für zusätzliches Vertrauen in ihr Unternehmen werben wollen.</u> Die Kodex-Kommission hat 2015 die Grundlagen dazu erarbeitet und im Februar 2017 aktualisiert, um das (geschwundene) Vertrauen in die Wirtschaft zu stärken. Die Kommission empfiehlt dazu, **Gehaltsobergrenzen** für die festen und die variablen Bezüge vorzugeben. Variable Gehaltsbestandteile sollten eine **mehrjährige Bemessungsgrundlage** haben (z. B. Gewinn über die letzten 4 Jahre) und erst nachträglich ausgezahlt werden. Die Abfindung zu Beendigung der Tätigkeit sollte nicht mehr als das 2-fache der durchschnittlichen Jahresvergütung betragen. Die Abfindung bei vorzeitiger Beendigung des Vertragsverhältnisses sollte nicht mehr als das 1,5-fache der durchschnittlichen Jahresvergütung betragen.

Für die Praxis: Geschäftsführer, die ihre Vergütungssituation öffentlich stellen wollen, sind gut beraten, sich an diesen Vorgaben bzw. den dargestellten Höchstwerten zu orientieren. Die komplett aktualisierten Leitlinien des Corporate Governance Codex Stand Februar 2017 gibt es unter > http://corporate-governance-code.de > Sucheingabe: 170214 (hier: Ziffer 4.2.3)

Einsame Entscheidungen: Aus dem Bauch heraus ist nicht immer richtig

Ein nicht ganz untypischer Fall aus der Praxis: Ein ehemaliger, hoch qualifizierter Mitarbeiter ruft den Geschäftsführer an und möchte – zu leicht verbesserten Konditionen - wieder eingestellt werden. Das passt ganz gut, weil die Stelle zurzeit nicht besetzt ist. Deswegen vereinbart der Chef ein Gespräch. Dabei bespricht er Details und macht eine erste Zusage. Der Fehler: Der Chef hat sich bereits unter Entscheidungsdruck gesetzt, eine Vorentscheidung getroffen – und zwar ohne jegliche Entscheidungsvorbereitung. Er hat die Konsequenzen seiner Entscheidung weder mit der Organisation noch mit den von der Entscheidung betroffenen Mitarbeitern abgesprochen als sog. "einsame" Entscheidung. Die fehlende Entscheidungsvorbereitung muss nachgeholt werden. Die Mitarbeiter merken schnell, dass es Vorab-Absprachen gab und sie nur formell in die Entscheidung einbezogen werden. Es entsteht Vertrauensschaden. Der erste Schritt zur inneren Kündigung ist getan. In der Praxis gibt es Fälle, in denen durch eine nicht abgesprochene Einstellung eines Mitarbeiters die gesamte (hochqualifizierte) Fachabteilung in der Folge kündigte.

Besser geht es so: Eine systematische Entscheidungsvorbereitung umfasst:

- Wie geht der Chef mit spontanen Anfrage um? (Interesse: JA, Anforderung von Bewerbungsunterlagen, Information an die in der Organisation zuständigen Mitarbeiter, keine Zusagen). Beantworten Sie die folgenden Fragen:
- Stimmen die erforderlichen Führungs- und Fachqualifikationen?
- Gibt es Gremien, mit denen die Einstellung vorab abgestimmt werden muss? (Mit-Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Abteilung)
- Welche Mitarbeiter sind von der Besetzung der Stelle betroffen? Welche Mitarbeiter können zusätzliche Informationen zur Qualifikation geben? Welche Mitarbeiter werden wann und wie in den Prozess der Neubesetzung der Stelle einbezogen?
- Entsteht mit der Einstellung neues Konfliktpotenzial? (gewünscht, unerwünscht)
- Vermeiden Sie es, Mitarbeiter in informellen Einzelgesprächen unterschiedlich zu informieren. Gehen Sie davon aus, dass alle von der Neueinstellung betroffenen Mitarbeiter sich untereinander über den Stand des Verfahrens informieren.

So checken Sie Geschäftspartner aus Europa: Als Geschäftsführer sind Sie angehalten, Geschäfte mit neuen Geschäftspartnern nur dann aufzunehmen, wenn sicher gestellt ist, dass es sich um seriöse und zahlungsfähige Kunden oder Zulieferer handelt. Dazu gehört eine Bonitätsprüfung, aber auch die Beschaffung zusätzlicher Informationen über zukünftige Geschäftspartner. Unterdessen ermöglicht der Bundesanzeiger einen direkten Zugriff auf das europäische Unternehmensregister. Damit können Sie sämtliche Register-Informationen über europäische Firmen abrufen.

Für die Praxis: Veranlassen Sie, dass sich die entsprechenden Abteilungen/Funktionen (Vertrieb, Marketing, Kundenservice) neben der üblichen Bonitätsprüfung zu neuen Geschäftspartnern diese zusätzlichen Informationen via > https://ebr.bundesanzeiger-datenservice.de beschaffen. Das erhöht die Entscheidungs-Sicherheit.

Neue Formulare für die Körperschaftsteuer-Erklärung: Als Geschäftsführer der GmbH sind Sie verantwortlich für die Abgabe der Steuererklärungen (Termin: 31.5.2017 für die KSt-Erklärung 2016, mit Steuerberater: 31.12.2017). In den meisten GmbHs werden diese vom Steuerberater erstellt und vom Geschäftsführer allenfalls kurz gegengelesen und unterzeichnet. Für die KSt-Erklärung 2016 müssen jetzt neue Formulare (Anlage KSt 1) verwendet werden. Nicht mehr notwendig sind die Anlagen A + B. Zusätzlich abzugeben sind die Anlagen GK, Verlust und Z (Zuwendungen).

Für die Praxis: Wir empfehlen, die neuen Formulare mit dem Steuerberater durchzusprechen. U. E. macht es Sinn, dass Sie einen Überblick über den tatsächlichen Aufwand zur Erstellung der Steuerunterlagen der GmbH haben und sich so ein fundiertes Urteil über den Bürokratie-Faktor Besteuerung der GmbH bilden können.