

Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 5. Januar 2018

www.GmbH-GF.de

1. KW 2018

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

der IfO-Geschäftsklima-Index steht – Stand: 19. Dezember 2017 – mit 117,2 Punkten nur knapp unter seinem Allzeit-Hoch (vgl. Seite 3). 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 Zukunft 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 – einfach „läuft“.

Für die Praxis: Nur noch wenige Branchen stehen noch vor dem digitalen Umbruch, in den meisten Branchen ist der Umbruch in vollem Gange. Die Anforderungen an die Geschäftsleitungen nehmen zu, besonders in Sachen Führung/Strategie. 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 anders aussehen kann.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Lotkar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

GmbH 2018: Die wichtigsten Eckdaten für Ihre Planung

Viele Geschäftsführer haben die freien Tage zwischen Weihnachten und dem Jahreswechsel dazu genutzt, die Eckdaten des neuen Geschäftsjahres 2018 festzulegen und die Jahrestermine-Planung anzugehen. Hier die wichtigsten Rahmendaten für Ihre Unternehmensplanung 2018 im Überblick:

Planung	Führen Sie die Teilpläne (Finanzen, Kosten, Umsatz, Personal, Marketing) zusammen. Prüfen Sie anhand der Planung 2016/2017: Ist der zentrale Unternehmensplan vollständig und realistisch? Händigen Sie die zentrale Planung den verantwortlichen Mitarbeitern aus. Das Thema "Digitalisierung" ist Chefsache. Weisen Sie die zuständigen Mitarbeiter an, das Thema zum TOP in den Ressort-Information zu machen und über Entwicklungen, Erkenntnisse und Maßnahmen regelmäßig der Geschäftsführung zu berichten.
Marketing	Prüfen Sie anhand des Soll-Ist-Vergleichs aus der laufenden Planungsperiode: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Marketing-Maßnahmen waren wenig erfolgreich und müssen durch innovative Marketing-Aktionen ersetzt werden? ▪ Sind CI, CD, Werbemittel und Prospekte noch aktuell? ▪ Können Sie mit Marketing-Kooperationen einsparen? ▪ Nutzen Sie kostengünstige PR-Maßnahmen
Führung	Konnten in 2017 nicht alle Personalgespräche durchgeführt werden, sollte das bis Ende Januar nachgeholt werden. Das betrifft alle Mitarbeiter mit Schlüsselfunktionen und Personalverantwortung. Prüfen Sie, ob solche Gespräche mit Zielvereinbarungen auch in den Abteilungen/Projekten durchgeführt wurden.
Personal	Personal bleibt der Engpass. Prüfen Sie: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Können Teile ausgegliedert werden? ▪ Können Sie Prozesse Personal sparend umorganisieren? ▪ Planen Sie die Personalbeschaffung (Messeteilnahme, Hochschul-Kooperationen, Internet) ▪ Müssen Ihre Vergütungssysteme und alle Regelungen zum Arbeitsplatz aktualisiert werden (Arbeitsverträge, Internet-Nutzung, Vorgaben zum Umgang mit betrieblichem Eigentum, Annahme von Geschenken)? ▪ Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf (Auswahl und Timing der Maßnahmen/Veranstaltungen).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das gilt auch für den Geschäftsführer selbst (Branchen-Know-how, neue Märkte, Führungs-Know-how)
Urlaub	<p>Bis Ende Januar sollte die Urlaubsplanung 2018 für das gesamte Unternehmen abgeschlossen sein. Achtung: Geschäftsführer, die ihren Urlaub in 2017 nicht antreten konnten, haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung laut Anstellungsvertrag, sollten Sie die Auszahlung (ab 1.4.2018) erst nach Rücksprache mit dem Steuerberater veranlassen</p>
Steuer	<p>Für Ihre GmbH wird sich in 2018 in Sachen Körperschaftsteuer (15 %) / Solidaritätszuschlag (5,5 % der KSt-Schuld) / Abgeltungssteuer (25 %) nichts ändern. Allerdings sind einige lohnsteuerliche Änderungen umzusetzen (Rechengrößen in der Sozialversicherung, Sachbezugswerte, Beitragszusage, höhere Freibeträge, höheres Kindergeld). Prüfen Sie zusammen mit Ihrem Steuerberater:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie viel Gewinn aus 2017 soll in die Rücklagen? ▪ Wie viel Gewinn soll an die Gesellschafter ausgeschüttet werden? ▪ Ist es vorteilhaft, für 2018 die Besteuerung nach dem Teileinkünfteverfahren zu beantragen? ▪ Wollen Sie Ihr Gehalt für 2018 erhöhen (Gesellschafterbeschluss)?
Termine	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Festlegung der Termine für Aufstellung und Beschluss des Jahresabschlusses 2017 – beachten Sie dazu die unterschiedlichen Fristen gemäß GmbH-Größenklasse (gemäß § 267 HGB) ▪ Erstellung und Abgabe der Steuererklärungen 2016/2017 ▪ Beschluss über die Gewinnverwendung ▪ Beschluss über das Geschäftsführer-Gehalt 2018

* * *

Digitalisierung: Dosierte „Skalierung“ heißt das Zauberwort

Digitale Geschäftsmodelle leben davon, dass die Anwendungen bzw. angebotenen digitalen Lösungen quasi unendlich multipliziert werden können, die Beschränktheit des lokalen Marktes damit aufgehoben ist und Startups auf diese Weise den herkömmlichen Anbietern kosten- und angebotsmäßig überlegen sind. Soweit die Theorie. In der Praxis stoßen auch viele Start-Ups an Kapazitätsgrenzen, wenn sie zu schnell wachsen und die Technik der Anwendung Grenzen setzt. **Beispiel:** Es gibt so viele Online-Anfragen, dass das eingesetzte System ständig zusammenbricht und keiner der Kunden den Hotline-Service erreichen kann. Oder: Das Pay-System ist nur für eine geringe Anzahl von Kunden ausgelegt. Folge: Eine Überlastung führt dazu, dass Prozesse abgebrochen und u. U. nicht oder falsch dokumentiert werden. Bereits das kann das schnelle Ende einer guten Idee bedeuten. Der stufenlose und fehlerlose Ausbau der Kapazitäten - sprich: das abgestimmte Skalieren der eingesetzten Faktoren - ist einer der Bausteine erfolgreicher digitaler Unternehmen. Wichtig ist es dabei, dass Sie und Ihre Mitarbeiter die Grenzen der eingesetzten IT-Anwendungen so gut kennen, dass jederzeit eine 24 x 7 x 52 - Wochen Betriebsbereitschaft gewährleistet ist.

Für die Praxis: Wichtig ist es, Erkenntnisse aus den digitalen Unternehmen im eigenen Geschäftsbetrieb zu berücksichtigen. Skalieren bedeutet dann: Die eigenen Kapazitätsgrenzen neu zu denken - sei es unter Einsatz von Kooperationen, Konsortien, Projekten und Personaldienstleistern. Oder das Sicherstellen einer permanenten Erreichbarkeit (24-Stunden Hotline) bei gleichzeitiger Erledigung aller Anfragen innerhalb von 24 Stunden. Immer mehr Kunden sind Internet-verwöhnt.

* * *

BGH-aktuell - wichtiges Urteil zur "Stillen Beteiligung" an der GmbH: Gewährt der Gesellschafter einer GmbH neben der Einlage eine typische Stille Beteiligung in die GmbH, stellt der Anspruch auf Rückgewähr der stillen Einlage eine einem Darlehen gleichgestellte Forderung dar. **Folge:** Im Krisenfall gelten die Vorgaben für Gesellschafter-Darlehen. Rückzahlungen und Gewinnbeteiligungen können vom Insolvenzverwalter zurückgefordert werden (BGH, Urteil v. 23.11.2017, IX ZR 218/16).

Für die Praxis: Mit diesem Urteil stellt der Bundesgerichtshof (BGH) abschließend klar, dass Stille Beteiligungen der Gesellschafter gesellschaftsrechtlich grundsätzlich den gleichen Status wie Gesellschafter-Darlehen haben. Es ist also nicht möglich, z. B. durch die "Umwidmung" der Buchung eines Darlehens in eine Stille Beteiligung Vorteile im Insolvenzverfahren zu erreichen.

* * *

Gender Pay Gap - Werden Frauen in großen Unternehmen besonders benachteiligt? Eine neueste Studie der Boston Consulting Group (BCG) kommt zu dem Ergebnis, dass die Frauen in den börsennotierten Unternehmen rund ein Drittel weniger verdienen als Männer. Danach liegt die durchschnittliche männliche Verdienst bei 3,1 Mio. EUR, Frauen kommen lediglich auf 2,1 Mio. EUR. Laut *Destatis* liegt die unbereinigte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in anderen Berufen bei rund 22 % (Quelle: Studie "BCG Gender Diversity Index" Kooperation BCG mit dem Lehrstuhl für Strategie & Organisation der Technischen Universität München).

* * *

26 %-Beteiligung ist noch keine Sperrminorität: Nur wenn laut Gesellschaftsvertrag Beschlüsse mit qualifizierter 75 %-Mehrheit gefasst werden müssen, liegt eine sog. Sperrminorität vor. **Folge:** Die 26 %-Beteiligung alleine genügt nicht für eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers (Sozialgericht Stuttgart, Urteil v. 18.8.2016, S 17 R 747/14, rechtskräftig).

Für die Praxis: Das erst jetzt veröffentlichte Urteil belegt wieder einmal eindrücklich, mit welcher harten Bandagen die Deutsche Rentenversicherung (DR) um jedes Pflichtmitglied aus den Kreisen der Gesellschafter-Geschäftsführer bemüht ist. Der 25%-Geschäftsführer leitete einen Standort der GmbH eigenständig und war auch hinsichtlich der Arbeitsorganisation am Standort nicht gebunden. Keine Chance: Laut Sozialgericht muss eine faktische Sperrminorität vorliegen.