Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges

Freitag, 16. November 2018 www.GmbH-GF.de **46. KW 2018**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

10 Jahre nach Umsetzung der GmbH-Reform bleibt eine höchst erfreuliche Erkenntnis: Wer auf die Mini-GmbH (Unternehmergesellschaft) oder eine Voll-GmbH gesetzt hat, hat nichts falsch gemacht. Die Rechtsform ist für die Beteiligten ausgesprochen übersichtlich und wenn die Gesellschafter streiten oder es ein sonstiges rechtliches Problem gibt, muss nicht lange gestritten werden. Die Lösungen liegen auf der Hand und sind in der Regel nachvollziehbar und (einigermaßen) gerecht. Die Zahlen sprechen für sich: Unterdessen gibt es 133.576 haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaften (Stand 1.1.2018). Bei Gründern und insbesondere bei den StartUps liegt die Haftungsbeschränkung, die schnelle und unkomplizierte Gründung auch mit mehreren Gesellschaftern voll im Trend.

Wie viele GmbHs es gibt, die von der freien Wahl ihres Verwaltungssitzes Gebrauch gemacht haben, wissen wir nicht - exakte Zahlen dazu liegen nicht vor. Aber: Für mittelständische Firmen im Unternehmensverbund ist das eine gute Möglichkeit, den Verwaltungssitz so zu setzen, dass die Geschäfte otpmiert werden können - und zwar weltweit. Daraus folgt auch: Deutsche Firmen können ihren Satzungssitz unterdessen zumindest auch in Europa verlegen. Etwa mit Folgen für die Mitbestimmung.

Für die Praxis: Mit der Unternehmergesellschaft kommt jetzt auch mehr Dynamik und Risikobereitschaft in die deutsche Wirtschaft. Den zahlreichen UG-Gründungen stehen ca. 11.000 UG-Insolvenzen gegenüber. Fazit: Fast jede 10. Neugründung endet erfolglos. Aber das ist kein Makel, sondern auch Ausdruck und Bereitschaft für unternehmerisches Risiko.

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

Geschäftsführer-Gehalt 2018: Der Einzelhandel spürt die Digitalisierung

Die BBE-Unternehmensberatung hat die neuesten Zahlen zur GmbH-Geschäftsführer-Vergütung veröffentlicht. Abgefragt wurde auch die Gehaltsentwicklung aus dem aktuellen Geschäftsjahr und den sich aus den vorläufigen Zahlen zum Jahresergebnis ergebenden Werten für die Tantieme. Wir haben die Gehaltsentwicklung für Einzelhandel-GmbHs etwas genauer angeschaut.

Der Anteil, der als Erfolgsvergütung (Tantieme) gezahlt wird, ist auch in diesem Wirtschaftssektor deutlich gestiegen. Im Vorjahr lag der durchschnittlich als Tantieme gezahlte Anteil an der Gesamtvergütung noch bei rund 20 %. Unterdessen liegen nur noch 2 Branchen unter diesem Wert (Elektro/Unterhaltung/PC mit 15% und Bekleidung/Lederwaren mit 13 %). Mittlerweile liegt der durchschnittliche Tantieme-Anteil bei knapp über 22 % - jeder fünfte Euro wird demnach in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis gezahlt.

Ebenfalls auffällig: Im Vergleich zu den Vorjahreswerten gab es im Einzelhandel kaum Abweichungen und nur geringfügige Steigerungen. In einzelnen Segmenten wurde sogar weniger verdient als im Vorjahr. Das kann aber z. B. auch daran liegen, dass immer mehr Einzelhändler ihr persönliches Risiko mit Gründung einer kleinen GmbH (oder: haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft) auf das GmbH-Vermögen reduzieren wollen und sich die Datenbasis der Vergütungs-Studie hin zu mehr kleineren GmbHs verschoben hat. Besonderheit Online-Handel: Hier wird unterdessen "gut" bis "sehr gut" verdient. Mit einem Tantieme-Anteil von 26 % wird hier eine überdurchschnittliche hohe Erfolgsbeteiligung an den Geschäftsführer gezahlt. Hier einige ausgewählte Vergleichswerte im Einzelnen:

Einzelhandel mit ...	Fest-Gehalt 2018	Anteil Tantieme	Gesamtvergütung inkl. Tantieme
Bekleidung/Lederwaren	122.000 EUR	13 %	138.000 EUR
Elektro/Unterhaltung/PC	102.000 EUR	15 %	117.000 EUR
Heimwerker/Gartencenter	100.000 EUR	22 %	122.000 EUR
Kfz-Handel/Handwerk	93.000 EUR	25 %	116.000 EUR

Lebensmittel/Reformhäuser	150.000 EUR	23 %	185.000 EUR
Möbel/Küchen	111.000 EUR	27 %	141.000 EUR
Online-Handel	116.000 EUR	26 %	146.000 EUR
Raumaustattung/Wohntextilien	123.000 EUR	24 %	153.000 EUR
Schuhe	107.000 EUR	28 %	137.000 EUR
Sport-/Spielwaren	120.000 EUR	16 %	139.000 EUR
Sonstige	116.000 EUR	9 %	127.000 EUR

Für die Praxis: Zusätzliche Orientierungshilfe für die Geschäftsführer von Einzelhandel-GmbHs liefern die sog. Karlsruher Tabellen – das sind die offiziellen Vergleichszahlen der Finanzbehörden zur Angemessenheitsprüfung der Geschäftsführer-Gehälter. Auch hier bestätigt der Blick in die Zahlen: Für kleinere Einzelhandel-GmbHs mit einem Umsatz von bis zu 2,5 Mio. EUR halten die Finanzbehörden eine Spannweite von 120.000 bis 150.000 € als Gesamtgehalt in der Regel für angemessen. Nur wer hier deutlich nach oben ausbricht, muss damit rechnen, dass eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) unterstellt werden kann. In Einzelhandel-GmbHs mit 2,5 bis 5 Mio. € Umsatz liegt das bezogene Vergleichsgehalt bereits zwischen 130.000 und 180.000 €. In Einzelhandel-GmbHs mit 5 bis 25 Mio. € Umsatz liegt das bezogene Vergleichsgehalt zwischen 180.000 € und 210.000 €. In Einzelhandel-GmbHs mit 25 bis 50 Mio. € Umsatz liegt das bezogene Vergleichsgehalt zwischen 210.000 € und 440.000 € (Quelle: OFD Karlsruhe vom 4.3.2009, S 2742/84 – St 221, Karlsruher Tabellen). Die von der BBE-Media jetzt ermittelten Vergleichzahlen belegen, dass in vielen GmbHs längst nicht bis zu „Angemessenheitsgrenze“ verdient wird. Quelle: BBE Media Gehaltsumfrage 2019, eigene Analysen, Beträge auf volle Tausend gerundet.

Digitales: Smart City sorgt für mehr Öffentliche Aufträge

Smart-City: Von der selbst gesteuerten Straßenbeleuchtung bis hin zu neuen Mobilitäts-Konzepten, vom digitalen Bürger-Service bis zum ökologisch optimierten Abfall-Konzept. Aber auch Parkplatz-Apps, die freie Parkmöglichkeiten ins Navigationssystem laden, gehören zu diesem Konzept. Als Vorreiter in Sachen Smart City gilt die spanische Stadt Santander. In der Stadt sind 12.000 Sensoren installiert, die nahezu jeden Aspekt erfassen. Straßen, Lampen, Müllcontainer und Wasserleitungen sind mit elektronischen Fühlern ausgestattet. Rathaus, Firmen und Dienstleister können diese Daten zur Erledigung ihrer Aufgaben nutzen. Überall gibt es eigene Busspuren. Die Ampeln schalten automatisch auf grün, wenn sich ein Bus nähert.

Problem: Smart City ist ein großer Wachstumsmarkt – bisher funktionieren solche Projekte nur mit enormen staatlichen Subventionen. In Santander spart man durch optimiertes Kosten-Management aus den digitalen Informationssystem rund 25 % der bisherigen Betriebskosten. Insofern können Anbieter von Dienstleistungen und Services für Öffentliche Haushalte davon ausgehen, dass dieser Wachstumsmarkt über kurz oder lang auch Umsatz und Gewinn bringen wird. Nach UN-Schätzungen wird der jährliche Umsatz mit Smart-City-Lösungen weltweit von 36 Mrd. US-Dollar in 2016 auf ein Volumen von rund 88 Mrd. US-Dollar in 2025 steigen.

Für die Praxis: Auch auf diesem Markt ergeben sich in den nächsten Jahren viele Chancen für neue Anbieter. Als Geschäftsführer einer GmbH, die Leistungen für Kommunen anbietet, sind Sie gut beraten, das eigene Geschäftsmodell weiterzuentwickeln und neue Angebote und Leistungen zu liefern und so im Dialog mit den kommunalen Auftraggebern zu bleiben.

Vertragsverlängerung: Richtig verhandeln um bessere Konditionen

Viele Kollegen - sofern sie nicht als Allein- oder Mehrheits-Gesellschafter-Geschäftsführer in der GmbH das Sagen haben - sind auf der Grundlage eines befristeten Anstellungsvertrages mit Verlängerungsoption tätig. Aus gutem Grund: Das erleichtert bei Misserfolg eine Trennung. Bietet dem Geschäftsführer aber auch eine gute Plattform um neue Vertragsverhandlungen, wenn die Geschäftsergebnisse in den verantwortlichen Jahren gut bis sehr gut aufgefallen sind. Jetzt geht es darum, die vertraglichen Eckpunkte neu auszuloten. Dazu erreichen uns immer wieder Anfragen von Geschäftsführer-Kollegen. Hier unsere Empfehlungen:

- **Kann ich den bestehenden Vertrag nachverhandeln?** JA – aber Sie sollten schon gut vorbereitet sein und gute Argumente haben, warum Sie eine neue Regelung dieses Vertragspunktes für sich beanspruchen. Nicht gerne gesehen wird, wenn Sie Neuregelungen bis ins Detail vorformuliert vorschlagen. Beschränken Sie sich auf die aus Ihrer Sicht wichtigsten Punkte des Vertragswerkes. Achten Sie darauf, dass Ihre Gegenvorschläge nicht diametral ausgerichtet sind, sondern bereits Ihre Kompromissbereitschaft erkennen lassen.
- **Kann ich einen kompletten Gegenentwurf zu dem bestehenden Vertrag (Vertragsentwurf) vorlegen?** NEIN – das sollten Sie auf keinen Fall tun. Damit signalisieren Sie, dass Sie den Justitiar/die Personalverantwortlichen des Unternehmens für inkompetent oder schlecht beraten halten. Das ist kein guter Einstieg. Sind Sie mit dem vorgelegten Vertrag völlig unzufrieden, sollten Sie vorab ein Vier-Augen-Gespräch mit den Gesellschaftern der oder der Muttergesellschaft suchen und austaxieren, inwieweit nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit nachträgliche Anpassungen vertraglich zugesichert werden können.

Für die Praxis: Prüfen Sie Ihren bestehenden Anstellungsvertrag auf "Mark und Nieren" - das betrifft zum einen die vertraglichen Regelungen zur Altersversorgung. Das sind: Pensionszusage, Abschluss zusätzlicher Altersversicherung (private Rente oder Einmalzahlung) , Anspruch auf Zahlung einer einmaligen Abfindung zum Ausscheiden aus der GmbH oder die Vereinbarung eines

nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegen Zahlung einer Karenzentschädigung in angemessener Höhe. Achtung: An ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot müssen Sie sich auch ohne eine solche Zahlungsvereinbarung halten. Zu prüfen ist auch, ob eine Anpassung der Erfolgsbeteiligung durchsetzbar ist - z. B. 5% statt 3 % der bisherigen Bemessungsgrundlage. Aber auch andere Incentives sind möglich: Z. B. die Übernahme des Firmenwagens nach dem Ausscheiden zum Buchwert - ein durchaus lukratives Zusatzbonbon. Gut beraten sind Sie auf jeden Fall, wenn Sie Ihre Forderungen gut begründen können und sich schlussendlich kompromissbereit geben. Erfolgreiche Geschäftsführung und gute Zahlen vorausgesetzt.

EuGH-Urlaubsurteile – was tun?: Nach den zwei aktuellen EuGH- Urteilen zum Anspruch auf Auszahlung (die Presse hat dazu ausführlich berichtet) stellt sich die Frage, wie Sie als Arbeitgeber darauf richtig reagieren. Gibt es in den Arbeitsverträgen keine Frist für die Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs ins nächste Jahr, sollten das für alle neuen Verträge beachten. Termin: 31.3. des Folgejahres. Wird der Urlaub bis dahin nicht genommen, verfällt der Anspruch. Ansonsten gilt: Weisen Sie Ihre Mitarbeiter rechtzeitig (Beginn des 4. Quartals) darauf hin, dass Urlaubsanspruch besteht, dieser bis zum Jahresende angemeldet und genommen werden soll und dass Sie als Arbeitgeber Wert darauf legen, dass die Mitarbeiter Regeneration einplanen.

Finanzamt kürzt Werbungskostenabzug für verlorenes Gesellschafter-Darlehen: Verzichten Sie als Gesellschafter einer GmbH auf ein Darlehen, das Sie Ihrer GmbH gewährt haben, hat das auch Folgen für den Werbekostenabzug der Zinsen, die Sie für die Finanzierung des privaten Darlehens an die Bank zahlen müssen. Laut Bundesfinanzhof (BFH) gilt: *"Dann sind beim Gesellschafter weiterhin anfallende Refinanzierungszinsen nicht als Werbungskosten im Zusammenhang mit früheren Zinseinkünften abziehbar. Die nunmehr durch die Beteiligungserträge veranlassten Refinanzierungszinsen sind vielmehr nur auf Antrag zu 60 % als Werbungskosten abziehbar"* (BFH, Urteil v. 24.10.2018, VIII R 19/16).

Für die Praxis: Im Urteilsfall ging es um einen mit bis zu 10% an der GmbH beteiligten Gesellschafter. Um wenigstens 60 % der Refinanzierungszinsen abziehen zu können, muss der Gesellschafter spätestens mit Abgabe der Einkommensteuerveranlagung für das Jahr des Forderungsverzichts die Anwendung des Teileinkünfteverfahrens für die Dividenden aus der Kapitalgesellschaft und die damit im Zusammenhang stehenden Werbungskosten beantragen.

Verträge für Vorstände sollen auf drei Jahre befristet werden: Die Corporate-Governance-Kommission hat erste Vorschläge für eine Reform des Regelwerks für "gute Unternehmensführung" vorgelegt. Danach ist vorgesehen, die Vertragslaufzeit für Vorstände von DAX-Unternehmen generell auf drei Jahre zu befristen. Außerdem soll eine Obergrenze für die Gesamtvergütung festgelegt werden. Das dürfte mittelfristig auch Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung für Geschäftsführer in Konzernen haben.

Geschäftsführer muss Vertretungsbefugnis offenlegen: Schließt der Geschäftsführer Verträge ab, zu denen er laut Vertretungsbefugnis nicht berechtigt ist, haftet er persönlich für einen daraus verursachten Schaden. Es handelt sich um eine Pflichtverletzung des Geschäftsführers. Dazu heißt es wörtlich im Urteil: *"Durch Unterlassen täuscht, wer bei Vertragsverhandlungen Umstände bzw. Tatsachen verschweigt, hinsichtlich derer ihn eine Aufklärungspflicht träfe, wobei diese Aufklärungspflicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben folgt. Das bedeutet insbesondere, dass Fragen des potentiellen Vertragspartners wahrheitsgemäß zu beantworten sind und dass ungefragt auf besonders wichtige Umstände hingewiesen werden muss, die für die Willensbildung des anderen Teils offensichtlich von ausschlaggebender Bedeutung sind"* (OLG München, Urteil v. 18.4.2018, 7 U 3130/17).

Für die Praxis: Wichtig ist der Hinweis, dass Sie auch ungefragt über Ihre (eingeschränkte) Vertretungsbefugnis informieren müssen, wenn dies für den Abschluss des Geschäftes (Volumen) bzw. für den Vertragspartner (Vertrauensverhältnis) von Bedeutung ist - was in den meisten Fällen so ist.