

# Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 19. Juli 2019

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

29. KW 2019

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,  
sehr geehrter Kollege,

die Sozialen Medien (WhatsApp, Facebook) machen auch nicht vor den Toren der Firma halt. Mehr noch: Viele Kollegen/Innen beklagen, dass immer mehr Mitarbeiter jede nur mögliche Minute zum Blick ins Smartphone/iPhone nutzen. Man spürt förmlich, wie schwer es sein muss, dem Blick und den Klicks auf die Tastatur zu widerstehen. Nimmt das überhand, hilft nur ein "Handy-Verbot" am Arbeitsplatz - festgeschrieben im Arbeitsvertrag und in der Betriebsvereinbarung. Für die meisten Branchen dürfte das auch rechtlich durchsetzbar sein.

Noch ärgerlicher wird es, wenn die Kommunikation über die Sozialen Medien von einzelnen Mitarbeitern missbraucht wird. Also zum Beispiel dazu, dass unternehmerische Entscheidungen angeprangert werden, dass Abteilungen kleingeredet werden, dass die eigenen Produkte schlecht gemacht werden oder etwa, dass einzelne Mitarbeiter (Geschäftsführer) gemobbt gemacht werden. Für die Juristen sind das neue Herausforderungen, für Geschäftsführer ist es ein Albtraum. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat jetzt für einen dieser Fälle Klartext gesprochen. Wer Mitarbeitern "übel" nachredet, kann fristlos gekündigt werden - zumindest dann, wenn Sie bzw. der betroffene Mitarbeiter das nachweisen können (z. B. per WhatsApp Handy-Protokoll), und wenn es sich um üble Nachrede handelt - also um offensichtlich diskriminierende Falschaussagen (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 14.3.2019, 17 Sa 52/18).

**Für die Praxis:** Zu begrüßen ist, dass das Gericht die Möglichkeit einer außerordentlichen - also fristlosen - Kündigung sieht. Damit sind Sie in der Lage, unmittelbar zu reagieren und können einen Präzedenzfall schaffen, der Nachahmern frühzeitig die Grenzen aufzeigt.

Eine informative Lektüre wünscht

L. Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur

## Neuausrichtung des Geschäftsmodells: So geht externe Beratung

Einige Kollegen/Innen nutzen die bevorstehenden Umbruchzeiten bereits jetzt dazu, die Unternehmensstrategie anzupassen - die Grundlagen für die Digitalisierung zu schaffen, Kapazitätsanpassungen umzusetzen oder das gesamte Geschäftsmodell auf den Prüfstand zu stellen. Wichtig: Wer hier Neuland betritt, sollte/muss sich extern beraten lassen. Wir haben an dieser Stelle bereits auf die Verpflichtung der Geschäftsführung zur externen Beratung hingewiesen (vgl. OLG Oldenburg, Urteil v. 22.6.2006, 1 U 34/03 zum Zukauf eines Unternehmens). Externer Beratungsbedarf entsteht immer, wenn Sie zeitlich begrenzte Aufgaben an einen Spezialisten übertragen und Sie kein eigenes Personal für eine bestimmte Aufgabe einstellen wollen. Ist die Aufgabe erledigt, ist das Beratungsverhältnis beendet und der Berater scheidet aus. Typische Beispiele sind:

- Strategie-Berater, die gemeinsam mit der Geschäftsführung eine neue mittel- und langfristige Strategie zur Erreichung der Unternehmensziele formulieren und in einzelnen Schritten festlegen (Produkte, Märkte, CI, Unternehmensgrundsätze).
- IT-Berater, die neue Systeme einführen, Arbeitsabläufe festlegen und Personal schulen (Digitalisierung),

Die Ausgestaltung des Beratervertrages ist Sache der Parteien. Zeichnen Sie den Ihnen vorgelegten Vertrag nicht einfach ab. Machen Sie die Auftragsvergabe grundsätzlich immer davon abhängig, dass Ihre Interessen ausreichend berücksichtigt sind. Vertragliche Mängel bringen Ihnen als Geschäftsführer und Ihrer Firma erhebliche Nachteile und verursachen Mehrkosten. Die häufigsten Fehler bei Vertragsschluss sind:

- Der Gegenstand der Beratung ist nicht klar und eindeutig definiert (Methoden, Ziele, Dauer).
- Beratungsmängel (Einsatz unqualifizierter Berater).
- Schadensfälle, die sich aus Missbrauchshandlungen ergeben (Weitergabe von Betriebsinterna).

Die Berufsbezeichnung Unternehmensberater ist kein geschützter Titel. Da sich jeder ohne Qualitätsnachweis Unternehmensberater nennen darf, müssen Sie besondere Vorkehrungen treffen, damit Ihre GmbH nicht zu Schaden kommt. Der Bundesverband deutscher Unternehmensberater (BDU) setzt innerhalb seiner Mitglieder Qualitätsstandards durch. Sie haben also eine gewisse Sicherheit, wenn Sie einen Unternehmensberater beauftragen, der BDU-Mitglied ist. Der BDU bewertet und beurteilt seine Mitglieder nach Standards. Kriterien für die Aufnahme in den Verband sind:

- Nachweis der beruflichen Eignung (Vita)
- 5 Jahre Berufserfahrung als Unternehmensberater
- 3 Jahre Selbständigkeit oder Leitungsfunktion als Unternehmensberater
- 3 exzellente Kundenreferenzen,

- 2 Fachinterviews mit BDU-Unternehmensberatern
- Verpflichtung auf die BDU-Berufsgrundsätze
- Berufsaufsicht durch den 5-köpfigen BDU-Ehrenrat

Die Mitglieder verpflichten sich zu Objektivität, Neutralität, Vertraulichkeit im Umgang mit Kundendaten, fairem Wettbewerb und angemessener Preisbildung. BDU-Mitglieder machen diese Grundsätze zum Vertragsbestandteil. Unter Vertraulichkeit ist z.B. geregelt, dass alle geschäfts- und auftragsbezogenen Tatsachen, die in Zusammenhang mit der Auftragsausführung bekannt werden, zeitlich unbeschränkt der Schweigepflicht unterliegen. Ohne schriftliche Einwilligung des Auftraggebers dürfen sie weder an Dritte weitergegeben, noch vom Berater für sich selbst verwertet werden. Zusätzlich qualifizierte BDU-Berater nennen sich CMC (Certified Management Consultant). Im Einzelfall können aber auch Nicht-BDU Mitglieder ausgezeichnete Beratungsleistungen bieten.

**Für die Praxis:** Unternehmensberater geben Festpreisangebote nur für Projekte ab, deren Umfang zu überblicken ist und bei denen nach honorarpflichtigen Voruntersuchungen Umfang und Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Probleme präzise und für beide Vertragsparteien überschaubar und verbindlich herausgearbeitet worden sind. Werden Tagessätze für die Beratungsleistung vereinbart, sind je nach Leistung und Berater Honorare pro zwischen 500 € und 2.500 € pro Berater/Trainer üblich und angemessen.

### Digitales: So schreiben sich die neuen Erfolgsgeschichten (XII)

Viele - aber keineswegs alle - Mitarbeiter arbeiten mit dem PC, einem Notebook oder einem Tablet. Damit können sie sich jederzeit auf das firmeninterne Intranet einloggen. Auch, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten oder unterwegs beim Kunden sind. Umgekehrt sind die Mitarbeiter damit auch jederzeit von der vorgesetzten Stelle oder von der Geschäftsleitung erreichbar. Das kann sehr wichtig sein, z. B. wenn der Außendienst zusätzliche Informationen über einen Kunden braucht, wenn das Controlling nachkalkulieren muss oder wenn der Kunde Zusatzinformationen über das Produkt braucht, die der Außendienst nicht bedienen kann. Aber auch die informelle Kommunikation/Erreichbarkeit wird von den HR/Personal-Verantwortlichen in immer mehr Unternehmen als Instrument der Mitarbeiter-Bindung eingesetzt.

Wie aber kann das Unternehmen mit den Mitarbeitern kommunizieren, deren Arbeitsplatz keinen direkten und permanenten Zugriff auf Intranet-Informationen des Unternehmens haben? Diese Lücke schließt das StartUp-Unternehmen Staffbase des Mehrfachgründers Martin Böhringer. Es geht um eine App, mit der jeder Mitarbeiter per Smartphone/iPhone (dosierten) Zugriff auf das Intranet seines Unternehmens hat. Vorteil: Es gibt eine Grundausstattung, mit der lediglich Unternehmensnachrichten verschickt werden, die Abstimmung von Schichtplänen, Informationen über Weiterbildungsangebote, bis hin zur Premium-Version, die mit Schnittstelle auf SAP-Anwendungen ausgestattet ist und so einen Vollzugriff auf die komplette IT des Unternehmens ermöglicht. Für den Personal ist das die ideale Kombination: Die fachliche Kommunikation in alle Unternehmensreiche ist gewährleistet und über Smartphone/iPhone kann jede/r Mitarbeiter/in direkt angesprochen werden - im sicheren Facebook-Modus für das Intranet.

**Für die Praxis:** Unterdessen ist das StartUp-Unternehmen in der 3. Finanzierungsphase und konnte bislang 30 Mio. EUR in das Projekt investieren. Status: Seit der Gründung (2014) wächst das StartUp "jährlich exponentiell und hat einen achtstelligen Wert erreicht". Die App steht und das eingesammelte Kapital wird jetzt für den weltweiten Vertrieb eingesetzt. Offen ist, wann und ob das Skalierungsoptimum erreicht wird. Sein erstes Start-Up (Hojoki) hatte der Gründer noch in den Sand gesetzt - jetzt will er durchstarten.

### Nachfolge: Vorsicht bei der Übertragung von GmbH-Anteilen mit Grundvermögen

Werden im Zusammenhang mit der Nachfolgeregelung GmbH-Anteile auf die nächste Generation übertragen, gibt es einige Möglichkeiten, Steuern zu sparen. So können Anteile im Wege der vorweggenommenen Erbfolge bis zum Freibetrag steuerfrei übertragen/geschenkt werden. Nach den neuen Regelungen zur Erbschaftssteuer für Unternehmen profitieren GmbHs mit einem Unternehmenswert bis 26 Mio. EUR von der sog. Verschonungsregel. GmbH-Erben, die den Bestand des Unternehmens weiter führen, können danach sogar völlig steuerfrei ausgehen.

**ACHTUNG:** GmbH-Eigentümer, die in den nächsten Jahren die Nachfolge mit der Übertragung der Anteile auf die nächste Generation durchführen wollen, müssen sich auf eine neue Rechtslage einstellen. Und zwar dann, wenn mit der Übertragung von GmbH-Anteilen auch die Übertragung von Immobilien-Vermögen verbunden ist. Das betrifft also alle GmbHs, die Grundstücke oder Immobilien (Bürogebäude, Gewerbeimmobilien, Wohnungen) besitzen und diese per Anteilsübertragung anteilig auf einen neuen Gesellschafter übertragen. Hintergrund: Im Jahressteuergesetz 2019 ist eine Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes geplant (sog. Share-Deal-Vermeidungsgesetz). Danach gilt: "Eine Änderung von 90 % des Gesellschafterbestandes innerhalb von 10 Jahren wird einer Übereignung eines Grundbesitzes auf eine neue Kapitalgesellschaft gleichgestellt" (§ 1 Abs. 2b GrEStG). Folge: Es wird Grunderwerbsteuer fällig - je nach Bundesland sind das 3,5 bis 6,5 % der Bemessungsgrundlage laut Bewertungsgesetz. Bei der Übertragung eines Bürogebäudes im Wert von 1,2 Mio. EUR werden damit automatisch 78.000 EUR (hier: Höchstsatz 6,5 %) vom Finanzamt festgesetzt und fällig.

**Für die Praxis:** Steht ein Wechsel an, sollten Sie umgehend zusammen mit dem Steuerberater prüfen, inwieweit eine Anteilsübertragung auf die Kinder vorgezogen werden kann/muss. Zwar läuft das Gesetzgebungsverfahren noch. Stellen Sie sich aber darauf ein, dass die Neuregelung bereits ab 1.1.2020 gilt. Der Senior ist gut beraten, wenn er einen Anteil > 10 % bis auf weiteres selbst behält und er so eine gewisse Kontrolle darüber hat, ob ein Grunderwerbsteuerpflichtiger Vorgang ausgelöst wird.

**Nächste Runde um Influencer-Werbung:** Empfiehlt ein Influencer ein Produkt, ohne den kommerziellen Zweck kenntlich zu machen, stellt dies verbotene getarnte Werbung dar, wenn er sich hauptberuflich mit dem Geschäftsbereich des Produkts beschäftigt und geschäftliche Beziehungen zu den Unternehmen unterhält, deren Produkte er empfiehlt. Mit dieser Begründung untersagte das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main getarnte Werbung auf Instagram (OLG Frankfurt, Beschluss v. 28.6.2019, 6 W 35/19).

**Für die Praxis:** Das ist eindeutig und die Entscheidung ist nicht mehr anfechtbar. Damit setzen auch die Frankfurter Richter in Sachen Influencer-Werbung klare Grenzen. Ähnlich wurde bisher in den Fällen Pamela Reif (vgl. Nr. 17/2019) und Cathy Hummels entschieden. Achtung: Immer dann, wenn produktbezogene Aussagen mit Herstellern/Händlern verlinkt werden, ist davon auszugehen, dass die Gerichte (unterdessen) mehrheitlich auf anzeigepflichtige Werbung entscheiden werden.

**Geschäftsführer im Aufsichtsrat darf keine Mehrwertsteuer berechnen:** Wer als Aufsichtsrat (Beirat) für ein Unternehmen kontrollierend tätig wird und dafür eine regelmäßige Vergütung erhält, kann seine Leistungen nicht inkl. Mehrwertsteuer verrechnen. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) jetzt für den Fall eines niederländischen Aufsichtsrats entschieden. Das gilt aber auch für Deutschland und für alle Geschäftsführer, die nebenberuflich in den Aufsichtsrat/Beirat eines Unternehmens berufen sind (EuGH, Urteil v. 13.6.2019, C 420/18).

**KSV-Beitrag bleibt 2020 unverändert:** Seit 2014 wird die ordnungsgemäße Meldung und Abführung der Beiträge zur Künstlersozialversicherung (KSV) durch die Deutsche Rentenversicherung (DR) geprüft. Ziel ist die flächendeckende Prüfung, die aber auch im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018 noch nicht durchgesetzt werden konnte. Informieren Sie sich vorab, welche Leistungen beitragspflichtig sind. Beispiele gibt es auf der Homepage der KSV > [www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de). Der aktuelle Beitragssatz liegt bei 4,2 % des Auftragsvolumens. In 2020 wird der Beitragssatz unverändert bei 4,2 % liegen. Stichtag ist jeweils der 31.3. des Folgejahres. Bis dahin müssen Sie die beitragspflichtigen Leistungen aus dem abgelaufenen Geschäftsjahr an die KSV melden (Mitteilung des BMAS vom 5.7.2019).

**Vage Zusage auf Abfindung für den Geschäftsführer ist "bindend":** Einigen sich die Gesellschafter der GmbH und der Geschäftsführer auf eine Beendigung des Anstellungsvertrages und vereinbaren sie dazu im Aufhebungsvertrag einen (nicht weiter modifizierten) Anspruch auf eine Abfindung, entsteht ein Rechtsanspruch auf Abfindung - so, als wäre im Anstellungsvertrag ein Anspruch auf Abfindung vereinbart worden (OLG Düsseldorf, Urteil v. 25.4.2019, 6 U 28/18).

**Für die Praxis:** Im Urteilsfall hatten die Gesellschafter im Aufhebungsvertrag eine "Abfindung" zugesagt. Formulierung: "Hinsichtlich einer Abfindung bleiben seine Rechte (die des Geschäftsführers) vorbehalten". Für die Gesellschafter war das wohl der Versuch, die Frage der Abfindung auf die lange Bank zu schieben (Formulierung: "Der Geschäftsführer sichert zu, die Abfindung nicht vor dem 1.2.2017 gerichtlich geltend zu machen"). Deren Rechnung ging allerdings nicht auf. Das OLG Düsseldorf bestätigte den Rechtsanspruch des Geschäftsführers und urteilte auf Zahlung einer Abfindung von insgesamt 475.174,33 EUR zu.

**GmbH und UG weiter auf dem Vormarsch:** Stand 1.1.2019 gibt es in Deutschland 1.289.037 eingetragene GmbHs. Das entspricht einem Plus von 36.122 Gesellschaften gegenüber dem Vorjahr. Auch die Rechtsform UG (ausgewiesen in den Zahlen für GmbH) liegt weiter im Aufwärtstrend. Gegenüber dem Vorjahresbestand von 133.576 stieg der Bestand um 9.985 auf 143.561 Unternehmen in der Rechtsform einer haftungsbeschränkten Unternehmersgesellschaft. Rückläufig ist dagegen die Zahl der in Deutschland tätigen Limiteds. Hier gab es im laufenden Geschäftsjahr einen Rückgang um 646 auf einen neuen Niedrigst-Bestand von 6.760 Limiteds.