

Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges



Freitag, 20. September 2019

www.GmbH-GF.de

38. KW 2019

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

ob Tripadvisor-Empfehlung oder Amazon-Note: Bewertungs-Portale im Internet werden immer häufiger zum entscheidenden Kriterium bei der Kaufentscheidung. Das gilt auch für die Suche nach dem neuen Arbeitgeber. Sind Sie hier nicht, nicht richtig oder sogar mit der Note „mangelhaft“ gelistet, haben Sie schlechte Karte bei der Suche nach neuen Mitarbeitern.

Beispiele: Wie die Arbeitgeber-Bewertung funktioniert können Sie gut z. B. unter www.meinchef.de oder www.kununu.com nachvollziehen. Hier können Arbeitnehmer und potenzielle Arbeitnehmer anhand vorgegebener Kriterien (Gehalt, Kollegen, Weiterbildungsangebote, Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit usw.) das Unternehmen als Arbeitgeber bewerten oder den Chef bzw. Vorgesetzten direkt bewerten (Mein Chef: „lobt oder kritisiert konstruktiv und zeitnah“, „überzeugt durch soziale Kompetenz“ oder „beteiligt Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen“). Möglich sind aber auch individuelle Kommentare. Und die können es in sich haben. Z. B. , wenn dann dort solche Dinge in der Einzelbewertung stehen wie: „Ich würde das Unternehmen in keinem Fall als Arbeitgeber empfehlen“.

Für die Praxis: In der Praxis gibt es fast keine Möglichkeit, negative Einträge zu beseitigen (Ausnahme: kununu) . Es sei denn, Sie gehen anwaltlich vor und verlangen Löschung der Einträge. Was aber nach gängiger Rechtsprechung nur dann möglich ist, wenn es sich um sittenwidrige oder offensichtlich und objektiv falsche Darstellungen handelt.

Eine informative Lektüre wünscht

L. Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

Geschäftsführer-Kündigung: Nachschieben von Kündigungsgründen

Als Geschäftsführer, der gelegentlich eine Kündigung aussprechen muss, wissen Sie, dass es (fast) nichts Schlimmer gibt als eine verpatzte Kündigung. In der Regel ist es für beide Seiten ein enormer Gesichtsverlust und bringt unnötige Spannungen an die Arbeitsplätze. Unter bestimmten Umständen ist es zwar möglich, zusätzliche Kündigungsgründe nachzuschieben und damit die Unzumutbarkeit einer weiteren Beschäftigung festzustellen zu lassen. Allerdings: Die Arbeitsgerichte lassen nachgeschobene Gründe nur im Ausnahmefall zu. In der Praxis läuft es dann auf eine höhere Abfindung für den Arbeitnehmer hinaus.

Was für Arbeitnehmer gilt, gilt auch für einen Geschäftsführer, der gekündigt werden soll. Dazu heißt es in einem aktuellen Urteil des Landgerichts Mainz wörtlich: „Eine außerordentliche Kündigung des Geschäftsführers muss binnen zweier Wochen nach Kenntniserlangung der Kündigungsgründe ausgesprochen werden. Das Nachschieben von Kündigungsgründen ist zwar möglich, aber nur, wenn diese Gründe bereits zum Zeitpunkt der ersten Kündigung objektiv bestanden haben und das Nachschieben von Gründen nicht vertraglich ausgeschlossen ist“ (LG Mainz, Urteil vom 12.8.2016, 2 O 329/13).

Achtung: Das Gericht hält es für zulässig, dass das Nachschieben von Kündigungsgründen vertraglich – also in den Klauseln zu den Kündigungsbedingungen im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag – ausgeschlossen werden kann. Im Urteilsfall ging es um den Geschäftsführer des Medizinischen Dienstes einer Krankenkasse. Wie diese für die GmbH ausgesprochen nachteilige Klausel in den Anstellungsvertrag des Geschäftsführers kam, ist aus dem Urteil allerdings nicht nachzuvollziehen. Eventuell konnte der beratende Anwalt des Geschäftsführers Einfluss auf die Vertragsgestaltung nehmen.

Für die Praxis: In der privaten Wirtschaft dürfte eine solche Vertragsgestaltung kaum oder nur schwer durchzusetzen sein. Vorteilhaft kann diese Gestaltung jedoch bei einem geplanten GmbH-Verkauf (z. B. beim Verkauf einer Einpersonen-GmbH) mit Weiterbeschäftigungs-Option des Geschäftsführers sein. Bis zum Verkauf sind Sie ja in der Vertragsgestaltung frei, könn(t)en eine solche Option also ohne Widerspruch in Ihren Anstellungsvertrag aufnehmen. Bei Übernahme der GmbH durch neue Gesellschafter und Fortsetzung des Geschäftsführer-Anstellungsvertrag könnten Sie auf diese Weise eine Kündigung durch die neuen Gesellschafter erschweren.

Geschäftsführer-Perspektive: Familien-geführte Unternehmen machen den Unterschied

Nur knapp 10 % aller kleineren, familien-geführten Unternehmen werden vom Sohn oder der Tochter des Gründers weiter geführt. 60 % der Söhne und Töchter - so eine Studie der Universität St.Gallen/Ernst & Young - wollen lieber als Angestellte in einem anderen Unternehmen arbeiten, weitere 30 % möchten lieber ihr eigenes Unternehmen gründen. Das sind keine guten Aussichten für die/den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, die in den nächsten Jahren die Nachfolge regeln wollen - und zwar am liebsten innerhalb der Familie. Dabei gibt es wirklich gute Gründe, die Firma in der Familie zu belassen. Familiengeführte Unternehmen sind erfolgreicher als Unternehmen, die von einem "Management" geführt werden. Und zwar auf der ganzen Linie - also unter Zugrundelegung aller Kriterien, die für die Bewertung von Unternehmen von Bedeutung sind. So belegt in

einer Studie der Stiftung Familiengesellschaften - die zwar nicht ganz uneigennützig erstellt wurde, an deren Ergebnissen man allerdings in der Praxis nicht herkommen dürfte. Dazu wurden familiengeführte börsennotierte Unternehmen mit Nicht-Familien-Unternehmen. Zum Beispiel in Sachen Ertragskraft. Familienunternehmen erwirtschafteten danach zwischen 2009 und 2018 eine jährliche Rendite aus Kurs- und Dividendengewinnen von 23,2 %. Bei Nicht-Familienunternehmen waren es nur 15,2 %. Familienunternehmen steigerten in diesem Zeitraum ihren Umsatz um 122 %, Nicht-Familienfirmen nur um 50 %. Familien-Unternehmen steigerten im Zeitraum ihre Mitarbeiterzahl um 77 %, Nicht-Familienfirmen lediglich um 63 %. Fazit der Studie: „Je stärker der Familieneinfluss auf das Unternehmen, desto höher ist die operative Performance“. An den Zahlen kann es also nicht liegen, wenn die Familie die Nachfolge verweigert. Gelegentlich klappt die Übergabe erst im zweiten Anlauf - wenn der Nachfolger feststellt, dass es mit Fremd-Anstellung oder der Gründung eines eigenen Unternehmens doch nicht so einfach ist wie vorgestellt. Wichtig ist, Distanz und eigene Erfahrungen zuzulassen, Geduld zu haben und - nicht zu unterschätzen - mitzuteilen, was Ihnen persönlich das Unternehmen bringt. Mit all seinen Facetten und Herausforderungen. Emotional Kommunizieren und gespannt Zuhören.

GmbH/Recht: Familien-geführte Unternehmen machen den Unterschied

Betrifft ...	Darum geht es ...	to do ...
Strafrecht für Unternehmen	Im Bundesjustizministerium laufen derzeit die Vorbereitungen für einen Gesetzentwurf zur Verschärfung des Unternehmens-Strafrechts (Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität). Wesentlicher Bestandteil der Überlegungen: Bei Verstößen sollen die Strafen drastisch erhöht werden. Dazu können Bußgelder bis zur Höhe von 10 % eines Jahresumsatz verhängt werden. Bei "besonderer Gefährlichkeit" sollen Unternehmen aufgelöst werden können (sog. Verbandsauflösung). Möglich wäre das z. B. bei mehrfachen Steuerdelikten.	Die Wirtschaftsverbände laufen Sturm. Auch die CDU/CSU wird das Gesetz so nicht mittragen. Das könnte sich aber nach der nächsten Bundestagswahl mit Rot/Rot/Grün ändern. Abwarten und Beobachten.

Digitales: So schreiben sich die neuen Erfolgsgeschichten

Mit der offiziellen Zulassung der E-Scooter wird in Deutschland auch eine neue Runde für Plattformen für das Mobilitäts-Management eröffnet: Lukasz Gadowski, Gründer des E-Scooter-Verleihers Circ, will seine Verleih-Plattform sukzessive zu einer Plattform für die gesamte regionale Mobilität ausbauen. Ziel ist es, den gesamten Personen-Nahverkehr in eine Plattform einzubinden - bis hin zum Buchungssystem für Tickets und Reservierungen. Ziel ist es auch, "Mobility Inside" - der gemeinsamen Buchungsplattform für Busse und Bahnen des öffentlichen Nahverkehrs in Deutschland - Konkurrenz zu machen. Absehbar ist, dass diese Entwicklung auch für den Personenbeförderer über neue Perspektiven bieten wird. In den USA kann man mit der Uber-App für's Smartphone bereits sämtliche Tickets für den Personen-Nahverkehr, für Mietwagen und Flugreisen bestellen und bezahlen. Vorteil für Kunden und Geschäftsreisende: Sie brauchen für ihr Mobilitäts-Mangement in absehbarer Zukunft nur noch eine einzige App - das macht Sinn und kürzt Mobilität ab.

Für die Praxis: Die nächste Stufe der Mobilität wird bereits von Alexa vorbereitet. Der Reisende gibt dann nur noch Ziel und Zeit vor - den Rest - Buchungen, Bezahlung usw. - erledigt die Künstliche Intelligenz von Alexa - inkl. Reiseempfehlungen, Hotelbuchung und Hinweisen zum gastronomischen Angebot vor Ort - je nach Vorliebe - inkl. dem besten Italiener vor Ort - mit Reservierung, versteht sich.

Geschäftsführung im Team: Kein Grund zur Pflichtversicherung

"Wir arbeiten als Geschäftsführung im Team und stimmen alle Entscheidungen miteinander ab. Bin ich dann Mitglied in der gesetzlichen Pflichtversicherung?". So die Anfrage eines Kollegen, der auf keinen Fall als Mitglied in der gesetzlichen Sozialversicherung (Rente) eingestuft werden will.

Antwort: Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben sich schon vor einiger Zeit darauf verständigt, dass alleine die vertragliche Vereinbarung (Gesellschaftsvertrag) und die sich daraus ergebende Rechtsmacht des Gesellschafter-Geschäftsführers entscheidend für die Mitgliedschaft in der Pflichtversicherung ist.

Der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (Beteiligung > 50%) ist damit auch dann nicht Pflichtmitglied, wenn er im Alltagsgeschäft alle Entscheidungen mit seinen Mit-Gesellschaftern abspricht (vgl. dazu Anlage 3 zum Rundschreiben zur Statusfeststellung vom 9.4.2014).

Für die Praxis: In dem amtlichen Fragebogen zur Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen Stellung des GmbH-Geschäftsführers müssen auch Fragen zur internen Arbeitsteilung und zur Entscheidungsfindung in der GmbH beantwortet werden. Bisher konnte ankreuzen „an der falschen Stelle“ dazu führen, dass der Geschäftsführer als sozialversicherungspflichtig eingestuft wurde (z. B. Frage 2.7.: „Welches Stimmrecht ist vereinbart?“). Das ist jetzt so einfach nicht mehr möglich: Entscheidend sind die tatsächlich vereinbarten rechtlichen Verhältnisse in der GmbH und nicht die Arbeitsabsprachen zwischen mehreren Geschäftsführern und Gesellschaftern. Team-Orientierung auf GF-Ebene kann danach nicht mehr mit der Pflichtversicherung abgestraft werden.

Geschäftsführer darf neben den Pensionsbezügen dazuerdienen: Nach einem aktuellen Urteil des Finanzgerichts (FG) Münster kann der aus Altersgründen zunächst abberufene Geschäftsführer, dem seine Pensionsbezüge ausgezahlt werden, daneben ein zusätzliches Gehalt gezahlt werden, wenn er erneut für die GmbH als Geschäftsführer tätig wird. Im Urteilsfall erhielt er ein Gehalt, das gerade einmal 10 % des zuletzt von ihm bezogenen Geschäftsführer-Gehalts ausmachte. In diesem und vergleichbaren Fällen ist das Finanzamt nicht berechtigt, eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) zu unterstellen und entsprechend nachzuersteuern (FG Münster, Urteil v. 25.7.2019, 10 K 1583/19K).

Für die Praxis: Interessant. Bisher hält der Bundesfinanzhof (BFH) ein Nebeneinander von Pensionszahlung und Gehalt für "zweckverfehlt" und damit steuerlich zumindest für bedenklich. So gibt es Urteile, die die Nebeneinander-Zahlung als verdeckte Gewinnausschüttung qualifizieren

(vgl. dazu FG Köln, Urteil v. 26.3.2015, 10 K 1949/12, BFH, Urteil v. 23.10.2013, I R 60/12). Entscheidend ist: 1.) Beginn der Pensionszahlung war die Wiedereinstellung des Alleingeschafters noch nicht beabsichtigt gewesen. 2.) Die erneute Geschäftsführertätigkeit erfolgt allein im Interesse der GmbH. 3.) Das vereinbarte neue Geschäftsführergehalt hat nur Anerkennungscharakter und ist kein vollwertiges Gehalt. Gehalt und Pension machten in der Summe nur circa 26% der vorherigen Gesamtbezüge aus. Fazit: Auch fremde Dritte hätten eine Anstellung zu einem geringen Gehalt zusätzlich zur Zahlung der Pensionsbezüge akzeptiert - so dass eine verdeckte Gewinnausschüttung nicht vorliegt. Mögliche Alternative: Der Geschäftsführer wird auf der Grundlage eines Beratervertrages für die GmbH tätig.

Steuerliche Anerkennung eines Darlehensvertrages zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft: In der Regel bleibt ein Darlehensvertrag zwischen einer Tochtergesellschaft und der beherrschenden Muttergesellschaft auch dann noch ein Darlehensvertrag, wenn eine Vereinbarung über den Rückzahlungszeitpunkt und/oder zu gewährende Sicherheiten fehlt. Das Fehlen der Ernsthaftigkeit einer behaupteten Darlehensvereinbarung kann aber dann anzunehmen sein, wenn – entgegen der vertraglichen Vereinbarung – keine nennenswerten Tilgungsleistungen und Zinszahlungen durch den Gesellschafter erfolgen, so dass auch aufgrund der steigenden Zinsbelastung nicht in absehbarer Zeit mit einer Rückzahlung gerechnet werden kann (FG Münster, Urteil v. 15.5.2019, 13 K 2556/15 K, G).

Für die Praxis: Wichtig ist auf jeden Fall, dass die im Darlehensvertrag vereinbarten Modalitäten tatsächlich auch so gehandhabt werden. Weitere Grenze: Die Raten sind so gering veranschlagt, dass gerade einmal die Zinsen zurück gezahlt werden, eine wirkliche Tilgung aber nicht (nie) stattfindet.