Der Kurz-Nachrichten-Dienst für Geschäftsführer

3 Minuten Zeit für Wichtiges

Freitag, 7. Februar 2020 **www.GmbH-GF.de** **6. KW 2020**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

gleich zwei Studien belegen frischen Wind in der Nachwuchs-Diskussion in mittelständischen Unternehmen. So bestätigen die Ergebnisse des Friedrichshafener Instituts für Familienunternehmen und Studien der Beratungsgesellschaft PwC, dass eine Nachfolgeregelung aus den eigenen Reihen wieder (deutlich) auf dem Vormarsch ist. Die Amtsmüdigkeit der "Next Generation" ist augenscheinlich vorbei. In ausgewählten Zahlen: 89 % der Nachfolger sind bereits im Unternehmen tätig. Die Hälfte davon plant, später auch die Geschäftsführung zu übernehmen.

Interessant und durchaus weiterführend sind die dort genannten Gründe dieser Entwicklung: 1. Da gibt es eine deutliche **Abkehr vom patriarchalischen Nachfolgemodell**. Nicht mehr der "Älteste" muss übernehmen. Wer bereit und qualifiziert ist, darf Verantwortung. 2.) Die Nachfolger werden für ihren Job **so gut ausgebildet wie noch nie zuvor**. 3.) Auch der **weibliche Nachwuchs drängt** - gleichberechtigt und ebenfalls gut ausgebildet und motiviert - in die Chefetagen. 4.) Die Generation der **Digital Natives** bringt neuen Schwung in die Geschäftsmodelle. Und 5.) Es gibt eine neue Lust auf Verantwortung, die eigene Firma nachhaltig in die Zukunft zu führen. Klingt nicht schlecht. Bleibt die Angst vor´m loslassen. Aber auch für die Senior-Generation gibt es unterdessen viele neue Herausforderungen und Lösungen.

Für die Praxis: Nachfolge-Planung kann nicht früh genug beginnen. Das beginnt bei der Suche nach qualifizierten und qualifizierbaren engagierten Mitarbeitern aus dem eigenen Unternehmen und reicht bis zu einem "Lust auf Unternehmer sein" in der eigenen Familie.

Ein informative Lektüre und einen guten Start ins Wochenende

wünscht

L. Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

* * *

Einzelhandel-GmbHs: Gut verdient, viel Tantieme ...

Die BBE-Media 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 überdurchschnittlich hoch. Im Vorjahr lag der durchschnittlich als Tantieme gezahlte Anteil an der Gesamtvergütung bei rund 22 %. Mittlerweile liegt der durchschnittliche Tantieme-Anteil bei knapp über 21 % - jeder fünfte Euro wird demnach in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis gezahlt. Auffällig: Im Schuheinzelhandel wird ein außergewöhnlich hoher Tantieme-Anteil gezahlt (47 %).

Ebenfalls auffällig: Im Vergleich zu den Vorjahreswerten gab es im Einzelhandel kaum Abweichungen oder 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 nur noch "moderat" verdient. Das dürfte u. a. auch daran liegen, dass immer mehr Händler sich jetzt auch Online positionieren und es zahlreiche zusätzliche Angebote im Internet gibt. Folge: Im Durchschnitt wird weniger verdient. Hier einige ausgewählte Vergleichswerte im Einzelnen:

Einzelhandel mit ...	Fest-Gehalt 2018/2019	Fest-Gehalt 2019/2020	Anteil Tantieme	Gesamtvergütung inkl. Tantieme
Bekleidung/Lederwaren	122.000 EUR	121.000 EUR	12 %	136.000 EUR
Elektro-/Unterhaltung/PC	102.000 EUR	105.000 EUR	16 %	122.000 EUR

Heimwerker/Gartencenter	100.000 EUR	101.000 EUR	19 %	120.000 EUR
Kfz-Handel/Handwerk	93.000 EUR	94.000 EUR	21 %	114.000 EUR
Lebensmittel/Reformhäuser	150.000 EUR	138.000 EUR	20 %	166.000 EUR
Möbel/Küchen	111.000 EUR	115.000 EUR	22 %	140.000 EUR
Online-Handel	116.000 EUR	115.000 EUR	23 %	141.000 EUR
Raumausstattung/ Wohntextilien	123.000 EUR	107.000 EUR	15 %	123.000 EUR
Schuhe	107.000 EUR	115.000 EUR	47 %	169.000 EUR
Sport-/Spielwaren	120.000 EUR	119.000 EUR	30 %	155.000 EUR
Sonstige	116.000 EUR	130.000 EUR	6 %	138.000 EUR

Geschäftsführer-Perspektive: Geschäftsführer-Gehälter sind Verschlusssache

Kennen Sie *Ulf Papenfuß*? Professor für Public Management und Public Policy an der Zeppelin-Universität in Friedrichshafen und in dieser Eigenschaft mit den Gehältern der Geschäftsführer kommunaler GmbHs befasst. Sein Anliegen: Unternehmen, die neben dem Geldverdienen zusätzliche öffentliche Aufgaben haben, sollten "transparent" sein. Es stärkt die demokratische Legitimation, wenn die Bürger wissen, was verdient wird. Ausgerechnet die Sparkassen und Volksbanken - so Prof. Papenfuß - tun sich nach wie vor schwer mit solch "demokratierelevanten Informationen". Problematisch: Gibt es nur zwei Vorstände, darf nicht veröffentlicht werden, weil man aus den Gesamtbezügen auf den Einzelverdienst schließen kann. Das darf nicht sein: *"Bei Gesellschaften, die keine börsennotierten Aktiengesellschaften sind, können die Angaben über die Gesamtbezüge unterbleiben, wenn sich anhand dieser Angaben die Bezüge eines Mitglieds dieser Organe feststellen lassen"* (§ 286 HGB). Das ist gesetzt. Mit freundlichen Grüßen.

Geschäftsführung/Compliance: Was SIE noch erledigen sollten …

Betrifft ...	Darum geht es ...	to do ...
Kurzarbeit	in vielen Industriebetrieben (Automobilzulieferer, Maschinen- und Anlagenbau) mussten und müssen die Kapazitäten in den letzten Monaten schneller zurückgefahren werden als bisher geplant. Auch kleinere Firmen haben Ansprich auf Kurzarbeitergeld-Zuzahlungen.	... informieren Sie sich zu den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld (vgl. zuletzt ausführlich in Nr. 41/2019)

Kompakt: Konjunktur- und Finanz-Plandaten Februar 2020

Die Stimmung ist besser als die Lage bzw. die Lage ist besser als die Stimmung. Derzeit gibt es Befürworter für beide Trends. Der Einstieg ins neue Konjunktur-Jahrzehnt ist alles andere als geradlinig. Manchmal ist es gut, "die Augen zu und durch".

Betrifft ...	**Trend**
Die Erwartungen	Die Stimmung in den deutschen Chefetagen ist zum Jahresstart wieder leicht gesunken. Der ifo Geschäftsklimaindex ist im Januar auf 95,9 Punkte gefallen - nach 96,3 Punkten im Dezember. Der Indikator zur aktuellen Lage ist hingegen leicht gestiegen. Die deutsche Wirtschaft startet verhalten ins neue Jahr.
Der Blick "zurück"	Die deutsche Wirtschaft ist im Jahr 2019 das 10. Jahr in Folge gewachsen. Die konjunkturelle Dynamik hat sich allerdings merklich verlangsamt. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP)nahm im Jahr 2019 preisbereinigt um 0,6 % zu.
Die Realität	KfW-Chef-Volkswirtin Dr. Fritzi Köhler-Geib fasst die Lage so zusammen: "Ein Ende der bereits anderthalb Jahre dauernden und damit längsten Industrie-Rezession seit der Wiedervereinigung (1989/90) ist bislang nur schemenhaft erkennbar, während der Bau und die Dienstleistungen zum Jahresanfang unerwartete Ermüdungserscheinungen zeigen. Die Hängepartie geht weiter". Die Hoffnung: Donald Trump braucht eine stabile Wirtschaft für eine Neuwahl (3. November 2020).

Handlungsvollmacht: Konflikte schnell lösen

Zur Sicherung der Handlungsfähigkeit in der Zweipersonen-GmbH kann - rechtsverbindlich - ein Schlichter (Schiedsgericht) eingesetzt werden. Vorteil: Es kommt in der Regel zu einer schnellen und rechtssicheren Lösung des Konfliktes

zwischen den Gesellschaftern. Dazu muss entweder eine Schiedsklausel im Gesellschaftsvertrag vereinbart sein oder alle Gesellschafter schließen eine Schiedsvereinbarung ab. Soll eine Schiedsklausel nachträglich in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen werden, müssen alle Gesellschafter zustimmen. Außerdem müssen Sie festlegen, wie das Schiedsgericht besetzt wird. Üblich ist, dass die streitenden Parteien jeweils einen Schiedsrichter (StB, RA, WP) benennen. Die beiden Schiedsrichter wählen einen Obmann (Vertreter der IHK, Richter). Können sich die Schiedsrichter nicht auf einen Obmann einigen, kann eine dafür vorgesehene Person (z. B. der LG-Präsident) ersatzweise einen Obmann bestimmen. Auf jeden Fall sollte durch ein entsprechendes Auswahlverfahren sichergestellt sein, dass ein juristisch kompetentes Gremium eingerichtet wird.

Musterformulierung: „Über alle Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Gesellschaftsverhältnis zwischen der Gesellschaft und den Gesellschaftern oder zwischen den Gesellschaftern untereinander ergeben, entscheidet unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges ein Schiedsgericht. Das Schiedsgericht ist auch zuständig für die Entscheidung von Einwendungen der Gesellschafter gegen Gesellschafterbeschlüsse oder Geschäftsführungsmaßnahmen. Solche Einwendungen gegen Gesellschafterbeschlüsse können nur darauf gestützt werden, dass die angefochtenen Beschlüsse in den angefochtenen Punkten zwingendem Recht oder den Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages widersprechen."

Kündigung eines Mitarbeiters wegen Missbrauch von Kundendaten: Wenn der Mitarbeiter Kundendaten zur Offenlegung einer Datenschutzlücke verwendet, ist das eine missbräuchliche Nutzung von Kundendaten, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung des Mitarbeiters berechtigt. Im entschiedenen Fall hatte ein Mitarbeiter des Software-Unternehmens SAP Kundendaten im Zusammenhang mit einer Sicherheitslücke benutzt (und damit unzulässigerweise öffentlich gemacht). Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hält selbst in einem solchen Ausnahmefall eine außerordentliche Kündigung für gerechtfertigt (ArbG Siegburg, Urteil v. 15.1.2020, 3 Ca 1793/19).

Für die Praxis: Jeder IT-Mitarbeiter ist verpflichtet, Kundendaten sensibel zu schützen. Als Arbeitgeber sind Sie allerdings auch dazu verpflichtet, die Mitarbeiter auf ihre Rechte und Pflichten hinzuweisen (z. B. in einer Betriebsvereinbarung bzw. als Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages). Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter, z. B. indem Sie die gesetzlichen Grundlagen als Aushang zur Verfügung stellen (Datenschutz-Richtlinien, Datenschutz-Grundverordnung usw.). Dazu das Gericht: "Auch für das Aufdecken vermeintlicher Sicherheitslücken dürften Kundendaten nicht missbraucht werden". Die Kündigungsschutzklage des geschassten IT-Mitarbeiters wurde abgewiesen. Allerdings: Der wird das nicht auf sich beruhen lassen und die nächste Instanz einschalten. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Zur Bedeutung der Gesellschafterliste: Das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg hat Stellung genommen zur Bedeutung der Gesellschafterliste und den Rechten der dort eingetragenen Personen. Danach gilt: *"Für die Frage, welche Personen im Zeitpunkt einer Beschlussfassung teilnehmen dürfen, ist maßgeblich, welche Personen in die Gesellschafterliste eingetragen sind"*. Mit der rechtlich logischen Folge, dass auch der Geschäftsanteil einer Person, die nicht in der Gesellschafterliste eingetragen ist, auch nicht eingezogen werden kann (OLG Brandenburg, Urteil v. 21.8.2019, 7 U 169/18).

Für die Praxis: Änderungen im Bestand der Gesellschafter werden (in der Regel) vom Notar an das Registergericht gemeldet. Als (Gesellschafter-) Geschäftsführer Ihrer GmbH/UG sind Sie aber gut beraten, die Gesellschafterliste regelmäßig (mindestens jährlich) zu prüfen - insbesondere in Erbfällen, bei Vermögensübertragungen oder nach dem Verkauf eines der GmbH-Anteile an einen (unbekannten) Dritten.

Feststellung der Zahlungsunfähigkeit: Nach der - in der Regel vom Steuerberater und den Gerichten angewandten - betriebswirtschaftlich-mathematischen Methode zur Ermittlung der Insolvenzreife liegt Zahlungsunfähigkeit vor, wenn die GmbH innerhalb der Dreiwochenfrist (gemäß § 64 GmbH-Gesetz) nicht in der Lage ist, 10 % der fälligen und ernsthaft eingeforderten Verbindlichkeiten zu zahlen (BGH, Beschluss v. 15.3.2019, 1 StR 456/18).

Für die Praxis: Im hier verhandelten Fall gegen den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Unternehmergesellschaft (UG) argumentierte die Staatsanwaltschaft mit sog. wirtschaftskriminalistischen Beweisanzeichen (hier: vorhandene Bargeldvorräte im Tresor in den Geschäftsräumen der GmbH). Der Bundesgerichtshof will es aber ganz genau wissen. Ist Bargeld vorhanden, muss das bei der Feststellung der Zahlungsunfähigkeit berücksichtigt werden und in die betriebswirtschaftlich-mathematische Bewertung einfließen. Auch und gerade dann, wenn das Auswirkungen auf das zu erwartende Strafmaß hat.

Anspruch auf eine variable Vergütung (Tantieme): Eine Vereinbarung im Dienstvertrag eines AG-Vorstandsmitglieds, nach der der Aufsichtsrat "*Sonderleistungen nach billigem Ermessen bewilligen kann*", sind eine freiwillige Zuwendung, auf die kein Rechtsanspruch auf Zahlung einer variablen Vergütung besteht. Diese Grundsatzentscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) hat auch Auswirkungen für den GmbH-Geschäftsführer. Behalten sich die Gesellschafter/der Beirat der GmbH die Zahlung einer Erfolgsvergütung "nach billigem Ermessen" vor, hat der Geschäftsführer ebenfalls keinen Rechtsanspruch auf Zahlung einer Prämie/Tantieme (BGH, Urteil v. 24.9.2019, II ZR 192/18).