



VOLKELT

**Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH
und der Unternehmersgesellschaft**

**KEINE ZEIT
ZUM „INFORMIEREN“?**
Ab sofort
nur noch 2 Seiten:
schnell, präzise
und noch kürzer.

Freitag, 16.11.2013

www.GmbH-GF.de

46. KW 2013

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

solange Sie als Mehrheits-Gesellschafter-Geschäftsführer Ihre eigene GmbH führen, wissen Sie, auf was Sie sich einlassen. Sobald mehrere Gesellschafter mit im Boot sitzen, wird es komplizierter. Die Erfahrung lehrt: Alle 2 Jahre kommt es in der Mehrpersonen-GmbH zu Meinungsverschiedenheiten über die Geschäftspolitik. Dann wird es ernst. Viele geschäftliche Entscheidungen sind Risiko-Entscheidungen. Zahlt der Kunde? Liefert der neue Lieferant pünktlich? Wichtig ist, dass Sie Ihre Entscheidungen fundieren – dass Sie sich so umfassend wie möglich zu Ihrer Entscheidungsfrage informieren und das dokumentieren. Schlussendlich sind Entscheidungen der Geschäftsleitung risikobehaftet. Das gehört zum Spiel der Marktwirtschaft und das bestätigt auch der BGH in seiner aktuellen Rechtsprechung (Urteil vom 28.5.2013, 5 StR 551/11). Wenn Sie **unüberschaubare Risiken** eingehen, die das Unternehmens gefährden, ist die rote Linie zur Untreue überschritten.

Für die Praxis: Größere Unternehmen müssen ein Risiko-Management-System einrichten, um damit unterschiedliche Szenarien bewerten zu können und um daraus Informationen über das wirtschaftliche Risiko und das Gefährdungspotenzial zu erhalten. Für kleinere Unternehmen genügt eine einfachere Risiko-Analyse. Dazu gehört: Kalkulation und Deckungsbeitragsrechnung unter verschiedenen Risiko-Einschätzungen, Informationsbeschaffung über nicht quantifizierbare Risiken (Bonitätsprüfung, Ausfallrisiko, Qualitätsrisiko). Bei „unsicheren“ Entscheidungen sollten Sie Ihre Mit-Gesellschafter einbeziehen. Wichtig: Sammeln und Dokumentieren Sie alle (!) Unterlagen, Dokumente und Schriftstücke, die im Zusammenhang mit der Risiko-Entscheidung stehen.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Unternehmer und Unternehmen müssen mit 2 bis 4-jähriger Steuerpause planen

Nach den ersten Ergebnissen der Koalitionsverhandlungen über die Kernthemen zeichnet sich ab, dass es in der Steuerpolitik keine neuen Eckdaten geben wird. „*Notfalls können wir bis 2017 auf neue Steuergesetze verzichten!*“. So die CSU. Das geht vor allem zu Ihren Lasten als Privatperson. Sie werden – guter Verdienst vorausgesetzt – doppelt benachteiligt. Entweder, indem Sie bei steigendem Geschäftsführer-Gehalt, immer näher an die Reichensteuer driften. Oder, indem Ihr zusätzlicher Verdienst durch die kalte Progression überproportional besteuert wird. Für alle Unternehmen bedeutet dieser steuerliche Stillstand für die nächste Jahre zumindest, dass sie nicht mit Steuererhöhungen rechnen müssen. Mit Sicherheit wird es nicht zu einer Erhöhung der Abgeltungssteuer (25 %) kommen. Ungebremst weiter gehen wird aber die Politik der Finanzbehörden, den Ermessensspielraum für steuerliche Gestaltungen per offiziellen Erlass zu gängeln (z. B. Betriebsstättengewinnaufteilungsverordnung, Verrechnungspreise, E-Bilanz). **Vielen Unternehmen wird es nicht erspart bleiben, steuerliche zulässige Gestaltungen mit Hilfe der Finanzgerichte durchzusetzen.**

Für die Praxis: Vom Tisch ist die Vermögenssteuer. Anders die Finanztransaktionssteuer. Sollte es eine Europa weite Lösung geben, wird sich eine CDU/CSU/ SPD-Regierung dem nicht verschließen. Die Steuer wird auf den End-Kunden überwält. Unternehmen müssen mit einer Verteuerung aller Finanzdienstleistungen rechnen.

+ + +

Führung: Machen Sie Erfolge und Fehler sichtbar

Gute Ideen für's Geschäft entstehen oft zufällig. So wie für einen Kollegen aus der Druckbranche: „*Eigentlich wollten wir nur den workflow neu organisieren und ein Maschine neu stellen*“. Seitdem steht das **Sperrlager** für fehlerhafte Teile mitten in der Werkhalle. Mit dem Ergebnis, dass die dort abgelegte Fehlproduktion binnen weniger Tage gen NULL ging. Aus der Not wurde so eine optimale Lösung. Auch in der Außenwirkung haben Geschäftsführer und Belegschaft keine Probleme mit dieser Lösung. „*Wo gearbeitet wird, werden Fehler gemacht. Das darf jeder Kunde sehen*“. Das gilt auch für Informationen über Erfolge und Fehler am schwarzen Brett. Vielen Produktionsbetriebe nutzen diese Medien zur Transparenz – nach innen und außen.

Für die Praxis: Damit erfüllen Sie nicht nur die ISO Norm 9001 für fehlerhafte Produkte. Zugleich nutzen Sie Fehler als Chance zur Optimierung. Sie verhindern, dass fehlerhafte Produkte nicht als solche gekennzeichnet und falsch abgelegt werden und stellen sicher, dass gesperrte Produkte nicht weiterverarbeitet werden.

+ + +

Neu im Amt: Pensionszusage ist wichtiger Baustein für die Altersvorsorge

Geschäftsführer, die erst seit kurzem im Amt sind, sollten noch vor dem Jahresende prüfen, ob Sie die Voraussetzungen für eine Pensionszusage erfüllen. Die Pensionszusage der GmbH an ihren Geschäftsführer ist für kleinere und mittelgroße GmbH immer noch eine der besten Möglichkeiten, die Steuerbemessungsgrundlage der GmbH dauerhaft zu mindern. **Vorteil:** Die Pensionsrückstellung wirkt sich in der Bilanz der GmbH Gewinn mindernd aus. Voraussetzung: Sie sind seit 2 Jahren im Amt und die GmbH schreibt schwarze Zahlen. Dazu müssen die Gesellschafter noch im laufenden Geschäftsjahr 2013 per Gesellschafter-Beschluss eine Pensionszusage ab 1.1.2014 für den Gesellschafter-Geschäftsführer beschließen (Änderung des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages).

Für die Praxis: Für GmbH-Neugründungen verlangt das Finanzamt für die Anerkennung eine Wartezeit von 5 Jahren. Ausnahme: Es handelt sich um eine Umgründung z. B. aus einer seit längerem agierenden (Ein-) Personen-Gesellschaft. **Empfehlung:** Neben der Wartezeit müssen zur steuerlichen Anerkennung noch zahlreiche andere Bedingungen eingehalten werden (z. B. Gleichbehandlungsgrundsatz, Rückdeckung, Bezugsrechte usw.) Dazu empfehlen wir auf jeden Fall Beratung durch den Steuerberater.

+ + +

Weihnachtsgeld: Nutzen Sie „Vorbehalt“ und „Rückzahlungsklausel“

Viele Geschäftsführer unterhalten sich in den nächsten Wochen mit ihren Mitarbeitern über die erreichten Ziele und über Zielvereinbarungen für 2014. Wurden außergewöhnliche Leistungen erbracht, kann der eine außergewöhnliche Anerkennung erwarten. Beachten Sie bevor Sie verbindliche Zusagen machen:

- Bieten Sie eine Zusatz-Zahlung immer nur **unter Vorbehalt** an. Achten Sie darauf, dass der Vorbehalt in einem Anschreiben an den Arbeitnehmer schriftlich festgestellt wird („Die Zahlung des Weihnachtsgelds stellt eine freiwillige Leistung dar. Ein Anspruch auf sie wird für die Zukunft nicht begründet. Dies gilt auch im Fall wiederholter Zahlung“) – vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 30.7.2008, 10 AZR 606/07.
- Gewähren Sie eine Prämie von mehr als 100 € und bis zu einem Monatsgehalt des Arbeitnehmers, dürfen Sie eine **Rückzahlungsklausel** vereinbaren. Und zwar für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor dem 31. 3. des Folgejahres aus Ihrer GmbH ausscheidet. Liegt die Gratifikation zwischen einem und zwei Monatsgehältern, kann höchstens bis zum 30. 6. des Folgejahres eine Rückzahlungsklausel wirksam vereinbart werden. Übersteigt die Gratifikation zwei Monatsgehälter, ist es zulässig, eine **gestaffelte Rückzahlung** vorzusehen. Hiernach kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden bis zum 31. 3. eineinhalb Monatsbezüge, bei einem Ausscheiden bis zum 30. 6. einen Monatsbezug und bei einem Ausscheiden bis zum 30. 9. einen halben Monatsbezug zurückzahlen muss. Eine längere Bindung kann auch bei höheren Gratifikationen nicht wirksam vereinbart werden.

Für die Praxis: Auf diese einschränkenden Bedingungen sollten Sie Ihre Mitarbeiter bereits im Mitarbeiter-Gespräch hinweisen. Damit verhindern Sie, dass es durch die einschränkende und reglementierende Vertragsformulierung zu einem Vertrauensverlust kommt.

+ + +

Finanzamt darf Prüfungszeitraum verlängern: Hat die Betriebsprüfungsstelle Anhaltspunkte dafür, dass es zu erhebliche Änderungen gegenüber der Steuerveranlagung kommen wird oder dass der Verdacht einer Steuerstraftat oder einer Steuerordnungswidrigkeit bestehen, kann sie den Prüfungszeitraum ohne ausdrückliche Begründung verlängern. Im Einzelfall sogar auf bis zu 11 Jahren rückwirkend (FG Düsseldorf, Urteil vom 26.9.2013, 13 K 4630/12 AO).

Für die Praxis: Im Urteilsfall hatte einer der GmbH-Gesellschafter Selbstanzeige gestellt. Und zwar wegen nicht angezeigter Kapitalerträge aus Schweizer Konten. Und zwar für die zurückliegenden Jahre. Offensichtlich wollte er damit sicherstellen, dass seine Straf befreiende Selbstanzeige nicht wegen Unvollständigkeit wirkungslos bleibt. Daraufhin prüften die Steuerbehörden den Gewerbebetrieb (Gastronomie) des Gesellschafters und zwar ebenfalls für die zurückliegenden 11 Jahre. Dazu das FG Düsseldorf: Das ist zulässig und braucht nicht einmal besonders begründet zu werden. Der allgemeine Hinweis auf die Vorschriften der AO reichen aus.

+ + +

Nicht jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeschenk: Beschenkt der Arbeitgeber auf der Weihnachtsfeier an die anwesenden Mitarbeiter Geschenke (hier: iPad mini im Wert von rund 270 €), haben die nicht anwesende Mitarbeiter keinen Anspruch darauf, auch ein solches Geschenk zu erhalten (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 18.10.2013, 3 Ca 1819/13).

Für die Praxis: Selbst wenn ein Mitarbeiter an der Weihnachtsfeier krankheitsbedingt nicht teilnehmen kann, ändert das nichts an der Rechtslage. Als Arbeitgeber sind Sie frei, Überraschungsgeschenke zu machen und dürfen auch „spontan“ schenken (um so die Anwesenheit an der Weihnachtsfeier attraktiver zu machen). Im Urteilsfall waren 75 von 100 Mitarbeitern anwesend und jeder von ihnen durfte ein iPad mini entgegen nehmen. Für diese Mitarbeiter war die Überraschung groß und überaus gelungen.