



# 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, 6.12.2013

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

49. KW 2013

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,  
sehr geehrter Kollege,

„Vor lauter Meetings komme ich kaum zum arbeiten“. Das Phänomen ist in vielen Betrieben bekannt. Auch ohne konkreten Anlass sind schon am Montagmorgen bis zu 10 Termine über die Woche geblockt. Welche Vorgaben können Sie hier als Chef geben? Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick:

- Wie viele Jour-Fix-Termine (Budgetrunde, Strategie-Meeting, QM-Gruppe usw.) tagen regelmäßig?
- Wie viele dieser Gruppen haben mehr als eine handvoll Mitglieder?
- Wie viele dieser Gruppen sind ausschließlich oder überwiegend mit Führungskräften besetzt?
- In welcher dieser Gruppen werden Entscheidungen getroffen? Welche dienen der Informationsvermittlung?

Haben Sie nach dieser Bestandsaufnahme den Eindruck, dass der Bürokratiefaktor mehr als 10 % der Arbeitszeit der Mitarbeiter bindet, sollten Sie sich etwas einfallen lassen. **These: Informelle Information ist effektiver als hierarchische Information.** Schaffen Sie für Ihre Mitarbeiter den „Raum“, in dem informeller Austausch stattfinden kann. Und zwar dort, wo die Menschen arbeiten. Bei Google z. B. gibt es überall da, wo die Mitarbeiter sich zwangsläufig treffen, kleine Cafe-Ecken mit schwarzem Brett und Notebook.

**Für die Praxis:** Laut Proudfoot Consulting verbringt jeder Arbeitnehmer Deutschland 32 Arbeitstage pro Jahr in Meetings oder ähnlichen Zeitfressern. Lösungen: Hat das Meeting eine Existenzberechtigung? 14-tägiger statt wöchentlichem Tagungsrhythmus? Verkleinerung der Gruppe? Gibt es eine Tagesordnung? Wie viele Lösungsvorschläge werden gemacht. Meetings dürfen sich nicht wie Rituale dahin schleppen.

Mit besten Grüßen Ihr

*Lothar Volkelt*

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

### **Die Eckdaten der Koalition für ihre Mittelstands-Politik**

Nach Elster, elektronischem Unternehmensregister und elektronischer Betriebsprüfung ist der elektronische Datenabgleich zwischen Unternehmen und Behörden in der Praxis (fast) abgeschlossen. Allerdings hat das nicht die angekündigten bürokratischen Erleichterungen gebracht. Im Gegenteil. Daran wird sich auch in den nächsten 4 Jahren nichts ändern. Auch „auf dem Papier“ bieten die Eckdaten für die zukünftige Mittelstandspolitik der Großen Koalition lediglich Absichtserklärungen. Laut Koalitionsvertrag sind das die Eckdaten:

1. **Unternehmensnachfolge:** Angestrebt wird eine Erbschaftsteuerregelung, die bei Erhaltung von Arbeitsplätzen Steuererleichterungen vorsieht.
2. **Bürokratieabbau:** Die elektronische Kommunikation zwischen Unternehmen und Verwaltung wird weiter fortgeschrieben. Es soll diesmal tatsächlich Vereinfachungen bei den Meldepflichten für die Statistik geben.
3. **Unternehmensgründungen:** Angestrebt wird eine Ausweitung der Gründerförderung. Es soll klare Rahmenbedingungen für Crowdfunding und bessere Bedingungen für Privat Equity geben.
4. **Kammern und Berufsverbände:** Die Pflichtmitgliedschaft wird nicht angetastet. Eventuell wird es (punktuelle) Beitragssenkungen und mehr Leistungen für kleinere und mittlere Unternehmen geben.
5. **Handwerk:** Es wird keine Erleichterungen beim Zugang zu den Handwerkerberufen geben. Das Meisterprivileg bleibt geschützt.
6. **Finanzierungen:** Die Große Koalition gibt ein Bekenntnis zu besseren Möglichkeiten für die Mittelstandsfinanzierung durch die KfW und Hermes-Bürgschaften.
7. **Manager-Gehälter (mit Auswirkungen auf die Gehälter von Geschäftsführern):** Hier wird es weder eine Höchstgrenze bei den Betriebsausgaben (SPD-Forderung), aber auch keine Vorgaben für den Aufsichtsrat von AGs (ursprüngliche CDU-Forderung) geben. Es bleibt bei der bisherigen Rechtslage.

**Für die Praxis:** Allerdings ist bislang kaum auszumachen, wie handlungsfähig die neue Regierung in der Praxis tatsächlich sein wird. Unwahrscheinlich ist, dass es bei den kontroversen Auffassungen um die Erbschafts-

steuer zu einer neuen (praktikableren) Lösung kommen wird. Allerdings dürfte – im Zusammenwirken mit den EU-Gremien – eine Neuordnung der Konzern-Besteuerung kommen.

+ + +

### **Investitionsabzugsbetrag: Neue GmbHs müssen mehr Nachweise bringen**

Mit der Umstellung der ehemaligen Anspar-Rücklage auf den sog. Investitionsabzugsbetrag wurden auch strengere Anforderungen seitens der Finanzbehörden an die Nachweispflicht der Unternehmen eingeführt. In der Praxis müssen Sie ab sofort mit diesen Neuerungen und Verschärfungen leben:

- Bei neu gegründeten Betrieben (Tochterunternehmen) wird es eine besondere Prüfung der Investitionsabsicht geben.
- Sie müssen anhand von Unterlagen die Investitionsabsicht am Bilanzstichtag darzulegen (z. B. Kostenvoranschläge, Informationsmaterial, konkreten Verhandlungen oder verbindlichen Bestellungen).
- Gewichtige Indizien, die für das Vorliegen der Investitionsabsicht bei einem in Gründung befindlichen Betrieb sprechen, sind z. B., dass der Steuerpflichtige im Rahmen der Betriebseröffnung selbst und endgültig mit Aufwendungen belastet ist.
- Allein die Einholung von unverbindlichen Angeboten sowie Kostenvoranschlägen oder die Teilnahme an Informationsveranstaltungen reichen jedoch nicht als Nachweis der Investitionsabsicht aus, da diese ersten Vorbereitungshandlungen für den Steuerpflichtigen in der Regel kostenfrei und risikolos sind.
- Außerdem wird laufend überprüft, ob sich die geplante Investition konkretisiert (BMF-Schreiben vom 20.11.2013, IV C 6 – S 2139b/07/10002).

**Für die Praxis:** Der Investitionsabzugsbetrag wurde zwar von vielen (kleineren) Unternehmen gerne als Gewinn mindernde Bilanzposten angesetzt, ohne dass die Investitionsabsicht im Vordergrund stand. Das wird sich jetzt aber ändern: Nach den neuen Vorschriften sind die Finanzbehörden berechtigt, schon nach 1 Jahr weitere Nachweise für die Ernsthaftigkeit der Investitionsbereitschaft zu verlangen. **Empfohlener Nachweis:** Bestellung/Kaufvertrag auf Termin, Protokoll Anschaffungsbeschluss der Geschäftsleitung, Business-Plan.

+ + +

### **Geschäftsführer: Urlaubs- und Weihnachtsgeld für 2014 jetzt beschließen**

Gehaltszahlungen an den Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH werden vom Finanzamt nur als Betriebsausgaben anerkannt, wenn es dafür eine schriftliche Vorab-Vereinbarung gibt. Gesellschafter-Geschäftsführer, die sich ab 2014 zusätzlich **Urlaubs- und Weihnachtsgeld in voller Höhe eines Monatsgehalts** zahlen wollen, müssen das noch im Dezember vorbereiten. Dazu brauchen Sie einen Beschluss der Gesellschafter. Nur wenn der Anspruch für das gesamte Geschäftsjahr besteht, darf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in voller Höhe ausgezahlt werden. Gibt es den Anspruch erst mit Beschluss im Januar, muss anteilig gekürzt werden.

**Für die Praxis:** Lassen Sie sich erst gar nicht auf Probleme mit dem Finanzamt ein. Wenn Sie sich in 2014 ein 13. und/oder 14. Gehalt auszahlen wollen, müssen Sie das noch im Dezember beschließen (Protokoll des Gesellschafterbeschlusses). Beachten Sie, dass Sie innerhalb der Angemessenheits-Grenze bleiben.

+ + +

**BMF lässt Rückstellungen für Rechnungsverluste als ungewisse Verbindlichkeiten wieder zu:** Ab sofort ist es zulässig, eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten zu bilden, wenn Kostenüberdeckungen, die in einer Kalkulationsperiode entstanden sind, in der folgenden Kalkulationsperiode durch entsprechend geminderte Entgelte ausgeglichen werden müssen. Das BMF hat den entsprechenden Erlass aus dem November 2011 ersatzlos gestrichen (BMF-Schreiben vom 22.11.2013, IV C 6 – S 2137/09/10004).

**Für die Praxis:** Das betrifft ganz konkret solche Fälle, in denen falsch kalkuliert wurde und bei der Nachkalkulation Fehlbeträge verbucht werden mussten. Für dieses Rechnungs-Risiko darf in Zukunft wieder eine Rückstellung „für ungewisse Verbindlichkeiten“ gebildet werden.

+ + +

**Neuer Mitarbeiter darf bei Einstellung nicht hochstapeln:** Täuscht der neue Mitarbeiter z. B. beste Geschäftsbeziehungen zur Konkurrenz und zu potenziellen Kunden vor, ist der danach zustande gekommene, für ihn vorteilhafte Arbeitsvertrag anfechtbar. Und zwar wenn sich später rausstellt, dass diese Beziehungen gar nicht existieren oder existierten (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.11.2013, 1 Sa 50/13).

**Für die Praxis:** Damit haben Sie ab sofort ein Gegenmittel gegen eine besonders im Vertrieb verbreiteten Praxis von Mitarbeitern, die eigene Situation und geschäftliche Bedeutung als deutlich besser darzustellen als diese in der Praxis tatsächlich ist. Wichtig: Dokumentieren Sie die Angaben des Mitarbeiters im Einstellungsgespräch und legen Sie dem Mitarbeiter das Gesprächsprotokoll zur Unterzeichnung vor.

+ + +

**Überfälliger Jahresabschluss als Grund für die Abberufung des Geschäftsführers:** In Nr. 47/2013 hatten wir darauf verwiesen, dass der nicht termingerecht vorgelegte Jahresabschluss Grund für die Abberufung des Geschäftsführers aus wichtigem Grund sein kann. Auf die Nachfrage eines Kollegen verweisen wir hier auf einen Fall aus der Praxis, in dem das Gericht den Gesellschaftern für die Abberufung und Kündigung des Fremd-Geschäftsführers Recht gab: Urteil des Kammergerichts Berlin vom 11.8.2011, Aktenzeichen: 23 U 114/11.