



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, 28.2.2014

www.GmbH-GF.de

9. KW 2014

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
 sehr geehrter Kollege,

nach Elternzeit und Gleichbezahlung (vgl. Nr. 8/2013) sind die Eckdaten zur Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) festgezurr. Danach müssen Sie sich darauf einstellen,

1. das eine **Überlassungshöchstdauer** von 18 Monaten gesetzlich festgelegt wird,
2. dass Leiharbeiter nach 9 Monaten wie vergleichbare fest Angestellte bezahlt werden müssen (**Equal Pay**)
3. und dass Leiharbeiter bei der **Anzahl der Beschäftigten** (BetriebVerfG) mitgezählt werden.

Fakt ist: In Deutschland waren in 2013 rund 850.000 Arbeitnehmer als Leiharbeiter tätig. Knapp die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse endet nach weniger als 3 Monaten. In den Betrieben spielt die Leiharbeit ein geringere Rolle als in der öffentlichen Diskussion. Für alle Betriebe, die Spitzen über mehr als 9 Monate mit Leiharbeit abdecken, wird es teurer. Rechnen Sie mit folgenden Zusatzkosten (monatlich brutto): Hilfskräfte + 700 €, Fachkräfte + 800 €, Spezialisten + 1.200 € und Experten + 900 € (Quelle Bundesagentur für Arbeit, Februar 2014).

Für die Praxis: Für Firmen, die unter der kritischen Beschäftigungsdauer von 9 Monaten bleiben, bleibt Alles beim Alten. Hier besteht nur Handlungsbedarf, wenn der Betrieb durch die Zuzählung der Leiharbeiter in eine andere Größenklasse kommt und zusätzliche Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz erfüllen muss (Kleinbetriebsregelung, Kündigungsschutz ab 10 Mitarbeitern, Größe des Betriebsrats). Klären Sie vor Abschluss einer Arbeitnehmerüberlassung, wie lange und zu welchen Konditionen der Arbeitnehmer beschäftigt wird (Befristung).

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Fritzbox-Lücke: Was tun gegen die Sicherheits-Risiken?

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik hat vor Sicherheitsrisiken bei den Nutzern einer AVM-Fritzbox gewarnt. Und zwar nicht nur für Nutzer der Fernsteuerung, sondern für alle Nutzer. Das betrifft alle kleineren Betriebe, die Telefonanlage und Internet nicht trennen und über die Fritzbox bedienen. Aber auch alle Geschäftsführer, die über eine Fritzbox mit dem PC oder Notebook ins Internet verbunden sind. Hier rät der Hersteller dazu, dass neue Sicherheitsupdate herunter zu laden (www.avm.de) und Zugangsdaten zu ändern. **Vorsicht:** Das Problem beschränkt sich nicht nur auf Fritzbox-Nutzer. Die Fremdnutzung kann z. B. auch über einen (Telekom-) Speedport oder eine Vodafone Easybox passieren. Der IT Experte *Stefan Schwab* rät, Telefon- und Internetverbindung nicht über ein Kombigerät laufen zu lassen, sondern mit einem Router zu trennen. Und zwar aus Sicherheitsgründen und um das Ausfallrisiko zu minimieren. Dem steht entgegen, dass viele Provider derzeit kostengünstige Angebote für IP-Anschlüsse machen, bei denen die Telefonanlage mit übers Internet abgewickelt wird. Allerdings dann mit den oben beschriebenen Risiken. Hier steht die Kostenersparnis gegen das Sicherheitsrisiko.

Für die Praxis: Das Problem ist nicht neu. Auch schon in der Vergangenheit kam es zu ähnlichen Missbrauchsfällen. Auch bei einer Telekom-Speedport-Anlage oder Anlagen von anderen Anbietern. Wichtig ist, dass Sie regelmäßig die neuesten Geräte-Updates nutzen und die Sicherheits-Software (Kaspersky, Avira usw.) aktualisieren. Legen Sie wert darauf, dass Telefon und Internet als getrennte Systeme ausgelegt sind.

+ + +

8 Tricks, wie Sie Ihre Mitarbeiter noch besser hinter sich bekommen

Großes Problem vieler Kollegen: „Die Mitarbeiter. Zu viele Fehler. Nicht lernbereit“. Da hilft nur, immer wieder nachhaken. Und zwar so, dass der Mitarbeiter das auch annehmen kann. Das hilft:

1. **Ansprechen:** Gut: „Ich muss mit Ihnen reden“. Besser: „Ich möchte mit Ihnen reden. Übers Geschäft“. Die Kommunikation im Betrieb ist das Öl im Getriebe. Zu wenig oder nur das Nötigste zu besprechen, lässt die Maschine langsam (aber sicher) einrosten. Reden Sie über den Betrieb, über Abläufe, über Fehler. Als Geschäftsführer ist es Ihre Aufgabe, die Kommunikation im Fluss zu halten.
2. **Anschaun:** Wer ist das, mit dem ich da zusammen arbeite? Wie bringt sich der Mitarbeiter ein im Gespräch? Das können Sie nur dann beurteilen, wenn Sie sehen, wie er spricht. Wie sagt er die Dinge? Ist er nervös? Sie spüren, wenn der Mitarbeiter Führung braucht. Üben Sie das.

3. **Anhören:** A und O der produktiven Gesprächsführung ist das aktive Zuhören. „Habe ich Sie richtig verstanden ...?“. „Das verstehe ich nicht ...“. Wer nicht fragt, bleibt dumm – heißt ein altes Sprichwort. Zuhören kann man üben: Ausreden lassen. Pausen einlegen. Antworten notieren, um sie an der richtigen Stelle zu platzieren.
4. **Antworten:** Reden Sie nicht einfach dahin, wenn der Mitarbeiter etwas von Ihnen wissen will. Denken Sie (kurz) darüber nach, was Sie dazu zu sagen haben. Wichtiges sollten Sie betonen und auch wiederholen. Fordern Sie eine Rückmeldung ein, um zu prüfen, ob Ihre Botschaft/Priorität verstanden worden ist.
5. **Anleiten:** Sie können nicht einfach erwarten, dass der Mitarbeiter weiß, wie er was zu erledigen hat. Die richtige Anleitung ist Ihre Aufgabe – es sei denn Sie delegieren diese an einen Vorgesetzten oder einen Kollegen, der anleitet. Aber auch dann müssen Sie regelmäßig prüfen – ob das mit der Anleitung klappt. Und zwar von beiden Seiten. Dazu gehört auch, die Mitarbeiter regelmäßig daran zu erinnern, dass Veränderung zum Geschäft gehört und wir uns ständig neu erfinden müssen.
6. **Anfordern:** Der Mitarbeiter muss ganz klar wissen, was Sie von ihm wollen. Was Sie erwarten und vor allem auch – wie er die Dinge zu erledigen hat (Sorgfalt, Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit). Dass Sie nicht nur erwarten, dass er seinen Arbeitsplatz beherrscht, sondern dass er das ganze Unternehmen im Auge hat. Dass er Repräsentant des Unternehmens ist. Dass er seine Aufgabe mit Ehrgeiz und mit einer gewissen Erfüllung angeht.
7. **Anregen:** Geben Sie Ihren Mitarbeitern etwas von ihrem unternehmerischen „Enthusiasmus“. Vermitteln Sie, was Sie an der Aufgabe reizt und welche Erfolgserlebnisse Sie daraus beziehen. Dabei geht es nicht nur um Geld. Es geht um die Möglichkeit, Dinge zu bewegen, zu verändern und zu gestalten.
8. **Anerkennen:** Um all das zu erreichen – dazu brauchen Sie die Mitarbeiter – „SIE/DICH persönlich“. Ohne euch kann ich nichts erreichen, werde ich nichts erreichen. Je besser Ihr euch einbringt, umso mehr Erfolg haben wir alle zusammen. Dabei weiß ich zu würdigen, dass ein guter Anteil auf Ihren/Deinen Schultern ruht. Dafür bedanke ich mich. Und ich werde dafür sorgen, dass Ihr an diesem Erfolg teilhabt.

+ + +

Geschäftsführer-Pflichten bei der Teilung eines GmbH-Anteils

Gibt es bei der GmbH-Nachfolge mehr Kinder als GmbH-Anteile, und soll dennoch eine gerechte Aufteilung stattfinden, müssen Sie die GmbH-Anteile neu aufteilen. U. U. wird es notwendig, einzelne Anteile aufzuteilen, um die gewünschte Beteiligungsquoten zu erhalten. **Die Rechtslage:** In 2007 wurden die Regelungen im GmbH-Gesetz zur Teilung von Geschäftsanteilen ersatzlos gestrichen (§ 17 GmbH-Gesetz). Damit ist die Teilung eines GmbH-Anteils mit anschließender Übertragung unbürokratisch möglich. **Voraussetzung:** Sie brauchen einen Beschluss der Gesellschafter zur Teilung des GmbH-Anteils (BGH, Urteil vom 17.12.2013, II ZR 21/12). Dieser Beschluss ist keine Änderung des Gesellschaftsvertrages und muss nicht notariell beurkundet werden. Wird der aufgeteilte Geschäftsanteil anschließend veräußert, muss der neue Betrag im Zustimmungsbeschluss nicht mehr dargelegt werden. Es genügt, wenn sich diese Angaben aus der Teilungserklärung im Kaufvertrag über den GmbH-Anteil ergeben.

Für die Praxis: Als Geschäftsführer müssen Sie die neuen Anteile mit einer aktualisierten Gesellschafterliste beim Registergericht einreichen. Sind alle Gesellschafter vollständig mit korrekter Anschrift vermerkt? Stimmen die Angaben zur Höhe und Nummerierung der Geschäftsanteile. Diese Verpflichtung entfällt, wenn mit der Teilung eine Veräußerung vorgenommen wurde. Dann muss er die aktualisierte Gesellschafterliste einreichen. Auch hier sollten Sie nachprüfen, ob der Notar seiner Verpflichtung nachgekommen (> www.Handelsregister.de).

+ + +

Erbschaftsteuer-Entscheid des Verfassungsgerichts kommt in 2014: Unternehmer, die ihren Betrieb nach den bislang noch geltenden Vorschriften (weitgehend) steuerfrei auf die nächste Generation übertragen wollen, müssen „draufhalten“. Der BFH hält die in 2009 in Kraft getretene Regelung zur Übertragung von Betriebsvermögen für eine Überprivilegierung. Achtung: Laut Bundesverfassungsgericht wird eine Entscheidung noch in diesem Jahr kommen.

Für die Praxis: U. U. muss die alte Regelung rückwirkend korrigiert werden. Das bedeutet, dass bereits umgesetzte Betriebsübertragungen noch einmal auf den Prüfstand müssen. Ein Bestandsschutz für einen nicht verfassungskonforme gesetzliche Regelung besteht nicht. In der Praxis wurden die Veranlagungen der letzten Jahre unter Vorbehalt durchgeführt, so dass eine Neuveranlagung eventuell sogar notwendig wird. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

+ + +

Zusatzentgelt für Rechnungszusendung ist unzulässig: Im Verfahren gegen die Telekom hat das OLG Frankfurt entschieden, dass die Erhebung von zusätzlichen Gebühren für die Versendung einer Rechnung per Post unzulässig ist. Entsprechende AGB-Klauseln sind unwirksam (OLG Frankfurt, Urteil vom 9.1.2014, 1 U 26/13).

Für die Praxis: Damit haben Sie gute Chancen, auch bei anderen Unternehmen, die für den postalischen Rechnungsversand Zusatzkosten verrechnen, diese Gebühren zurückzufordern (Internet- Provider) und die sich den Aufwand für die schriftliche Rechnungsstellung einsparen möchten. Das lohnt immer dann zu prüfen, wenn die Rechnung monatlich erstellt wird. Hier werden zum Teil Rechnungspauschalen bis zu 5 EUR pro Rechnung verlangt.

+ + +

Kartellbußen sind keine Betriebsausgaben: Verhängen die Kartellbehörden Geldbußen, können weder der Grundbetrag der Kartellstrafe noch der Abschöpfungsteil der Kartellstrafe als Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Auch die Bildung einer Rückstellung für diese Ausgaben ist nicht möglich (BFH, Urteil vom 7.11.2013, IV R 4/12).

Für die Praxis: Etwas anderes gilt für die Prozess- und Anwaltskosten. Für diese Kosten dürfen Sie eine Rückstellung bilden und diese Kosten können anschließend Steuer mindernd als Betriebsaufgaben angesetzt werden. Problematisch: Ein Teil der Strafe wird in der Form berechnet, dass der unzulässig zustande gekommene Gewinn abgeschöpft wird. Es handelt sich also de facto um eine Gewinnminderung. Hier bleibt abzuwarten, ob ein weiteres Verfahren in dieser Angelegenheit vor dem EuGH verhandelt wird – eventuell mit anderem Ausgang.