

Telefonwerbung

Die Bundesnetzagentur (BNetzA) hat jetzt erstmals Bußgelder wegen Verstoßes gegen die neuen Bestimmungen des Telekommunikationsgesetzes verhängt. Insgesamt in Höhe von ca. 500.000 € gegen 9 Unternehmen - die Tagespresse hat darüber bereits berichtet. Wichtig für Sie als Unternehmer: Welche Maßstäbe werden hier angelegt? In den meisten Fällen wurde Bußgeld verhängt (im Einzelfall bis zu 50.000 €), weil Werbeaktionen ohne ausdrückliche Einwilligung der Angerufenen durchgeführt wurden bzw. dafür ein Call-Center beauftragt wurde. Abgestraft wurden auch Fälle mit sog. Rufnummernunterdrückung – die Rufnummer des Anrufenden auf dem Display ist dann nicht sichtbar. Als Geschäftsführer sind Sie letztlich dafür verantwortlich, dass kein Bußgelder gegen Ihre Firma verhängt werden bzw. die Vorgaben des Gesetzgebers auch so in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden.

Für die Praxis: Bei einer fehlerhaften Einstellung der Telefonanlage bzw. des Faxgerätes kann es schnell passieren, dass die Rufnummeranzeige unterdrückt wird. Das sollten Sie also auf jeden Fall selbst prüfen. Zwar ist Abmahnen nicht mehr ganz einfach – dennoch: die Konkurrenz schläft nicht.



Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

Laut Bundeskriminalamt (BKA) verursachen Wirtschaftskriminelle jährlich einen Schaden von 3,4 Mrd. EUR. Dabei geht es um Betrug, Diebstahl, Bilanzfälschung, Veruntreuung und Internet-Kriminalität. Auch und gerade mittelständische Unternehmen sind es, die sich hier zu sicher fühlen, zu viel Vertrauen haben und zu wenig Vorsicht und Kontrolle walten lassen. Dabei können Sie schon mit wenigen Vorsichtsmaßnahmen bei der Sicherheit Entscheidendes erreichen:

- Noch immer gibt es Unternehmen, in denen das **Vier-Augen-Prinzip** nicht konsequent durchgesetzt wird. Wichtige Entscheidungen und wichtige Aufgaben werden grundsätzlich nicht von einer Person allein durchgeführt.
- Der Zugriff auf sensible Daten des Unternehmens wird grundsätzlich **dokumentiert**. Als Unternehmer müssen Sie jederzeit wissen, wer, wann und in welchem Zusammenhang auf welche Daten Zugriff hat und hatte.

Prüfen Sie gleich heute noch, wer Alles auf wichtige Verträge mit Ihren Zulieferern und Ihren Kunden zugreifen darf. Gibt es eine wirksame Zugangskontrolle? Wird Ihr eigener Zugriff protokolliert? Wann werden Sie informiert?

Ihr *L. Volkelt*

Dipl. Vw. Lothar Volkelt

Themen

- **Was Ihnen beim Kauf einer Firma auf keinen Fall passieren darf**
- **So machen Sie Ihre Abfindungsklausel noch besser**
- **Konzerne müssen Geschäftsführer-Verträge nachbessern**
- **Kündigungerschwernisse bei betriebsbedingten Kündigungen – das müssen Sie wissen**
- **Hotline: [mailto: info@GmbH-GF.de](mailto:info@GmbH-GF.de) Dringend: 0172 – 478 62 63**

Was Ihnen beim Kauf einer Firma auf keinen Fall passieren darf

Betrifft: Fehler beim Unternehmenserwerb
Unternehmer, Gesellschafter/Geschäftsführer

Eine böse Überraschung machte ein Geschäftsführer-Kollege, der eine marode GmbH übernommen hatte. Was der Unternehmer nicht wusste: Es gab in der Vergangenheit bereits mehrere Versuche, die GmbH zu verkaufen. Mehrfach waren potenzielle Käufer abgesprungen. Entsprechend verunsichert und demotiviert war die gesamte Belegschaft. Als der Verkauf dann nach mehreren Versuchen zustande kam, stellte der Kollege fest, dass die gesamte Substanz der erworbenen GmbH bereits „vernichtet“ war. Er hatte eine quasi wertlose GmbH für teures Geld gekauft.

Dabei kam es zu folgenden Problemen:

- Die wichtigsten Ansprechpartner im Betrieb (konkret: der Personalleiter und der IT-Leiter) verweigerten jegliche Form der Zusammenarbeit. In Gesprächen wurde keine Auskunft gegeben. Man zeigte sich ausgesprochen „wortkarg“.
- Die Arbeitsverträge einiger leitender Mitarbeiter waren nicht mehr aufzufinden. Folge: Die vertraglichen Modalitäten konnten nur noch anhand der Aufzeichnungen der Lohnbuchhaltung nachvollzogen werden. Auch hier verweigerten die betroffenen Mitarbeiter die Zusammenarbeit.
- Nach dem Hinweis eines (seriösen) Wettbewerbers wurde klar, dass der IT-Leiter die gesamte Kundenliste der Konkurrenz zum Kauf angeboten und auch tatsächlich veräußert hatte.

Aus diesen Vorgängen wurde schnell deutlich, dass es zwischen dem vorherigen Inhaber und seiner Belegschaft außerordentliche Spannungen gegeben haben muss, die eine erfolgreiche und vertrauliche Zusammenarbeit nicht mehr zuließen. Für den Erwerber ist das zwar eine Erklärung, bringt ihn aber nicht weiter. Welche Möglichkeiten hat der Erwerber, hier noch Schaden abzuwenden bzw. was kann ein potenzieller Erwerber tun, damit er nicht in eine solche Situation gerät?

Für die Praxis: Hier handelt es sich um strafrechtlich relevante Vorgänge wie Treuepflichtverletzung, Betrug, Unterschlagung, Datenmissbrauch usw. Der Unternehmer darf in einem solchen Fall keine Sekunde zögern, die entsprechenden rechtlichen Sanktionen einzuleiten. Das sind: Erstattung einer Strafanzeige zunächst gegen „unbekannt“, und sofort gegen konkrete Personen, sofern ein hinreichender Verdacht vorliegt (das ist: Zugang zu den missbräuchlich verwendeten Unterlagen). Lassen Sie sich auf jeden Fall

von einem versierten Anwalt vertreten, alleine schon damit er die Eilbedürftigkeit Ihres Anliegens durchsetzen kann (einstweilige Verfügungen, sofortige Freistellung, Beweissicherung im Betrieb usw.). Ebenso ist zu prüfen, ob ein Rücktritt vom Kauf möglich ist.

Dazu muss festgestellt werden, in welchem Zeitraum die Missstände, Pflichtverletzungen und strafbaren Vergehen ausgeführt wurden bzw. inwieweit der Verkäufer über diese Zustände Bescheid wissen konnte. Zusätzlich wird der Anwalt prüfen, ob es vertragliche Vereinbarungen dazu im Kaufvertrag gibt (Regelungspunkt: Rücktrittsrechte). Ist das nicht der Fall, ist zu prüfen, aufgrund welcher allgemeinen Haftungsregeln ein Rücktritt möglich ist und ob Schadensersatz durchgesetzt werden kann.

Sprechen Sie Abmahnungen und Kündigungen sofort und ohne Zeitverlust um. Im Falle eines Unternehmenserwerbs ergeben sich daraus: Im Vertrag muss für diesen und vergleichbare Fälle ein Rücktrittsrecht vereinbart werden. Die Fälligkeit des Kaufpreises sollte erst nach erfolgter Übergabe erfolgen, so dass der Übernehmer entsprechende Missstände noch rechtzeitig erkennen kann. Machen Sie den Kauf davon abhängig, dass Sie vorab mit den wichtigen Mitarbeitern persönliche Gespräche führen können. **Verschaffen Sie sich einen Eindruck vom Betriebsklima.**

BFH-aktuell: Abfindungsklausel jetzt noch vorteilhafter gestalten

Betrifft: Anspruch auf Abfindung Gesellschafter/Geschäftsführer, Fremd-Geschäftsführer, Steuerberater

Geschäftsführer, die Ihre GmbH später einmal verkaufen wollen, sichern sich ab, indem Sie im Anstellungsvertrag eine Abfindungszahlung für den Fall des Ausscheidens vereinbaren. Folge: Kündigt der neue Besitzer den weiterhin tätigen alten Geschäftsführer, hat der Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Nach einem neuen BFH-Urteil – die Wirtschaftspresse hat darüber berichtet – können Arbeitnehmer Steuern sparen, wenn der Zeitpunkt der Abfindungszahlung geschickt bestimmt wird (BFH, Urteil vom 11.11.2009, IX R 1/09).

Was viele nicht wissen: Das ist auch für den Geschäftsführer möglich. Dazu kann er entsprechend im Anstellungsvertrag gestalten, z. B. , „dass die Parteien über den Zeitpunkt der Zahlung der Abfindung nach freiem Ermessen entscheiden“. Ganz sicher für den Geschäftsführer geht es aber so: Laut Vertrag wird die Abfindung mit dem Ausscheiden fällig. Mögliche Ausnahme: Legt der

Geschäftsführer Rechtsmittel gegen seine Kündigung ein, wird die Abfindung erst nach Erledigung des Rechtsstreits fällig. Damit kann er alleine über den Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfindung bestimmen, indem er entscheidet, ob er ein Rechtsmittel gegen die Abberufung/Kündigung einlegt. Er kann dann ohne Einwilligung des neuen Gesellschafters entscheiden, wann die Abfindung fällig wird. Z. B., wenn der Geschäftsführer zum Jahresende ausscheidet, die Abfindung aufgrund eines anhängigen Rechtsstreits aber erst im folgenden Jahr ausgezahlt wird – also z. B. in dem Jahr, in dem der Geschäftsführer weniger Einkünfte hat. Das mildert die Steuer-Progression.

Für die Praxis: Dazu müssen Sie Ihre Abfindungsklausel z. B. wie folgt ergänzen: „*Legt der Geschäftsführer wegen der Abberufung oder wegen des Ausscheidens ein Rechtsmittel ein, wird die Abfindung erst mit Erledigung der Rechtssache fällig*“.

Geschäftsführer im Konzern kann jetzt schneller für die Konkurrenz arbeiten

Betrifft: nachvertragliches Wettbewerbsverbot Geschäftsführer in Konzern-Unternehmen

GmbH-Geschäftsführer, die in eine Tochtergesellschaft eines Konzerns tätig sind, hatten beim Vertragsabschluss keinen leichten Stand. In der Regel gibt der Arbeitgeber den Anstellungsvertrag vor – allenfalls über die Gehaltshöhe und die ein oder andere Zusatzleistung lässt sich noch verhandeln. Nicht verhandeln kann man in den meisten Fällen über das nachvertragliche Wettbewerbsverbot – also über die Konditionen, die der Geschäftsführer nach seinem Ausscheiden aus der Tochter-GmbH beachten muss.

Dabei gilt: Eine wettbewerbliche Tätigkeit kann so weit untersagt werden, solange dies nicht zu einem „Berufsverbot“ führt. Ob das überschritten ist, muss meistens im gerichtlichen Verfahren geklärt werden. Wichtig: Jetzt gibt es ein neues Urteil des OLG Nürnberg (Urteil vom 25.11.2009, 12 U 681/09) in der Sache. Danach muss der Geschäftsführer nicht mehr „Alles“ hinnehmen:

1. Das Wettbewerbsverbot im Konzern ist unzulässig, wenn sie sich auch auf Kunden von anderen im Konzern verbundenen Unternehmen bezieht, zu denen der Geschäftsführer **keinen Kontakt** hatte.
2. Werden **Vertragsstrafen** für Verstöße vereinbart, sind diese unzulässig, wenn sie der Höhe nach unbegrenzt oder so hoch sind,

dass sie zu einer unverhältnismäßigen Benachteiligung des Geschäftsführers führen.

3. Sind im nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unzulässige Strafen vereinbart, führt das dazu, **dass die gesamte Wettbewerbsvereinbarung unwirksam ist**. Der Geschäftsführer braucht sich dann in keiner Form mehr daran zu halten. Allerdings entfällt auch sein Anspruch auf die sog. Karenzentschädigung – sofern eine solche Zahlung vertraglich vorgesehen ist.

So deutlich hatte das bisher noch kein Gericht gesagt. Es ist davon auszugehen, dass die Rechtsabteilungen der Konzerne die Grundsätze dieses (rechtskräftigen) Urteils in den nächsten Wochen in die bisher verwendeten Vertragsmuster einarbeiten und für alle neuen Vertragsabschlüsse entsprechend ändern. Für Alt-Fälle gilt: Eine Vertragsänderung ist nur mit Ihrer Zustimmung möglich. U.U. ist für Sie die alte (fehlerhafte) Version günstiger, z. B. wenn Sie sich im Falle des Ausscheidens auf die „Unzulässigkeit“ der Klausel berufen wollen, damit Sie schneller für die Konkurrenz tätig werden können. Will Ihr Arbeitgeber unbedingt nach verhandeln, können Sie ja bei vereinbarten Karenzzahlung eine kleine Nachbesserung durchsetzen.

Für die Praxis: Prüfen Sie unabhängig davon, ob Ihre nachvertragliche Wettbewerbsklausel einen Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung enthält. Als Geschäftsführer sind Sie nämlich auch dann an das nachvertragliche Verbot gebunden, wenn Sie keine Entschädigung dafür bekommen. Daran müssen Sie sich halten. Für die Zukunft gilt: **Eine nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Anspruch auf Karenzzahlung sollten Sie auf keinen Fall unterschreiben.**

Was Sie bei einer Kündigung „in der Krise“ unbedingt beachten müssen

Betrifft: betriebsbedingte Kündigungen
Gesellschafter/Geschäftsführer, Arbeitgeber,
Geschäftsführer Personal, Personalleiter

Zurzeit werden immer mehr Urteile von Arbeitsgerichten in Sachen „betriebsbedingte Kündigung“ bekannt. Unter Arbeitnehmern, Betriebsräten und in Gewerkschaftskreisen geht man unterdessen gezielt gegen alle die Kündigungen vor, die zwar betriebsbedingt notwendig sind, aber formal fehlerhaft durchgeführt werden. Die Beispiele dazu häufen sich. Wenn es in Ihrer GmbH in den nächsten

Monaten zu Engpässen kommt und Sie sich von Mitarbeitern trennen müssen, müssen Sie diese Grundsätze in der Praxis beachten:

- Laut Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz reicht der pauschale Hinweis auf das Einbrechen des Geschäfts oder einen Umsatzrückgang nicht ohne weiteres für eine betriebsbedingte Kündigung aus. Sie müssen bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung nachweisen, dass es durch den Auftragsmangel zu einem Beschäftigungsrückgang gekommen und der Arbeitsplatz des entlassenen Arbeitnehmers davon betroffen ist (LAG Rheinland-Pfalz, 24.4.2009, 9 Sa 35/09).
- Will ein Arbeitgeber die Kündigung eines Arbeitnehmers mit einer unternehmerischen Entscheidung begründen, so ist für eine ausreichende Darlegung konkret darzulegen, wann, unter welchen Umständen, von wem und aufgrund welcher Faktenlage eine auf Dauer angelegte Entscheidung getroffen wurde und wie dies betrieblich kommuniziert wurde (LAG Köln, 28.9.2009, 5 Sa 468/09).

Sorgen Sie dafür, dass betriebsbedingt Kündigungen in Ihrem Unternehmen sorgfältig vorbereitet werden und nach einem einheitlichen (standardisierten) Verfahren durchgeführt werden (Auswahl, betriebsinterne Kommunikation, Formulierung der Begründung, Dokumentation der Entscheidungsgrundlagen, Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht).

Für die Praxis: gehen Sie davon aus, dass jede betriebsbedingte Kündigung in Zukunft vor dem Arbeitsgericht nachgeprüft wird. Ziel ist dabei meistens, nicht den Arbeitsplatz zurück zu bekommen sondern zusätzlich eine Abfindung „herauszuholen“. Dagegen sollten Sie sich absichern: Dokumentieren Sie Ihre Entscheidungsgrundlage. Mehr noch: Lassen Sie vor einer betriebsbedingten Kündigung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen, ob die Grundlagen ausreichen und die Dokumentation gerichtstauglich ist. .

Kurzmeldungen

Geschäftsführer müssen Mietvertrag gemeinsam unterschreiben: Lautet die Vertretungsregel im Gesellschaftsvertrag der GmbH „Gesamtvertretung“, dann müssen alle Geschäftsführer Verträge gemeinsam unterschreiben, z. B. auch ein Mietvertrag, der von der GmbH abgeschlossen werden soll. Das ergibt sich aus einem aktuellen Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH), der in der Sache zu einer AG entschieden hatte. Das gilt so

aber auch für die GmbH (BGH, Urteil vom 4.11.2009, XII ZR 86/07).

Für die Praxis: Unterschreibt bei sonst notwendiger Gesamtvertretung einer alleine, muss er auf jeden Fall durch das Kürzel i. V. darlegen, dass er für die anderen Geschäftsführer mit unterschreiben darf.

Finanzministerium streicht „Junggesellenklausel“ für Firmenwagen: Per Erlass haben die Finanzbehörden festgelegt, dass bei Nutzung mehrerer betrieblicher Fahrzeuge als Firmenwagen für jeden einzelnen der private Nutzungsanteil versteuert werden muss. Bisher war es möglich, dass in diesem Fall die 1%-Methode nur für den teuersten Wagen erhoben wurde (Quelle: BMF-Schreiben vom 18.11.2009, IV C 6 – S 2177/07/10004).

Für die Praxis: Das wird kompliziert. Wer hier steuerliche Nachteile ab 2010 vermeiden will, muss penibel Fahrtenbuch führen. Am besten ist es, sich in Zukunft für einen Wagen zu entscheiden und das auch so zu handhaben – sonst wird für jeden Wagen nach der 1%-Methode versteuert. Vorsicht bei Fangfragen durch den Betriebsprüfer! Für die Besteuerung des Weges zwischen Wohnung und Betriebsstätte (0,003%-Regelung) bleibt es dabei, dass der teuerste Wagen alleinige Bemessungsgrundlage bleibt.

Betriebsrat hat Anspruch auf einen Internet-Zugang: Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) hat der Betriebsrat Anspruch auf einen Internet-Zugang, wenn er ohnehin schon über einen PC verfügt und der Arbeitgeber einen allgemeinen Internet-Zugang eingerichtet hat (BAG, Urteil vom 20.1.2010, 7 ABR 79/08).

Für die Praxis: Allerdings darf die Freischaltung des Internet-Zugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursachen. Das ist in der Regel immer dann der Fall, wenn im Betrieb ein Netzwerk mit Intranet und allgemeinem Internet-Zugang besteht. Da ist nichts zu machen, Sie müssen den Internet-Zugang einrichten.

Ihr *L. Volkelt*

Dipl. Volkswirt Lothar Volkelt
<mailto:lothar.volkelt@gmbh-gf.de>

Impressum: Der **Volkelt-Brief** – ist ein Produkt der VvF MedienConzepte GmbH, Freiburg HRB 5726, General von Holzing Str. 53, 79283 Bollschweil, Tel. 07633/9232386, Chefredakteur: Dipl. Volkswirt Lothar Volkelt E-mail: Lothar.Volkelt@GmbH-GF.de Internet www.GmbH-GF.de. Alle Informationen nach bestem Wissen aber ohne Gewähr. Bezug: über E-Mail, Erscheinen: 2 x monatlich mit jeweils 4 Seiten DIN A 4 **Für Mitglieder des Geschäftsführer-Netzwerks kostenfrei**