



Sich wehren lohnt

2009 haben z. B. beim Finanzgericht Düsseldorf ca. die Hälfte aller Klagen ganz oder teilweise Erfolg gehabt. 47,6 % der Klageverfahren wurden mit einem voll oder teilweise stattgebenden Urteil oder durch Hauptsacheerledigung mit vollem oder teilweisem Erfolg abgeschlossen. Hinzu kommen die statistisch nicht gesondert erfassten Fälle, in denen Klagen im Einvernehmen der Beteiligten zurückgenommen wurden, nachdem das Finanzamt eine Änderung des Steuerbescheides zu Gunsten des Klägers zugesagt hatte. 78 % der Verfahren konnten durchgeführt werden, ohne dass es zu einer förmlichen Entscheidung durch das Gericht gekommen ist. Es konnte durch schriftlichen oder telefonischen Hinweis oder im Rahmen eines Erörterungstermins der Streit mit dem Finanzamt beendet werden. Die Dauer der Verfahren konnte verkürzt werden und betrug ca. 15 Monate, wobei mehr als die Hälfte aller Verfahren (53 %) innerhalb 1 Jahres durchgeführt werden konnte. Fazit: Der Gang vors FG lohnt. Auch in anderen Finanzgerichten sieht die Erfolgsquote nicht anders aus. Steuerzahler sind gut beraten, Unklarheiten nicht zu Ihren Lasten hinzunehmen.

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

Unternehmer, die Geschäfte mit einem in der Zwischenzeit insolventen Unternehmen gemacht haben, müssen bis zu 4 Jahre und mehr darauf warten, bis sie zumindest mit einer Teil-Rückzahlung ihrer Forderungen rechnen können. Vor 10 Jahren betrug die Wartezeit für ausstehende Forderungen aus Insolvenzen gerade einmal 2 Jahre.

Mit der Finanzkrise stieg die Zahl der insolventen Unternehmen und damit auch das Volumen der ausfallenden Forderungen. Der Anstieg – und viele unserer Leser können das aus eigener Erfahrung bestätigen – war heftiger als erwartet. In 2008 gab es insgesamt 35 Mrd. EUR ausstehende Forderungen gegen insolvente Unternehmen. In 2009 hat sich dieser Betrag mit 85 Mrd. EUR fast verdreifacht.

Auch viele kleine und mittelgroße Unternehmen, die einmal in diesen Strudel von Zahlungsausfällen geraten sind, wissen, wie schnell das zur eigenen Schiefelage führen kann. In der Regel ist das auch eine Situation, in der die Bank auch nicht weiter hilft.

Für die Praxis: Prüfen Sie Ihr Forderungs-Management auf Schwachstellen. Das beginnt bereits vor Vertragsschluss – z. B. durch entsprechende Absicherungen (insbesondere im Bauhandwerk). Neukunden müssen intensiv auf Bonität geprüft werden. Bei größeren Aufträgen sollten ratenweise Zahlungskonditionen vereinbart werden. Systematisches Mahnwesen, Zusammenarbeit mit einem Anwalt/Inkassounternehmen für das außergerichtliche und das gerichtliche Mahnverfahren gehören zum Repertoire. Beachten Sie, dass neue datenschutzrechtliche Vorschriften bei der Weitergabe von Kundendaten zu beachten sind.

Ihr *L. Volkelt*

Dipl. Vw. Lothar Volkelt

Themen

- **Familienunternehmen brauchen klare Regeln – auch für die Familien**
- **Neue Gehalts-Vergleichszahlen auch für mittelgroße GmbHs**
- **Geht nur ausnahmsweise: Geschäftsführer ohne Gehalt**
- **Aktuelle Tipps und Infos zur GmbH und zur GmbH-Geschäftsführung**
- **Tagesaktuell: www.GmbH-GF.de**
- **Hotline: <mailto:info@GmbH-GF.de>**
- **Dringend: 0172 – 478 62 63**

Familienunternehmen brauchen klare Regeln – auch für die Familie

Betrifft: Unternehmensnachfolge, Bestands-sicherung Gesellschafter / Geschäftsführer / alle Familien-Mitglieder in Unternehmen

Klaus Endress, CEO der Endress & Hauser Unternehmensgruppe (1,2 Mrd. € Weltumsatz mit Tochtergesellschaften in 40 Ländern) anlässlich einer Frühlings-Matinee vor Unternehmensleitern aus mittelständischen Familiengesellschaften: „*Nachhaltiger Unternehmenserfolg ist nur möglich, wenn es klare Regeln gibt – auch für die Familie*“. Einiges an Konfliktpotential zwischen den Familien-Mitgliedern lässt sich im **Gesellschaftsvertrag des Unternehmens** regeln – etwa die Übertragbarkeit von Anteilen, Wettbewerbsverbote oder Verschwiegenheitspflichten. Diese Vorgaben gelten aber rechtsverbindlich nur für die Familien-Mitglieder., die auch Gesellschafter des Unternehmens sind.

In vielen Unternehmen gibt es zusätzliche Unternehmensgrundsätze. Darin gibt es verbindliche Vorgaben für alle Gesellschafter, die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter des Unternehmens. Darin geregelt wird der Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden und untereinander. Die Endress & Hauser Unternehmensgruppe hat dazu eine ausführliche **Unternehmens-Charta** aufgestellt. Die – durchaus vorbildliche – Unternehmens-Charta ist öffentlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die dort aufgeführten Grundsätze zu lesen und zu unterschreiben. Verstöße dagegen sind arbeitsrechtlich relevant. Die Charta ist auf den Internet-Seiten veröffentlicht unter <http://www.de.endress.com> > über uns > Firmenprofil > Grundregeln > Charta > Download (insgesamt 14 Seiten).

Familienunternehmen brauchen aber noch weitere Regeln. Bei Endress & Hauser, gegründet in 1953, hatte einer der beiden Unternehmensgründer insgesamt 8 eigene Kinder, so dass heute bereits in etwas mehr als 50 Jahren in dritter und vierter Generation bis zu 100 Familien-Mitglieder an dem Unternehmen beteiligt sind oder als Familien-Mitglieder mit dem Unternehmen zu tun haben. „*Da muss es klare Regeln geben*“. Z. B. gerade in einer Zeit, in der die Familienstrukturen im Wandel sind und Patchwork-Familien die Realitäten bestimmen.

Um eine solche **Familien-Charta** auf den Weg zu bringen, müssen alle Beteiligten mitziehen bzw. davon überzeugt werden, dass es nur eine gemeinsame Lösung gibt, der alle zustimmen und die für alle gilt. Dazu gehört „Offenheit“ – d. h. die Beteiligten müssen respektvoll miteinander Meinungen austauschen, Lösungen entwickeln und die Bereitschaft mitbringen, sich nach den gemeinsamen Grundsätzen zu verhalten.

Übersicht: Inhalte einer Familien-Charta:

Was muss geregelt werden	mögliche Regelungsinhalte
Wer gehört zur Familie	Stellung von Ehepartnern, Stellung von nicht ehelichen Lebensgefährten, Stellung von Kindern und Stiefkindern, Stellung von geschiedenen Ehegatten, Möglichkeit der Adoption usw.
Stellung im Erbfall	Abweichende Gestaltung von gesetzlichen Erbfolgen, Verbot der Stückelung des Anteils, Regelungen zum Ausgleich für Familien-Mitglieder, die Nicht-Gesellschafter sind.
Bedeutung der Unternehmensgrundsätze	Katalog der Verhaltensanforderungen beim Zusammenleben mit Nicht-Familien-Mitgliedern.
Mitarbeit von Familien-Mitgliedern im Familien-Unternehmen	Formulierung der Einstiegsvoraussetzungen (Ausschreibung, Ausbildung, ranggleiche Tätigkeit bereits in einem vergleichbaren Dritt-Unternehmen).
Informations- und Meinungsaustausch zwischen Unternehmen und Familien-Mitgliedern	Einrichtung von regelmäßigen Veranstaltungen und Familien-Events zur Förderung des Informations- und Meinungsaustauschs zwischen dem Unternehmen und den Familien-Mitgliedern und Familien-Mitgliedern untereinander (Familientag, Familien-Camp).
Zusammenarbeit mit Firmen von Familien-Mitgliedern	ordentliche Ausschreibung der nachgefragten Leistungen, Auftragsvergabe nach dem Vier-Augen-Prinzip.

Für die Praxis: In vielen Fällen kommt es bereits jetzt schon bei der Gestaltung der Unternehmensnachfolge zu familienbedingten Problemen, etwa bei Geschwistern mit ungleichen Voraussetzungen, bei Scheidungsfällen usw. Da geht es um Probleme wie „aus dem Unternehmen Heraushalten“ oder „vermeintliche Vermögensansprüche“. In der Regel sind das für das Unternehmen schädliche Einflüsse. Als Unternehmensleiter und Familien-Verantwortlicher sind Sie gut beraten, diesen Aspekt der Nachfolgeproblematik frühzeitig zu erkennen, mit allen Beteiligten jederzeit zu diskutieren und klare, für jedermann nachvollziehbare Regeln gemeinsam festzulegen.

Neue Gehalts-Vergleichszahlen auch für mittelgroße GmbHs

Betrifft: Geschäftsführer-Gehalt, steuerliche Angemessenheit Gesellschafter / Geschäftsführer / Steuerberater

Die Finanzbehörden prüfen die Angemessenheit von Gesellschafter-Geschäftsführern anhand von Vergleichszahlen. Dazu wurden jetzt die sog. Karlsruher-Tabelle überarbeitet, wir haben darauf hingewiesen und die jetzt relevanten Zahlen für kleinere GmbH veröffentlicht (vgl. *Volkekt-Brief* Nr. 5/2010). Einige Kollegen haben nun nachgefragt, ob es Vergleichswerte auch für **mittelgroße und größere GmbHs** gibt.

ACHTUNG: Bei mittelgroßen und größeren GmbHs sind die Schwankungsbreiten von Geschäftsführer-Gehältern zwischen niedrigem Wert und Höchstwert der offiziellen Finanzamts-Vergleichswerte sehr viel breiter als bei kleinen GmbHs – zum Teil gibt es Abweichungen bis zu 100% und mehr (z. B. im Einzelhandel). Damit wird deutlich, dass diese Tabellenwerte im Einzelfall nicht sehr aufschlussreich sind und in der Regel durch einen aussagekräftigeren Gehaltsvergleich fundiert werden müssen.

Hier zum Vergleich die Werte für mittelgroße GmbHs:

Branche	Umsatz von 5 bis 25 Mio. EUR und 51 bis 100 Mitarbeiter (gerundet)	Umsatz von 25 bis 50 Mio. EUR und 101 bis 500 Mitarbeiter (gerundet)
Industrie	220.000 bis 260.000 €	280.000 bis 440.000 €
Großhandel	200.000 bis 260.000 €	260.000 bis 450.000 €
Einzelhandel	180.000 bis 210.000 €	210.000 bis 440.000 €
Freie Berufe	270.000 bis 320.000 €	280.000 bis 480.000 €
Sonstige Dienstleistung	210.000 bis 260.000 €	240.000 bis 460.000 €
Handwerk	180.000 bis 240.000 €	200.000 bis 360.000 €

Für die Praxis: Weicht Ihr Gehalt deutlich von den ausgewiesenen Höchstwerten für Ihre Branche ab, sollten Sie sich dennoch absichern. Bereiten Sie zusammen mit dem Steuerberater vor, mit welchen Fakten Sie bei der nächsten Betriebsprüfung/Steuerveranlagung Sie argumentieren wollen (starkes Wachstum, beste Ertragslage). Besorgen Sie sich entsprechendes Vergleichsmaterial, z. B. aus der BBE-Vergütungsstudie 2010.

Geht nur ausnahmsweise: Geschäftsführer ohne Gehalt

Betrifft: Geschäftsführer-Gehalt, verdeckte Einlage Gesellschafter / Geschäftsführer / Steuerberater

„Kann ich für meine GmbH auch ohne Gehalt tätig werden?“. So die Anfrage eines Geschäftsführer-Kollegen, der auf das Gehalt für die private Lebensführung nicht angewiesen ist und damit ganz nebenbei den günstigen Steuersatz für einbehaltene GmbH-Gewinne (ca. 29%) nutzen will. Frage: Geht das?

JA. Aber nur ausnahmsweise und in bestimmten Situationen. Wird der Gesellschafter-Geschäftsführer auf Dauer ohne Gehalt tätig, hat das steuerlich nachteilige Folgen. Das Finanzamt sieht im Gehaltsverzicht eine sog. verdeckte Einlage und besteuert doppelt. Der Spar-Effekt geht also nach hinten los. Anders sieht es aus bei einem vorübergehenden Gehaltsverzicht. Macht die GmbH über mehrere Jahre Verluste, verlangt das Finanzamt vom Geschäftsführer sogar eine Absenkung seines Gehalts. Das kann bis zu einem kompletten Verzicht gehen – allerdings immer nur für eine beschränkte Zeit. Möglich ist der vollständige Verzicht auf Gehaltszahlung ohne nachteilige Steuerwirkung auch in Übergangssituationen. Will der Gesellschafter-Geschäftsführer z. B. zunächst eine Firma etablieren, ohne dass diese sich gleich am Geschäftsleben beteiligt, kann er zunächst ohne Gehalt tätig werden. Üblich ist das z. B. in der Beraterbranche, wenn zunächst die „Firma“ am Markt als Marke etabliert werden soll. Aber: Wird in der Firma regelmäßig Geld verdient, kommt es zu den oben genannten Steuerfolgen.

Fazit: Grundsätzlich kann der Geschäftsführer auch ohne Gehalt tätig werden. Zu beachten sind aber die Steuerfolgen. Haftungsrechtlich gilt seit Oktober 2009: Auch für den „ehrenamtlich“ tätigen Geschäftsführer gilt der neue gefasste § 31 a BGB. Danach haftet er – anders als der bezahlte Geschäftsführer - im Außenverhältnis nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Für die Praxis: Nach der oben genannten Haftungsregel des § 31a.BGB gilt diese Haftungsfreistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten in juristischen Personen, deren Vergütung 500 € jährlich nicht übersteigt. Diese Grenze sollten Sie beachten, wenn Sie eine weit reichende Haftungsfreistellung erreichen wollen. Zusätzlich darf die GmbH aber an den Geschäftsführer angemessene Aufwandsentschädigungen zahlen.

Aktuelle Tipps und Infos zur GmbH und zur Geschäftsführung

Anspruch des GmbH-Geschäftsführers auf Benennung der Kündigungsgründe: Wird der Geschäftsführer aus wichtigem Grund gekündigt, hat er laut LG Zweibrücken Anspruch darauf, dass ihm die

Gründe für die Kündigung genannt werden (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB) (LG Zweibrücken, Urteil vom 14.8.2009, HK 9/09).

Für die Praxis: Laut BGB muss der Arbeitgeber auf „Verlangen“ des Arbeitnehmers Kündigungsgründe nennen. Das gilt auch für den GmbH-Geschäftsführer. Er kann die Kündigungsgründe sogar eigenständig einklagen, ohne dass er eine zugleich eine Klage auf Unwirksamkeit der Kündigung erheben muss.

Verluste von ausländischen Tochtergesellschaften können nur bei richtiger Vertragsvereinbarung verrechnet werden: Laut Finanzgericht (FG) Niedersachsen kann der Verlust aus einer ausländischen Tochtergesellschaft bei der inländischen Mutter nur dann steuerwirksam verrechnet werden, wenn die vertraglichen Voraussetzungen stimmen. Es muss eine vertraglich fixierte Verpflichtung zur Übernahme des Verlustes vereinbart sein und zwar vorab (FG Niedersachsen, Urteil vom 11.2.2010, 6 K 406/08).

Für die Praxis: Eine deutsche Muttergesellschaft hatte zunächst zwei italienische Tochtergesellschaften mit Darlehen und zusätzlichem Kapital ausgestattet. Dennoch entstand Verlust, den die inländische Muttergesellschaft steuerlich mit Wertabschreibungen auf die Beteiligung geltend machte. Eine zusätzliche Übernahme des ausgewiesenen Verlustes der Tochtergesellschaften in der KSt-Erklärung lehnte das Finanzamt ab. Zu Recht: Das geht nur, wenn die Verlustübernahme vorab vertraglich vereinbart ist.

FG Sachsen-Anhalt lässt Steuervorteil für 24%-Gesellschafter-Geschäftsführer zu: Laut Finanzgericht (FG) Sachsen-Anhalt darf die GmbH ihrem mit 24% beteiligten Geschäftsführer steuerfreie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Und zwar auch dann, wenn der Geschäftsführer alleinvertretungsberechtigt ist, vom Verbot des Selbstkontrahierens befreit und von der Sozialversicherung als versicherungsfrei eingestuft ist (FG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 30.7.2009, 1957/03).

Für die Praxis: Das Urteil ist sicherlich ungewöhnlich und wird so nicht stehen bleiben. Es widerspricht den bisherigen Meinungen zum Thema. Entsprechend hat das FA Revision eingelegt, Der Bundesfinanzhof wird zur Rechtsfrage abschließend urteilen (Aktenzeichen des anhängigen Verfahrens: VI R 52/08). Gehen Sie davon aus, dass das Urteil des FG Sachsen-Anhalt so keinen Bestand hat. Dennoch: Wir halten Sie auf dem Laufenden. Sollte der BFH zugunsten des Geschäftsführers entscheiden, sind in vielen Fällen Steuererstattungen nachträglich möglich.

Geschäftsführer haftet nicht für jede Zahlung vom Sparkassen-Konto in und vor der Krise: Die Sparkasse wollte den Geschäftsführer einer GmbH in die Haftung nehmen, weil dieser im Zeitraum vor der Insolvenzreife vom Debitoren-Konto Gläubiger-Rechnungen beglichen hat. Der Bundesgerichtshof (BGH) sieht das allerdings nicht so. Hier handelt es sich um einen sog. „masseneutralen“ Gläubigertausch. Die Sparkasse kann den Geschäftsführer nicht in die Haftung nehmen (BGH, Urteil vom 25.1.2010, II ZR 258/08).

Für die Praxis: Als GmbH-Geschäftsführer müssen Sie sich darauf einstellen, dass die Kredit gebenden Banken immer mehr versuchen werden, eine „persönliche“ Haftung des Geschäftsführers zu begründen. Zum Beispiel – wie hier - unter Hinweis auf Bestimmungen des GmbH-Gesetzes (§ 64, Zahlungen nach Eintritt der Insolvenzreife) und zwar auch für Zahlungen vor Eintritt der Dreiwochenfrist. Betroffene Geschäftsführer sind gut beraten, die 3-Wochenfrist exakt einzuhalten – und den Steuerberater schon bei ersten Krisen-Anzeichen (Liquiditätsstatus, Überschuldungsstatus) mit der Erstellung einer Überschuldungsbilanz zu beauftragen.

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 Volkelt-Beratungs-Center kostenfrei**

P.S.: Ihr Bezug der Volkelt-Brief

Ab sofort können Sie den aktuellen Volkelt-Brief auch selbst direkt downloaden. Mit dem Erscheinungstermin wird der Volkelt-Brief in die Datenbank unter www.GmbH-GF.de eingestellt.

Nach Ihrer Anmeldung mit Namen und Kennwort finden Sie den aktuellen Brief auf der Homepage unter

- Volkelt-Briefe
- Download.

Als angemeldetes Mitglied des Volkelt-Beratungs-Centers erhalten Sie aber auch weiterhin nach dem Erscheinen eine eMail mit dem Volkelt-Brief als pdf-Anlage.