



VOLKELT

Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH
und der Unternehmergesellschaft

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

Freitag, 17.9.2010

www.GmbH-GF.de

37. KW 2010

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

die meisten Geschäftsführer kennen den überflüssigen Aufwand und die ärgerlichen Zusatz-Kosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus eigener Erfahrung. Das OLG Köln zeigt uns jetzt aber, dass Sie selbst als Geschäftsführer davon profitieren können – und zwar als Fremd-Geschäftsführer einer GmbH.

Der Fall: Der Vertrag des Geschäftsführers einer Klinik-GmbH wurde nicht verlängert. Begründung: Bei nochmaliger Verlängerung des Vertrages um 5 Jahre hätte der Geschäftsführer das 65 Lebensjahr überschritten. Dazu das Gericht: Das ist Altersdiskriminierung (OLG Köln, Urteil vom 29.7.2010, 18 U 196/09).

Der Arbeitgeber wurde dazu verpflichtet, dem Ex-Geschäftsführer den **entstandenen Schaden in Höhe des Verdienstaufalles zu zahlen**. Allerdings – so die Kölner Richter – handelt es sich um einen nicht besonders schwerwiegenden Fall der Diskriminierung – so dass die Klinik-GmbH nur ein Drittel des Verdienstaufalles als Schmerzensgeld zahlen muss. Das OLG hat die Revision zum BGH zugelassen – dazu halten wir Sie auf dem Laufenden.

Für die Praxis: Entscheidend war die Begründung für die Ablehnung der Vertragsverlängerung. Die Überschreitung der Altersdienstgrenze alleine rechtfertigt dies nicht. Hier muss die Klinikleitung prüfen, ob eine Verkürzung der Laufzeit des Vertrages bis zum Erreichen der Altersgrenze angeboten werden kann. Auch der allgemeine Hinweis darauf, dass „der Umbruch des Gesundheitsmarktes eine längerfristige Bindung des Geschäftsführers notwendig mache“, genügt nicht als rechtskonformes Auswahlkriterium. Begründet der Arbeitgeber GmbH so fehlerhaft, kann der so benachteiligte Geschäftsführer seinen Schaden zumindest begrenzen und einen Teil seines Verdienstaufalles gerichtlich durchsetzen.

Mit besten Grüßen Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur der Volkelt-Brief

+ + +

Änderung der Rechtsprechung: Erstattungszinsen müssen nicht versteuert werden

Ein wichtiges Urteil hat der Bundesfinanzhof (BFH) jetzt in Sachen Versteuerung der Erstattungszinsen gefällt. Konkret geht es darum, wie die Zinsen, die das Finanzamt für zuviel vereinnahmte Steuern (z. B. aus Steuervorauszahlungen oder unrichtigen Besteuerungs-Veranlagungen) auszahlt, auf der Einnahmenseite des Steuerzahlers bei der Ermittlung der Steuer behandelt werden. Dazu der BFH: „Zinsen (gemäß § 233a AO), die das Finanzamt an den Steuerpflichtigen zahlt (Erstattungszinsen), unterliegen beim Empfänger nicht der Besteuerung, soweit sie auf Steuern entfallen, die gemäß § 12 Nr. 3 EStG nicht abziehbar sind (Änderung der Rechtsprechung).“ Einschränkung: Laut BFH sind nur die Erstattungszinsen steuerfrei, die aus zuviel gezahlte Steuern aus den Steuerarten Einkommensteuer, Umsatzsteuer und den sonstigen Personensteuern (also z. B. auch bei der Erbschaftsteuer) erhoben wurden – also den Steuerarten die ausdrücklich in § 12 EStG gelistet sind (BFH, Urteil vom 15.6.2010, VIII R 33/07).

Für die Praxis: Es bleibt zunächst abzuwarten, wie die Finanzämter diese BFH-Vorgabe in der Praxis umsetzen. U. E. ist nicht davon auszugehen, dass es rückwirkende Steuererstattungen geben wird. Für zukünftige Zinsrückstellungen dürfte die geänderte BFH-Rechtsprechung ab sofort durchzusetzen sein.

+ + +

Arbeitnehmer-Pflichten möglichst umfassend schriftlich vorgeben

In immer mehr Fällen zur Kündigung von Mitarbeitern wegen Pflichtverstoß verlangt das Arbeitsgericht, dass vorher abgemahnt wird, z. B. bei den Kündigungen wegen Bagatelldelikten (Getränkebon, Mitnahme von

Kleinmengen zum privaten Verzehr), so auch jetzt das Landesarbeitsgericht Hamm zum Stromverbrauch (Aufladen des Elektrorollers beim Arbeitgeber, LAG Hamm, Urteil vom 2.9.2010, 16 Sa 260/10).

Eine Abmahnung ist aber nur möglich, wenn der Arbeitnehmer gegen bestehende Vereinbarungen – also Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag oder gegen bestehende Vereinbarungen aus einer Betriebsvereinbarung – verstößt (§ 314 Abs. 2 BGB). Als Geschäftsführer einer kleineren GmbH sollten Sie darauf achten, dass Ihre Vorgaben Bestandteil des Arbeitsvertrages sind.

In der Praxis sollten das aktuell Vorgaben sein zu: Informationsverpflichtung bei Krankheit, Verspätungen u. ä., Vorgaben zum privaten Telefonieren (Handy), E-Mail-Verkehr, Internet-Nutzung, (Stromverbrauch) aber auch: Umgang mit Betriebsmitteln und geschäftlichen Unterlagen, Restmengen, Ausschuss und Abfall.

Für die Praxis: Prüfen Sie einmal im Jahr zusammen mit einem Experten für Arbeitsrecht, ob die Vertragsmuster, die Sie für Neueinstellungen verwenden, noch dem aktuellen Stand entsprechen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse ist zu prüfen, ob solche Regeln als Zusatz zum Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung verbindlich eingeführt werden können.

+ + +

Geschäftsführer kann Vergehen und Berufsverbote bei der GmbH-Anmeldung nicht verheimlichen: Zur Anmeldung der GmbH zum Handelsregister muss der Geschäftsführer versichern, dass er zur Führung der Geschäfte befugt ist bzw. keine sog. Bestellhindernisse vorliegen. Wichtig: Er muss die vom Gesetzgeber verlangte Formulierung verwenden – eine „handgestrickte“ Formulierung genügt dazu nicht. Das Registergericht ist dann dazu berechtigt, die Anmeldung der GmbH abzulehnen (OLG Frankfurt, Beschluss vom 23.3.2010, 20 W 92/10).

Für die Praxis: Kein Problem besteht in der Praxis, wenn der Notar die Anmeldung veranlasst – der verwendet in der Regel die offizielle Formulierung zur Versicherung des Geschäftsführers (vgl. dazu *Volkel-Brief* Nr. 28/2010, inkl. Musterformulierung). Problematisch wird das, wenn gegen den Geschäftsführer bereits Verfahren liefen und der versucht, mit einer selbst gestrickten Formulierung Falschangaben zu vermeiden. Vorsicht: Gerade in solchen Fällen wird das Registergericht stutzig und schaut dem Eintragenden ganz genau auf die Finger.

+ + +

Lohnkürzungsvorschrift gilt auch für den Director einer Limited: Wie der GmbH-Geschäftsführer darf auch der Director einer Limited in der Krise der Limited nur gekürzte Löhne zahlen, wenn die Limited die Lohnsteuer für den vollen Lohn nicht mehr zahlen kann. Sonst haftet er persönlich für die nicht abgeführte Lohnsteuer (FG München, Beschluss vom 25.3.2010, 14 V 244/10).

Für die Praxis: Damit entfällt ein weiterer vermeintlicher Vorteil einer in Deutschland tätigen englischen Limited. Fakt ist, dass sich in Deutschland unterdessen die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) flächendeckend durchgesetzt hat. Die Gründung einer Limited in Deutschland lohnt unter keinem Aspekt mehr.

+ + +

UG-Gründung durch Abspaltung ist nicht möglich: Laut OLG Frankfurt ist es nicht möglich, eine Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) als Abspaltung aus einer bestehenden GmbH zu gründen. Die Unternehmergesellschaft muss als Bargründung (§ 5a GmbHG) durchgeführt werden, d. h. die Einlage muss bar geleistet werden. Bei einer Abspaltung handelt es sich aber um eine Übertragung von Sacheinlagen (OLG Frankfurt, Beschluss vom 9.3.2010, 20 W 7/10).

Für die Praxis: Danach müssen entsprechende Strategie-Ziele überplant werden. Soll ein UG eingerichtet werden, kann statt einer Abspaltung eine Neu-Gründung mit anschließender Einbringung eines Teilunternehmens umgesetzt werden. Dazu müssen aber die Steuerfolgen betrachtet werden. Aber: Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig. Unter Az.: II ZB 9/10 wird der Bundesgerichtshof (BGH) dazu abschließend entscheiden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

DIESE WOCHE NEU BISS – die Wirtschafts-Satire > aktuell > <http://www.gmbh-gf.de/biss/sarrazin>