



# 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, 9.9.2011

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

36. KW 2011

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,  
sehr geehrter Kollege,

Sie kennen das sicherlich von Ihren Arzt-Rezepten oder von einer der Ihnen vorgelegten Krankschreibungen. Die Handschrift darauf kann niemand entziffern und Sie können nur hoffen, dass der Drogerist Ihnen im Zweifel das richtige Medikament verabreicht.

Das Thema hat aber durchaus einen sehr ernsthaften Hintergrund, den Sie kennen müssen. Und zwar dann, wenn Sie einem Mitarbeiter kündigen. Gesetzgeber und die Arbeitsgerichte verlangen von Ihnen die Einhaltung strenger Formvorschriften und Form-Vorgaben. Eine davon betrifft Ihre Unterschrift unter das Kündigungsschreiben. Zum einen müssen Sie eigenhändig unterschreiben – als vertretungsberechtigter Geschäftsführer im Auftrag des Arbeitgebers. **Mehr noch:** Die Gerichte verlangen, dass Sie das Kündigungsschreiben mit einer „erkennbaren“ Unterschrift zeichnen. Was das auch sein mag. Im neuesten Urteil des Arbeitsgerichts Berlin heißt es dazu: „Ein Handzeichen oder ein Kürzel sind nicht ausreichend“. Die zu lässig abgezeichnete Kündigung ist unwirksam (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.6.2011, 8 Ca 3073/11). Auf eine Korrektur dieser Rechtslage durch das Bundesarbeitsgericht sollten Sie nicht hoffen. Die Bundesrichter sehen das nicht anders. So zuletzt im Grundsatzurteil vom 24.1.2008, 6 AZR 519/07.

P.S.: Denken Sie auch an Ihre Mitarbeiter, wenn Sie diese handschriftlich informieren wollen oder wenn Sie – schlimmer noch – eine Arbeitsanweisung handschriftlich aber unlesbar erteilen. Achten Sie darauf, dass selbst kleine Notizen selbst von einem schlechten Leser zweifelsfrei verstanden werden.

Mit besten Grüßen Ihr Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt

Herausgeber + Chefredakteur der Volkelt-Brief

+ + +

### **Geschäftsführung: Soziale Kompetenz ist Übungssache**

Als Geschäftsführer müssen Sie die Strategie vorgeben, Ziele setzen, Netzwerke knüpfen, Mitarbeiter anleiten und die Liquiditäts- und Ertragssituation des Unternehmens steuern. Um nur einige der Aufgaben zu nennen, die eine erfolgreiche Geschäftsführung ausmachen. Im Tagesgeschäft – viele Kollegen kennen das – entscheidet aber allzu oft der richtige Umgang mit dem Mitarbeiter, wie effektiv und zielbezogen Vorgaben oder neue Arbeitsabläufe umgesetzt werden. Das Stichwort heißt soziale Kompetenz.

Fakt ist, dass die Anforderung an die soziale Kompetenz von Führungskräften in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und sich auch die Geschäftsführer von kleineren Firmen an den neuen Maßstäben orientieren müssen, wenn sie im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer mithalten wollen. Hier einige Grundregeln:

- Viele Fehler werden bei der übereilten Umsetzung von schnell und kurzfristigen Erkenntnissen gemacht, die sich die Führungskraft auf einem Seminar erworben hat und sofort umsetzen will („probieren Sie das am besten gleich aus“). Ganz unabhängig von der Qualität der jeweiligen Weiterbildungsveranstaltung gilt: Übung – sich selbst neu ausprobieren – macht den Meister, wobei die Übung in aller Regel bereits als Ernstfall stattfindet. Prüfen Sie vorher, ob das Gelernte in der Situation tatsächlich passt.
- Wer nur auf wenigen gesellschaftlichen Feldern soziale Kompetenz sammelt, neigt dazu, Aufgaben, die im eigenen Unternehmen erledigt werden müssen, falsch zu gewichten oder über zu bewerten. Üben Sie neue soziale Rollen und neue Kommunikationsformen (Fragen, Zuhören) auch in anderen Lebenssituationen ein (Familie, Verbandstreffen, Netzwerke, Teilnahme am öffentlichen Leben).
- Weniger ist of mehr: Die Kunst der kommunikativen Führung liegt nicht darin, selbst möglichst viel zu tun oder zu gestalten, sondern andere dazu zu animieren, betriebliche und organisatorische Probleme zu artikulieren und eigene Lösungsvorschläge zu erarbeiten, durchzusetzen und in der Praxis zu kontrollieren.

- Seien Sie sich darüber bewusst, dass Mitarbeiter Stillfragen einen hohen Stellenwert einräumen. Eine falsche Entscheidung wird eher akzeptiert als eine polemische Floskel, die auf Kosten eines Mitarbeiters geht.
- In jedem Unternehmen bestehen viele parallele Informations-Netzwerke, in denen „Betriebspolitik“ diskutiert und bewertet wird. Gehen Sie davon aus, dass grundsätzlich alle Ihrer Aussagen auf die Goldwaage gelegt werden. Widersprüche werden gnadenlos aufgedeckt und polemische Äußerungen soweit interpretiert und verzerrt, bis sie schlussendlich mehr Schaden anrichten als nutzen.

Als Geschäftsführer stehen Sie an der Front und müssen alle – gelegentlich auch unangenehme – Inhalte gegenüber den Mitarbeitern vertreten, etwa Umstrukturierungen, die Verweigerung von Lohnerhöhungen oder Abmahnungen. Für viele Geschäftsführer-Kollegen machen gerade diese Aufgaben den Stress-Faktor aus. Dennoch: Kollegen, die Ihre soziale Kompetenz gezielt geschult haben, sind immer wieder erstaunt darüber, wie positiv sich das auf die Effizienz und das gesamte Betriebsklima auswirkt.

+ + +

### **Zollfahndung setzt auf Facebook, Google & Co.**

Auf Anfrage teilte die Bundesregierung jetzt offiziell mit, dass neben dem BKA und der Bundespolizei „auch die Zollfahndung fallbezogen offen zugängliche Informationen aus dem Internet für ihre Arbeit nutzt“.

Werden Aushilfen, Geringverdiener, 1- oder 2-EURO-Jobber beschäftigt, muss damit gerechnet werden, dass die Behörden unter den gemeldeten Namen der Beschäftigten in den sozialen Netzwerken (Facebook, Google, Xing usw.) gezielt nach Informationen über das Arbeitsverhältnis oder die Firma suchen. Unbedachte Blog-Beiträge dieser Personen sind dann leicht dazu geeignet, die Firma in Erklärungsnot zu bringen oder dass Sie sich gegen (unberechtigte) Vorwürfe mit Belegen und Beweisen wehren müssen.

**Für die Praxis:** Geschäftsführer in sensiblen Branchen sind gut beraten, ihre Mitarbeiter anzuhalten, dass Informationen und Auskünfte über das Arbeitsverhältnis nicht in die Öffentlichkeit gehören. Die Mitarbeiter sollten entsprechend aufgeklärt und auf die Konsequenzen verwiesen werden.

+ + +

### **Handwerks-GmbH braucht weiterhin einen Meister**

Laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ist die Ausübung von Handwerksberufen nur zulässig, wenn das Handwerk durch einen nach der Handwerksordnung zugelassener Meister bzw. durch eine nach der Gesellenregelung zugelassene Person ausgeübt wird. Damit ist die Ausübung von Handwerksberufen in der Rechtsform der GmbH weiterhin nur möglich, wenn ein zugelassener Meister die Stellung eines verantwortlichen Betriebsleiters in der GmbH hat (BVerwG, Urteile vom 31.8.2011, 8 C 8.10 und 8.C 9.10).

**Für die Praxis:** In zwei Verfahren wollten die Kläger mit abgeschlossener Gesellenprüfung einen Friseursalon bzw. einen Dachdeckerbetrieb offiziell als Gewerbebetrieb anmelden. Die Handwerkskammer verweigerte dazu die Zustimmung. Die Grundsatzklage gegen die Zulässigkeit der Handwerksordnung bzw. der Zugangsbeschränkung zu den Handwerksberufen blieb damit wieder einmal ohne Erfolg.

+ + +

### **Berlin plant Geldwäsche-Beauftragten für Unternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitern**

Wie bereits mit dem Datenschutzbeauftragten sollen alle Unternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitern dazu verpflichtet werden, einen sog. Geldwäschebeauftragten zu bestellen. War dieses Vorhaben zunächst nur auf die Branchen beschränkt, in denen sich Schwarzgeldanleger bewegen (Immobilien, Finanzanlagen usw.), sollen alle Branchen (so z. B. auch der gesamte Einzelhandel) dazu verpflichtet werden, bei auffälligen Geldflüssen von sich aus die Behörden einzuschalten. Zusätzlich soll die Meldepflicht für Geldgeschäfte verschärft werden. So müssen z. B. Banken bei der Einzahlung von Nicht-Kunden ab Beträgen von 1.000 € alle Personen-Daten nach dem Geldwäschegesetz erheben.

**Für die Praxis:** Die Bundesregierung hat jetzt einen entsprechenden Gesetzentwurf auf den Weg gebracht. Die Mehrkosten für Betriebe werden darin mit insgesamt nur rund 1 Mio. EUR geschätzt. Nach Einschätzung des DIHT müssen die Betriebe aber mit insgesamt deutlich höheren Kosten rechnen.

+ + +

### **Finanzgericht darf ehemaligen Geschäftsführer vorladen**

Das Finanzgericht ist berechtigt, den ehemaligen Geschäftsführer einer insolventen GmbH zur Verhandlung bzw. zur Beweisaufnahme vorzuladen. Das gilt auch dann, wenn gegen den Geschäftsführer selbst nicht ermittelt wird. Das bedeutet: Erhält der Geschäftsführer eine solche Vorladung, muss er diese befolgen. Andernfalls kann seine Anwesenheit mit Zwangsgeld durchgesetzt werden (BFH, Urteil vom 11.7.2011, XI B 91/10).

**BISS > Die Wirtschaftssatire > <http://www.gmbh-gf.de/biss/rettung>**