



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, 27.4.2012

www.GmbH-GF.de

17. KW 2012

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

viele Geschäftsführer sehen ihre Zukunftssicherung darin, die GmbH später einmal zu veräußern. Idealvorstellung: Solange der Geschäftsführer gesundheitlich fit ist, bleibt er im Konzern als (abhängiger) Geschäftsführer tätig – am besten auf der Grundlage des bestehenden Anstellungsvertrages unter den neuen Gesellschaftern.

Vorsicht: Hier gibt es ein neues Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH). Danach ist es nach dem Verkauf der GmbH für die neuen Gesellschafter wesentlich einfacher, den übernommenen Ex-Gesellschafter-Geschäftsführer heraus zu mobben. Z. B., indem ihm systematisch die Kompetenzen beschnitten werden oder ihm ein neuer Chef vor die Nase gesetzt wird. Dazu der BGH: „Das steht den neuen Gesellschaftern aufgrund ihrer Organisationshoheit zu“. Der Ex-Gesellschafter-Geschäftsführer hat nur die Rechte, die ihm nach seinem Anstellungsvertrag zustehen (BGH, Urteil vom 6.3.2012, II ZR 76/11).

Beispiel: Der Gesellschafter-Geschäftsführer hatte seine Regio-Zeitschriften GmbH an den größeren Verlag verkauft. Er blieb als Geschäftsführer weiter im Amt. Dann strukturierten die neuen Inhaber um: Zunächst wurden Vertrieb und Versand ausgegliedert, anschließend wurde ein zusätzlicher Geschäftsführer eingestellt und ein „Reporting“ eingeführt, wonach der Ex-Inhaber regelmäßig berichten musste. Der wehrte sich dagegen und zwar per Klage „wegen unzulässiger Einschränkung seiner Kompetenzen aus der Geschäftsführer-Position“.

Die Rechtslage: Der neue Arbeitgeber ist lediglich dazu verpflichtet, seine Rechte und Pflichten aus dem Anstellungsvertrag zu erfüllen. Das Recht zur Abberufung bzw. zur Einschränkung seiner Kompetenzen bleibt ihm vorbehalten. Der Ex-Geschäftsführer hat kein Recht auf irgendeine Besitzstandswahrung (z. B. Umwandlung der Einzelvertretungsbefugnis in eine Gesamtvertretungsbefugnis, neue Aufteilung der Geschäftsführungsbefugnisse bei neuer Ressortenteilung). Dem Ex-Geschäftsführer steht dann noch nicht einmal eine Abfindung zu, wenn er vorzeitig kündigt, z. B. weil er sich im Recht fühlt. Dann kann der Schuss also ganz schnell nach hinten losgehen. Der neue Inhaber kann die Kündigung mit einer Kündigung seinerseits beantworten, so dass der Ex sogar seine noch bestehenden Ansprüche aus dem von ihm gekündigten Anstellungsvertrag verliert.

Für die Praxis: Im Falle des GmbH-Verkaufs durch den Gesellschafter-Geschäftsführer (z. B. an einen Konzern) empfehlen wir, bereits in den Verkaufsverhandlungen klare Positionen zu zeigen. Beispiel: Übernehmen Sie nicht einfach den bestehenden Geschäftsführer-Anstellungsvertrag. Ergänzen Sie auf jeden Fall: „Im Falle der vorzeitigen Vertragsauflösung hat der Geschäftsführer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von „ (üblicherweise: pro Anstellungsjahr ein Netto-Monatsgehalt, bei kurzer Beschäftigungsdauer: ein fester Betrag z. B. in Höhe von 100.000 EUR). Ergänzend kann eine Abberufung durch die neuen Gesellschafter erschwert werden, indem eine Abberufung „nur aus wichtigem Grund“ möglich ist. Auch das ermöglicht dem Ex-Gesellschafter-Geschäftsführer später die Durchsetzung einer entsprechenden Abfindung.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Zweipersonen-GmbH: Schluss mit der Harmonie – was tun?

Viele GmbHs sind Zweipersonen-GmbHs. Typische Konstellationen: Ein IT-Spezialist und ein Vertriebsprofi gründen eine Firma. Oder ein Kaufmann und ein Ingenieur gründen gemeinsam. Solange die Geschäfte gut laufen, ist das auch meistens kein Problem. Zu Problemen kommt es in der Praxis aber sehr oft, wenn der angestrebte Erfolg ausbleibt und sich die Gesellschafter-Geschäftsführer nicht über eine neue Strategie einigen können. Sind die Gesellschafter zerstritten, können u. U. keine Entscheidungen für die GmbH getroffen werden, die über das operative Alltagsgeschäft hinausgehen. Ist im Gesellschaftsvertrag einer solchen GmbH kei-

ne Klausel zur Beendigung der Gesellschaft vereinbart, kann das ziemlich aufreibend werden. Aus der Praxis sind Fälle bekannt, in denen über Jahre hinweg prozessiert wurde und die Geschäfte der GmbH auf der Strecke blieben. Ein Grund dafür liegt in der Rechtsauffassung zur Abberufung des Geschäftsführers in der Zweipersonen-GmbH. Die Gerichte lassen die Abberufung eines Geschäftsführers meist nur dann zu, wenn ihm ein schuldhaftes Verhalten nachzuweisen ist.

Die Rechtslage: Hierzu gibt es eindeutige Rechtslage auf der Grundlage der bestehenden BGH-Rechtsprechung. Danach kann der (Gesellschafter-) Geschäftsführer bereits dann abberufen werden, wenn die Geschäftsführer untereinander so zerstritten sind, dass eine Zusammenarbeit zwischen ihnen nicht mehr möglich ist (z. B. BGH, Urteil vom 12.01.2009, II ZR 27/08). Damit kann zumindest der Mehrheits-Gesellschafter-Geschäftsführer ab sofort die Handlungsfähigkeit der GmbH bei Zerstrittenheit mit seinem Mit-Gesellschafter schneller wieder herstellen. Den Beweis dafür, dass „Zerstrittenheit“ vorliegt, ist sehr viel einfacher zu führen. Dazu genügt es, wenn Sie z. B. dokumentieren können, dass Verträge nicht zustande kamen, weil der Minderheits-Gesellschafter die Zustimmung verweigerte. Keine oder nur wenig Auswirkung haben diese Erleichterungen für die Abberufung des Geschäftsführers in der Zweipersonen-GmbH mit zwei gleichberechtigten Gesellschafter-Geschäftsführern (50:50-Beteiligung). Hier kann eine Abberufung auch weiterhin in der Regel nur nach einem entsprechenden gerichtlichen Urteil durchgesetzt werden.

Für die Praxis: Der Gesellschaftsvertrag sollte auf jeden Fall eine Kündigungsklausel enthalten, die es jedem Gesellschafter ermöglicht, die GmbH zu beenden. Muster-Formulierung: *„Jeder Gesellschafter kann die GmbH mit einer Frist von 6 Monaten (1 Jahr, 2 Jahren) zum Ende eines Geschäftsjahres kündigen. Die GmbH wird zu diesem Zeitpunkt aufgelöst. Das Vermögen ist unter den Gesellschaftern zu verteilen. Stimmen alle Gesellschafter zu, kann ein Gesellschafter die GmbH fortführen“*. Soll der Bestand der GmbH gesichert werden und zugleich dem Gesellschafter ein Austrittsrecht eingeräumt werden, kann vereinbart werden: *„Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann jeder Gesellschafter seinen Austritt aus der Gesellschaft erklären. Der Gesellschafter kann seinen Austritt aus der Gesellschaft mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Geschäftsjahres erklären. Durch den Austritt eines Gesellschafters wird die Gesellschaft nicht aufgelöst. Die Gesellschaft ist im Falle eines Austritts berechtigt, den Geschäftsanteil des austretenden Gesellschafters einzuziehen bzw. die Abtretung an eine dritte natürliche oder juristische Person zu verlangen“*.

+ + +

Ansparrücklage in der GmbH & Co. KG gibt es nur für tatsächliche Unternehmensgründer: Die Ansparrücklage für Unternehmensgründer (§ 7 g Abs. 7 EStG alte Fassung) gibt es nur dann für eine GmbH & Co. KG, wenn sämtliche Komplementäre der Gesellschaft, die natürliche Personen sind, zugleich auch selbst Unternehmensgründer sind. Ist eine der beteiligten Personen kein Gründer, ist das Finanzamt bereits berechtigt, die eingestellte Rücklage Gewinn erhöhend aufzulösen (BFH, Urteil vom 2.2.2012, IV R 17/09).

Für die Praxis: Statt der Ansparrücklage wird seit 2008 der Investitionsabzugsbetrag gewährt - damit verbunden sind einige veränderte Anspruchsvoraussetzungen. Geregelt werden danach ganz generell die Voraussetzungen der Investitionsförderung für kleinere und mittlere Unternehmen. Die neue Rechtslage gilt einheitlich für alle Unternehmensabschlüsse seit dem Geschäftsjahr 2007.

+ + +

Arbeitgeber muss Ablehnung eines Bewerbers nur ausnahmsweise begründen: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hält es grundsätzlich für zulässig, wenn Sie als Arbeitgeber dem Stellenbewerber keine (ausführliche) Begründung für Ihre Ablehnung geben. Nur im Ausnahmefall kann der Bewerber verlangen, dass Sie eine Begründung liefern (EuGH, Urteil vom 19.4.2012, C-415/10).

Für die Praxis: Vorsicht ist z. B. dann angebracht, wenn Sie eine Stelle erneut ausschreiben, weil sich bisher noch kein geeigneter Kandidat vorgestellt hat. Das genau war der Fall über den das Arbeitgericht Hamburg in der Vorinstanz entschied. Eine abgelehnte Bewerberin klagte wegen Verstoß gegen das AGG, als sie die gleiche Anzeige erneut in der Zeitung las. Fazit: Nur in solchen Fällen sollten Sie eine Ablehnung begründen („entspricht nicht den Qualifikationen des von uns ausgeschriebenen Stellenprofils“).

+ + +

EU plant eine einheitliche Bemessungsgrundlage für die KSt: Das EU-Parlament hat die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass einheitliche Besteuerungsgrundlagen für Kapitalgesellschaften (GKKB) eingeführt werden können. Damit hat das Parlament einen Gesetzentwurf der EU-Kommission zugestimmt, der die Erhebung der Körperschaftsteuer europaweit vereinheitlicht. Dabei wird es sich um eine freiwillige Vorgabe handeln.

Für die Praxis: Erfreulich ist, dass die EU einheitliche Standards setzen wird. Allerdings wird die Umsetzung noch einige Jahre dauern – vor 2016 ist realistischerweise nicht mit einer Erleichterung für die Unternehmen zu rechnen, die aufgrund unterschiedlicher Steuer-Standards in ihren ausländischen Niederlassungen und Tochtergesellschaften z. Z. doppelt bilanzieren müssen..

[BISS ... die Wirtschafts-Satire ... >>](#)