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, 2.11.2012 www.GmbH-GF.de **44. KW 2012**

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

geht es nach Peer Steinbrück und dem Steuer-Programm der SPD wird es nach einem Regierungswechsel in 2013/2014 für kleinere Unternehmen (GmbH, UG) zu einer Steuer-Mehrbelastung von 14 % kommen. Das errechnete jetzt das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) anhand des vorliegenden SPD-Steuerprogramms. Für kleinere Kapitalgesellschaften (GmbH, UG) wird sich die geplante Anhebung der Abgeltungssteuer von 25 auf 30 % auswirken. Laut Modellrechnung steigt die Belastung für ein Unternehmen mit einer Bilanzsumme von 4 Mio. EUR von 177.000 EUR auf 203.000 EUR. Neben der Belastung aus der Abgeltungssteuer ergeben sich Mehrsteuern aus den Plänen zur Wiedereinführung einer Vermögenssteuer (mindestens 1 %) und der Anhebung des Spitzensteuersatzes von 42 auf 49 %. Für größere Unternehmen errechnen die ZEW-Steuerexperten eine Zusatzbelastung um bis zu 19 % (Beispiel: Bilanzsumme 125 Mio. EUR, Steuerlast bisher: 5,5 Mio. EUR, Steuerlast neu: 6,6 Mio. EUR).

Für die Praxis: Die Anhebung des Spitzensteuersatzes wird alle Einkommen über 100.000 EUR im Jahr treffen. Beispiel: Bezieht der ledige Geschäftsführer ein Monatseinkommen von 15.000 EUR, steigt die monatliche Steuerbelastung um 554 EUR (Gesamtjahr: 6.648 EUR). In der SPD gibt es aber auch starke Positionen dafür, die Abgeltungssteuer sogar auf 32 % zu erhöhen oder – noch weiter gehend – Kapitalerträge nicht weiter pauschal sondern wieder nach dem persönlichen Einkommensteuer-Satz zu besteuern.

Mit besten Grüßen Ihr
Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

\+ + +

Pflichtversicherung kassiert bei GmbH-Nachfolgern zu schnell ab

Wenn der/die JuniorIn in die Firma einsteigen soll, sollten Sie ein neues Urteil des LSG Saarland kennen (Urteil vom 15.2.2012, L 2 KR 73/11). Und zwar dann, wenn der/die SeniorIn sich zunächst die letzte Entscheidung vorbehalten will und er nur einen kleineren Anteil an der GmbH überträgt. Einige Krankenkassen stufen den Nachfolger automatisch als „versicherungspflichtig" ein und kassieren die Pflichtbeiträge für den Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung ein. So ganz automatisch geht das aber nicht. Sie können verlangen, dass Ihr Einzelfall genau geprüft wird. Und zwar nach folgenden Kriterien:

- Hält der Junior mehr als 50 % der Anteile ist der Fall klar. Es besteht keine Versicherungspflicht.
- Hält der Junior genau 50 % oder eine Minderheitsbeteiligung ist zu prüfen: Unterliegt er einem Weisungsrecht? Kann er Gesellschafterbeschlüsse unterbinden? (Sperrminorität). Ist das nicht der Fall, ist er versicherungspflichtig.

Gestaltungsmöglichkeiten: Will der Junior als Mitglied der gesetzlichen Pflichtversicherung Ansprüche auf Rente (Mindestbeitragszahlung: 60 Monate) und Arbeitslosengeld erwerben, sollte die vorab übertragene Beteiligung an der GmbH auf jeden Fall unter 50 % liegen. Will der Junior aber schnellstmöglich aus dem (teuren) System der Pflichtversicherung heraus, sollten möglichst zügig mehr als 50 % der Anteile übertragen werden. Beantragen Sie dann umgehend eine Prüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Junior-Geschäftsführers von der Krankenkasse.

Für die Praxis: Widerspruch gegen eine unerwünschte Einstufung des Geschäftsführers zur Pflichtversicherung ist innerhalb einer Frist von einem Monat nach Bekanntgabe des Bescheides schriftlich oder zu Protokoll bei der Stelle einzureichen, die den Verwaltungsakt erlassen hat. Ohne Rechtsbehelfsbelehrung verlängert sich die Widerspruchsfrist auf ein Jahr. Nach Eingang des Widerspruchs wird erneut geprüft. Ist der Widerspruch begründet, hebt die Widerspruchsstelle den Bescheid auf und trifft selbst eine Entscheidung. Die Kosten für die Veränderung des Verwaltungsaktes trägt die Widerspruchsstelle. Gebühren und Auslagen eines Anwalts oder

sonstigen Bevollmächtigten sind erstattungsfähig. Für das Vorverfahren ist grundsätzlich ein ermäßigter Gebührenrahmen von 30 bis 350 € zugrunde zu legen. Der Widerspruchsbescheid muss schriftlich ergehen. In den Bescheid ist die getroffene Entscheidung, deren Begründung sowie eine Rechtsbehelfsbelehrung aufzunehmen. Gegen einen ablehnenden Widerspruchsbescheid können Sie Klage erheben. Die Klage ist binnen eines Monats nach Zustellung des Widerspruchsbescheids zu erheben.

+ + +

Trotz Wettbewerbsverstoß: Geschäftsführer darf sein Gehalt behalten

In fast allen Geschäftsführer-Anstellungsverträgen ist ein nachträgliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Damit schützt sich die GmbH gegen eine Konkurrenztätigkeit des Geschäftsführers, wenn der aus der GmbH ausscheidet oder man sich trennt. Hier gibt es ein Urteil, dass die Stellung des Geschäftsführers stärkt. Das gilt für alle Geschäftsführerverträge, wenn im Wettbewerbsverbot ausdrücklich auf das gesetzliche Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer verwiesen wird *(„Es gelten entsprechend die Vorschriften des HGB gemäß § 74 ff.“*). Verstößt der Geschäftsführer gegen das vertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot, kann die betroffene GmbH zwar Schadensersatz verlangen. Nicht aber auf das Gehalt zugreifen, dass der ausgeschiedene Geschäftsführer in seiner neuen Tätigkeit verdient (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.10.2012, 10 AZR 809/11).

Für die Praxis: Prüfen Sie Ihren Anstellungsvertrag. Ist dort ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart und gibt es keinen Verweis auf die Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB), müssen Sie aufpassen. Dann gilt die Rechtslage gemäß vertraglicher Vereinbarung. Ist dort z. B. aufgeführt, dass das Gehalt beim neuen Arbeitgeber mit zum Schaden gerechnet wird, ist u. U. der volle Zugriff auf das Gehalt möglich. Der Geschäftsführer kann sich dann nicht auf die oben beschriebene Vorteilssituation für Arbeitnehmer berufen. Aber: Gibt es diesen Verweis auf § 74 ff. HGB, ist das neue Geschäftsführer-Gehalt im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverstoßes geschützt. Umgekehrt: Will die GmbH die Schadensersatzpflicht bei einem Verstoß gegen ein vereinbartes Wettbewerbsverbot gegen einen Mitarbeiter (auch: gegen einen Geschäftsführer) auch auf das damit verdiente Gehalt ausdehnen, muss das ausdrücklich im Wettbewerbsverbot so vereinbart werden. Das sollte Ihnen der Anwalt gerichtsfest im Arbeits- bzw. Anstellungsvertrag formulieren.

+ + +

Haben Sie als Geschäftsführer Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

GmbH-Geschäftsführer **ohne eigene Beteiligung** an der GmbH sind in der Regel sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie zahlen Pflichtbeiträge in die Sozialkasse und haben dafür Anspruch auf deren Leistungen (Rente, Arbeitslosengeld usw.). Für den **Gesellschafter-Geschäftsführer** ist der Rechtsanspruch auf diese Leistungen schwieriger durchzusetzen. Nach einem Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts hat auch der Gesellschafter-Geschäftsführer z. B. Anspruch auf Insolvenzgeld. Voraussetzung: Er hat weder die Mehrheit der Geschäftsanteile (> 50 %), hat keine Sperrminorität und unterliegt regelmäßig der Kontrolle der Gesellschafter (Grundsatzurteil: BSG mit Urteil vom 4.7.2007, B 11a AL 5/06 R).

Für die Praxis: Wichtig ist die richtige Ausgestaltung der Verträge. Der Gesellschaftsvertrag muss klare Beschlussmehrheiten festlegen. Am besten ist es, wenn für alle Beschlüsse die einfache Mehrheit vorgeschrieben ist (mit Ausnahme der Beschlüsse, für die das Gesetz eine ¾-Mehrheit oder Einstimmigkeit vorschreibt). Vorteilhaft ist es, einen ausführlichen Katalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte aufzulisten – das sind die Geschäfte, die der Geschäftsführer nur mit ausdrücklicher Zustimmung durch die Gesellschafter tätigen darf. Außerdem sollte im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag eine klare Arbeitszeitregelung vereinbart sein. Wenn Sie das einhalten, besteht ein Rechtsanspruch auf Insolvenzgeld. Unter den oben genannten Voraussetzungen kann sogar ein Rechtsanspruch auf **Kurzarbeitergeld** für den Geschäftsführer durchgesetzt werden (so z. B.: Sozialgericht Kassel mit Urteil vom 23.3.2006, S 11 AL 1435/03).

+ + +

Rückzieher bei steuerlicher Anerkennung von Prozesskosten: Prozesskosten werden steuerlich anerkannt, wenn sie betrieblich veranlasst (Betriebsausgaben) oder zwangsläufig (außergewöhnliche Belastung) sind. Das muss im Einzelfall geprüft werden (FG Hamburg, Urteil vom 24.9.2012, 1 K 195/11).

Für die Praxis: Zuvor hatte der Bundesfinanzhof die uneingeschränkte steuerliche Abzugsfähigkeit von Prozesskosten zugelassen. Die Finanzverwaltung hatte per Nichtanwendungserlass aber unterbunden, dass die Steuerzahler das nutzen konnten. Jetzt schafft das FG Hamburg eine neue Rechtslage. Geschäftsführer, die um ihren Job prozessieren müssen und dabei zumindest eine gewisse Erfolgswahrscheinlichkeit haben, können die Prozesskosten aber als außergewöhnliche Belastung (§ 33 ff. EStG) ansetzen.

+ + +

Schweiz straft Dumping-Löhne ab: Unternehmen, die ihre Mitarbeitern bei Aufträgen in der Schweiz unter dem Mindestlohn zahlen, bekommen keine Aufträge mehr. So verhängten die Schweizer Behörden jetzt gegen Bilfinger Berger eine zweijährige Auftragssperre, weil 15 Arbeiter zu niedrig vergütet wurden.

Für die Praxis: Informationen und Berechnung der in der Schweiz üblicherweise gezahlten Löhne und Mindestlöhne gibt es von der Schweizerischen Eidgenossenschaft unter www.entsendung.admin.ch .