



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, 7.12.2012

www.GmbH-GF.de

49. KW 2012

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

der Texter und Sänger Tim Bendzko bringt es auf den Punkt: Er muss noch genau 148 Mails checken. Doch so nett wie im Song ist die Realität in vielen Unternehmen längst nicht mehr. Oft sind es sogar noch mehr E-Mails pro Tag. Trotz SPAM-Filter und privatem E-Mail-Verbot müssen sich immer mehr Mitarbeiter täglich durch immer mehr E-Mails durcharbeiten. Auch als Geschäftsführer bleiben Sie davon nicht verschont. Was tun?

Die Fakten: Nach einer Untersuchung beim Chip-Hersteller Intel liest oder schreibt jeder Arbeitnehmer wöchentlich 20 Arbeitsstunden E-Mails. Jede 3. ist für die Arbeit unwichtig. Für die meisten Personaler steht fest: Wichtig ist die Vorbildfunktion des Chefs. Schreibt der zu jedem Thema und jeder Uhrzeit an die Mitarbeiter E-Mails, richten die Mitarbeiter ihr Verhalten daran aus. Fest steht auch, dass die ständige Unterbrechung von Tätigkeiten durch E-Mail-Lesen und Schreiben nachteilige Auswirkungen auf die Qualität der Leistung haben.

Für die Praxis: Hier einige Regeln, mit denen Sie es schaffen, die tägliche E-Mail-Flut im Unternehmen wenigstens einigermaßen im Zaun zu halten:

- **Vorbild:** Kommen Sie Ihrer Vorbildfunktion nach. Schicken Sie E-Mails in der Regel nur zu den offiziellen Geschäftszeiten. Alles andere kann warten. Mit den berühmten Ausnahmen, die aber wirkliche Ausnahmen bleiben müssen.
- **Blockabfertigung:** Lassen Sie sich von eingehenden E-Mails und spontanen E-Mail-Ideen in Ihren Tätigkeiten nicht unterbrechen. Legen Sie Zeiten fest, an denen Sie ihre E-Mails abarbeiten.
- **Verteiler:** Prüfen Sie regelmäßig Ihre Verteiler (Cc, Bcc). Müssen alle Personen einbezogen werden? Das gilt auch für jeden einzelnen Mitarbeiter. Weisen Sie diese regelmäßig auf das Verteilerthema hin.
- **Antworten „an Alle“:** Stellen Sie sich vor, was passiert, wenn jeder aus dem Verteiler zu der E-Mail einen Kommentar abgibt. Innerhalb kürzester Zeit vervielfacht sich der E-Mail-Verkehr. Benutzen Sie diese Funktion nur, wenn es wirklich passt – und das ist fast nie der Fall.
- **Betreff:** Sagen Sie an dieser Stelle schon klar und eindeutig, um was es geht. Z. B. auch, wenn es um Terminsachen geht.
- **Eilig:** Wenn es um eilige Absprachen geht, sollten Sie sich nicht auf E-Mails verlassen. Benutzen Sie das Telefon und bestätigen Sie das Besprechungsergebnis kurz per E-Mail (Protokoll).

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Geschäftsführer verlieren im Vergleich mit dem Festverdiener

Wer nach Bundesangestellten-Tarif (BAT) oder Beamtenbesoldungsrecht bezahlt wird, hat Vorteile: Unabhängig von der Leistung steigt die Vergütung mit dem Alter. Dazu kommen Sondervergütungen (Ortszuschlag) und Zuzahlungen des Arbeitgebers für die Altersversorgung. Es gibt feste Arbeitszeiten, die eingehalten werden müssen. Leistungen, von denen die meisten Geschäftsführer nur träumen können. **Beispiel:** Geschäftsführer in kleineren Unternehmen (Umsatz bis 1 Mio. EUR) verdienen im Durchschnitt rund 93.000 EUR. Nach Abzug von Steuern (31.000 EUR) und Versicherungen und Rücklagen für die Zukunftsvorsorge, die der gesetzlichen entsprechen (12.000 EUR) bleiben 49.000 EUR oder monatlich rund 4.000 EUR. Das entspricht einer Vergütung nach Beamtenbesoldung Gruppe B 1, also dem mittleren Beamteneinkommen z. B. eines Direktors.

Für die Praxis: Geschäftsführer gehen im „Lebensvergleich“ ein ungleich höheres Risiko ein. In der Regel werden GmbH-Kredite mit dem Privatvermögen abgesichert. Dazu kommen Unwägbarkeiten aus den Wirtschaftszyklen, die Wettbewerbssituation, der Innovationsdruck und hohe bürokratische Auflagen. Für die meis-

ten Geschäftsführer bedeutet das einen immensen Arbeitseinsatz. Es gibt keinen Anspruch auf feste Arbeitszeiten oder Überstundenvergütung. Zusätzlich wird der Vergütungsanspruch vom Finanzamt gedeckelt.

+ + +

Fremd-Geschäftsführer: Kaum Beteiligungsangebote in Familien-GmbHs

PwC hat zum Thema Interims-Fremd-Manager in Familien-GmbHs konkrete Zahlen vorgelegt (PwC-Studie: „Family Business Survey“). In 86% der befragten Familienunternehmen sitzen Familienmitglieder in der Geschäftsleitung. In 26% der Unternehmen arbeiten Familienmitglieder ohne Leitungsfunktion im Unternehmen mit. Fast zwei Drittel der Familienunternehmen beschäftigen Fremd-Geschäftsführer in der Geschäftsleitung. In 10% der Familienunternehmen besitzt der Fremd-Geschäftsführer eine Beteiligung am Unternehmen. Mehr als 75% der Familienunternehmen wollen auch in Zukunft keine Anteile an Fremd-Geschäftsführer abgeben.

Für die Praxis: Zwar ist eine beliebige Stückelung der GmbH-Anteile möglich. Das ist aber umständlich. Besser ist es, wenn der Fremd-Geschäftsführer z. B. mit einer Stillen Beteiligung am Unternehmen einsteigt. Diese kann im Laufe der Jahre aufgestockt werden, z. B. durch die Umwandlung von Tantieme-Ansprüchen. Im nächsten Schritt kann dann – z. B. im Wege einer Kapitalerhöhung – die Stille Beteiligung in einen echten GmbH-Anteil gewandelt werden. Vorteil: Der Fremd-Geschäftsführer hat die Perspektive dafür, dass sein Engagement in eine Beteiligung mündet. Die Familien-Mitglieder haben die Sicherheit, dass Sie einen Geschäftspartner beteiligen, mit dem sie bereits jahrelange gemeinsame Erfahrungen gemacht haben.

+ + +

Geschäftsführer: Urlaubs- und Weihnachtsgeld für 2013 jetzt beschließen

Gehaltszahlungen an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH werden nur dann als Betriebsausgaben anerkannt, wenn es eine schriftliche Vorab-Vereinbarung gibt. Das gilt auch für Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Wichtig: Gesellschafter-Geschäftsführer, die sich ab 2013 zusätzlich zu Ihrem Gehalt laut Anstellungsvertrag Urlaubs- und Weihnachtsgeld in voller Höhe eines Monatsgehalts zahlen wollen, müssen das noch im Dezember vorbereiten. Dazu brauchen Sie einen Beschluss der Gesellschafterversammlung. Gibt es den Anspruch erst mit Gesellschafterbeschluss im Januar, muss anteilig gekürzt werden.

Für die Praxis: Lassen Sie sich nicht auf Probleme mit dem Finanzamt ein. Wenn Sie sich in 2013 ein 13. und/oder 14. Gehalt auszahlen wollen, müssen Sie das noch im Dezember beschließen (Protokoll des Gesellschafterbeschlusses. Wichtig: Sie müssen in der Angemessenheits-Grenze bleiben (vgl. dazu Nr. 47/2012).

+ + +

Gesellschafter haftet für GmbH ohne Geschäftsführer: Legt der (einzige) Geschäftsführer einer GmbH sein Amt nieder, ist der Gesellschafter der GmbH zuständig für die Erledigung der Steuerpflichten der GmbH. Das Finanzamt ist berechtigt, die Bescheide an den Gesellschafter zu adressieren und gegen diesen die Erfüllung der Steuerpflichten der GmbH durchzusetzen (BFH, Beschluss vom 28.8.2012, I B 69/12).

Für die Praxis: Auch schon nachbisheriger Rechtslage war es ausgeschlossen, dass sich die GmbH durch eine Amtsniederlegung des Geschäftsführers seinen steuerlichen Pflichten entzieht. Die Amtsniederlegung zur „Unzeit“ ist regelmäßig nicht wirksam.

+ + +

Finanzamt darf Gewinne und Gehälter nicht zusätzlich mit Schenkungsteuer bestrafen: Nach einem Urteil des Finanzgerichts Niedersachsen darf das Finanzamt den Vorteil aus der zu niedrigen Vergütung der Komplementär-GmbH bei den Kommanditisten nicht mit Schenkungsteuer belegen (FG Niedersachsen, Urteil vom 16.10.2012, 3 K 251/12).

Für die Praxis: Die Geschäftsführer-Tätigkeit der Komplementär-GmbH ergibt sich der gesellschaftsrechtlichen Konstruktion der GmbH & Co. KG. Ein Vergütungsanspruch ergibt sich aber aus der tatsächlich erbrachten Leistung. Wird diese nachweislich nicht oder nur in sehr geringem Umfang erbracht, besteht auch kein oder nur ein geringer Vergütungsanspruch.

+ + +

Whistleblowing rechtfertigt fristlosen Rauswurf: Zeigt ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber an, ohne vorher in einem internen Gespräch eine Klärung versucht zu haben, kann der Arbeitgeber fristlos kündigen. Die Kündigung ist auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber als Antwort auf eine zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung angezeigt hat (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 5.7.2012, 6 Sa 72/12).

Für die Praxis: Im Urteil hatte der Arbeitgeber eine als Haushaltshilfe Beschäftigte noch in der Probezeit fristgemäß gekündigt. Darauf erstattete die Haushaltshilfe Anzeige beim Jugendamt wegen angeblicher Verwahrlosung der Kinder. Das Gericht hält die fristlose Kündigung für zulässig. Im vergleichbaren Fall (Anzeige wegen Steuervergehen, Sozialversicherungsbetrug) sollte auch in Unternehmen eine solche Kündigung möglich sein – und zwar unabhängig davon, ob die Anzeige zu Recht erfolgt.

BISS Die Wirtschafts-Satire > „Handelsblättchen“ > <http://www.gmbh-gf.de/biss/handelsblattchen>