



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, 7.6.2013

www.GmbH-GF.de

23. KW 2013

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

jetzt wurde bekannt, dass die EU-Behörden eine weitere Ausweitung der Mehrwertsteuer-Bemessungsgrundlage prüfen. Die EU-Kommission will „öffentliche Einrichtungen“ voll in das Mehrwertsteuer-System einbeziehen (z. B. Arzt- oder Krankenhausleistungen). **Folge: Die Beiträge für die Renten-, Kranken- und Unfallversicherung werden steigen.** Nach Berechnungen wird sich das in einer Erhöhung der Sozialabgaben in Deutschland um 3 Prozentpunkte auf 42,45 % auswirken. Alleine für die Zusatzbelastung der Krankenkassen haben die Träger einen Anstieg des Beitrages von 15,5 auf 18,06 % errechnet. Für die Rentenversicherung (Reha, KV der Rentner) müsste der Beitrag laut Hochrechnung von 18,9 auf 19,2 % angehoben werden.

Für die Praxis: Alarmstufe „rot“ ist erfahrungsgemäß erreicht, wenn die EU-Behörden „juristisch“ argumentieren. Hier: Bei der Steuerfreiheit der öffentlichen Leistungen handelt es sich um eine unzulässige Wettbewerbsverzerrung. Hat der EuGH erst einmal ein Urteil in diese Richtung gefällt, ist die Bürokratie gebunden und die Politik muss das umsetzen. Das dürfte zwar noch einige Jahre dauern. Sind die Mühlen aber erst einmal angefahren, mahlen sie langsam aber stetig – bis zur Einbeziehung öffentlicher Leistungen in die MWSt. Gegen solche EU-Vorgaben gibt es (leider) kein Gegenmittel. Damit rücken die Lohnkosten im EU-Raum wieder stärker in den Fokus bei mittel- und langfristigen Investitions-Entscheidungen.

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Chef-Vorgabe für den Vertrieb: Über Preise und Konditionen sind tabu

Bis vor einigen Jahren war das Thema „Kartellvergehen“ nur etwas für große Unternehmen. Seit der **Kronzeugenregelung** (2002) und der **Ausweitung des Straftatbestandes auf Vertriebsabsprachen** (vgl. Nr. 13/2013) steht auch der Mittelstand immer mehr im Fokus der Aufsichtsbehörden. Wir haben dazu in der Vergangenheit immer wieder berichtet und entsprechende Vorsichtsmaßnahmen aufgezeigt (vgl. zuletzt Nr. 18/2013 mit Hinweisen auf die aktuelle BGH-Rechtsprechung zur Zulässigkeit dieser Verfahren). Unterdessen ist klar: „*Das Kartellamt legt die verbotenen Verhaltensweisen ziemlich weit aus*“ (so z. B. laut Kanzlei *Arnold & Porter*). Hier einige Kriterien, nach denen Sie prüfen können, ob in Ihrer GmbH Handlungsbedarf besteht bzw. ob Sie für die Vertriebs-Mitarbeiter neue Handlungsanweisungen vorgegeben müssen:

1. Jede Form der **konkreten Preisabsprache** mit Konkurrenten oder mit dem Handel ist unzulässig. Das gilt für jede Stufe der Wertschöpfungskette.
2. Vorsicht bei **unverbindlichen Preisempfehlungen**. Entsteht der Eindruck, dass Sie damit Druck auf den Handel ausüben, liegt ein Missbrauch vor.
3. Absprachen mit dem Handel über **Packungsgrößen** sind dagegen zulässig (Stichwort: selektive Vertriebssysteme).
4. Direkt Preisvorgaben sind auch im **E-Commerce** unzulässig.
5. Vorsicht bei **öffentlichen Preisankündigungen**, z. B. von Preiserhöhungen über die Presse. Und zwar insbesondere dann, wenn (größere) Mitbewerber sofort einsteigen und die Preise ebenfalls anpassen.
6. Vorsicht auch beim **Informationsaustausch der Vertriebs-Mitarbeiter** z. B. auf Messen oder Branchentreffen. Auch wenn Sie das kaum unterbinden und kontrollieren können, sollten Sie dem Vertrieb klare Vorgaben machen: „*Auf Messen und Branchentreffen wird grundsätzlich nicht über Preise und Konditionen gesprochen*“.

2012 verhängten die Kartellbehörden in Deutschland Bußgelder für unzulässige Preis- und Vertriebsabsprachen über 303 Mio. EUR. Tendenz: steigend. Einen beträchtlicher Anteil davon geht unterdessen zu Lasten mittelständischer Unternehmen wie Süßwarenhersteller (Ritter Sport, Balsen), Bierbrauer (Kölsch-Kartell), Kartoffel-Händler, Papierhersteller. Die Reihe lässt sich unterdessen quer durch alle Branchen fortsetzen.

Für die Praxis: Noch immer nehmen viele, insbesondere mittelständische Firmen das Thema Preis- und Vertriebsabsprachen auf die leichte Schulter. **Vorsicht:** Inzwischen geht es nur noch darum, ob und wie die Kar-

tellbehörden Preis- und Vertriebsabsprachen beweisen können. Dank Kronzeugenregelung (Achtung: auch eigene Mitarbeiter können Ihre Firma anzeigen) und der Ausweitung des Straftatbestandes sollten Sie als Geschäftsführer einer mittelständischen GmbH prüfen, welche Schwachstellen Ihre GmbH hat – etwa anhand der oben dargestellten Kriterien oder z. B. mit einem externen Audit durch die IHK-Rechtsexperten oder einen auf Kartellrecht spezialisierten Anwalt.

+ + +

Wirtschaftliche Krise der GmbH: Handlungsfähig dank Schutzschirm

Im Fall der zerstrittenen Gesellschafter der *Suhrkamp GmbH* (vgl. zuletzt Nr. 20/2013) hat das Insolvenzgericht jetzt dem Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung zugestimmt, um so die Handlungsfähigkeit des Verlages im operativen Geschäft sicherzustellen. Dazu wurde das sog. Schutzschirmverfahren (Insolvenz in Eigenverwaltung unter Aufsicht eines Sachverwalters) angeordnet (§ 270b InsO). **Hintergrund:** Die Mehrheits-Gesellschafterin, die auch die operativen Geschäfte des Verlages führt, hatte jahrelang aus dem Betriebsvermögen zu hohe Miete für die Überlassung der eigenen Villa überwiesen. Folge: Die Minderheits-Gesellschafter klagte die Zahlung des zu unrecht ausgezahlten Gewinns (8,2 Mio. EUR) ein. Mit der weiteren Folge, dass die Suhrkamp GmbH keine realistische Fortführungsprognose mehr aufstellen könnte und abgewickelt werden müsste. Im Schutzschirmverfahren können bestehende Ausschüttungsverpflichtungen an die Gesellschafter suspendiert werden. Die GmbH kann in Eigenverwaltung die Sanierung durchführen. Die Geschäftsführung muss aber alle Entscheidungen mit dem Sachverwalter absprechen. Ziel des Verfahrens ist es, bereits im Insolvenzeröffnungsverfahren die Sanierung über einen Insolvenzplan vorzubereiten.

Für die Praxis: Für Sie als GmbH-Geschäftsführer ist das Schutzschirmverfahren immer dann geeignet, wenn Sie zwar einen Insolvenzantrag stellen müssen (Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit), die Substanz der GmbH aber insoweit gesichert ist, dass eine Fortführung auf jeden Fall gewährleistet ist. Dazu müssen Sie beim Amtsgericht einen Antrag auf Eröffnung des Schutzschirmverfahrens gemäß § 270b InsO stellen. Voraussetzung: Eigenantrag auf Insolvenzeröffnung, Antrag auf Eigenverwaltung (Insolvenzplan) und die Bescheinigung einer qualifizierten Person (StB, WP, RA) zur Durchführung des Verfahrens.

+ + +

Geschäftsführer-Gehalt: Das empfiehlt der Unternehmens-Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Codex (Unternehmens-Kodex) gibt die Richtlinien vor, nach denen die Vorstände und Geschäftsleiter börsennotierter Unternehmen ihr Gehalt ermitteln und darstellen sollen. Das ist Anhaltspunkt auch für GmbH-Geschäftsführer, die ihr Gehalt transparent machen wollen und so für zusätzliches Vertrauen in ihr Unternehmen werben. Die Kodex-Kommission hat jetzt neue Vorschläge erarbeitet, mit denen das (geschwundene) Vertrauen in die Wirtschaft gestärkt werden soll. Sie empfiehlt, **Gehaltsobergrenzen** für die festen und die variablen Bezüge vorzugeben. Variable Gehaltsbestandteile sollten eine **mehrfähige Bemessungsgrundlage** haben (z. B. Gewinn über die letzten 4 Jahre). Die Abfindung zu Beendigung der Tätigkeit sollte nicht mehr als das 2-fache der durchschnittlichen Jahresvergütung, die Abfindung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung sollte nicht mehr als das 1,5-fache der durchschnittlichen Jahresvergütung betragen.

Für die Praxis: Geschäftsführer, die ihre Vergütungssituation öffentlich stellen wollen, sind gut beraten, sich in Zukunft an diesen Vorgaben bzw. den dargestellten Höchstwerten zu orientieren. Die aktualisierten Leitlinien gibt es unter > <http://corporate-governance-code.de> > Kodex > Deutscher Corporate Governance Kodex.

+ + +

Ein Mitarbeiter „kündigt eine Erkrankung an“ – was tun? Laut LAG Berlin-Brandenburg können Sie nur dann fristlos kündigen, wenn keinerlei Anzeichen für eine bevorstehende Erkrankung erkennbar sind. Problem: Wie wollen Sie das beweisen? (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.3.2013, 10 Sa 2427/12).

Für die Praxis: Das Gericht verlangt, dass Sie die Behauptung des Arbeitnehmers für eine bevorstehende Erkrankung widerlegen müssen. Wie das gehen soll, lässt das Gericht offen. Dass der Arbeitnehmer nach der Ankündigung noch bis zum Feierabend weiter gearbeitet hat, widerlegt die bevorstehende Erkrankung jedenfalls nicht. Allenfalls können Sie dann beim Fehlen am nächsten Arbeitstag wegen Fernbleiben vom Arbeitsplatz ohne Urlaubsgenehmigung abmahnen.

+ + +

Ansprüche aus § 51a GmbH-Gesetz sind unpfändbar: Der Bundesgerichtshof (BGH) hat jetzt klargestellt, dass der Anspruch auf Erteilung von Auskunft über die Angelegenheiten der GmbH (§ 51a GmbH-Gesetz) nicht pfändbar sind (BGH, Urteil vom 29.4.2013, VII ZB 14/12).

Für die Praxis: Wird der GmbH-Anteil gepfändet (was ja möglich ist), umfasst das nicht automatisch auch alle Gesellschafterrechte. Der gesonderte Anspruch auf das Auskunfts- und Einsichtsrecht ist nicht pfändbar. Im Klartext: Im Falle einer Pfändung des GmbH-Anteils eines Gesellschafters, bleibt dessen Auskunfts- und Einsichtsrecht in alle Angelegenheiten der GmbH bestehen.

+ + +

Arbeitsvertrag ohne Arbeitszeitregelung – was gilt? Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt klargestellt, dass bei fehlender Arbeitszeitvereinbarung die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart gilt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.5.2013, 10 AZR 325/12). Das ist wichtig für einen außertariflich eingestellten Mitarbeiter, der bestimmte Aufgaben zu erledigen hat und keiner weiteren Zeitkontrolle unterliegt. Hier kann der Arbeitgeber durchsetzen, dass der Mitarbeiter über die betriebsübliche Arbeitszeit von 38 Stunden nachweislich tätig wird.