



# 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, 20.9.2013

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

38. KW 2013

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,  
sehr geehrter Kollege,

**heute nochmals eine Bitte an alle Kollegen:** Wir planen wir ein neues Buch/eBook zum Thema „**Basics – Wie werde ich Geschäftsführer**“ (Verlag Springer Science Media, 2013). Darin möchten wir „alte Hasen“ zu Wort kommen lassen – damit sie potenzielle Geschäftsführer auf das einstimmen, was da auf sie zukommt.

**Anbei:** Ein kurzer Fragebogen – wir würden uns sehr freuen, wenn Sie mitmachen und junge Kollegen damit unterstützen. Fragebogen per Fax an die Redaktion. Vielen Dank. **Zu den heutigen Themen:**

Die strittigen Fälle bei Gestaltungen mit Arbeitsverträgen häufen sich. Zuletzt musste die Supermarktkette *Kaufland* 9 Mio. EUR für Scheinarbeitsverträge nachzahlen und legte damit genau den Betrag auf den Tisch, den man mit der Vertragsgestaltung eingespart hatte. **Fakt ist:** In 80 % aller Unternehmen – auch in kleineren und mittleren Unternehmen – sind externe Arbeitnehmer mit Leiharbeitsverträgen oder Werkverträgen tätig. Gleichzeitig steigt das Risiko, dass die Arbeitsgerichte diese Gestaltungen monieren. Jüngste Beispiele:

- Leiharbeiter, die über einen längeren Zeitraum beschäftigt werden, **haben vollen Anspruch auf Sonderzahlungen** (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.5.2013, 2 Sa 398/12).
- Leiharbeiter dürfen grundsätzlich nur für einen **vorübergehenden Einsatz** beschäftigt werden (BAG, Urteil vom 10.7.2013, 7 ABR 91/11).
- Entscheidend ist, **was in der Praxis passiert und nicht, was im Vertrag steht** (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1.8.2013, 2 Sa 6/13).

Für alle Arbeitnehmer ist das ein deutliches Signal dafür, vor Ort genau hinzuschauen, Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsfunktionäre über die Vor-Ort-Realitäten zu informieren. **Im Klartext:** Man wird die Gerichte bemühen, um die dehnbaren Begriffe (Was ist: „vorübergehend“?; was heißt: „Werkrealität“?) dingfest zu machen. Darauf sollten Sie sich einstellen.

**Für die Praxis:** Auch die CDU mit Kanzlerin Merkel haben das Thema unterdessen im Visier. Verlassen Sie sich nicht auf die Zusicherungen der Verleihfirmen oder der Werkvertrags-Dienstleister. Im Zweifel müssen Sie nachzahlen. Prüfen Sie mit Ihrem Anwalt, wie Sie das Rest-Risiko auf den Anbieter überwälzen können.

Mit besten Grüßen Ihr

*Lothar Volkelt*

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

### **Mitarbeiterbeteiligung: Die GmbH profitiert und der Staat zahlt drauf**

Wer gute Mitarbeiter enger an die Firma binden will, muss sich etwas einfallen lassen. Gute Löhne sind nur eine Möglichkeit. Viele, gerade junge Arbeitnehmer, die in der Familien-Gründungsphase sind, erwarten flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung u. Ä. Es geht aber noch mehr. Auch für kleinere Unternehmen interessant: Die Beteiligung am Unternehmen – in einer der unterschiedlichen Ausgestaltungen, die dafür möglich sind. Nach dem Mitarbeiterbeteiligungsgesetz haben Sie seit 1.1.2009 die Möglichkeit, Mitarbeiter einfacher und staatlich begünstigt an der Firma zu beteiligen. **Im Einzelnen gilt:** Sie können die Mitarbeiter bis zu einer Höhe von 360 € pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei beteiligen. Voraussetzung:

- Dabei darf die Überlassung nicht mit tariflichen oder einzelvertraglichen Ansprüchen des Arbeitnehmers verrechnet werden und
- Sie müssen das Gleichbehandlungsgebot beachten, d. h. allen Mitarbeitern eines Unternehmens, die länger als ein Jahr beschäftigt sind, muss das Angebot zur Beteiligung offen stehen.

**Wichtig:** Der Anspruch des Mitarbeiters auf Vergütung aus der Beteiligung muss sich zweifelsfrei und als eindeutiger rechtlicher Anspruch aus der Vertragsgestaltung ergeben.

**Beispiel:** Sie beschäftigen regelmäßig 50 Mitarbeiter in der Stammebelegschaft. Diese beteiligen Sie an der GmbH (vgl. dazu unten) und zwar nach § 3 Nr. 39 EStG – also 360 € pro Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei. Dieser Betrag wird regelmäßig in der Form einer typischen stillen Beteiligung ins Unternehmen einge-

bracht. Danach ergibt sich folgende Rechnung:  $360 \text{ €} \times 50 \times 7 = 126.000 \text{ €}$ . Das ist der Betrag, den Ihr Unternehmen in dieser Zeit unabhängig von Banken oder anderen Kapitalgebern einplanen kann.

Verbreitet ist die Beteiligung als **typische stille Beteiligung** an der GmbH. Dabei haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf Gewinnanteile und entsprechende Auskunfts- und Einsichtsrechte, aber keine Verlustbeteiligung (atypisch stille Beteiligung). Die stillen Gesellschafter haben keine Möglichkeit auf die Geschäftspolitik Einfluss zu nehmen. Für viele Unternehmen ist das das entscheidende Kriterium. In Deutschland gibt es rund 1.200 Unternehmen, in denen die Stille Beteiligung praktiziert wird. **Vorteil:** Diese Beteiligungsform erfüllt alle Voraussetzungen für die steuerliche Vergünstigungen (siehe oben). Mögliche andere Beteiligungsformen sind:

- Direkte Kapitalbeteiligung an der GmbH (aufwendig, wenig flexibel)
- Mitarbeiterdarlehen (flexibel, aber mit Verlustrisiko)
- Mitarbeiterguthaben (keine echte Beteiligung)
- Erfolgsbeteiligung (Gewinn- oder Umsatz-Tantieme)

**Für die Praxis:** Meistens wird die Mitarbeiterbeteiligung zur Leistungssteigerung eingesetzt. Unbestritten ist, dass die Mitarbeiterbeteiligung ein wichtiger Faktor für die Mitarbeitergewinnung und -bindung ist. Beachten Sie, welche Folgen ein Beteiligungssystem – unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen der Stammebelegschaft und potenziellen neuen Mitarbeitern – für Ihr Unternehmen bringen kann.

+ + +

### **GAU: Wie Sie GmbH-Fehler richtig kommunizieren**

Ob Schwarzarbeit, Verstöße gegen Gewerbe- oder Steuervorschriften oder Umweltpannen: Fast täglich geraten Unternehmen in die Schlagzeilen. Dann ist es Ihre Aufgabe als Geschäftsführer, dafür zu sorgen, dass die Firma möglichst schnell wieder aus den (negativen) Schlagzeilen verschwindet und kein nachhaltiger Schaden entsteht. **Problem:** Jetzt kommt es ganz stark auf den Auftritt und die Performance der Geschäftsführung an. Krisen-Management kann man aber nicht am Reißbrett üben. Der Schadensfall tritt in den meisten Fällen völlig unvorbereitet ein. Die schlimmsten Auswirkungen vermeiden Sie, wenn Sie diese Punkte beachten:

- 1. Schnelligkeit entscheidet:** Ist der „Krisenfall“ da, dürfen Sie nicht abtauchen. Es geht darum, „schnell“ auf Gesicht zu zeigen. Auch wenn Sie nicht den ganzen Hintergrund kennen und nicht alle Informationen haben, sind Sie gefordert: *„Wir haben das Problem erkannt und werden uns darum kümmern und dazu informieren“.*
- 2. Aussitzen geht nicht auf:** Die Medien beobachten sich gegenseitig. Gibt es eine Meldung, die Schlagzeilen-Wert hat, ist es immer nur eine Frage der Zeit (Minuten) wie lange es dauert, bis der nächste Journalist an der Sache dran ist. Hat sich die Unternehmensleitung aber bereits der Öffentlichkeit gestellt, ist es schlechter Stil, wenn der nächste Journalist recherchiert, ohne Ihre Stellungnahme einzuholen. 1:0 für Sie.
- 3. Keine Kanonen auf Spatzen:** Wichtig ist, dass Sie cool bleiben und „angemessen“ reagieren. So sollten Sie nicht gleich den Anwalt zum PR-Termin mitbringen, keine ellenlangen Gutachten vorlesen, die keiner versteht. Mit dem Internet (Google, Blogs) werden überzogene oder falsche Reaktionen für die Ewigkeit manifestiert.
- 4. Bleiben Sie widerspruchsfrei:** Achten Sie darauf, dass Ihre öffentlichen Äußerungen zum Thema konsistent sind. Dass Sie am Telefon die gleichen Aussagen machen, wie in der Pressekonferenz oder in Ihren schriftlichen Informationen zum Sachverhalt. Lassen Sie sich auf keinen Fall auf eine „unter 4-Augen-Situation“ ein und unbedachte oder unautorisierte Aussagen entlocken.
- 5. Wer macht, macht Fehler:** Räumen Sie Fehler ein. Aber erst, wenn eine sorgfältige Prüfung abgeschlossen ist und diese offensichtlich sind. Verbürgen Sie sich aber erst dann für eine Besserung, wenn Sie persönlich und es tatsächlich garantieren können, dass dieser Fehler nicht mehr vorkommen wird.
- 6. Der Faktor Mensch entscheidet:** Stehen Sie und Ihr Unternehmen in der öffentlichen Kritik, geht es nicht darum, Recht zu haben. Es geht darum, dass man Ihnen glaubt. Das gelingt Ihnen nur, wenn Sie etwas von sich hergeben und wenn Sie den Menschen die Möglichkeit geben, etwas über Ihr Unternehmen zu erfahren. Wenn Sie das gut machen, kann es Ihnen sogar gelingen, PR in eigener Sache zu machen.
- 7. Offensive gewinnt:** Verschanzen Sie sich nicht in den eigenen Wänden. Gehen Sie offensiv auf Ihre Kritiker zu. Auch mit unkonventionellen Mitteln, z. B. einem (gut vorbereiteten) Anruf verbunden mit einer Einladung, sich vor Ort zu informieren und mit den Mitarbeitern zu sprechen.
- 8. Aus Fehlern lernen:** Ist die Krise ausgestanden, beginnt die Fehleranalyse (Produktbeanstandungen und -mängel, Fehlinformationen, falsche Werbeaussagen, Umgang mit Beschwerden, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und Auflagen usw.). Wie verhalten sich Mitarbeiter, die mit dem fehlerhaften Ablauf zu tun haben und hatten? Gibt es parallele Vorgänge, die mit einem ähnlichen Fehler behaftet sein können?

+ + +

**GmbH-Gesellschafter darf niedrige Pacht für die GmbH ansetzen:** Vereinbart der Gesellschafter mit seiner GmbH eine niedrige Pacht, ist das noch kein Indiz dafür, das es sich um eine Eigenkapital ersetzende Bezuschussung handelt. Mit der Folge, dass der Gesellschafter in einem Insolvenzverfahren die eingenommenen Pachtzahlungen an den Insolvenzverwalter zurückerstatten musste (BGH, Urteil vom 28.5.2013, II ZR 83/12).

**Für die Praxis:** Der Bundesgerichtshof (BGH) verlangt, dass anhand der Bonität der GmbH zu beurteilen ist, ob es sich bei den Pachtzahlungen um eine Eigenkapital ersetzende Leistung handelt. Danach muss der genaue Zeitpunkt der Zahlungsunfähigkeit festgestellt werden und lediglich bis zu diesem Zeitpunkt kann eine Rückzahlung von Miet- bzw. Pachtzahlungen verlangt und durchgesetzt werden.

