



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, 18.10.2013

www.GmbH-GF.de

42. KW 2013

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

Benchmarking ist Bestandteil der Unternehmensstrategie. Für kleinere Firmen heißt das: systematische Konkurrenzbeobachtung vor Ort, dort, wo sie Ihre Produkte verkaufen und wo Ihre Kunden sind. **Beispiel:** Als die Xerox-Geschäftsführung Ende der 70er nicht mehr weiter wusste, entschloss man sich, die Produkte des Konkurrenten Canon unter die Lupe zu nehmen. Man kaufte Canon-Kopierer, zerlegte sie in ihre Bestandteile und wusste anschließend, was man besser machen kann. Das war nicht nur die Rettung für Xerox. Es war auch die Geburtsstunde des systematischen Benchmarking. Egal ob Handwerks-Betrieb, Dienstleister oder produzierendes Unternehmen: In allen Branchen können Sie fürs Geschäft lernen. Das können Kleinigkeiten sein (Umgangsformen), Prozessabläufe, Arbeitszeitregelungen oder Sozialleistungen. Benchmarking bringt Alle weiter.

Für die Praxis: Es genügt aber nicht, Produkte, Service und Konditionen, Preisgestaltung und Marketing Ihrer Konkurrenten im Auge zu behalten. Ebenso wichtig ist es, das öffentlich zugängliche Zahlenwerk Ihrer Konkurrenten genau zu kennen. Und zwar nicht nur stichprobenartig, sondern in der Zeitreihe. **Beispiel:** Sie vergleichen die Jahresbilanzen Ihrer Konkurrenten über die letzten drei Jahre – die Abschlüsse für GmbHs und UGs für die Jahre 2009, 2010 und 2011 sind im elektronischen Unternehmensregister (www.unternehmensregister.de) kostenfrei einzusehen. Zusätzliche Informationen über Gesellschafter, Beteiligungen, Unternehmensverträge usw. gibt es im elektronischen Handelsregister (www.handelsregister.de). (Kosten: 4,50 € pro Abruf).

Mit besten Grüßen Ihr

Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur Volkelt-Brief

+ + +

Whistleblower: So schützen Sie Ihre GmbH

Fehler passieren in jeder Firma. Noch größer wird der Fehler allerdings, wenn Sie damit falsch umgehen. Im schlechtesten Fall führt das dazu, dass einer Ihrer Mitarbeiter den Vorfall öffentlich macht (sog. Whistleblowing). **Problem:** Das Anprangern der Firma durch den Arbeitnehmer ist grundsätzlich durch den Grundsatz der Meinungsfreiheit gedeckt (EuGH, Urteil vom 21.7.2011, 28274/8). Allerdings können Sie verlangen, dass der Arbeitnehmer zunächst eine innerbetriebliche Lösung sucht. Die Chancen für eine Kündigung stehen gut,

- wenn der Mitarbeiter seine Aussagen **wissentlich und leichtfertig auf unwahre Tatsachen** stützt,
- wenn der Vorwurf oder die Vorwürfe **unverhältnismäßig** sind und
- wenn der Mitarbeiter **eigensüchtige Motive** wie Rache verfolgt.

Deutschen Arbeitsgerichte prüfen Whistleblower-Fälle nach diesen Kriterien. Im Umkehrschluss bedeutet das für Sie: Wenn Sie einen der oben genannten Punkte darlegen können, hat die Kündigung gute Aussichten auf Erfolg.

Beispiele: Ein Mitarbeiter zeigt seine Firma wegen Verstoßes gegen Umweltauflagen bei der Behörde an, ohne vorher eine interne Klärung zu suchen. Dann kann das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20.3.2012, 2 Sa 331/11). Oder zeigt der in der Firma für die Kinderbetreuung zuständige Mitarbeiter seinen Arbeitgeber vorschnell beim Jugendamt an, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung (LAG Köln, Urteil vom 5.7.2012, 6 Sa 71/12).

Für die Praxis: Gibt es Hinweise darauf, dass ein Mitarbeiter Verstöße nach außen tragen will, sollten Sie ihm anbieten, seine Meinung intern einzubringen. Kann die Abteilungsleitung den Konflikt nicht kanalisieren, müssen Sie sich der Sache selbst annehmen. Oft handelt es sich bei den Kritikern um Menschen, die schwierig im Umgang sind. Aber: Die Firma ist kein Therapeut. Dennoch sollten Sie Gesprächsbereitschaft zeigen, um im weiteren Verfahren keine Fehler zu machen. Es gilt: „*Je mehr Sie innerbetriebliche Lösungen anbieten (Betriebsrat, Benennung einer Vertrauensperson) umso besser stehen Ihre Chancen auf eine (einvernehmliche) Trennung*“. Noch im November wird es zum Whistleblowing ein wichtiges Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg geben, das weitere Hinweise für konkrete Handlungsanleitungen bringen wird. Dann muss das Arbeitsgericht

über eine Job-Center-Mitarbeiterin entscheiden, die der BA öffentlich „menschunwürdiges Verhalten“ und „Geldverschwendung“ vorgeworfen hat. Derzeit ist die Mitarbeiterin freigestellt und eine gütliche Einigung im Verfahren ist nicht in Sicht. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

+ + +

Zinsgewinne: Finanzämter kassieren unverändert 0,5 % pro Monat

Für Steuernachforderungen verlangt der Fiskus Verzugszinsen. Auch dann, wenn das Finanzamt zunächst Aussetzung der Vollziehung zulässt gewährt, müssen Sie nachträglich Zinsen zahlen. Das sind pro angefangenen Monat 0,5 %, im Jahr also 6 % Zinsen (§ 238 AO). Umstritten ist, ob die festgesetzte Höhe der Zinsen auch in einer Niedrigzinsphase zulässig ist. EZB und Bundesbank gehen davon aus, dass diese bis 2014 anhält. Damit muss der Steuerzahler mehr Steuer entrichten als bei einer vergleichbaren Verschuldung zu Marktbedingungen. Bislang hat die Rechtsprechung die Verzugszinsen nicht beanstandet (BFH, Urteil vom 29.5.2013, X B 233/12). Aber der BFH wird sich erneut damit befassen (Az. des anhängigen Verfahrens: IX R 31/13).

Für die Praxis: Bislang gehen die meisten Steuerexperten (noch) davon aus, dass der BFH auch in diesem Verfahren nicht anders entscheidet – also die Zulässigkeit fixer Zinsen bestätigt. Aber: Eine so lange Niedrigzinsphase mit Auswirkungen auf die gesamte Volkswirtschaft (Schrumpfen von Geldvermögen), gab es bisher nicht. Bei vielen Indizes besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Dynamisierung. Wir informieren Sie umgehend, wenn der BFH abschließend entscheidet und Chancen auf Rückzahlung von Steuerzinsen bestehen.

+ + +

Terminsache: Kleine GmbHs müssen den Jahresabschluss 2012 beschließen

Kleine GmbHs haben noch 6 Wochen Zeit, den Gesellschaftern der GmbH den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2012 vorzulegen, diesen feststellen und beschließen zu lassen (Frist: 30.11.2012 gemäß § 42a GmbH-Gesetz). Planen Sie die Gesellschafterversammlung rechtzeitig und fassen Sie alle Beschlüsse korrekt. Für die Einladung zur Gesellschafterversammlung gilt die Frist von 1 Woche, wenn der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt. Danach ergibt sich folgende Fristberechnung: Spätester Versandtag der Einladung zur Gesellschafterversammlung: 20.11. Zustellung (+ 2 Tage): 22.11. Wochenfrist (+ 7 Tage ab Zugang). Gesellschafterversammlung: Freitag 29.11.2013. Die Gesellschafterversammlung ist dann ordnungsgemäß einberufen (§ 51 GmbH-Gesetz). **Wichtig:** Auch die Tagesordnung muss den Gesellschaftern mindestens 3 Tage vorher vorliegen. Für die Tagesordnung dieser Gesellschafterversammlung sind diese Formulierungen üblich:

1. *Feststellung des Jahresabschlusses des Jahres 2012 (GuV, Bilanz, Lagebericht, Anhang)*
2. *Beschluss über die Gewinnverwendung (inkl. Vorschlag der Geschäftsführung zur Gewinnverwendung, also Ausschüttung an die Gesellschafter bzw. Einstellung in Rücklagen) und*
3. *Beschluss der Gesellschafter über die Entlastung der Geschäftsführer.*

Für die Praxis: Wir empfehlen exakte Einhaltung des Termins, wenn es mit den Gesellschaftern zu Unstimmigkeiten kommen kann (Familiengesellschaften mit konkurrierenden Stämmen). Auch in GmbHs mit Fremd-Geschäftsführern ist eine korrekte Umsetzung anzuraten. Nur wenn der Beschluss über die Entlastung gefasst wird, ist sichergestellt, können keine Ersatzansprüche gegen den Geschäftsführer geltend gemacht werden.

+ + +

Nebenkosten für Betriebsveranstaltungen zählen nicht für die Lohnsteuer: Saalmieten, allgemeine Kosten einer Event-Agentur und sonstige nicht dem einzelnen Mitarbeiter zurechenbare Nebenkosten für eine Betriebsveranstaltung bleiben bei der Festsetzung der Arbeitnehmer-Freigrenze bei der Lohnsteuer (hier: 110 EUR je Mitarbeiter) unberücksichtigt (BFH, Urteil vom 16.5.2013, VI R 94/10).

Für die Praxis: Damit setzt der BFH dem Finanzamt Grenzen. Es ist nicht mehr möglich, einfach sämtliche Kosten der Betriebsveranstaltung auf die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter zu verteilen. Das Finanzamt darf nur solche Kosten auf den Mitarbeiter überwälzen, die dem tatsächlich und direkt zugute kommen.

+ + +

Geschäftsführer privat – Quittung reicht nicht für die steuerliche Anerkennung: Zahlungen für Handwerkerleistungen im häuslichen Bereich können Sie von der Steuer absetzen. Voraussetzung: Die Zahlung erfolgt und Sie können das stichhaltig nachweisen. Dazu genügt die Vorlage einer Quittung nicht. Der BFH verlangt, dass Sie die Zahlung per Überweisungsbeleg nachweisen (BFH, Beschluss vom 30.7.2013, VI B 31/13).

Für die Praxis: Keine Chance gegen das Finanzamt haben Sie mit dem Hinweis, dass der Handwerker von Ihnen „Barzahlung“ verlangt hat. Wollen Sie die Steueranrechnung mitnehmen, geht das nur mit einem ordentlichen Überweisungsbeleg der Bank (Kontoauszug).

+ + +

Geschäftsführer kann die GmbH nicht im Verfahren gegen sich selbst vertreten: Macht ein Treuhänder (hier: Insolvenzverwalter gemäß § 313 InsO) über das Vermögen eines Geschäftsführers Ansprüche gegen die von diesem vertretene GmbH geltend, kann der Geschäftsführer die GmbH in diesem Rechtsstreit nicht vertreten (LAG Düsseldorf, Urteil vom 2.9.2013, 13 Sa 508/13).

Für die Praxis: Soll eine Klage gegen die GmbH und nicht gegen den Geschäftsführer einer GmbH erhoben werden, muss die Klage ausdrücklich an die Anschrift der GmbH mit entsprechender Firmierung zugehen. Geht die Klage an den Geschäftsführer, dann gilt diese als nicht ordnungsgemäß zugestellt.