

# GMBH- GESCHÄFTS- FÜHRUNG 2021

Das E-Book für die Geschäftsführung mit den haftungsträchtigen  
Themen dieser Zeit – exklusiv und aktuell.

[www.euroforum.de/geschaeftsfuehrer](http://www.euroforum.de/geschaeftsfuehrer)

**euroforum**

# VORWORT

## Liebe Leserin, lieber Leser,

heute stellen wir Ihnen unser aktuelles E-Book für die „GmbH-Geschäftsführung 2021“ vor – umfangreicher denn je.

Gerade in der Pandemie zeigt es sich, dass eine gute Aufstellung und umfassende Kenntnisse über haftungsrelevante Zusammenhänge essenziell sind, um auch Krisensituationen erfolgreich zu meistern. Daher sind in diesem Jahr die inhaltlichen Schwerpunkte dieses E-Books neben der Haftungsproblematik auch Beiträge rund um die Folgen von Corona und zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Es erwarten Sie fast 50 brandneue Artikel zu Ihrer verantwortungsvollen Position als GmbH-Geschäftsführer:in. Sie finden hier kompetent und praxisnah zusammengefasst, was für die Geschäftsführung derzeit relevant ist. So können Sie schnelle und solide Entscheidungen im Tagesgeschäft treffen.

Ein herzlicher Dank gilt den Autorinnen und Autoren für ihre Unterstützung bei der Gestaltung des E-Books. Über Ihr Feedback freuen wir uns, Sie erreichen mich unter +49 211 88743-3414 oder an [i.marre@handelsblattgroup.com](mailto:i.marre@handelsblattgroup.com).

Ich wünsche Ihnen viele erhellende Momente beim Lesen.

Freundliche Grüße

**RAin Ingela Marré**

Euroforum, ein Unternehmen der Handelsblatt Media Group

## Unsere Seminare speziell für Geschäftsführer:innen

- GmbH-Geschäftsführung im Konzern
- GmbH-Geschäftsführer:innen: Rechte, Pflichten, Haftungsrisiken
- Finanzwissen für Geschäftsführer:innen
- Insbesondere für langjährige Geschäftsführer: Update Wissen für die GmbH-Geschäftsführung

Nähere Informationen unter [www.euroforum.de/geschaeftsfuehrer](http://www.euroforum.de/geschaeftsfuehrer)



# INHALT

- 6 Covid-19 Pandemie & Compliance – virale Rechtsfragen: Was Geschäftsführer beachten müssen**  
Volker Stück, BWI GmbH
- 9 Die Arbeitsorganisation in der Pandemie – Verpflichtungen des Geschäftsführers**  
Dr. Klara Pototzky und Marc André Gimmy,  
Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB
- 12 Beschlussfassung in der GmbH während der Corona-Pandemie**  
Kevin Wilson, KLINGER UND PARTNER Rechtsanwälte mbB
- 15 Der Wirtschaftsstabilisierungsfonds – ein Sanierungsinstrument auch für die GmbH**  
Dr. Daniel Rubner und Dr. Lutz Pospiech,  
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
- 18 Mietnachträge erfolgreich verhandeln – Was Vermieter von Mietern in der Krise erwarten**  
Dr. Raoul Kreide, GSK Stockmann Rechtsanwälte
- 21 Fallstricke für Geschäftsführer bei Kurzarbeit**  
Susanne Schröder und Sandra Weigl-Ott,  
BTU Simon GmbH
- 24 Die Geschäftsleiterhaftung des StaRUG**  
Dr. Ludwig J. Weber, Schultze & Braun GmbH
- 27 Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers gegenüber Dritten und Gesellschaftern – Ein aktueller Rechtsprechungsüberblick**  
Matthias W. Kroll, Dr. Nietsch & Kroll
- 30 Unternehmerisches Ermessen in der Krise des Unternehmens**  
Uwe Müllner, PATZINA LOTZ Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
- 33 Pflicht zur Krisenfrüherkennung – die Geschäftsleitung im Konflikt zwischen Gesellschafter- und Gläubigerinteresse**  
Maximilian Bei der Kellen, Brinkmann & Partner Rechtsanwälte | Steuerberater mbB
- 36 Haftungsbeschränkung durch Geschäftsverteilung bzw. Ressortaufteilung in der Geschäftsführung der GmbH**  
Carsten Laschet und Dr. Sascha Horn,  
Friedrich Graf von Westphalen & Partner mbB
- 39 Leistungsausschluss „Wissentlichkeit“ in der D&O Versicherung – die Kardinalpflichten des Geschäftsführers erhöhen das Haftungsrisiko in der finanziellen Krise der GmbH**  
Bettina-Carolin Plaßmann-Robertz und Kilian Reintgen, PRO LAW Rechtsanwälte
- 43 Einfluss des Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetzes (StaRUG) auf Lieferbeziehungen – Blickwinkel eines Geschäftsleiters**  
Dr. Jochen Markgraf und Dr. Marina Adams, GLADE MICHEL WIRTZ
- 47 Neues zur Insolvenzverschleppungshaftung**  
Martin Bastobbe, Büsing Müffelmann & Theye
- 50 Die D&O-Versicherung als Individuallösung für Geschäftsführer**  
Franz M. Held, VOV GmbH
- 53 D&O-Versicherungsschutz für Ansprüche gegen den Geschäftsführer bei Verstoß gegen das Auszahlungsverbot bei Insolvenzreife?**  
Dr. Rocco Jula, Rechtsanwälte Dr. Jula & Partner mbB

# INHALT

- 55** **Neue Voraussetzungen für die Eigenverwaltung**  
Dr. Christian Kaufmann, PLUTA Rechtsanwalts GmbH
- 59** **Steuerbarkeit von Sanierungsprozessen durch Sitzverlegung**  
Rüdiger Weiß, WallnerWeiß
- 62** **Haftungsgefahren in der Krise – Das neue Zahlungsverbot nach § 15b InsO**  
Dr. Alexandra Schluck-Amend und Franziska Fuchs, CMS Deutschland
- 65** **Insolvenzantragspflichten und Sanierungsoptionen für Unternehmen in der (Corona-)Krise**  
Bartosz Zdanowicz, Hoffmann Liebs
- 69** **Corporate Compliance-Pflichten des Geschäftsführers nach dem künftigen Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz**  
Dr. Carsten Kruchen und Jessica Werner, MUTTER & KRUCHEN Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
- 72** **Mitteilungspflichten zum Transparenzregister im Fluss – Praxisfragen zum wirtschaftlich Berechtigten nach den FAQ des Bundesverwaltungsamtes**  
Dr. Günter Seulen und Dr. Andreas Krebs, Oppenhoff
- 75** **GmbH und Geschäftsführer gemeinsam in den Knast?**  
Stephanie Kappen, Bette Westenberger Brink Rechtsanwälte PartGmbH
- 80** **Neues Kartellrecht: Kartellrechtliche Compliance-Pflichten der Geschäftsführung**  
Dr. Sascha Dethof und Lilly Beutler, Fieldfisher
- 83** **Die Haftung der Geschäftsführung bei Cyber-Angriffen**  
Dr. Jan Kraayvanger, Mayer Brown LLP
- 86** **Herausforderungen für die Geschäftsleitung im Cyber-Zeitalter**  
Theodoros Bitis, Howden Deutschland
- 89** **Vorsorge für den Fall der Fälle – was tun, wenn der Geschäftsführer ausfällt?**  
Dr. Berit Kochanowski
- 92** **Der Geschäftsführer in der GmbH & Co. KG als Einheitsgesellschaft**  
Dr. Otto Lüders, Lüders Rechtsanwälte
- 95** **„Shared Services“ – eine neue Chance**  
Wilfried Reiners, PRW Rechtsanwälte
- 97** **Projektgeschäft: Einführung eines konzernweiten Projekt-Dashboards – Risiken frühzeitig erkennen, handlungsfähig bleiben und aktiv gegensteuern**  
Dr. Henning Syllwasschy und Mandus Witt, Andersch AG
- 102** **Erfolgreiches IT-Projektmanagement und ihre Fallstricke**  
Tim Iglauer, SpediHub GmbH
- 105** **EU-Hinweisgeberrichtlinie – Chancen für Ihr Unternehmen**  
Bernd Peter und Michael Kuhnle,  
BANSBACH ECONUM Unternehmensberatung GmbH
- 108** **Energiepolitik, Nationaler Emissionshandel und Auswirkungen auf Unternehmen**  
Dr. Boris Scholtka und Dr. Christian Trottmann, Ernst & Young Law GmbH

# INHALT

- 111** **Moderne Konzernsteuerung und die Konzernrichtlinie als flexibles Instrument**  
Dr. Tobias Grau und Militsa Decheva, CMS Deutschland
- 113** **Warum Lebenslauf, Gespräche und Bauchgefühl bei Personalentscheidungen nicht mehr reichen**  
Michael Kühner, Strametz & Associates Deutschland GmbH
- 116** **Managementbeteiligung des GmbH-Geschäftsführers**  
Dr. Benedikt Hohaus, POELLATH
- 119** **Beteiligung am Unternehmen durch den Geschäftsführer**  
Kay Klöpping, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- 123** **Kündigungsschutz für Fremdgeschäftsführer und die Anwendbarkeit anderer arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften**  
Georg Kalenbach, rugekrömer
- 126** **Zeugnis und Zwischenzeugnis des GmbH-Geschäftsführers**  
Dr. Karl von Hase, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
- 128** **Haftungsrisiken bei Zeitarbeit: Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz europarechtskonform?**  
Bernhard Groß, Altenburg Fachanwälte für Arbeitsrecht
- 130** **Mitarbeiterdatenschutz – Was Geschäftsführer im Blick haben müssen**  
Dr. Jan Heuer und Michael Agalarov, Kliemt.Arbeitsrecht
- 133** **Altersversorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen – aktuelle Trends und clevere Alternativen**  
Jochen Messner, WBA Wirtschaftskanzlei für betriebliche Altersversorgung AG
- 136** **Neue Risiken für die Altersversorgung geschäftsführender Gesellschafter in der Insolvenz**  
Dr. Marco Arteaga und Dr. Annekatriin Veit, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
- 139** **Nachvertragliche Wettbewerbsverbote für GmbH-Geschäftsführer**  
Dr. Constantin Axer, Seitz Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB
- 142** **Kundenschutzklauseln für GmbH-Geschäftsführer**  
Dr. Rolf Stagat, GKD Gäng Kramer Döring Stagat, Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
- 145** **Achtung Falle! Steuerliche Risiken in der Krise der GmbH**  
Dr. Klaus Olbing, Streck Mack Schwedhelm, Partnerschaft mbB
- 147** **Das Wertpapierportfolio in der Vermögensnachfolge – Der frühe Vogel fängt den Wurm!**  
Dr. Zacharias-Alexis Schneider, KPMG Deutschland
- 150** **Aktuelles zum Zufluss beim beherrschenden Gesellschafter**  
Prof. Dr. Burkhard Binnewies, Streck Mack Schwedhelm Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Newsletter die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## IMPRESSUM

Euroforum Deutschland GmbH,  
Toulouser Allee 27,  
40211 Düsseldorf

V.i.S.d.P.  
Ingela Marré, +49 211 88743-3414

Für die Inhalte sind die Verfasser der einzelnen Artikel verantwortlich.

# EU-Hinweisgeberrichtlinie – Chancen für Ihr Unternehmen



**Bernd Peter,**  
Geschäftsführer,  
BANSBACH ECONUM  
Unternehmensberatung GmbH



**Michael Kuhnle,**  
Prokurist,  
BANSBACH ECONUM  
Unternehmensberatung GmbH

Spektakuläre Fälle von Wirtschaftskriminalität, sei es die Insolvenz von Wirecard oder der „Diesel-Skandal“, werfen auch immer die Frage auf, warum solche Manipulationen und Gesetzesverstöße in Unternehmen nicht früher entdeckt werden. Wirtschaftliche Schäden für Unternehmen, Investoren und andere Stakeholder hätten verhindert werden können, wenn frühzeitig Hinweise auf solche Missstände gemeldet worden wären und wenn diesen Hinweisen konsequent nachgegangen worden wäre.

Vor allem große Unternehmen etablieren schon seit vielen Jahren als Teil ihres Compliance Management Systems Kommunikationskanäle in unterschiedlichen Formen (z.B. als Ombudsmannsystem oder als telefonische Hotline), um es Hinweisgebern zu ermöglichen, sich mit Informationen vertraulich an vom Unternehmen interne oder externe Beauftragte zu wenden.

Trotzdem werden solche Hinweisgebersysteme noch zu wenig genutzt. Dies liegt v.a. daran, dass die Hinweisgeber der vertraulichen Behandlung ihrer z.T. sehr brisanten Informationen und der Sicherstellung der eigenen Anonymität nicht vertrauen. Nicht zuletzt hat sich immer wieder gezeigt, dass Hinweisgeber mit Repressalien seitens des Unternehmens rechnen müssen: Mitarbeiter, die kriminelle Praktiken melden, werden entlassen; Verträge mit Lieferanten, die zweifelhaftes Verhalten von Einkäufern nicht tolerieren, werden nicht verlängert usw.

Diesen Gedanken hat die EU bereits 2019 aufgegriffen und mit der Hinweisgeberrichtlinie einen Union-weiten Standard zum Schutz von

Hinweisgebenden geschaffen. Ende dieses Jahres endet die Übergangsfrist: Bis zum 17. Dezember 2021 haben Unternehmen Zeit, ein Hinweisgebersystem einzurichten, welches zum einen die Identität der Hinweisgebenden schützt und zum anderen Repressalien gegen den Meldenden ausdrücklich untersagt.

In diesem Beitrag wird gezeigt, was auf Unternehmen zukommt und wie Sie darauf reagieren sollten.

## Hintergrund der EU-Hinweisgeberrichtlinie

Mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie werden gemeinsame Mindeststandards für den Schutz von Personen festgelegt, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden. Ziel der Richtlinie ist es, sichere Wege für das Melden von Gesetzesverstößen (z.B. öffentliche Auftragsvergabe, Geldwäsche, Umweltschutz, Datenschutz etc.) zu eröffnen. Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz als Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht liegt momentan nur im Entwurf vor, wird voraussichtlich aber noch einen Schritt weiter gehen: Anders als die EU-Richtlinie sollen Hinweisgeber nicht nur geschützt werden, wenn Verstöße gegen EU-Recht, sondern auch dann, wenn Verstöße gegen deutsches Recht gemeldet werden. Bis zur finalen Umsetzung in nationales Recht bleibt es abzuwarten, welche Verstöße explizit unter das nationale Gesetz fallen.

Die Mitgliedstaaten müssen dafür Sorge tragen, dass die Hinweisgeber (Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte) keine Repressalien erleiden. Insbesondere zählen darunter Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen.



Von der Richtlinie sind folgende Organisationen betroffen:

- Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern,
- Gemeinden ab 10.000 Einwohnern und
- Finanzdienstleistungsunternehmen unabhängig von der Mitarbeiteranzahl

Für Unternehmen, deren Mitarbeiterzahl zwischen 50 und 249 beträgt, gilt eine Übergangsfrist: Diese müssen bis spätestens 17. Dezember 2023 ein adäquates Hinweisgebersystem einrichten.

### **Anforderungen an Ihr Unternehmen**

Gemäß der Richtlinie ist ein dreistufiges Meldesystem vorgesehen:

1. Vorrangig sollen interne Meldesysteme genutzt werden. Hierbei sind die Unternehmen, welche unter die o.g. Kriterien fallen, verpflichtet, ein internes Meldesystem zu implementieren. Die Form der Meldung ist nicht von Bedeutung, so kann dies elektronisch über ein digitales Hinweisgebersystem, schriftlich, telefonisch oder persönlich geschehen.

2. Nach einem missglückten Versuch, zum Beispiel wenn eine Rückmeldung durch das Unternehmen auf einen Hinweis ausbleibt, kann sich der Hinweisgeber an die zuständige Behörde wenden.

3. Als letztes Mittel besteht die Möglichkeit, die Informationen an die Öffentlichkeit zu bringen.

Des Weiteren müssen Rückmeldefristen nach Eingang der Meldung zu geplanten oder bereits ergriffenen Maßnahmen gewährleistet und idealerweise dokumentiert werden. Das Meldeverfahren muss für alle in Frage kommenden internen und externen Hinweisgeber leicht zugänglich sein.

Mit der Umsetzung in nationales Recht soll auch eine Regelung über eine Beweislastumkehr bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Kündigungen, Versetzungen o.ä.) eingeführt werden. Arbeitgeber müssen demnach künftig nachweisen, dass ergriffene Maßnahmen zum Nachteil von Hinweisgebern nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen.

Die einfachste Lösung, die Einrichtung einer internen E-Mail-Adresse für die anonyme Meldung von Hinweisen, stellt keine richtlinienkonforme Umsetzung dar, da nicht garantiert werden kann, dass Administratoren nicht in das System eingreifen und die Identität des Meldenden feststellen können.

Die Einrichtung einer internen Hinweisgeber-Telefonnummer, Voicebox oder Ombudsperson kommt bei international

tätigen Konzernen in der Praxis ebenfalls schnell an ihre Grenzen. Die Sicherstellung von Eingangsbestätigungen an den Meldenden, die permanente Erreichbarkeit (eventuell noch über verschiedene Zeitzonen) und die Verfügbarkeit in allen relevanten Sprachen werden nur schwer umsetzbar sein und durchaus nicht unerhebliche Kosten verursachen.

Damit verbleibt Ihrem Unternehmen als bestmögliche Option die Einrichtung eines internen digitalen Hinweisgebersystems. Grund genug, sich intensiver mit den Chancen eines digitalen Hinweisgebersystems auseinander zu setzen.

### **Chancen eines digitalen Hinweisgebersystems für Ihr Unternehmen**

Die Implementierung eines internen digitalen Hinweisgebersystems stellt, neben der Umsetzung der rechtlichen Anforderungen, ein deutliches Signal dar sowohl an die eigenen Mitarbeiter und an die Geschäftspartner als auch nicht zuletzt an die Öffentlichkeit, Fehlverhalten in Ihrem Unternehmen nicht tolerieren zu wollen, sondern vielmehr eine wertorientierte und positive Unternehmenskultur zu schaffen.

Es stellt sich zudem die Frage, an wen sich Hinweisgeber wenden, wenn sie Unregelmäßigkeiten in einem Unternehmen vorfinden und keine interne und anonyme Meldestelle vorhanden ist. Umfragen im Auftrag der Europäischen Kommission haben ergeben, dass die Mehrzahl der Befragten negative persönliche Folgen durch Meldung von Missständen im Arbeitsumfeld befürchtet und deshalb im Zweifel eine Meldung an öffentliche Stellen bevorzugt. Für den Erfolg eines internen Hinweisgebersystems ist es somit erforderlich, das Vertrauen der Hinweisgeber in die zweckgemäße Verwendung ihrer Hinweise sicherzustellen. Überdies ist die transparente und erfolgreiche Bearbeitung gemeldeter Fälle sowie die anonyme Kommunikation mit dem Hinweisgeber ausschlaggebend für den Erfolg. Die Erfahrungen aus der tatsächlichen Anwendung haben gezeigt, dass durch die Einrichtung eines internen digitalen Hinweisgebersystems, welches die Anonymität des Hinweisgebers garantiert, die Quantität und Qualität der Meldungen deutlich erhöht.

Wir sehen ein internes digitales Hinweisgebersystem als zwingenden Bestandteil eines funktionierenden Compliance-Management-Systems. Wir empfehlen daher, bei der Einrichtung des Hinweisgebersystems die thematische Reichweite der eingehenden Hinweise für Ihr Unternehmen

zu analysieren und in Schwerpunktthemen zu definieren.

Mit der Eingrenzung der für Sie relevanten Themenschwerpunkte können somit die gezielte Erfassung von Hinweisen in einem System und die interne Klärung der Meldungen ermöglicht werden. Aus Sicht der Hinweisgeber, aber auch der betroffenen Unternehmen, spricht vieles für eine interne Aufklärung der Vorfälle, bevor Missstände in der Presse oder durch öffentliche Kanäle bekannt werden und dadurch Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen schädigen.

Im Fall von dolosen Handlungen zum Nachteil des Unternehmens und Compliance-Verstößen können interne digitale Hinweisgebersysteme zur Exkulpation der Geschäftsführung beitragen. Des Weiteren ergibt sich aus der wirtschaftsstrafrechtlichen Praxis, dass mit einer internen Aufklärung von Rechtsverstößen erhebliche Reduzierungen von Unternehmensgeldbußen möglich sind.

Durch Einführen eines internen anonymen Hinweisgebersystems wird proaktiv eine positive Unternehmenskultur gefördert und unternehmerische Verantwortung von jedem Mitarbeiter gefordert. Dadurch unterstreichen Sie die Wertschätzung gegenüber

Ihren Mitarbeitern, was zugleich die Identifikation und Bindung der Mitarbeiter an Ihr Unternehmen fördert und sich wiederum positiv auf das Ansehen des Unternehmens in ihren Geschäftsbeziehungen und in der öffentlichen Wahrnehmung auswirkt.

## Ausblick

Mit der Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie in nationales Recht sehen wir durch die rechtzeitige Einrichtung eines internen digitalen Hinweisgebersystems eine Chance, Missstände frühzeitig zu erkennen, Unregelmäßigkeiten aufzudecken und diese intern zu klären. Durch den besseren Schutz von Hinweisgebern und der Präsenz in den Medien kann dies dazu führen, dass mehr Hinweisgeber ermutigt werden, Verstöße aufzudecken bzw. zu melden. Letztendlich liegt es nun in der Hand der Unternehmen, sich entsprechend vorzubereiten, um interne Meldekanäle einzurichten und die Chancen, welche die Richtlinie und deren Transformation in nationales Recht mit sich bringt, zu nutzen.

