

Jus-Letter

01/15

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsrecht

1. Kündigungsschutzklage des GmbH-Geschäftsführers
2. Klageverzichtsvereinbarungen haben Grenzen
3. Betriebsbedingte Kündigung wegen Aufgabenübertragung auf den GF

Bau- und Immobilienrecht

4. Sicherheiten dürfen nicht kumuliert werden
5. Verkauf von Genossenschaftswohnungen und Kündigungsschutz
6. Immobilienkauf: Zuständiges Gericht bei Gewährleistungsansprüchen

Erbrecht

7. Das neue europäische Nachlasszeugnis (ENZ)
8. Ausschlagung der Erbschaft und Pflichtteil

Handels- und Gesellschaftsrecht

9. Haftung des Geschäftsführers der Komplementär – GmbH
10. Abwahl des Porsche-Hauptversammlungsleiters
11. Mitverschulden bei der Haftung von Organen

1. Kündigungsschutzklage des GmbH-Geschäftsführers

Wird ein Arbeitnehmer zum Geschäftsführer befördert und später gekündigt, möchte er meist vor das Arbeitsgericht. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) regelt die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Organmitglieder juristischer Personen (GmbH-Geschäftsführer) sind gem. § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG keine Arbeitnehmer. Nach der Rechtsprechung vor 2011 war der Geschäftsführer, auch wenn er nicht mehr im Amt war, grundsätzlich Arbeitgeber. Es kam jedoch auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an. War der Geschäftsführer noch im Amt, war das Landgericht zuständig. War er es nicht, das Arbeitsgericht. Das

Bundesarbeitsgericht hat 2011 seine Rechtsprechung geändert, um Streit des Arbeitgeberlagers vor dem Arbeitsgericht zu verhindern. Seitdem gilt, dass es für die Gerichtszuständigkeit nicht auf Zeit, Anlass und Rechtsgrund des Streits ankommt. Stattdessen aber auf die Dauer der Organstellung. Das Arbeitsgericht ist bis zur tatsächlichen Beendigung der Organstellung nicht zuständig. § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG findet aber keine Anwendung, wenn Gegenstand des Rechtsstreits mit der GmbH ein (Arbeits-)Rechtsverhältnis ist, das neben dem Organstellungsrechtsverhältnis besteht. Es kommt darauf an, auf welcher Grundlage der zum Geschäftsführer beförderte Arbeitnehmer sein Amt ausübt. Der Weg zum Arbeitsgericht steht offen, wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis trotz Beförderung nicht beendet wurde.

(Vgl. Bundesarbeitsgericht in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2013, 54)

2. Klageverzichtsvereinbarungen haben Grenzen

Für Arbeitgeber sind Klageverzichtsvereinbarungen eine schnelle Möglichkeit zur Schaffung von Klarheit über die Rechtswirksamkeit von ausgesprochenen Kündigungen oder abgeschlossenen Aufhebungsverträgen. In einer solchen Vereinbarung verzichtet der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Dadurch soll das Risiko der Weiterzahlung von Lohn wegen Annahmeverzug ohne Prozesskosten und einen Vergleich mit Abfindung gemildert werden. Der Verzicht kann z.B. individualvertraglich geregelt werden. Das Kündigungsschutzgesetz verbietet den Verzicht auf die Kündigungsschutzklage nicht, selbst vor Ablauf der 3-Wochenfrist. Formal kann ein Verzicht in einem Aufhebungsvertrag, Vergleich, Klagerücknahmeversprechen oder einem Vertrag geregelt werden. Wenn der Verzicht im Zusammenhang mit einer Kündigung erfolgt ist, bedarf er der Schriftform. Erfolgt der Verzicht formularmäßig, handelt es sich um eine AGB. Es ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, wenn sein Recht auf Erhebung der Klage im Formular ausgeschlossen wird, es sei denn, es gibt zeitgleich eine Gegenleistung. Hat der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung angedroht und wird dann in einem Aufhebungsvertrag der Klageverzicht erklärt, benachteiligt das den Arbeitnehmer unangemessen, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung widerrechtlich war. Ein Verzicht auf Klageerhebung ist ohne Gegenleistung nur noch in Aufhebungsverträgen möglich. In allen anderen Verzichtsgestaltungen ist eine Gegenleistung erforderlich, wie z.B. die bezahlte Freistellung oder ein besseres Zeugnis.

(Vgl. Bundesarbeitsgericht in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2015, 350)

3. Betriebsbedingte Kündigung wegen Aufgabenübertragung auf den GF

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers zu beschäftigen, dem aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden war. Der Arbeitnehmer leitete als Einzelprokurist den Betrieb der Be-

klagen. Das Arbeitsverhältnis wurde wegen Streit ordentlich gekündigt. Die Aufgaben des Arbeitnehmers übernahm einer der beiden Geschäftsführer. Das BAG wies die Klage als unbegründet ab, da die Kündigung sozial gerechtfertigt war. Der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers war durch die Übertragung seiner Aufgaben auf einen Geschäftsführer entfallen. Wären seine Aufgaben auf einen anderen Arbeitnehmer übertragen worden, hätte eine unzulässige Austausch Kündigung vorgelegen. Für die Rationalisierung in Unternehmen eröffnet diese Rechtsprechung zahlreiche Möglichkeiten.

(Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.7.2014 - 2 AZR 422/13)

4. Sicherheiten dürfen nicht kumuliert werden

In einer Auftragserteilung ging es um die Errichtung einer Flutlichtanlage für ein Stadion auf Grundlage der VOB/B und den Besonderen sowie den Zusätzlichen Vertragsbedingungen. 5 % der Auftragssumme wurden als Vertragserfüllungssicherheit vereinbart. Nach Empfang der Schlusszahlung und Erledigung sämtlicher bis dato erhobenen Ansprüche sollte diese in eine Gewährleistungsbürgschaft in Höhe von 3 % umgewandelt werden. Es kam dazu, dass der Auftraggeber den Bürgen aus der Vertragserfüllungsbürgschaft in Anspruch nahm. Nach Ansicht des BGH war das nicht rechtens.

Der Bürge hat Einwendungen aus der Sicherungsabrede. Wenn sie unwirksam ist, muss er nicht auf die Bürgschaft leisten. Aufgrund von Übersicherung war laut BGH diese Sicherungsabrede, auf der die Vertragserfüllungsbürgschaft fußte, unwirksam. Die Bürgschaft sichert Vertragserfüllungs- und Gewährleistungsanspruch ab. Der Auftraggeber kann, sollte Streit über die Schlussrechnung entstehen und die Schlusszahlung nicht vorbehaltlos angenommen werden, die Vertragsausfallbürgschaft lange zurückhalten. Dann sind Gewährleistungsansprüche aber doppelt gesichert, da nach Feststellung der Abrechnungssumme 3 % vom Auftraggeber einbehalten werden können und die Vertragserfüllungssicherheit noch nicht zurückgegeben sein muss.

(Vgl. Bundesgerichtshof, Urteil vom 22.1.2015 – ZR 120/14)

5. Verkauf von Genossenschaftswohnungen und Kündigungsschutz

Mitglied einer Wohnungsbaugenossenschaft wird man durch Erwerb von Anteilen zu bestimmten Satzungsbedingungen. Man erwirbt Anspruch auf Überlassung von Wohnraum im Rahmen eines Dauernutzungsvertrages mit genossenschaftsrechtlichen Elementen. Sehr häufig ist das Mietrecht anzuwenden. Treue- und Rücksichtnahmepflichten wirken sich auf die Überlassung des Wohnraums aus. Die Kündigung wegen Eigen- und Betriebsbedarf ist ausgeschlossen. Die ordentliche Kündigung ist so gut wie unmöglich, solange die Überlassungsvoraussetzungen erfüllt werden. Die Beendigung des Vertrages ist möglich, wenn der Genosse seine Mitgliedschaft aufgibt oder ausgeschlossen wird. Die Wohnungs-

baugenossenschaft kann die Immobilie natürlich auch verkaufen. Die Dauernutzungsverträge gehen nach § 566 BGB auf den neuen Eigentümer über und wandeln sich in Mietverträge um. Der Schutz vor Kündigung wegen Eigenbedarfs entfällt dadurch aber nicht. Die Mitglieder sind so lange davor geschützt gekündigt zu werden, wie sie dies auch in der Genossenschaft gewesen wären. Dieser Schutz geht als Vertragsbestandteil wegen § 566 BGB auf den neuen Eigentümer über.

(Vgl. Bundesgerichtshof, Urteil vom 17.6.2015 – VIII ZR 216/14 und 290/14)

6. Immobilienkauf: Zuständiges Gericht bei Gewährleistungsansprüchen

In einem Verfahren vor dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main wurde die Bestimmung des Gerichtsstandes für die Geltendmachung von Gewährleistungsansprüchen aus einem Grundstückskaufvertrag über eine Immobilie beantragt. Hintergrund war, dass die Verkäufer bzw. deren Erben unterschiedliche Gerichtsstände hatten. Das Gerichtsstandbestimmungsverfahren ist nur für den Fall eröffnet, dass es unterschiedliche Gerichtsstände der zu verklagenden Streitgenossen gibt. Bei Immobilienkaufverträgen ergeben sich die Gewährleistungsansprüche aus dem ursprünglichen Erfüllungsanspruch und sind an diesem Ort zu erfüllen. Deshalb gab es einen gemeinsamen Gerichtsstand, nämlich den „Belegenheitsort“ des Grundstücks. Das Gerichtsstandsbestimmungsverfahren war deshalb nicht zu eröffnen.

(Vgl. – OLG Frankfurt, Beschluss vom 21.8.2014 - 11 SV 74/14)

7. Das neue europäische Nachlasszeugnis (ENZ)

Zum 17.08.2015 wurde das europäische Nachlasszeugnis eingeführt. Es soll die Abwicklung von Erbfällen mit internationalem Bezug erleichtern. Dieser kann dadurch entstehen, dass sich der Nachlass (z.B. Immobilien) im Ausland befindet, der Erblasser im Ausland stirbt oder die Erben eine ausländische Staatsangehörigkeit haben. Wurde durch den Erblasser im Testament nicht festgelegt, welches Recht anzuwenden ist, wird das Erbrecht des Staats angewendet, in dem der Erblasser seinen letzten gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Das ENZ ist ein Erbnachweis und wird in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in denen die Europäische Erbrechtsverordnung (EUErbVO) gilt, anerkannt. Grundbuchberichtigungen und -eintragungen werden durch das ENZ erleichtert. Wird das ENZ ausgestellt, hat es eine Gültigkeit von sechs Monaten. Antragsberechtigt sind die Erben, Vermächtnisnehmer, Testamentsvollstrecker und Nachlassverwalter, nicht aber Nachlassgläubiger. Der Antrag kann bei Gericht oder vor einem Notar gestellt werden. Für die Länder Dänemark, Großbritannien und Irland kann ein ENZ nicht ausgestellt werden, da sie der EUErbVO nicht beigetreten sind.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Rechtsanwalt Dr. Zacharias

8. Ausschlagung der Erbschaft und Pflichtteil

Von einem Erblasser wurden zwei Kinder hinterlassen. Der Erblasser hatte mit seiner vorverstorbenen Ehefrau ein gemeinschaftliches Testament aufgesetzt, in dem die Schlusserben mit Vermächtnissen bezüglich diverser Nachlassimmobilien beschwert wurden. Eines der Kinder schlug deshalb „die Erbschaft aus allen Berufungsgründen“ aus. Im Anschluss erhob das Kind Stufenklage gegen den Alleinerben und begehrte den Pflichtteil. Der Alleinerbe war der Ansicht, die umfassende Ausschlagung der Erbschaft beziehe sich auch auf den Pflichtteil. Das OLG Schleswig entschied, dass der Kläger trotz Ausschlagung der Erbschaft den Pflichtteil verlangen kann. Eine Auslegung der umfassenden Ausschlagung der Erbschaft ergab, dass dadurch nicht auf den Pflichtteil verzichtet wurde. Ein solcher Verzicht kann nur vertraglich erklärt werden. Eine Entscheidung des OLG Hamm, in der genau das Gegenteil herauskam, ist ein Sonderfall. Dort wollte der Erbe mit der Ausschlagung bewirken dass er überhaupt nicht am Nachlass beteiligt wird. Genau diesen Willen hatte der Erbe im vorliegenden Fall gerade nicht. In der Praxis sollte zur Vermeidung von Streit in einer notariell protokollierten Ausschlagungserklärung erläutert werden, dass die Ausschlagung zur Geltendmachung des Pflichtteils erfolgt.

(Vgl. – Oberlandesgericht Schleswig, Urteil vom 02.09.2014 – 3 U 3/14))

9. Haftung des Geschäftsführers der Komplementär – GmbH

Der BGH hatte zu entscheiden, ob ein Schadensersatzanspruch aus § 43 Abs. 3 GmbHG gegen den Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH besteht. Kläger war ein Insolvenzverwalter. Eine GmbH & Co. KG war insolvent geworden. Komplementäre der KG waren eine GmbH eine natürliche Person, die nach Ansicht des Insolvenzverwalters ohne Vermögen war. Der alleinige Geschäftsführer der GmbH hatte der KG ca. 3.000.000 € für private Ausgaben entnommen. Eine verbotene Auszahlung liegt vor, wenn das Vermögen der Komplementär - GmbH unter das Stammkapital fällt, weil die GmbH für die Verbindlichkeiten der KG persönlich haftet. Problematisch war der Fall, da es neben der GmbH noch die natürliche Person gab. Gegen diese Person würde es bei Vorhandensein von Vermögen einen Freistellungsanspruch der GmbH geben. Dazu fehlten aber noch Feststellungen des vorinstanzlichen Oberlandesgerichts, so dass der BGH die Sache zurückverwies. Für den Fall, dass die natürliche Person tatsächlich vermögenslos sei, würde der KG ein Rückzahlungsanspruch gegen die GmbH zustehen. Für diesen Anspruch würde der Geschäftsführer der GmbH nach § 43 Abs. 3 GmbHG direkt der KG haften.

(Vgl. – BGH, Urteil vom 09.12.2014 – II ZR 360/13)

10. Abwahl des Porsche-Hauptversammlungsleiters

Auf der Hauptversammlung der beklagten Porsche SE (Societas Europea = Europäische Aktiengesellschaft) beantragte die Klägerin die Abwahl des Hauptversammlungsleiters. Begründet wurde der Antrag damit, dass gegen den Leiter der Hauptversammlung staatsanwaltschaftliche Ermittlungen wegen Marktmanipulation laufen. Der Antrag wurde durch Beschluss abgelehnt. Die Klägerin erhob Klage. Das Oberlandesgericht prüfte, ob die Ablehnung des Antrags auf Abwahl des Versammlungsleiters treuwidrig gewesen war und ob eine Pflicht zur Abwahl bestanden hatte. Im Ergebnis lagen diese Voraussetzungen nicht vor. Es gab keinen wichtigen Grund zur Abwahl, zudem stand es - selbst bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Ermessen der Hauptversammlung am Leiter festzuhalten. Der Versammlungsleiter hat nur formale Aufgaben bei der Leitung der Hauptversammlung. Vorgänge außerhalb der Hauptversammlung und charakterliche Defizite, die keine Auswirkung auf die Leitungsfunktion haben, stellen keinen wichtigen Abwahlgrund dar.

(Vgl. OLG Stuttgart, Ur. vom 8.7.2015 - 20 U 2/14)

11. Mitverschulden bei der Haftung von Organen

Die Klägerin, eine Stiftung, verklagte den Vorstand der Stiftung auf Schadensersatz. Zu entscheiden war, ob das Kuratorium (Kontrollorgan) ein Mitverschulden an der Pflichtverletzung des Vorstandes trifft.

Aufgabe des Vorstands war die Vermögensverwaltung. Das Kuratorium sollte ihn überwachen. Der Beklagte hatte im Jahr 2001 Stiftungsvermögen bei einer Bank in Aktien angelegt. 2003 kam es zu Verlusten. Von 2006-2008 betrug der Verlust 226.000 Euro. Diesen Betrag verlangte die Stiftung vom Beklagten. Das OLG sprach der Stiftung nur 113.000 € zu. Ein Mitverschulden von 50 % des Kuratoriums musste berücksichtigt werden, weil das Kuratorium dem Beklagten keine Weisung erteilt hatte, das Stiftungsvermögen anders anzulegen. Der BGH sah das anders. Der Vorstand selbst hätte aus den Verlusten von 2003 die Konsequenz ziehen müssen, der Bank riskante Geschäfte zu verbieten. Die Stiftung muss sich das (Nicht-) Handeln des Kuratoriums nicht zurechnen lassen. Nach der Rechtsprechung gibt es auch bei der vergleichbaren Organhaftung einer GmbH / AG kein Mitverschulden. Organe juristischer Personen haben separate Pflichten. Der GmbH - Geschäftsführer kann sich z.B. nicht darauf berufen, dass die Gesellschafterversammlung ihn nicht ordnungsgemäß überwacht hat.

(BGH, Urteil vom 20.11.2014 - III ZR 509/13)

Vortragsreihe „Kündigungsschutz im Arbeitsrecht“

Referent: Assessor Dirk Wittstock

Freitag, 02.10.2015, 15 Uhr Einführung in das Kündigungsschutzrecht

Klage nach dem Kündigungsschutzgesetz kann jeder gekündigte Arbeitnehmer vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf ihn anwendbar ist. Doch wann ist das der Fall? Welche Regeln, Fristen und Besonderheiten gelten?

Freitag, 09.10.2015, 15 Uhr Fristlose Kündigung

Wann kann man fristlos kündigen? In welchen Fällen ist eine Abmahnung entbehrlich? Muss der Betriebsrat angehört werden? Muss man einen Kündigungsgrund angeben?

Freitag, 16.10.2015, 15 Uhr Personenbedingte Kündigung

Welche Gründe können zu einer personenbedingten Kündigung führen? Ist eine Abmahnung erforderlich? Wie wirken sich Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Interessenabwägung aus?

Freitag, 23.10.2015, 15 Uhr Verhaltensbedingte Kündigung

Die Liste der verhaltensbedingten Kündigungsgründe ist lang. Grob einteilen lässt sie sich in Leistungsstörungen, Störungen der betrieblichen Ordnung, Störungen im Vertrauensbereich und Verletzung von Nebenpflichten. Wann aber ist sie gerechtfertigt?

Freitag, 30.10.2015, 15 Uhr Betriebsbedingte Kündigung

Innerbetriebliche und außerbetriebliche Umstände können nur dann zu einer Kündigung führen, wenn sie einen konkreten Bezug zum Betrieb haben. Welche Faktoren dürfen nicht berücksichtigt werden und wann sind die Gründe dringend?

Freitag, 06.11.2015, 15 Uhr Änderungskündigung

Die Situation des Unternehmens hat sich geändert - kann man den Vertrag des Arbeitnehmers ändern? Wie könnte der Arbeitnehmer reagieren? Kann er Kündigungsschutzklage erheben?

Freitag, 13.11.2015, 15 Uhr Kündigungsschutz besonderer Personen

Außer Schwangeren und Schwerbehinderten gibt es noch eine ganze Reihe weiterer besonders geschützter Arbeitnehmer. Wann sind Arbeitnehmer unkündbar? Wann darf ausnahmsweise gekündigt werden? Welche Besonderheiten gelten für leitende Angestellte?

Freitag, 20.11.2015, 15 Uhr Kündigung in besonderen Situationen

Kann einem Arbeitnehmer bei Krankheit gekündigt werden? Ist die Kündigung des Arbeitnehmers im Urlaub zulässig? Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hat? Welche Ansprüche haben Arbeitnehmer gegen den Insolvenzverwalter?

Freitag, 27.11.2015, 15 Uhr Die Abfindung

Wer hat einen Anspruch auf Abfindung? Wie hoch ist die Abfindung? Gibt es eine Abfindung ohne Kündigungsschutzklage? Wie kann eine Abfindung sonst noch vereinbart werden?

Alle Veranstaltungen finden in der Kanzlei Dr. Zacharias, Volmerstraße 5, 12489 Berlin - Adlershof statt. Bitte melden Sie sich telefonisch an unter **6392 4567**.

Personalia: Seit dem 01.09.2015 verstärkt Assessor Dirk Wittstock unser Team. Er ist gebürtiger Rüdersdorfer und wuchs in Schöneiche auf. Nach dem Abitur in Rüdersdorf studierte er an der Freien Universität Berlin Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Unternehmens- und Wirtschaftsrecht. Seine Referendanzzeit schloss er nach Stationen bei Gerichten und Rechtsanwälten in Aachen und Köln mit dem zweiten Staatsexamen in Düsseldorf ab. Als Referendar hat er schon den deutsch-französischen Konzern Saint-Gobain im Handels-, Gesellschafts-, Vertrags- und Kartellrecht beraten.

Impressum: Anwaltskanzlei Dr. Zacharias
Volmerstraße 5 – 7
12489 Berlin – Adlershof
Tel. 030 / 6392 4567