



RECHT AKTUELL

Ausgabe 5/2011

Schwerpunkte dieser Ausgabe: Arbeits- und Gesellschaftsrecht

aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten
An der Hauptwache 11 (Alemanniahaus), 60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 0, Fax: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 10
E-Mail: info@aclanz.de, Web: www.aclanz.de

1. Keine Beendigung des bisherigen Arbeitsvertrags durch bloß mündlichen Geschäftsführervertrag

Wird ein Geschäftsführerdienstvertrag nicht schriftlich, sondern nur mündlich geschlossen, so reicht dies für die Beendigung eines bis dahin bestehenden Arbeitsvertrags nicht aus. So das *Bundesarbeitsgericht (BAG)*, 15.3.2011 – 10 AZB 32/10. Das Arbeitsverhältnis ruhe zwar nach der Beförderung des Arbeitnehmers zum Geschäftsführer, bestehe aber weiter fort. Für eine wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ein schriftlicher Geschäftsführervertrag notwendig, denn nur dadurch werde hinreichend deutlich, dass gleichzeitig die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses gewollt ist.

2. Innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen – Leiharbeiter

Der Betriebsrat kann auch die innerbetriebliche Ausschreibung von solchen Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber dauerhaft für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind. So hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)* mit Beschluss vom 1.2.2011 – 1 ABR 79/09 – entschieden. Der Wortlaut des § 93 BetrVG verlange die innerbetriebliche Ausschreibung sämtlicher Arbeitsplätze. Es komme nicht auf die Art und den Inhalt des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses an. Auch für den Normzweck des § 93 BetrVG, nämlich die Aktivierung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes, sei es unerheblich, ob die Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter erfolgt.

3. Freistellung nach Kündigung: Arbeitsvertragsklausel wirksam?

Eine formularvertragliche Klausel im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer nach Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge zu beurlauben, ist unwirksam. Das hat das *Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen* mit Urteil vom 14.3.2011 - 16 Sa 1677/10 – entschieden. Jeder Arbeitnehmer habe einen aus dem Arbeitsvertrag abzuleitenden Beschäftigungsanspruch. Dieser werde durch die Freistellungsmöglichkeit in unzumutbarer Weise beeinträchtigt. Das bedeutet für einen freigestellten Arbeitnehmer: Er kann versuchen, seinen Beschäftigungsanspruch im Wege der einstweiligen Verfügung geltend zu machen und so den Arbeitgeber unter Druck zu setzen.

4. Teilnahme an Betriebsversammlung als Arbeitszeit?

Die Teilnahme an einer Betriebsversammlung ist als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten. So sieht es jedenfalls das *Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster* in seinem Urteil vom 10.5.2011 – 4 A 1403/08. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen sei betrieblich veranlasst und geschehe auch im Interesse des Arbeitgebers. Als Ruhepause oder Ruhezeit könne das nicht interpretiert werden, also müsse es sich zwingend um Arbeitszeit handeln. Dies kann man allerdings mit guten Gründen anders sehen als das OVG. Eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts oder des Bundesarbeitsgerichts steht noch aus, daher muss man die Frage trotz der Entscheidung des OVG als offen bezeichnen.

5. Aufklärungspflicht des Verkäufers bei GmbH-Anteilsveräußerung

Bei Veräußerung von Geschäftsanteilen (hier einer GmbH) ist der Verkäufer verpflichtet, den Käufer über die angespannte finanzielle Lage des Unternehmens aufzuklären (*Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg, 24.11.2010 – 7U 36/09*). Legt der Verkäufer in einem solchen Fall nicht von sich aus alle wesentlichen Umstände offen und unterrichtet er den Käufer nicht umfassend und wahrheitsgemäß über sämtliche Verbindlichkeiten der Gesellschaft, so habe der Käufer das Recht, den Kaufvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. In dem zugrunde liegenden Fall bestanden titulierte Forderungen in Höhe von mehr als Euro 160.000,-, welche die Gesellschaft nicht bezahlen konnte. Dies hätte der Verkäufer offenlegen müssen.

6. Unwirksamkeit einer Liechtensteiner Stiftung bei Steuerhinterziehung als Hauptzweck!

Eine Liechtensteiner Stiftung, deren Hauptzweck darin besteht, in Deutschland Steuern zu hinterziehen, ist unwirksam. Das hat das *Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf in seinem Urteil vom 30.4.2010 – 22 U 126/06* – entschieden. Es handelte sich um eine Stiftung, welcher der Stifter erhebliche Beträge von Schwarzgeld übertragen hatte. Diese Beträge sollten nach dem Tod des Stifters ihm nahestehende Personen erhalten, ohne dass die deutschen Steuerbehörden davon erfahren. Nach dem Tod des Stifters kam es zu einem Rechtsstreit zwischen den Erben und den durch die Stiftung begünstigten Personen. Das OLG entschied zugunsten der Erben. Denn die Stiftung sei mit wesentlichen Grundsätzen deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar und sei deshalb in Deutschland nicht anzuerkennen. Zwar sei eine Gesellschaft, die auch zum Zwecke der Steuerhinterziehung gegründet werde, nach deutschem Recht nicht automatisch unwirksam. Das sei aber anders, wenn der Hauptzweck der Gesellschaft in der Hinterziehung von Steuern bestehe.

7. Geschäftsführer: Wegfall der variablen Vergütung bei Freistellung?

Ist ein variabler Vergütungsbestandteil daran geknüpft, dass der Geschäftsführer als solcher tätig ist, so kann dieser bei entsprechender vertraglicher Gestaltung entfallen, wenn der Geschäftsführer abberufen und freigestellt wurde. Diese Meinung vertritt das *Landgericht (LG) Düsseldorf in seinem Urteil vom 23.12.2010 – 15 O 276/10*. Der freigestellte Geschäftsführer hat dann nur Anspruch auf die vertragliche Festvergütung. Das LG leitet das daraus ab, dass die Gesellschaft bei der Entscheidung über die Abberufung des Geschäftsführers frei ist; ihr müsse daher auch gestattet sein, einen variablen Vergütungsbestandteil daran zu knüpfen, dass der Geschäftsführer als solcher tätig ist. Ob sich die Meinung des LG durchsetzen wird, ist aber fraglich. Man kann dies nämlich durchaus auch als unangemessene Benachteiligung des freigestellten Geschäftsführers betrachten.



JOACHIM HUND-VON HAGEN, D.E.A. (PARIS II)

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
Wirtschaftsmediator
Joachim.HundvHagen@aclanz.de

DR. JOACHIM WICHERT

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator
Joachim.Wichert@aclanz.de

SOFIA DIAMANTOPOULOS

Rechtsanwältin
Sofia.Diamantopoulos@aclanz.de

RAFAEL HERTZ

Rechtsanwalt
Rafael.Hertz@aclanz.de

RECHT AKTUELL fasst Rechtsprechung, Gesetzgebung und andere Rechtsfragen abstrakt zusammen, gibt also keinen Rechtsrat zu einem konkreten Sachverhalt oder Problem. Soweit Urteile dargestellt werden, betrifft die Darstellung immer nur die konkrete Entscheidung des jeweiligen Gerichts, ungeachtet deren späterer Aufhebung oder einer anderweitig eingetretenen Rechtsänderung. Für den Inhalt dieses Schreibens übernehmen wir daher keine Haftung. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten

An der Hauptwache 11 (Alemanniahaus), 60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 0, Fax: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 10
E-Mail: info@aclanz.de, Web: www.aclanz.de (Impressum siehe dort)