

08. Juni 2016

RECHT AKTUELL

2. Quartal 2016

Schwerpunkte dieser Ausgabe: Arbeits- und Gesellschaftsrecht

aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
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. Betriebliches Eingliederungsmanagement: nur eingeschränkte Mitbestimmung des Betriebsrats!

Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements obliegen dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat kann nur bei der Ausgestaltung des Verfahrens mitbestimmen. Dies hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)*, 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, bestätigt. In dem Verfahren ging es um die Rechtmäßigkeit eines Spruchs der Einigungsstelle. Dieser sah die Bildung eines Integrationsteams vor, welches sich aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt. Das Integrationsteam sollte das betriebliche Eingliederungsmanagement mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchführen. Der Arbeitgeber ging gegen den Einigungsstellenspruch gerichtlich vor – und obsiegte. Denn die Bildung des Integrationsteams ginge, so das BAG, über die Ausgestaltung von Verfahrensgrundsätzen hinaus.

2. Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Weiterarbeit nach der Befristung?

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht, § 15 Abs. 5 TZBFG (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Anders laut Entscheidung des *Bundesarbeitsgerichts (BAG)*, Urteil vom 07.10.2015 - 7 AZR 40/14, in folgender Fallkonstellation: Stellt der Arbeitgeber die (befristete) Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unter den Vorbehalt eines schriftlichen Vertrags, kommt durch bloße Weiterarbeit keine (unbefristete) Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zustande. Ein solcher Vorbehalt des Arbeitgebers sei gleichzeitig als Widerspruch iSv § 15 Abs. 5 TZBFG zu werten, so dass dessen Rechtsfolge – Fiktion des unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses – nicht eintrete.

3. „Windhundprinzip“ bei Vergabe von Abfindungen zulässig

Bietet ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Rahmen eines Freiwilligenprogrammes an, das Arbeitsverhältnis gegen Abfindung zu beenden, kann er dafür ein begrenztes Kontingent vorsehen und die Plätze nach dem Windhundprinzip vergeben. Dies hat das *Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf*, 12.04.2016 – 14 Sa 1344/15, entschieden. In dem Fall sollten die Mitarbeiter eine Erklärung auf einem dafür eingerichteten System abgeben. Ein Mitarbeiter kam nur wenige Sekunden zu spät und wurde nicht mehr berücksichtigt, da das Kontingent bereits ausgeschöpft war. Dies sei rechtens. Da kein Recht auf ein Ausscheiden gegen Abfindung bestehe, sei der Arbeitgeber frei, die Plätze zu begrenzen und die Auswahl nach zeitlichem Eingang der Erklärung zu treffen. Dies verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da kein Mitarbeiter willkürlich schlechter gestellt werde.

4. Persönliche Haftung der Direktoren einer britischen Limited

Der Direktor einer britischen Limited haftet wie der Geschäftsführer einer deutschen GmbH für Zahlungen, die nach Eintritt der Zahlungsfähigkeit oder nach Feststellung der Überschuldung geleistet werden, wenn das Insolvenzverfahren wegen des Mittelpunkts der hauptsächlichen Interessen der Gesellschaft in Deutschland eröffnet wurde. Das hat der *Europäische Gerichtshof (EuGH)*, 10.12.2015 – C-594/14, im Fall einer Limited mit Zweigniederlassung und Tätigkeitsschwerpunkt in Deutschland entschieden. Hierin liege keine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union.

5. Nachvertragliches Abwerbverbot des Handelsvertreters intransparent?

Die Klausel, "es für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Handelsvertreterverhältnisses zu unterlassen, der Gesellschaft Kunden abzuwerben oder dies auch nur zu versuchen" ist laut *Bundesgerichtshof (BGH)*, 03.12.2015 – VII ZR 100/15 intransparent und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 iVm S. 2 BGB unwirksam. Zum einen sei nicht klar, ob mit „Kunden“ sämtliche Kunden gemeint seien, oder nur Kunden, die durch den Handelsvertreter zurechenbar vermittelt wurden. Unklar sei weiterhin, ob sich „Abwerben“ nur darauf beziehe, Kunden zu veranlassen, bestehende Verträge vorzeitig zu beenden, oder ob es auch um die Vermittlung von zusätzlichen Produkten geht. Das Abwerbverbot sei damit insgesamt nichtig. Eine auf einen zulässigen Inhalt reduzierte Anwendung oder Auslegung sei nicht möglich.

6. GmbH-Geschäftsführer haften für ihre Mitgeschäftsführer?

Nimmt der Mitgeschäftsführer unberechtigte Zahlungen an sich selbst vor, muss der andere Geschäftsführer darlegen und beweisen, dass die Nichtverhinderung der Zahlungen nicht auch ihm persönlich als Pflichtwidrigkeit zu Last zu legen ist. Andernfalls haftet er zusammen mit dem Mitgeschäftsführer als Gesamtschuldner gem. § 43 Abs. 2 GmbHG für die Rückerstattung der unberechtigten Zahlungen. Jedenfalls in dem durch das *Oberlandesgericht (OLG) München*, 22.10.2015 – 23 U 4861/14, entschiedenen Fall gelang dem Geschäftsführer der geforderte Entlastungsbeweis nicht: Nach Auffassung des Gerichts wären die Auszahlungen für ihn bei pflichtgemäßem Verhalten erkennbar gewesen. Auch mit der ressortmäßigen Aufteilung der Zuständigkeiten könne sich der Geschäftsführer nicht seiner Überwachungspflichten entledigen.



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

Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht
Joachim.HundvHagen@aclanz.de

DR. JOACHIM WICHERT

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

DOMINIK HOIDN

Rechtsanwalt
Dominik.Hoidn@aclanz.de

SABA MEBRAHTU

Rechtsanwältin
Saba.Mebrahtu@aclanz.de

RECHT AKTUELL fasst Rechtsprechung, Gesetzgebung und 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 mbB

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)