



RECHT AKTUELL

Ausgabe VIII/IX-2012

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. Urlaubsanspruch langjährig Erkrankter oder Erwerbsunfähiger verfällt erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres!

Nach § 7 Abs. 3 BurlG verfällt nicht genommener Urlaub zum 31.3. des Folgejahres. Hierzu hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)* am 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 – entschieden: Aufgrund europarechtskonformer Auslegung gilt dies nicht für langjährig arbeitsunfähige Arbeitnehmer oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderungsrente. Vielmehr verfallen die Urlaubsansprüche dann erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Damit folgt das BAG der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), 22.11.2011 - C-214/10 -, wonach bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit eine Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten europarechtskonform ist. Ebenso hat kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 21.12.2011 - 10 Sa 19/11 - entschieden (vgl. [RECHT AKTUELL I-2012, Nr. 1](#)).

2. Eingeschränkte AGB-Kontrolle von Überstunden-Abgeltungsklauseln

Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die ausschließlich die Vergütung von Überstunden regeln, sind von der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen. Das hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)* mit Urteil vom 16.05.2012 - 5 AZR 331/11- entschieden. Es ging dabei um eine Klausel, nach welcher die ersten 20 Überstunden im Monat von der Vergütung umfasst sind. Eine Befugnis, Überstunden anzuordnen, enthielt der Vertrag nicht. Einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegt eine solche Klausel nicht, weil sie eine Hauptleistung betreffe. Hauptleistungen seien im Arbeitsverhältnis das Arbeitsentgelt und die Arbeitsleistung. Werde in Abgeltungsklauseln lediglich die Vergütung von Überstunden geregelt, ohne zugleich die Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden zu regeln, sei eine solche Klausel eine Hauptleistungsabrede. Auch sei die Abgeltungsklausel nicht überraschend i.S.d. § 305c Abs. 1 BGB, da solche Klauseln in der Praxis nicht ungewöhnlich seien. Die Klausel sei auch nicht intransparent i.S.d. § 307 Abs. 2, 1 Satz 2 BGB, da der Umfang von bis zu 20 Überstunden im Arbeitsvertrag angegeben sei (vgl. auch [RECHT AKTUELL 1-2012, Nr. 2](#)).

3. Kann der Arbeitgeber gegenüber seinen provisionsberechtigten Vertriebsmitarbeitern das bisherige Vertriebssystem ändern?

Der Arbeitgeber ist gegenüber seinen Vertriebsmitarbeiter nicht verpflichtet, an einem bestimmten Vertriebssystem festzuhalten oder es im bisherigen Umfang fortzuführen. Dies hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)* in seiner Entscheidung vom 16.2.2012 – 8 AZR 242/11 – bestätigt. Ausnahme 1: Das bisherige Vertriebssystem ist Inhalt der Arbeitsverträge geworden. Ausnahme 2: Das bisherige Vertriebssystem ist Inhalt einer betrieblichen Übung. Beide Ausnahmen kommen aber nur selten vor. Wenn sie einmal vorkommen, bedarf es gegenüber den widersprechenden Vertriebsmitarbeitern einer Änderungskündigung.

4. Haftung für Altverbindlichkeiten aus Firmenfortführung

Wer ein Unternehmen übernimmt und unter seiner bisherigen Firma, also unter dem bisherigen Namen des Unternehmens, fortführt, haftet nach § 25 Abs. 1 S. 1 HGB auch für alle Altverbindlichkeiten und zwar auch dann, wenn der Name eines übernommenen einzelkaufmännischen Unternehmens mit einem neuen Rechtsformzusatz (hier: GmbH) fortgeführt wird (*Bundesgerichtshof (BGH), 5.7.2012 – III ZR 116/11*). Zudem sei eine Haftung auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil es keinen unmittelbaren und vollständigen Unternehmensübergang gab, sondern Alt- und Neuunternehmen zeitweilig parallel existierten.

5. Niederlassungsfreiheit: Grenzüberschreitender Rechtsformwechsel von Unternehmen

Die in der Europäischen Union garantierte Niederlassungsfreiheit steht nationalen Regelungen entgegen, die einen Formwechsel einer ausländischen in eine inländische Gesellschaft verbieten, wenn auf der anderen Seite nach den fraglichen nationalen Regelungen rein inländische Formwechsel grundsätzlich erlaubt sind. Das hat der *Europäische Gerichtshof (EuGH), 12.7.2012 – Rs C 378/10 - „Vale“*, auf Anfrage des Obersten Gerichtshofs von Ungarn in einem Fall bestätigt, in dem es um die Verlegung des Satzungssitzes einer *Srl* (Gesellschaft mit beschränkter Haftung italienischen Rechts) aus Italien nach Ungarn ging, wo vergeblich die Eintragung derselben Gesellschaft in das ungarische Handelsregister als *Építési kft* (einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ungarischen Rechts) begehrt wurde. Damit steht nun nach der Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Verschmelzung und der grenzüberschreitenden Spaltung auch die Zulässigkeit des grenzüberschreitenden (Rechts-) Formwechsels von Gesellschaften grundsätzlich fest.

6. Gebot der unbedingten Offenheit gegenüber AG-Aufsichtsrat

Ein Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft (AG) kann bei Verstoß gegen das Gebot der unbedingten Offenheit gegenüber dem Aufsichtsrat abberufen werden (*Oberlandesgericht (OLG) München, 14.3.2012 – 7 U 681/11*). Im fraglichen Fall hatte der Aufsichtsrat dem Vorstand zwar ursprünglich eine Nebentätigkeitserlaubnis erteilt, aber er zeigte sich nach seiner Neubesetzung misstrauisch, forderte die Beendigung der Nebentätigkeit und Mitteilung, ob weitere Verträge mit anderen Gesellschaften bestünden. Nachdem eine fristgerechte Reaktion ausgeblieben war, folgte die Abberufung des betreffenden Vorstandsmitgliedes. Zu Recht, wie das Gericht unter Hinweis auf das Gebot der unbedingten Offenheit feststellte: Der Verstoß hiergegen habe das Vertrauensverhältnis zerstört. Auf ein Verschulden käme es bei der Abberufung nach § 84 Abs. 3 AktG nicht an. Daraus ergäbe sich jedoch nicht stets gleichzeitig ein Grund zur fristlosen Kündigung auch des dem Amt zugrundeliegenden Dienstleistungsvertrages.



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 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)