



RECHT AKTUELL

Ausgabe III/2013

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. Arbeitszeugnis: Anspruch auf Dank und gute Wünsche?

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass sich der Arbeitgeber am Schluss des Arbeitszeugnisses für die geleistete Arbeit bedankt und Gutes für die Zukunft wünscht. Dies hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG)* in seiner Entscheidung vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 – bestätigt. Begründung: Der Arbeitgeber ist generell nicht verpflichtet, im Arbeitszeugnis persönliche Empfindungen wie Bedauern, Dank oder gute Wünsche auszudrücken. Wenn der Arbeitnehmer mit einer persönlichen Schlussformel im Zeugnis unzufrieden ist, kann er nur verlangen, dass diese ganz herausgenommen, aber nicht, dass sie durch eine andere persönliche Schlussformel ersetzt wird.

2. Entfernung von zu Recht erfolgter Abmahnung aus der Personalakte?

Der Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf Entfernung einer berechtigten Abmahnung aus der Personalakte haben, wenn diese nicht nur ihre Warnfunktion, sondern auch die Rüge- und Dokumentationsfunktion verloren hat (*Bundesarbeitsgericht (BAG)*, 19.7.2012 – 2 AZR 782/11). Dabei muss das Interesse des Arbeitnehmers an der Entfernung das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtentfernung überwiegen. Dies ist der Fall, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis keine Rolle mehr spielt, die Abmahnung also für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden ist und ihre Wirkung verloren hat, wie z.B. bei einer lange zurückliegenden, nicht schwerwiegenden Pflichtverletzung, die durch einwandfreies Verhalten des Arbeitnehmers überholt ist.

3. Betriebsratsvergütung: Einheitliche Pauschalen für Aufwendungen und für Mehrarbeit zulässig?

Die Zahlung von einheitlichen Pauschalen an Betriebsräte für unterstellte Aufwendungen und Mehrarbeit verstößt gegen das Begünstigungsverbot, daher ist sie unzulässig. So das *Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart*, 13.12.2012 – 24 Ca 5430/12. Pauschalvergütungen seien zwar ausnahmsweise möglich. Sie setzten aber erstens voraus, dass Einzelabrechnungen unzumutbar seien und müssten zweitens an die typischen und erwartbaren tatsächlichen Auslagen anknüpfen. Eine einheitliche Pauschale für alle Betriebsratsmitglieder sei deshalb in aller Regel unzulässig. Denn die Annahme, jedes Betriebsratsmitglied habe stets die gleichen Aufwendungen und leiste stets in gleichem Umfang Mehrarbeit, widerspreche aller Erfahrung. Im Hinblick auf die Mehrarbeitspauschale komme hinzu, dass § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz zwingend den Vorrang von Freizeitausgleich vor der Vergütung von Mehrarbeit vorsieht. Auch deshalb sei eine Mehrarbeitspauschale, die unabhängig von Anfall und Grund der Mehrarbeit gezahlt werde, unzulässig.

4. Geschäftschancenlehre gilt nicht nur bei Handelsgesellschaften sondern auch bei Immobiliengesellschaften bürgerlichen Rechts

Die Geschäftschancenlehre ist nicht nur auf Handelsgesellschaften sondern auch auf den geschäftsführenden Gesellschafter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) jedenfalls dann anwendbar, wenn die GbR eine Erwerbsgesellschaft, unternehmenstragende Gesellschaft oder gewerblich tätig ist und zwar unabhängig davon, ob in der betreffenden GbR ein Wettbewerbsverbot gilt oder nicht. Mit dieser Erkenntnis bejahte der *Bundesgerichtshof (BGH)*, 4.12.2012 - II ZR 159/10 - Schadensersatzansprüche gegen den geschäftsführenden Gesellschafter einer Immobilien-GbR, weil er ein bereits der GbR konkret zugeordnetes Grundstücksgeschäft für eigene Rechnung an sich zog. Von einer konkreten Zuordnung war in dem zu entscheidenden Fall vor allem auch deshalb auszugehen, weil die GbR als erste mit dem Geschäft in Berührung gekommen war und der Geschäftsführer auf Seiten der Gesellschaft in die Vertragsverhandlungen über dieses Geschäft eingeschaltet worden war. Nicht durchdringen konnte der Geschäftsführer mit dem Einwand, die GbR sei zur Finanzierung des Geschäfts nicht in der Lage gewesen, weil er insoweit beweisfällig geblieben sei. Ein Geschäftsführer habe alles Erdenkliche zu tun, um eine bestehende Geschäftschance für die GbR zu nutzen. Hierzu gehöre u.U. auch die Aufnahme eines kapitalkräftigen Partners als stiller Gesellschafter.

5. Mangelhafte Bevollmächtigung eines AG-Aufsichtsrats bei Geschäften mit AG-Vorstand

Ein Beschluss des Aufsichtsrats, in welchem einem Aufsichtsratsmitglied nur Vollmacht zum Vertragsschluss mit dem Vorstandsmitglied zum Erwerb eines Geschäftsanteils erteilt wird, reicht dann nicht aus, wenn der Umfang der Verpflichtung der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Vollmachtserteilung noch nicht feststand (*Oberlandesgericht (OLG) München*, 19.12.2012 - 7 U 1711/12). Zwar könne ein ausdrücklich gefasster Beschluss des Aufsichtsrats ausgelegt werden, dies allerdings nur in sehr engen Grenzen. Denn das Ziel dieses Erfordernisses einer ausdrücklichen Beschlussfassung sei die Rechtssicherheit und -klarheit. Im vorliegenden Fall waren zum Zeitpunkt der Beschlussfassung die Zahlungsmodalitäten noch nicht abschließend geklärt, so dass von einer wirksamen Vollmachtserteilung nicht auszugehen war, auch wenn die diese von allen Aufsichtsratsmitgliedern unterschrieben wurde.

6. Kein Schadensersatz wegen Abbruchs der Vertragsverhandlungen des AG-Vorstandskandidaten bei Kenntnis der mangelhaften Beschlusslage des Aufsichtsrats

Welche gewichtige Funktion Aufsichtsratsbeschlüsse haben, geht auch aus einer Entscheidung des *Landgerichts (LG) München, 27.12.2012 - 5 HK O 20845/11* hervor: Das Gericht verneinte einen Schadensersatzanspruch eines Bewerbers für ein Vorstandsamt wegen Abbruchs der Vertragsverhandlungen, weil dieser nämlich Kenntnis von der mangelnden Beschlussfassung über die Bestellung des die Verhandlungen führenden Aufsichtsratsmitglieds hatte. Dem Kandidaten nützte es auch nichts, dass ihm das Zustandekommen der entsprechenden Beschlüsse nur als bloße Formalität dargestellt wurde.

7. GmbH: Interne Ausgleichsverpflichtungen bei verdeckten Gewinnausschüttungen?

Schon die formlose Zustimmung aller Mitgesellschafter zu einer Vermögenszuwendung, die steuerlich als verdeckte Gewinnausschüttung zu qualifizieren ist, schließt innergesellschaftliche Ausgleichsansprüche aus, es sei denn, in der Vermögenszuwendung läge eine Auszahlung aus dem für die Deckung des Stammkapitals erforderlichen Vermögens nach §§ 30, 31 GmbHG. In Bezug auf die durch die verdeckte Gewinnausschüttung ausgelösten Steuernachzahlungen kommen allerdings Ausgleichsansprüche analog § 426 BGB in Betracht. Mit dieser Entscheidung grenzt sich das *Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main, 28.11.2012 - 23 U 118/03* - von Literaturmeinungen ab, wonach verdeckte Gewinnausschüttungen stets auch interne Ausgleichsansprüche gemäß § 31 GmbHG analog auslösen und lehnt auch die Auffassung ab, dass eine befreiende Wirkung der Zustimmung durch die übrigen Gesellschafter nur bei einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung gegeben sei. Gegen das Urteil ist Revision beim Bundesgerichtshof (BGH - II ZR 9/04 -) eingelegt.



aclanz

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

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)