

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Implementierung und Betrieb eines Compliance Management Systems (CMS) – Schutz der Gesellschaft und der Geschäftsführer und oder unnötiger Aufwand?

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



“

Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau, Compliance tätig.

”

und Prozesse beschrieben, vermittelt und deren Einhaltung überprüft werden, erscheint vielen Unternehmen als unnötiger bürokratischer Ressourcenbedarf sowie Kosten auslösender Aufwand. Doch dies ist nicht richtig.

„Compliance“ oder „to be complaint“ bedeutet im ersten Schritt, „ein Handeln in Übereinstimmung mit den relevanten Regelungen“ oder „die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, regulärer Standards und die Erfüllung wesentlicher Anforderungen“; Compliance im Unternehmen bedeutet aber auch, dafür Sorge zu tragen, dass genau diese Regelungen eingehalten und die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden. Dies zu gewährleisten ist Aufgabe der Geschäftsführung des Unternehmens. Die Geschäftsführung hat neben vielen anderen Aufgaben u. a. auch die Pflicht, ein rechtmäßiges Verhalten der Mitarbeiter des Unternehmens sicherzustellen. Dem Aufsichtsrat obliegt es sodann, die Geschäftsführung zu kontrollieren, auch in Bezug auf die Erfüllung dieser Aufgabe.

Spektakuläre, der Presse zu entnehmende, Entscheidungen wie die gegen die Autobauer Daimler und BMW verhängte Bußgelder in Höhe von EUR 870 Mio. und EUR 8,5 Mio. wegen Verletzung der Aufsichtspflicht zeigen die Folgen des Fehlens eines funktionierenden Compliance Management Systems auf.

In den vergangenen Jahren hat sich – beginnend mit dem Foreign Corrupt Practices Act, UK 1977, dem UK Bribery Act, 2010, den Business Judgement Rules und dem Deutschen Corporate Governance Code über § 93 Abs. 1 AktG und § 43 GmbHG sowie § 130 OWiG die Notwendigkeit eines Compliance Management Systems ergeben und Eingang in die deutsche Gesetzgebung gefunden. Urteile, wie die „ARAG Garmenbeck Entscheidung“ des BGH vom 21.4.1997 (II ZR, 175/95) oder des Landgerichts München vom 10.12.2013 (AZ.: 5 HK

Kaum ein strukturelles Thema wird in deutschen Unternehmen – insbesondere im Bereich des Mittelstandes – kontroverser diskutiert als die Einrichtung und das Unterhalten eines Compliance Management Systems (CMS). Was für die eine Gesellschaft einen zu vermeidenden Kosten- und Ressourcenaufwand bedeutet, ist für die andere selbstverständlicher Teil der Unternehmensführung. Woher kommen die Bedenken gegen das Compliance Management System und sind diese begründet?

Viele Unternehmen werden auch derzeit ausschließlich nach den für die jeweilige Gesellschaftsform geltenden Regeln geführt. Die Geschäftsführung entscheidet über die Ausrichtung des Unternehmens und gibt die zu erreichenden Ziele vor, die Mitarbeiter setzen diese Vorgaben in der Praxis um. Unterstützung bei der Frage, welche rechtlichen und ggf. ethischen Anforderungen bei der Ausführung der erforderlichen Tätigkeiten zu beachten sind, erhalten Mitarbeiter dabei ggf. durch die Rechtsabteilung des Unternehmens. Damit meinen viele Unternehmen, alles Erforderliche getan zu haben. Die Einführung eines Compliance Management Systems, durch welches im Unternehmen Aufgaben

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes geht der Frage nach, inwieweit die Einführung eines Compliance Management Systems für Unternehmen sinnvoll oder gar notwendig ist. Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsverträgen und dem Anspruch auf Herausgabe des Kinderreisepasses gegen den anderen Elternteil.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Themen.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

O 1387/10) lassen keinen Zweifel aufkommen: Ein Compliance Management System ist für jede Gesellschaft Pflicht, wenn sich Geschäftsführer vor einer Haftung schützen wollen. Denn anders, als dies in weiten Teilen noch angenommen wird, haftet die Geschäftsführung nicht nur für eigenes Handeln, sondern auch für ein Fehlverhalten der Mitarbeiter der Gesellschaft, die mangels klarer Vorgaben und Prozesse im Unternehmen im Rahmen der Ausführung ihrer unternehmensbezogenen Tätigkeiten gegen rechtliche Vorgaben verstoßen.

Das Landgericht München hat klare Vorgaben gemacht. Die Geschäftsführung hat aufgrund ihrer Legititätsverpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen so organisiert ist und beaufsichtigt wird, dass keine Gesetzesverstöße erfolgen. Die Geschäftsführung genügt ihrer Organisationspflicht nur, wenn über ein Compliance Management Schadensprävention und Risikokontrolle erfolgen. Darüber hinaus gehören die Einhaltung des Legititätsprinzips und die Unterhaltung eines Compliance Management Systems zur Gesamtverantwortung der Geschäftsführung.



Blanke Meier Evers

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Die Notwendigkeit, ein Compliance Management System einzuführen, ist vielen Geschäftsführern und Aufsichtsräten nicht bewusst oder wird wegen des erforderlichen Investments und die mit dem Compliance Management System einhergehende Strukturierung von Arbeitsabläufen, Schaffung von Anweisungen, Richtlinien und Kontrollen nicht gewünscht. Die Geschäftsführung ist aber gut beraten, ein Compliance Management System im Unternehmen einzuführen. Dies ist nicht nur

die Pflicht der Geschäftsführung, sondern schützt diese auch vor einer erheblichen Haftung.

Die Vorteile eines gut geführten Compliance Management Systems überwiegen dessen mögliche Nachteile bei Weitem. Das Betreiben eines Compliance Management Systems ist – zumindest im internationalen Geschäftsverkehr – zudem unabdinglich. Verträge mit ausländischen Investoren und international agierenden

Konzernen sind ohne den Nachweis eines gut geführten Compliance Management Systems kaum noch möglich. Die Einführung und Erhaltung eines Compliance Management Systems und die erfolgreiche Führung eines Unternehmens schließen sich keineswegs aus. Im Gegenteil: Ein gut funktionierendes Compliance Management System ist für den Erfolg eines Unternehmens mitentscheidend!

Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsverträgen

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Arbeitgeber investieren teilweise viel Geld in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter. Sofern die Arbeitnehmer kurz nach der Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis beenden, ist dies äußerst ärgerlich für den Arbeitgeber. Aus diesem Grund ist es für den Arbeitgeber sinnvoll, dass Fortbildungsverträge auch Rückzahlungsklauseln für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers enthalten. An diese Rückzahlungsklauseln werden jedoch seitens der Rechtsprechung sehr strenge Voraussetzungen geknüpft. Eine teilweise Nichtbeachtung führt zu der Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsklausel. Nachstehend ein Überblick:

Die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel im Fortbildungsvertrag setzt zunächst voraus, dass der Arbeitnehmer durch die Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Dieser ist dann zu bejahen, wenn der Arbeitnehmer durch die Fortbildung seine Berufs- und Verdienstmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Das ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bereits vorhandene Kenntnisse verbessert oder durch praktische Übungen vervollkommen. Dagegen ist die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln unzulässig, wenn es sich um eine Investition im Interesse des Arbeitgebers handelt, wie dies z. B. für die Kosten der Einarbeitung auf

einem bestimmten Arbeitsplatz im Unternehmen der Fall ist sowie bei Qualifikationen, die lediglich der Auffrischung vorhandener Kenntnisse dienen.

Weiterhin muss bei der Abfassung des Fortbildungsvertrages die maximal zulässige Bindungsdauer gewahrt sein. Das BAG orientiert sich bei der Bestimmung der maximalen Bindungsdauer im Wesentlichen an der Länge der Fortbildungszeit. Hierbei gilt, dass bei einer Fortbildungszeit bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung eine Bindungsdauer von bis zu sechs Monaten, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer bis zu vier Monaten eine zweijährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Jahr eine dreijährige Bindung sowie bei einer Fortbildungsdauer von mehr als zwei Jahren eine fünfjährige Bindung zulässig ist. Ausnahmsweise kann sich die vorstehend angegebene Bindungsdauer um eine Stufe nach oben verschieben, wenn der Arbeitgeber eine sehr teure Fortbildung finanziert, also ganz erhebliche Mittel aufwendet. Bei der Vereinbarung einer zu langen Bindungsdauer wird die Rückzahlungsklausel nicht im Sinne einer geltungserhaltenden Reduktion auf das vom Arbeitsgericht als angemessen erachtete Maß zurückgeführt, vielmehr ist dann die gesamte Rückzahlungsklausel unwirksam. Im Rahmen der Bindungsdauer sollte eine zeitratierliche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden. So sollte sich z. B. bei einer einjährigen Bindung der Rückzahlungsbetrag für jeden vollen Tätigkeitsmonat nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme um 1/12 vermindern.

Weiterhin muss die Höhe der zurückzuzahlenden Fortbildungskosten so genau wie möglich angegeben werden. Grundsätzlich ist es möglich, dass die Parteien nicht nur die Rückzahlung der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildung sondern auch die Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme emp-

fangenen Vergütung vereinbaren. Diese Kosten sollten aber in der Rückzahlungsklausel im Einzelnen angegeben werden. Die Rechtsprechung hat bereits diverse Rückzahlungsklauseln wegen einer Kostenintransparenz für unwirksam erachtet. So verneinte das BAG etwa die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel wegen Intransparenz bei der Formulierung, dass zu den zurückzuzahlenden Kosten „Lehrgangskosten, Fahrzeugkosten, Übernachtungskosten sowie Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung“ zählen. Dem Transparenzgebot sei nur dann genüge getan, wenn die zu erstattenden Kosten im Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben werden und der Vertragspartner somit sein Rückzahlungsrisiko abschätzen könne.

Schließlich setzt die Wirksamkeit einer Rückzahlung voraus, dass in dem Fortbildungsvertrag ein zulässiger Beendigungstatbestand vereinbart wird. Die Erstattungspflicht des Arbeitnehmers darf nur durch ein Ereignis ausgelöst werden, dass in den Verantwortungsbereich und die Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt. Anderenfalls hat der Arbeitnehmer es nicht mehr selbst in der Hand, durch eigene Betriebsstreue seiner Rückzahlungspflicht zu entgehen. Ein zulässiger Beendigungstatbestand liegt in erster Linie bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor. Dies ist jedoch dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber diese Kündigung zu vertreten hat, etwa falls dieser mehrfach das Gehalt des Arbeitnehmers nicht pünktlich entrichtet hat. Andererseits kann auch eine Kündigung des Arbeitgebers eine Rückzahlungsverpflichtung auslösen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung beendet hat.

Der vorstehende Überblick zeigt, dass Fortbildungsvereinbarungen sehr sorgfältig abgefasst werden sollten, so dass sich die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts empfiehlt.

Anspruch auf Herausgabe des Kinderreisepasses gegen den anderen Elternteil

Fachwältin für Familienrecht Katrin Wolf



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

Wenn Eltern mit ihren Kindern Auslandsreisen durchführen möchten, benötigen sie hierfür den Personalausweis oder den Reisepass des Kindes. Leben die Eltern getrennt, so befindet sich der Ausweis in der Regel bei dem Elternteil, bei dem das Kind seinen Lebensmittelpunkt hat. Wenn nun der umgangsberechtigte Elternteil mit dem Kind ins Ausland reisen möchte, wird er den anderen Elternteil zur Herausgabe des Ausweises auffordern. Häufig entsteht dann Streit über die Frage, ob der Ausweis überhaupt herausgegeben werden muss. Es besteht häufig die Befürchtung, dass der Ausweis nicht zurückgegeben wird oder in einigen Fällen sogar, dass der Elternteil mit dem Kind im Ausland verbleibt. Dies ist häufig der Fall, wenn der Elternteil gebürtig aus dem Ausland stammt.

Bisher war streitig, auf welche materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage sich die Eltern hinsichtlich der Herausgabe des Ausweises stützen können. Bis zum 1. September 2009 war in § 50 d Freiwillige Gerichtsbarkeit-Gesetz (FGG) geregelt,

dass das Gericht anordnen konnte, dass auch die zum persönlichen Gebrauch des Kindes bestimmten Sachen gemeinsam mit dem Kind herausgegeben werden müssen. Hierzu konnte im Eilverfahren eine einstweilige Anordnung begehrt werden. Nun ist die Regelung des § 50 d FGG seit dem 1. September 2009 weggefallen und die Vorschrift des § 95 Abs. 1 Nr. 2 Familienverfahrensgesetz (FamFG) regelt zwar weiter die Vollstreckung der Herausgabe von Sachen, nicht aber die zugrundeliegende Anspruchsgrundlage.

Erfreulicherweise hat der BGH mit seiner Entscheidung vom 27. März 2019 – XII ZB 345/18 – Klarheit geschaffen. Eine Anspruchsgrundlage für die Herausgabe des Reisepasses oder Personalausweises des Kindes ergibt sich aus einer analogen Anwendung der §§ 1632 Abs. 1, 1684 Abs. 2 BGB. § 1632 Abs. 1 BGB umfasst das Recht des Umgangsberechtigten, die Herausgabe des Kindes zu verlangen. Wenn die Herausgabe des Kindes verlangt werden kann, dann muss dies auch für die Gegenstände gelten, die das Kind für die Zeit des Aufenthaltes bei dem anderen Elternteil benötigt. Dies korrespondiert mit der Wohlverhaltenspflicht der Eltern, die aus § 1684 Abs. 2 BGB resultiert. Danach haben die Eltern alles zu unterlassen haben, was das Verhältnis des Kindes zum jeweils anderen Elternteil beeinträchtigt oder die Erziehung erschwert. Dies gilt allerdings nur insoweit, als der jeweils berechtigte Elternteil für die Ausübung der Personensorge oder des Umgangsrechts tatsächlich auf die Herausgabe der Urkunden oder Sachen angewiesen ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn das Kind bei gemeinsamer elterlicher Sorge seinen Lebensmittelpunkt bei einem Elternteil hat. Als Obhutselternteil im Sinne von § 1687 Abs. 1 Satz 2 BGB benötigt er grundsätzlich alle für das Kind notwendigen Dokumente.

Aber auch der umgangsberechtigte Elternteil, der mit dem Kind eine Auslandsreise unternehmen will, benötigt den Personalausweis oder Reisepass des Kindes. Somit besteht grundsätzlich ein Herausgabeanpruch auch hinsichtlich des Ausweises des Kindes.

Besteht allerdings berechtigter Besorgnis, dass der die Herausgabe begehrende Elternteil mit Hilfe des Kinderreisepasses oder Personalausweises seine elterlichen Befugnisse überschreiten könnte, etwa weil er mit dem Kind Urlaub in einem nicht sicheren Land machen will oder gar zu befürchten ist, dass er das Kind ins Ausland entführen will, so kann dem Herausgabeanpruch im Einzelfall unter Berücksichtigung der wechselseitigen Loyalitätspflichten diese Besorgnis entgegenstehen. Hierfür müssten dann aber hinreichende Anhaltspunkte vorliegen. Der reine Verdacht reicht für ein Versagen der Herausgabe des Personalausweises oder Reisepasses nicht.

Da auch die Gerichte einige Zeit benötigen, um eine Entscheidung über die Herausgabe des Ausweisdokuments treffen zu können, wird dringend empfohlen, die Herausgabe zunächst außergerichtlich bei dem anderen Elternteil bereits mehrere Wochen vor Urlaubsantritt zu verlangen. Sollte der Elternteil trotz der eindeutigen Entscheidung des BGH eine Herausgabe verweigern, so muss gegebenenfalls ein einstweiliges Anordnungsverfahren auf Herausgabe betrieben werden. Auch dieses wird, trotz des Umstandes, dass Eilverfahren in Familiensachen vorzugsweise zu behandeln sind, mehrere Wochen in Anspruch nehmen. Eine rechtzeitige Klärung ist daher dringend anzuraten, um den Urlaub nicht zu gefährden.

Aktuelle Rechtsprechung

Kein Anspruch auf halbe Urlaubstage
LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 6. März 2019 – 4 Sa 73/18

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger arbeitete hauptberuflich als langjährig beschäftigter gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten. In seiner Freizeit war der Kläger im Familienbetrieb als Winzer tätig. Je nach Witterungsbedingungen, den Bedingungen auf dem Weinberg und dem Rebenwachstum bedürfe es kurzfristiger Arbeitseinsätze des Klägers auf dem Weinberg. Er wollte

daher früher als gewöhnlich den Betrieb verlassen, um nachmittags im Weingut mitzuhelfen. Er hatte zu diesem Zweck unstreitig in den zurückliegenden Jahren auch halbe Urlaubstage erhalten. Nachdem die Beklagte entsprechende Anträge des Klägers auf Gewährung von halben Urlaubstagen ablehnte, erhob der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht Heilbronn, dieses wies die Klage ab.

Die Berufung vor dem LAG Baden-Württemberg blieb ebenfalls erfolglos. Zur Begründung verwies das LAG auf § 7 Abs. 2 BUrlG. Ausgehend von der gesetzgeberischen Grundwertung, dass der Urlaub Erholungszwecken zu dienen hat, könne selbst auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Zerstückelung und Atomisierung des

Urlaubs in viele kleine Einheiten nicht gefordert werden. Das LAG ging sogar noch einen Schritt weiter und urteilte, dass eine solche Urlaubsgewährung die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers nicht einmal erfüllen würde.

Allerdings lässt das LAG im Rahmen von § 13 Abs. 1 BUrlG, also bzgl. des vertraglichen Mehrurlaubs, Abweichungen aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen zu.

Fazit:

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, sondern beim BAG anhängig (9 AZN 496/19). Bis zur rechtskräftigen Entscheidung sollten Arbeitgeber An-

trägen auf Gewährung von anteiligem/gestückeltem Urlaub nur auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen sowie nur im Bereich des vertraglich vereinbarten Mehrurlaubs, also dem Urlaub, der 20 respektive 24 Urlaubstage übersteigt, zustimmen.

Kündigung unwirksamer Geschäftsführer-Anstellungsverträge

Bundesgerichtshof, Urteil vom 20. August 2019 – II ZR 121/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war als Geschäftsführer bei einer GmbH (Beklagte zu 1.) und ihrer Tochtergesellschaft (Beklagte zu 2.) beschäftigt. Die Beklagte zu 1. verfügt über einen Aufsichtsrat, der für die Bestellung und Abberufung sowie Einstellung und Kündigung von Geschäftsführern zuständig ist. Mit der Beklagten zu 2. wurde im Jahr 2007 ein Geschäftsführerdienstvertrag geschlossen; die Tätigkeit für die Beklagte zu 1. sollte der Geschäftsführer als Nebentätigkeit erbringen, ohne dass hierfür ein separater Geschäftsführeranstellungsvertrag geschlossen wurde. Im Jahr 2010 wurde das Anstellungsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1. neu geregelt und ein Geschäftsführeranstellungsvertrag geschlossen, wobei auf Seiten der Beklagten zu 1. allein deren Aufsichtsratsvorsitzender handelte, ohne einen diesbezüglichen Aufsichtsratsbeschluss. Der Vertrag sollte mit einer Frist von zwölf Monaten erstmals zum 14.12.2014 kündbar sein. Gleichzeitig enthielt der Vertrag eine Kopplung zwischen der Stellung des Klägers bei der Beklagten zu 1. und der Beklagten zu 2., was bedeutet, dass bei Beendigung der Organstellung bei der Beklagten zu 1. sogleich die Organstellung und das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 2. enden sollte.

Kurz darauf kam es zum Streit darüber, ob der Geschäftsführeranstellungsvertrag wirksam ist, da er ohne die erforderliche

Mitwirkung des Aufsichtsrates zustande kam. Zudem kam der Kläger der Aufforderung der Gesellschafterin der Beklagten zu 1. nicht nach, einen Geschäftsverteilungsplan zu erarbeiten. Dieses nahmen die Beklagte zu 1. und 2. zum Anlass, den Kläger am 17.1.2012 als Geschäftsführer aller Gesellschaften abzurufen und eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung auszusprechen.

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Feststellungsklage beim Landgericht Neuruppin. Während das Landgericht die Feststellungsklage noch abgewiesen hatte, gab das Berufungsgericht ihr im Wesentlichen statt. Im Gegensatz zum Berufungsgericht bejahte der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages mit der Beklagten zu 1., da dieser nicht wirksam zustande gekommen war. Laut Satzung oblag dem Aufsichtsrat der Abschluss des Anstellungsvertrags mit dem Geschäftsführer. Der Aufsichtsrat sei bei Abschluss des Vertrags aber nicht wirksam vertreten gewesen und habe den Aufsichtsratsvorsitzenden auch nicht bevollmächtigt den Vertrag abzuschließen, begründet der Bundesgerichtshof seine Entscheidung.

Der Bundesgerichtshof wendet in diesem Fall die Grundsätze zum fehlerhaften Arbeitsverhältnis an. Nach diesem Grundsatz ist der Geschäftsführeranstellungsvertrag für die Dauer der Tätigkeit des Klägers so zu behandeln, als wäre er wirksam zustande gekommen, sofern er seine Tätigkeit auf Grundlage des unwirksamen Anstellungsvertrags aufgenommen hat und dies mit Wissen des zuständigen Gesellschaftsorgans oder eines Organmitglieds geschah. In seiner Entscheidung hat der Bundesgerichtshof das Wissen des Aufsichtsratsvorsitzenden der GmbH zugerechnet.

Nach den Grundsätzen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses kann der Geschäfts-

führeranstellungsvertrag des Klägers von der Beklagten zu 1. ohne Rücksicht auf die vereinbarten Kündigungsfristen jederzeit gekündigt werden. Einen wichtigen Grund braucht es dazu nicht. Die Kündigung zum 17.01.2012 war somit wirksam. Der Vertrag mit der Beklagten zu 2. konnte jedoch erst nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfristen aus § 622 II BGB gekündigt werden, da dieser wirksam zustande gekommen war.

Fazit:

Mit dem Urteil festigt der Bundesgerichtshof seine Rechtsprechung in mehrfacher Hinsicht. Das Urteil bestätigt die Auffassung, dass der Aufsichtsrat nicht von seinem Vorsitzenden bei der Willensbildung vertreten werden kann. Die Willensbildung und Beschlussfassung sind dem gesamten Aufsichtsrat als Gremium zugewiesen, nicht dem einzelnen Mitglied.

Weiter bestätigt der Bundesgerichtshof, dass ein fehlerhaftes, aber als wirksam zu behandelndes Anstellungsverhältnis für die Zukunft grundsätzlich ohne wichtigen Grund gekündigt werden kann. In der Praxis ist hier jedoch zu beachten, dass sich die Rechtslage bei längerem Bestehen des unwirksamen Vertrages und durch Hinzutreten weiterer Handlungen (Erhöhung der Geschäftsführervergütung durch die Gesellschaft etc.) ändern kann, wenn ein Vertrauenstatbestand in die Wirksamkeit des Geschäftsführeranstellungsvertrages geschaffen wird.

Der Bundesgerichtshof lässt mit dem Urteil zudem erkennen, dass Kopplungsklauseln, die in Konzernstrukturen üblich sind, die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht überschreiben können. Sofern daher eine der Organbestellungen kurzfristig oder mit sofortiger Wirkung beendet wird, ist sorgsam zu prüfen, ob die Kündigungsfristen der anderen Anstellungsverträge gegebenenfalls divergieren.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle