



VOLKELT

*Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH
und der Unternehmergesellschaft*

**KEINE ZEIT
ZUM „INFORMIEREN“?**
Ab sofort
nur noch 2 Seiten:
schnell, präzise
und noch kürzer.

Freitag, 02.07.2010

www.GmbH-GF.de

26. KW 2010

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

Im Jahr 2002 hat die EU-Kommission die Übernahme des deutschen Sanitär-Herstellers **Hansgrohe** durch den amerikanischen **Masco**-Konzern genehmigt. Einige Zeit später hat die Geschäftsleitung von Masco der EU-Kommission Informationen aus Branchen-Gesprächen gegeben. Die EU-Wettbewerbsbehörden sehen diese als Beleg für Branchen-Absprachen und haben millionenschwere Bußgelder verhängt, insgesamt 622 Mio. EUR (max. 10 % eines Jahresumsatzes des betroffenen Unternehmens). Masco wurde die Strafe erlassen – sozusagen als Dankeschön für die Zusammenarbeit mit den europäischen Behörden. Wehe dem, der Böses dabei denkt.

Das US-Kartellrecht kennt nur das **vertikale Monopol oder Kartell**. Danach dürfen staatliche Behörden nur dann in den Markt eingreifen, wenn es eine beherrschende Stellung des Unternehmens von der Produktion bis zur Verwertung gibt, vergleichbar einem Energie-Monopol, das vom Kraftwerk bis zur Tankstelle Alles betreibt. Ein Anschwärzen von Wettbewerbern bei staatlichen Behörden wie im oben geschilderten Fall macht dabei keinen Sinn. Europäisches Kartellrecht tickt da anders. Es errechnet **horizontale Marktanteile**. Mit der Folge, dass sich die Konkurrenten bei den Behörden anschwärzen dürfen (Nach der Kronzeugenregelung seit 2002: sollen). Die Kartellbehörden werden von Amts wegen tätig. Dabei sollten sie sich eigentlich um unsere europäischen Wirtschaftsinteressen kümmern. Soweit die theoretische Ausgangslage.

Für die Praxis: In immer mehr Branchen ermitteln die europäischen Kartellbehörden. Ganz praktisch müssen sich auch mittelständische Unternehmen auf solche Behörden-Querschläger einstellen. In der Regel entscheidet die Behörde – wie oben auch – nach Aktenlage. Eine Anhörung der Betroffenen ist im Verfahren nicht zwingend vorgesehen. Betroffene Unternehmen können sich in der Regel nur mit einem aufwändigen gerichtlichen Verfahren wehren – mit in der Regel „schwierigen“ Erfolgsaussichten. Die deutschen und europäischen Kartellvorschriften sind (weit) interpretierbar. Das Prozessrisiko liegt beim Unternehmen. Bis zum Gerichtsentcheid muss für das Bußgeld dennoch eine Bürgschaft gestellt werden.

Wichtig: Nehmen Sie regelmäßig an Branchen-Erfa-Treffen teil, müssen Sie aufpassen. Vorsicht mit Protokollen und anderen schriftlichen Aufzeichnungen. Achten Sie darauf, dass keine geschäftlichen Unterlagen wie Kalkulationen, Vertriebsstrategien usw. (etwa per eMail) an nicht autorisierte Firmen oder Personen herausgehen. Weisen Sie alle Mitarbeiter entsprechend ein.

Mit besten Grüßen Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur der Volkelt-Brief

+ + +

Neues BAG-Urteil: Was ändert sich für kleine und Mittlere Unternehmen? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat – die Tagespresse hat darüber berichtet – entschieden, dass innerhalb eines einheitlichen Unternehmens mehrere Tarifverträge bestehen können – je nach Berufsgruppe. Damit ist der sog. Grundsatz der Tarifautonomie aufgehoben (BAG, Urteil vom 23.6.2010, 10 AS 2 2/10 und 3/10). Unterdessen haben sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften kritisch mit den Folgen dieser Entscheidungen auseinandergesetzt. Beide lehnen die möglichen Auswirkungen ab, wonach es möglich ist, dass mehrerer Arbeitnehmervertretungen innerhalb eines Unternehmens unterschiedliche Tarifverträge aushandeln können.

Bereits jetzt ist abzusehen, dass der Gesetzgeber neue Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmervertretungen schaffen wird. Damit soll z. B. ausgeschlossen werden, dass es innerhalb eines Betriebes zu Streikaufru-

fen der unterschiedlichen Arbeitnehmervertretungen kommen kann – es wird einen Vorrang der stärksten Arbeitnehmervertretung geben. An dessen tarifvertraglichen Eckdaten (Laufzeit usw.) müssen sich dann die übrigen Vertretungen orientieren. Zudem werden die Gewerkschaften durchsetzen, dass es innerhalb eines Betriebes für ein und dieselbe Arbeitnehmergruppe nur **einen** verbindlichen Tarifvertrag geben wird. Bundesregierung und Gewerkschaften sind sich im Prinzip einig, dass die oben skizzierte Neuregelung so kommen wird. Für kleine und mittlere Unternehmen mit wenigen Arbeitnehmergruppen kann man davon ausgehen, dass es im Grundsatz bei der bisherigen einheitlichen Tarifregelung bleiben wird. Etwas anders wird die Zukunft von Großunternehmen mit unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen aussehen (im Urteil ging es um eine Uni-Klinik mit unterschiedlichsten Arbeitnehmergruppen wie Ärzte, Pflegepersonal, Verwaltungsangestellte, internen Dienstleister usw.). In dieser Größenordnung wird es zu Änderungen kommen – gehen Sie aber davon aus, dass nach der Neuregelung die betrieblichen Interessen besser gewahrt werden als bisher.

+ + +

Behörden dürfen bei der Satzungsänderung für eine Mini-GmbH nicht abkassieren: Ein Amtsgericht in NRW verlangte für die Änderung des Gesellschaftsvertrages einer Unternehmergeinschaft, dass statt des Musterprotokolls ein komplett neuer Gesellschaftsvertrag vorgelegt wird – was natürlich kostet (Minimum 200 EUR Zusatzkosten). Viele Unternehmergeinschaften werden gegründet, um bei den hohen Gebühren zu sparen. Dafür nehmen die Beteiligten in Kauf, dass die vertraglichen Regelungen aus dem sog. Musterprotokoll sich nicht unbedingt mit ihren Interessen als Gesellschafter decken (z. B. enthält das Musterprotokoll keine Regelungen zum Ausscheiden eines Gesellschafters, keine Vereinbarung über die Höhe der Abfindung, es darf nur ein Geschäftsführer bestellt werden, keine Gründung mit Sacheinlagen usw.).

Viele Unternehmergeinschaften werden mit Musterprotokoll gegründet, anschließend wird das Musterprotokoll durch einen passenden Gesellschaftsvertrag ersetzt. Das ist insgesamt billiger als sofort mit einem individuellen Gesellschaftsvertrag zu gründen. Das wird z. B. bei der Gründung von Tochtergesellschaften gemacht. Anschließend wird die Tochtergesellschaft im Wege einer Kapitalerhöhung mit Kapital ausgestattet. Auch kommt unterm Strich günstiger als die Normal-Gründung. Jetzt hat erstmal ein Registergericht die Satzungsänderung einer Unternehmergeinschaft abgelehnt. Begründung: Statt Musterprotokoll muss zur Satzungsänderung ein komplett neuer Gesellschaftsvertrag vorgelegt werden. Eine einfache Änderung des Musterprotokolls wäre demnach nicht möglich. Das OLG Düsseldorf hat jetzt diesen Fall in zweiter Instanz entschieden. Das Registergericht darf keinen neuen Gesellschaftsvertrag verlangen. Es muss die beantragte Satzungsänderung durchführen (OLG Düsseldorf, Urteil vom 10.5.2010, 1-3 Wx 106/10). Das gibt Rechtssicherheit. Will das Registergericht eine von Ihnen geplante Satzungsänderung ablehnen, verweisen Sie auf das oben genannte Urteil. Im Zweifel sollten Sie den Rechtsweg einschlagen.

+ + +

Zahl der Gesellschafter die ausstehende Einlage nicht, kann er aus der GmbH ausgeschlossen werden: Laut Oberlandesgericht (OLG) Hamm kann der Gesellschafter aus der GmbH ausgeschlossen werden, wenn er der Aufforderung des Geschäftsführers zur Einzahlung der ausstehenden Einlage nicht nachkommt (§ 21 GmbH-Gesetz). Dem steht nicht entgegen, dass auch die Einlage eines anderen Gesellschafters auch noch nicht eingezahlt. Es gilt der Grundsatz der sog. gerechtfertigten Differenzierung – hier ist also im Einzelfall zu prüfen, ob die rechtlichen Voraussetzungen für den Einzug des Geschäftsanteils erfüllt sind (OLG Hamm, Urteil vom 25.2.2010, 27 U 24/09). Zuständig für die Einziehung der ausstehenden Einlagen ist der Geschäftsführer (z. B. auf Beschluss der Gesellschafter). Nach diesem Urteil sind Sie berechtigt, die ausstehenden Einlagen einzelner Gesellschafter unterschiedlich zu behandeln – sofern dies sachlich gerechtfertigt ist. So können Sie z. B. gegen einen Gesellschafter sofort das Einziehungsverfahren einleiten (z. B. wenn eine Einzahlung ausgeschlossen erscheint) und gegen einen anderen Gesellschafter die Einzahlung vor Gericht einklagen (z. B., wenn es für diesen Gesellschafter wirtschaftlich möglich ist, die Einlage zu zahlen).

+ + +

Betriebsrat hat auch ohne besondere Begründung Anspruch auf Ausstattung mit PC und Drucker: Laut Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg muss der Betriebsrat nicht immer eine Begründung vorlegen, warum eine Ausstattung mit PC/Drucker notwendig ist. Danach gilt: *„Bei Anfall erheblichen Schriftgutes bei einem 5-köpfigen Betriebsrat in einem örtlich dezentral strukturierten Betrieb gehört zumindest dann ein PC mit herkömmlicher technischer Ausstattung incl. Drucker zu der gebräuchlichen bürotechnischen Ausstattung, wenn auch die Arbeitgeberseite hierüber verfügt. Der Anspruch des Betriebsrats bedarf in diesem Fall keiner zusätzlichen Darlegung der Erforderlichkeit“* (LAG Nürnberg, Urteil vom 4.11.2009, 4 TaBV 44/09). Danach müssen Sie davon ausgehen, dass in allen Unternehmen, in denen Arbeiten üblicherweise mit der IT ausgeführt werden (Verwaltung, aber auch: Projekt-Ablauf-Steuerung) dem Betriebsrat ein entsprechendes Equipment zur Verfügung zu stellen ist. Und zwar auch dann, wenn der Betriebsrat die „Erforderlichkeit“ nicht darlegt. Es lohnt sich im Auseinandersetzungsfall mit dem Betriebsrat also nicht, den Fall arbeitsgerichtlich prüfen zu lassen. Ihre Erfolgsaussichten sind nach dem Urteil nur gering – auch wenn gegen das Urteil Revision eingelegt wurde und eine endgültige Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht aussteht.