



VOLKELT

Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH und der Unternehmersgesellschaft

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

Freitag, 23.9.2011

www.GmbH-GF.de

38. KW 2011

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
 sehr geehrter Kollege,

nach dem vorläufigen „Aus“ für die Europa-GmbH (offiziell: SPE) mehren sich die Stimmen aus den Beraterkreisen, die für europaweite geschäftliche Aktivitäten die englische „Limited“ empfehlen (vgl. *Volkelt-Brief* Nr. 26/2011). Neben der Haftungsbeschränkung werden dazu vor allem Vorteile bei der Niederlassungsfreiheit bzw. im Besteuerungsverfahren herausgestellt. Aber noch immer sind viele Rechtsfragen zur Limited mit Niederlassung in Deutschland oder einem anderen europäischen Staat außerhalb Englands ungeklärt, so z. B. Fragen der Rechnungslegung (Standards, Sprachwahl, Prüfung, Veröffentlichung, Arbeitnehmerrechte). Alle die Fragen sollten aber – zusammen mit dem Berater – geklärt sein, bevor Sie sich zu einem geschäftlichen Engagement in Europa in der Rechtsform einer Limited“ einlassen.

Achtung: Wenn Sie planen, europaweite geschäftliche Aktivitäten in einer Limited bzw. in einem Verbund von Limiteds zu organisieren, müssen Sie ein aktuelles Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) **zur gerichtlichen Zuständigkeit bei Streitigkeiten zwischen den Gesellschaftern der Limited kennen**.

Laut BGH ist dann das englische Gericht, bei dem die Limited angemeldet und eingetragen wurde, zuständig für solche Streitigkeiten. Das bedeutet: Auch wenn die Limited nur in Deutschland (oder Frankreich usw.) tätig ist, müssen die Gesellschafter ihre Streitigkeiten notfalls vor einem englischen Gericht austragen. Und zwar auch dann, wenn die Gesellschafter für solche Streitigkeiten ausdrücklich per Gesellschaftsvertrag ein deutsches Gericht für zuständig bestimmt haben (BGH, Urteil vom 12.7.2011, II Z 28/10).

Für die Praxis: Abgesehen von dem organisatorischen Aufwand (Reisen, Übersetzungen), der mit einem ausländischen Gerichtsstand verbunden ist, bedeutet das auch, dass Streitigkeiten nach einem anderen Rechtsverständnis entschieden werden und u. U. Vereinbarungen, die Sie mit den Gesellschaftern in Ihrem Gesellschaftsvertrag beschlossen haben, nicht mehr gültig sind (z. B. Einschränkungen beim Ausschluss, Abfindungsregelungen usw.). Damit unterliegen auch alle Streitigkeiten über die Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung englischem Recht. Es empfiehlt sich also unbedingt, vor Unterzeichnung eines Limited-Gesellschaftsvertrages sich über die Grundregeln des englischen Gesellschaftsrechts zu informieren.

Mit besten Grüßen Ihr Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt

Herausgeber + Chefredakteur der Volkelt-Brief

+ + +

ACHTUNG: Bank darf bei fehlenden Unterlagen Kredite kündigen

Gewährt die Bank Kredite von mehr als 750.000 €, ist sie verpflichtet, sich vom Kreditnehmer – also auch von Ihrer GmbH – die wirtschaftlichen Verhältnisse regelmäßig offen legen zu lassen. Das kann geschehen z. B. durch die Vorlage des Jahresabschlusses. Die die Bank ist dazu sogar gesetzlich verpflichtet (§ 18 Kreditwesengesetz).

Ein Geschäftsführer-Kollege aus Hessen ließ es jetzt darauf ankommen. Er verweigerte der Bank kontinuierlich die Vorlage entsprechender wirtschaftlicher Nachweise. **Folge:** Die Bank kündigte aus diesem Grund alle bestehenden Darlehen der GmbH. Der Kollege wollte das nicht auf sich sitzen lassen und ließ die Sache gerichtlich prüfen. Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt entschied jetzt dazu. Danach bekam die Bank Recht. Der Geschäftsführer musste die Kredite der GmbH umgehend zurückzahlen. Neue Kredite wurden nicht gewährt (OLG Frankfurt, Urteil vom 25.3.2011, 19 U 173/10).

Wichtig zu wissen für alle Geschäftsführer-Kollegen:

- Die Bank ist auch dann zur Kündigung von Krediten berechtigt, wenn die Kreditsumme unter dem oben genannten kritischen Betrag laut KWG liegt. Entscheidend ist, **ob die Bank in ihren AGB auf die bestehen-**

den Vorlagepflichten laut KWG verwiesen hat. Ist das der Fall, sollten Sie die Vorlagepflichten korrekt und von sich aus – also ohne weitere Aufforderung – erfüllen und den Jahresabschluss und andere angeforderte Unterlagen termingerecht vorlegen.

- Die Bank kann die Kredite selbst dann kündigen, wenn das Kreditkonto **nicht oder nie im Soll war und selbst dann, wenn Sie als Kreditnehmer die Tilgung stets regelmäßig gezahlt haben.**

Für die Praxis: Nehmen Sie die kleingedruckten Bank-Konditionen auf keinen Fall auf die leichte Schulter. Selbst dann, wenn die Bank die im Vertrag genannten Vorlagen nicht nochmals ausdrücklich einfordert, kann sie ein solches außerordentliches Kündigungsrecht durchsetzen. Weisen Sie die zuständigen Mitarbeiter/Abteilungen an, die in den Kreditverträgen angeforderten Unterlagen zeitnah an die Bank weiterzugeben. P.S.: Nutzen Sie die Übergabe der Unterlagen (Jahresabschluss, Geschäftsbericht) dazu, den persönlichen Kontakt zu Ihrer Hausbank zu aktualisieren und die Bank – vertrauensbildend – über Ihre weiteren Planungen zu informieren.

+ + +

Europäischer Gerichtshof macht strengere Vorgaben für Urlaubsgeld

Immer mehr rechtliche Vorgaben kommen von der EU. So auch jetzt vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Bemessungsgrundlage von Urlaubsgeld des Arbeitnehmers. Als „übergeordnetes“ Recht sind die Vorgaben des EuGH in der Regel auch für alle nationalen Gerichte verbindlich.

Die Rechtslage: Der EuGH macht Vorgaben dazu, welche Bestandteile ein vom Arbeitgeber zu zahlendes Urlaubsgeld umfasst. Danach gilt: Zulagen können bei der Berechnung des einem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sein. Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmern während ihres Urlaubs das gewöhnliche Entgelt weiterzuzahlen ist. Für Zulagen gilt:

- Zulagen, mit denen eine Unannehmlichkeit abgegolten wird, die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verbunden ist, sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen (Etwa: regelmäßige Zulage für planmäßige Arbeitszeiten).
- Während des Urlaubs fortzuzahlen sind auch alle die Gehaltsbestandteile, die an die persönliche und berufliche Stellung des Arbeitnehmers anknüpfen (z. B. Zulagen für eine leitende Position, für die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder für die berufliche Qualifikation).

Zulagen, die nur gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken, oder die bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben entstehen, müssen Sie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts dagegen nicht berücksichtigen (EuGH, Urteil vom 15.9.2011, C-155/10).

Für die Praxis: Betroffen sind die Arbeitsverträge, in denen kein klare Bemessungsgrundlage für das Urlaubsgeld vereinbart ist. Prüfen Sie auch, ob neben dem Festgehalt regelmäßig Zulagen gezahlt werden, die nach den oben genannten Kriterien in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen wären. Hier ist zu prüfen, inwieweit der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Zahlungen gerichtlich durchsetzen könnten, ggf. sollten Sie hier eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer, dem Betriebsrat oder dem Tarifpartner suchen bzw. erarbeiten. Prüfen Sie, inwieweit die von Ihnen verwendeten Muster-Arbeitsverträge geändert werden müssen.

+ + +

Kronzeugen-Regelung: Straffreiheit nur noch „unter Vorbehalt“

Die Kronzeugenregelung, die in Kartellverfahren praktiziert wird und wonach das zur Zusammenarbeit mit den Kartellbehörden mitwirkende Unternehmen straffrei bleibt, ist rechtlich höchst umstritten (vgl. Nr. 15/2011).

Jetzt hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) dazu in einem Urteil Stellung genommen. **Wichtig:** Unternehmen, die den Behörden den Kartellverstoß melden, können sich nicht mehr sicher sein, tatsächlich straffrei auszugehen (EuGH, Urteil vom 9.9.2011, T-12/06).

Straffreiheit gibt es nur, wenn das Unternehmen die Pflichten zur Zusammenarbeit mit den Behörden vollständig erfüllt. Verstößt das Unternehmen dagegen, kann die Behörde auch gegen dieses Unternehmen Bußgelder verhängen, eventuell mit Nachlässen (hier: 50 % Nachlass). Im konkreten Fall hatte ein italienisches Tabakunternehmen Kartellabsprachen angezeigt. Später hatte das Unternehmen auf einer Sitzung des Berufsverbandes die übrigen Kartellmitglieder über die Anzeige unterrichtet – ohne dies vorher mit der Behörde abzusprechen und bevor die Behörde eigene Ermittlungen anstellen konnte (konkret: es gab keine Durchsuchungen und Beschlagnahmung von Unterlagen usw.).

Für die Praxis: Damit ist die Handlungsfähigkeit des anzeigenden Unternehmens deutlich eingeschränkt. Nach der Anzeige ist jeder Kontakt zu den vormaligen Kartell-Teilnehmern / Wettbewerbern ein Risiko, das die Straffreiheit gefährdet. Dennoch: Gehen Sie davon aus, dass es auch weiterhin „Kronzeugen“ geben wird. Alle Info-Runden, die auf Preisabsprachen hindeuten (z. B. Austausch von Unternehmenszahlen, Markteinschätzungen) sollten ausschließlich in höchst vertraulichen Rahmen stattfinden und in keinem Fall schriftlich dokumentiert werden. Bei Branchentreffen ist höchste Zurückhaltung geboten.