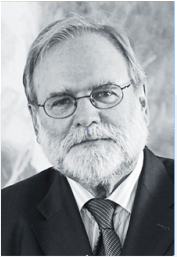


NEWSLETTER 3/2018



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, lieber Leser,

die Entscheidung des BFH zum Steuerwert einer gemischten Schenkung ist eine – der insbesondere im Steuerrecht wenigen – Klarstellungen, die es uns erleichtert, gemeinsam mit Ihnen Gestaltungen vorzunehmen. Die Entscheidung stellt klar, dass bei einer gemischten Schenkung Verbindlichkeiten, die etwa auf dem geschenkten Vermögensgegenstand liegen, bei der Ermittlung des Steuerwertes vollständig abzugsfähig sind. Dies begünstigt in der Praxis noch einmal mehr unentgeltliche Übertragungen im nahen Familienkreis.

Ebenso klarstellend und damit für die Beratungspraxis förderlich ist die Entscheidung des BGH zur Haftung des Vorstands im Fall des Verstoßes gegen innergesellschaftliche Kompetenzregeln. Das Judikat macht einmal mehr deutlich, dass der Gesetzgeber bei der Aktiengesellschaft bewusst ein austariertes System der Aufgaben und Zuständigkeiten zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung im Gesetz installiert hat. Der BGH stellt klar, dass diese „Spielregeln“ streng beachtet werden müssen.

Auch eine Reihe weiterer Meilensteine der Rechtsprechung justieren solche Spielregeln – mal zu Gunsten, mal zu Ungunsten des Betroffenen – immer wieder neu. Auch wenn die Regeln in diesen Fällen sehr formalistisch sind, in der Sache aber mit weitreichenden Folgen verbunden. Dies gilt für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen ebenso wie für die umsatzsteuerrechtlichen Vorgaben einer korrekten Rechnung.

Unsere Aufgabe ist es, Sie innerhalb dieser Spielregeln zu begleiten, damit Sie den optimalen Zug machen.

Ihr Hans-Jürgen Spitzweg

GmbH-(Rück)umwandlung – Neue strenge BFH-Rechtsprechung

Das Umwandlungssteuergesetz (UmwStG) ermöglicht es, Betriebsvermögen und Anteile an Kapitalgesellschaften steuerneutral in eine Kapitalgesellschaft einzubringen. Kommt es anschließend bei der übernehmenden Kapitalgesellschaft zeitnah zu einer Folgeumwandlung, dann fällt die Steuerneutralität aber rückwirkend wieder weg. Dies ergibt sich aus einem aktuellen Urteil des BFH (I R 48/15).

Schließen sich mehrere Unternehmer zusammen, um ihre geschäftlichen Aktivitäten künftig in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft – z. B. GmbH – auszuüben, dann können die jeweiligen Einzelunternehmen steuerneutral in die GmbH eingebracht werden. Steuerliche Probleme ergeben sich aber dann, wenn der Verbund innerhalb von sieben Jahren seit der Einbringung wieder aufgelöst werden soll, etwa weil die Zusammenarbeit nicht harmoniert.

Mit der genannten Entscheidung des BFH ist nun davon auszugehen, dass wohl jede Folgeumwandlung bei der GmbH innerhalb der Siebenjahresfrist zur Nachversteuerung der stillen Reserven im eingebrachten Betriebsvermögen führt. Dabei sei unbeachtlich, ob die Rückumwandlung durch Spaltung der GmbH oder mittels Formwechsel in eine Personengesellschaft und anschließender Realteilung erfolgt. Es ist davon auszugehen, dass der BFH in jedem der genannten Fälle einen schädlichen Vorgang sieht. Dem BFH zuzugestehen ist zwar, dass mit den Regelungen im Umwandlungssteuergesetz sichergestellt werden, dass eine GmbH-Umwandlung nicht zu ungerechtfertigten Steuervorteilen führt. Dies ist aber nicht der Fall, wenn Betriebsvermögen zunächst in eine GmbH eingebracht wird, anschließend die GmbH wieder aufgelöst und die Einzelunternehmen weiter betrieben werden.

Hinweis: Die Entscheidung des BFH ist äußerst formalistisch und sachlich nicht nachzuvollziehen. Nachdem sich die Rechtsprechung und das BMF in dieser Frage nunmehr einig sind, muss in der Praxis umso mehr eine etwaige GmbH-Rückumwandlung und ihre steuerlichen Nachteile beachtet werden.

Info bei Franz Ostermayer

T 089 678006-613 franz.ostermayer@spitzweg.com

INHALT

- 2 Umsatzsteuer – BFH zum Rechnungsmerkmal der „vollständigen Anschrift“ | Ertragsteuern – Bewirtung kann eine Gegenleistung sein | Umsatzsteuerfreiheit gilt in der gesamten Leistungskette | Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist – Mindestlohn
- 3 Vermögensnachfolge – BFH äußert sich zum Steuerwert einer gemischten Schenkung | Das Stichwort – A1-Bescheinigung | Rückzahlung einer Jahressonderzahlung – Stichtagsklausel
- 4 Haftung des Vorstands bei Kompetenzverstoß
- 5 BGH stellt klar: Einziehung nur bei freiem Vermögen | „Rentnerbefristung“ – Keine Altersdiskriminierung | Wir SPITZWEGs
- 6 EUROPA – KURZ NOTIERT | Vorsicht bei Frist zur Ankündigung neuer Tagesordnungspunkte

Umsatzsteuer – BFH zum Rechnungsmerkmal der „vollständigen Anschrift“

Unter Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der BFH die Anforderungen an das Rechnungsmerkmal der „vollständigen Anschrift“ des leistenden Unternehmers verringert (XI R 20/14).

Die Ausübung des Rechts auf Vorsteuerabzug setzt voraus, dass die erteilte Rechnung die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers enthält. Dabei ist der BFH bislang davon ausgegangen, dass der leistende Unternehmer unter der angegebenen Anschrift auch seine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben muss. Nach der aktuellen Entscheidung ist nunmehr nur noch erforderlich, dass der leistende Unternehmer unter der von ihm angegebenen Anschrift erreichbar ist. Es genügt somit auch eine reine Briefkastenanschrift, sofern die Erreichbarkeit gegeben ist.

Hinweis: Die Entscheidung ist praxisorientiert, denn der Leistungsempfänger kann oftmals nicht beurteilen, ob der Leistende unter der angegebenen Anschrift seine geschäftliche Tätigkeit ausübt oder nicht.

Info bei Sven Seifert

T 089 678006-602 sven.seifert@spitzweg.com

Ertragsteuern – Bewirtung kann eine Gegenleistung sein

Bewirtungsaufwendungen sind ertragsteuerlich nur zu 70 % abzugsfähig. Dieses teilweise Abzugsverbot kommt aber nach Auffassung des BFH dann nicht zur Anwendung, wenn die Bewirtung als Gegenleistung für eine empfangene Leistung zu beurteilen ist (X R 24/17).

In dem vom BFH entschiedenen Fall hatte der Kläger diverse Autobahnraststätten betrieben. Busfahrer, die diese Raststätten mit potentiellen Kunden ansteuerten, wurden dort vom Kläger kostenlos bewirtet. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass das teilweise Abzugsverbot für Bewirtungsaufwendungen anzuwenden sei.

Dem ist der BFH entgegengetreten. Die Bewirtungsaufwendungen für die Busfahrer seien im Streitfall Gegenstand eines Leistungsaustausches: Die Busfahrer hätten die Speisen und Getränke als Gegenleistung dafür erhalten, dass sie die Raststätten des Klägers mit ihrem Bus angefahren und dem Kläger damit eine Vielzahl von potentiellen Kunden zugeführt hätten. Dabei sei unbeachtlich, wie viele der Busreisenden dort tatsächlich Speisen und Getränke konsumiert haben.

Hinweis: Die Entscheidung verdeutlicht, dass bei Bewirtungsaufwendungen stets geprüft werden sollte, ob ein Zusammenhang mit einer Gegenleistung besteht, damit das Abzugsverbot nicht zur Anwendung kommt. Dies gilt für weitere abzugsbeschränkte Aufwendungen wie etwa Kundengeschenke entsprechend.

Info bei Jörn Ehrsam

T 089 678006-620 joern.ehrsam@spitzweg.com

Umsatzsteuerfreiheit gilt in der gesamten Leistungskette

Mit einem aktuellen Urteil hat der BFH klargestellt, dass eine Geschäftsbesorgungsleistung umsatzsteuerlich steuerfrei ist, wenn auch die besorgte Leistung steuerfrei ist (XI R 16/16).

Im entschiedenen Fall hatte der einen Hotelservice anbietende Unternehmer im eigenen Namen, jedoch für Rechnung des ihn jeweils beauftragenden Hotelgastes Eintrittskarten, die zum Besuch einer Oper berechtigten, beschafft. Unstrittig war, dass die Leistung der Oper steuerfrei ist. Dem als Zwischenhändler auftretenden Unternehmer wollte das Finanzamt die Steuerfreiheit dagegen nicht gewähren, da er die personenbezogenen Voraussetzungen dafür nicht erfülle.

Dem hat der BFH widersprochen. Handelt der Unternehmer in eigenem Namen, aber auf fremde Rechnung, dann ergibt sich umsatzsteuerlich eine Leistungskette, bei der die an den Auftragnehmer erbrachte und die von ihm ausgeführte Leistung gleich zu behandeln sind. Beide Leistungen teilen somit umsatzsteuerlich das gleiche Schicksal, d. h. sie sind beide steuerpflichtig oder wie im entschiedenen Fall steuerfrei.

Hinweis: Derartige Geschäftsbesorgungsleistungen kommen in der Praxis häufig vor. Will das Finanzamt die besorgte Leistung und die Besorgungsleistung hinsichtlich des Leistungsorts oder der Anwendung einer Befreiungsvorschrift unterschiedlich behandeln, sollte unter Hinweis auf das Urteil Einspruch eingelegt werden.

Info bei Michael Pfttner

T 089 678006-630 michael.pfttner@spitzweg.com

Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist – Mindestlohn

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (9 AZR 162/18) veranlasst, auf die zulässige Gestaltung arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen hinzuweisen: Das BAG hatte sich mit einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung auseinanderzusetzen, den ein Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht hatte. Der Arbeitgeber berief sich auf die Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag vom 01.09.2015, wonach alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht worden sind.

Das BAG hat dem Arbeitnehmer die geltend gemachte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Nach Ansicht des BAG musste der Arbeitnehmer seinen Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussfrist sei unwirksam, weil sie ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 01.01.2015

gesetzlich garantierten Mindestlohn erfasst. Zwar ging es vorliegend nicht um Ansprüche auf Mindestlohn, sondern um einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Das BAG hat aber ausgeführt, dass die Klausel gänzlich unwirksam sei und auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden könne. Dies gelte für Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12.2014 geschlossen wurden.

Hinweis: In Arbeitsverträgen, die ab dem 01.01.2015 geschlossen wurden oder werden, müssen Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn, die eben nicht beschränkt oder ausgeschlossen werden dürfen, aus dem Anwendungsbereich einer vertraglichen Ausschlussfrist ausdrücklich ausgenommen werden, anderenfalls ist die Ausschlussfrist gänzlich unwirksam.

Info bei Heike Schulze Brandhoff

T 089 678006-611 heike.schulze.brandhoff@spitzweg.com

Vermögensnachfolge – BFH äußert sich zum Steuerwert einer gemischten Schenkung

Der Steuerwert einer gemischten Schenkung wird dadurch ermittelt, dass vom Steuerwert des überlassenen Gegenstandes die Gegenleistung abzuziehen ist. Dies soll nach einem aktuellen Beschluss des BFH (II B 122/17) auch dann gelten, wenn im Einzelfall der nach dem Bewertungsgesetz ermittelte Steuerwert hinter dem eigentlichen Verkehrswert zurückbleibt.

Werden etwa Grundstücke im Wege der vorweggenommenen Erbfolge übertragen und muss der Übernehmer dabei auch Verbindlichkeiten übernehmen – z. B. ein auf dem Grundstück noch lastendes Darlehen – dann liegt steuerlich eine gemischte Schenkung vor. Bis zum Jahr 2008 war anerkannt, dass die Steuerwerte von Grundstücken den Verkehrswert regelmäßig deutlich unterschreiten. Übernommene Verbindlichkeiten waren daher nur im Verhältnis des Steuerwerts zum Verkehrswert des Grundstücks abzugsfähig. Seit dem Jahr 2009 geht der Gesetzgeber davon aus, dass der nach dem Bewertungsgesetz zu ermittelnde „gemeine Wert“ dem Verkehrswert des Grundstücks entspricht. Aus diesem Grund hat auch keine Kürzung der übernommenen Verbindlichkeiten mehr zu erfolgen. Diese Art der Ermittlung des Steuerwertes hat der BFH nunmehr bestätigt.

Hinweis: Die Entscheidung ist für die betroffenen Steuerpflichtigen äußerst günstig. In der Praxis hat sich gezeigt, dass sich die Steuerwerte von Grundstücken auch im neuen Recht entgegen dem Willen des Gesetzgebers oftmals auf nur 50 % des Verkehrswerts belaufen. Nachdem eine Kürzung der übernommenen Verbindlichkeiten zu unterbleiben hat, kommt es in diesen Fällen ganz legal zu einer Unterbewertung der Schenkung.

Info bei Florian Huber

T 089 678006-618 florian.huber@spitzweg.com

DAS STICHWORT

A1-Bescheinigung

Die sogenannte A1-Bescheinigung ist ein Formular, das für Arbeitnehmer ausgestellt wird, die einen Bezug zu mehr als einem EU-Mitgliedsstaat haben, insbesondere für einen befristeten Zeitraum in einen anderen EU-Mitgliedsstaat entsandt werden. Mit der Ausstellung der A1-Bescheinigung ist für die betreffenden Arbeitnehmer in dem anderen EU-Mitgliedsstaat, in dem sie zeitweise ihre Tätigkeit ausüben, gewährleistet, dass dort keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen. Vielmehr unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin dem Sozialversicherungssystem des Staates, aus dem er entsandt wird. Aktuell entschieden ist nun, dass die Bindungswirkung der A1-Bescheinigung nicht dadurch entfällt, dass ein Sozialversicherungsträger im Aufnahme-EU-Mitgliedsstaat anders entscheidet und den entsandten Arbeitnehmer zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen heranziehen will. Selbst eine anderslautende Entscheidung der sogenannten Verwaltungskommission, die für die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme innerhalb der EU zuständig ist, lässt die Bindungswirkung der A1-Bescheinigung des Entsendestaates nicht entfallen. Erst der Widerruf durch den Sozialversicherungsträger des Entsendestaates führt dazu, dass die Bescheinigung ihre Verbindlichkeit verliert. Damit ist insgesamt die A1-Bescheinigung mit der aktuellen Klarstellung durch die Rechtsprechung ein taugliches Instrument zur Absicherung des Unternehmers gegenüber strafrechtlichen Risiken aufgrund des Nichtabführens von Sozialversicherungsbeiträgen.

Rückzahlung einer Jahressonderzahlung – Stichtagsklausel

Das BAG hat nun in einer aktuellen Entscheidung (10 AZR 290/17) nochmals bestätigt, dass der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung im Tarifvertrag vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden kann. Dies führt dann ggf. zu einer Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Hintergrund der Entscheidung ist die Praxis, dass Arbeitnehmern eine Jahressonderzahlung in Gestalt eines 13. Monatsgehalts oder eines Weihnachtsgeldes gezahlt wird. Viele Arbeitsverträge sehen eine Regelung vor, nach der der Arbeitnehmer die Jahressonderzahlung zurückzahlen hat, wenn er bis zu einem bestimmten Stichtag, der nach der Auszahlung der Jahressonderzahlung liegt, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Das BAG hat die Stichtagsklausel für eine tarifvertragliche Sonderzahlung nun bestätigt. Gleichzeitig hat das BAG in den Entscheidungsgründen des Urteils aber auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Rechtslage bei entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen – außer-

halb eines Tarifvertrags – anders ist. Eine solche Regelung, nach der die Höhe der Jahressonderzahlung für jeden Monat, den der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keine Bezüge erhält, um 1/12 vermindert wird und nach der die Sonderzahlung darüber hinaus nur denjenigen Arbeitnehmern zustehen soll, die bis zum 31.03. des Folgejahres im Unternehmen beschäftigt sind, wäre als arbeitsvertragliche Regelung einer Klauselkontrolle nach AGB-Recht zu unterziehen. Folge wäre die Unwirksamkeit der Klausel, da die Sonderzahlung zum einen die bisherige und künftige Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert und zum anderen auch Gegenleistung für erbrachte Arbeit ist. Damit benachteiligt die Regelung den Arbeitnehmer unangemessen. Diese mittlerweile gefestigte Rechtsprechung zu Sonderzahlungen mit Mischcharakter hat das BAG hier nochmals bekräftigt.

Hinweis: Nach wie vor ist es zulässig, die Leistung von Jahressonderzahlungen entweder vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen oder sie als zusätzlichen Leistungsanreiz zu vereinbaren, mit der Folge, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen nur zeitanteilig zu zahlen ist. Bei der Formulierung der Voraussetzungen und Zahlungsbedingungen einer Sonderzuwendung muss aber besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass diese an den erzielten Zweck der Zahlung angepasst sind und es zu keiner Vermischung der verschiedenen möglichen angestrebten Ziele kommt.

Info bei Heike Schulze Brandhoff

T 089 678006-611 heike.schulze.brandhoff@spitzweg.com

Haftung des Vorstands bei Kompetenzverstoß

In einem jüngeren Urteil hat der BGH eingehend zur Haftung des Vorstands im Fall eines Kompetenzverstößes, insbesondere gegen den Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates, sowie zur Frage Stellung genommen, inwieweit der Wille des Haupt- oder gar des Alleinaktionärs haftungsentlastend wirken kann (II ZR 24/17).

Im entschiedenen Fall hatte der Vorstand einer kommunalen Aktiengesellschaft für die Verwirklichung eines Immobilienprojektes die gemäß der Satzung der AG erforderliche Zustimmung des Aufsichtsrates für die Durchführung des Immobilienprojektes eingeholt. Allerdings ergab sich aufgrund zeitlich nachfolgender, baulicher Prüfungen, dass das Vorhaben nicht im Rahmen des geplanten finanziellen Budgets und der geplanten baulichen Maßnahmen durchgeführt werden könne. Der Vorstand informierte in einem vertraulichen Gespräch den Oberbürgermeister der Kommune, die Alleinaktionärin der Aktiengesellschaft war. Der Oberbürgermeister gab sein Einverständnis mit der Durchführung des Immobilienprojektes auch bei geänderter finanzieller und baulicher Ausgangssituation, jedoch wurde weder der Aufsichtsrat vom Vorstand informiert, noch holte dieser einen erneuten Zustimmungsbeschluss des Aufsichtsrates für die Durchführung des Projektes ein.

Der BGH stellte anlässlich dieses Sachverhaltes klar, dass der Vorstand einer Aktiengesellschaft auch nach eingeholter Zustimmung des Aufsichtsrates diesen erneut informieren und um erneute Zustimmung nachsuchen muss, wenn sich wesentliche Inhalte des beabsichtigten Geschäftes geändert haben. Im vorliegenden Fall etwa erhöhte sich das prognostizierte Budget aufgrund baulicher Gegebenheiten von ursprünglich € 3,0 Mio. auf € 6,4 Mio. Darüber hinaus stellte der BGH klar, dass die unterbliebene – vorherige – Zustimmung des Aufsichtsrates nicht durch eine nachträgliche Genehmigung durch den Aufsichtsrat ersetzt werden kann. Dies gelte jedenfalls, wenn der konkrete Zustimmungskatalog in der Satzung der AG zu einer nachträglichen Genehmigung schweigt oder sogar ausdrücklich eine „vorherige Einwilligung“ vorsieht. Offengelassen hat der BGH in diesem Zusammenhang, inwieweit in Eilfällen Ausnahmen von dieser Regel zulässig sind. Schließlich hat der BGH noch einmal hervorgehoben, dass die Zustimmung des Aufsichtsrates ausschließlich in Form eines Beschlusses des Organs erfolgen kann und insbesondere nicht der Vorsitzende des Aufsichtsrates (allein) zur Entscheidung über die Zustimmung befugt ist.

Weiterhin hat der BGH in dieser Entscheidung ausgeführt, dass die aufgrund eines solchen Pflichtenverstößes resultierende Schadensersatzpflicht nicht durch Meinungsäußerungen oder konkludente Einwilligungen einzelner Aktionäre oder gar eines Alleinaktionärs in Frage gestellt werden könne. Ausschließlich ein gesetzmäßiger Beschluss der Hauptversammlung – in Form eines förmlichen Beschlusses – erlaubt es, die Schadensersatzpflicht des Vorstands gemäß § 93 Abs. 4 Satz 1 AktG zu beseitigen. Auch hier gesteht der BGH in der getroffenen Grundsatzentscheidung Ausnahmekonstellationen zu, die jedoch in jedem Einzelfall geprüft werden müssten. Vorliegend schied jedenfalls ein solcher Ausnahmetatbestand deshalb aus, weil der Oberbürgermeister und der Vorstand ihr Gespräch über die geänderten Bedingungen des Immobilienprojektes explizit als vertraulich gehalten und vor allem den Aufsichtsrat – als nach dem Aktienrecht zuständiges Organ – nicht darüber informiert hatten.

Schließlich hat der BGH in diesem Fall noch einmal die Möglichkeit für ein haftendes Vorstandsmitglied erläutert, im Ergebnis die Schadensersatzpflicht mit dem Argument abzuwehren, dass der Aufsichtsrat der durch ihn durchgeführten Maßnahme zugestimmt hätte, wenn der Vorstand ihn gefragt hätte. Allerdings, so der BGH, hänge die Beurteilung dieses sogenannten rechtmäßigen Alternativverhaltens auch von den Gegebenheiten im jeweiligen Einzelfall ab.

Hinweis: Die Entscheidung ist zu begrüßen, weil sie wesentliche Leitlinien des Organhaftungsrechtes konturiert. Für die Praxis ist zu beachten, dass jedes Mitglied des Vorstands die Vorgaben des Aktienrechtes, der jeweiligen Satzung der AG und der dadurch vorgegebenen Kompetenzzuordnung zwingend einhalten muss.

Info bei Dr. Stefan Simon

T 089 678006-146 stefan.simon@spitzweg.com

BGH stellt klar: Einziehung nur bei freiem Vermögen

Der BGH hat nunmehr für die Einziehung eines Geschäftsanteils einer GmbH klargestellt, dass der maßgebliche Beschluss zur Einziehung nur dann wirksam ist, wenn im Zeitpunkt der Beschlussfassung das freie Vermögen der Gesellschaft zur Zahlung des Einziehungsentgeltes ausreicht (II ZR 65/16).

Im Streitfall beschloss die Gesellschafterversammlung der GmbH die Einziehung eines Geschäftsanteils, der im Zeitpunkt der Einziehung einen Wert in Höhe von circa € 230.000,00 aufwies. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung verfügte die GmbH jedoch lediglich über freies Vermögen in Höhe von circa € 82.000,00; daneben verfügte die GmbH über stille Reserven im Umfang von circa € 390.000,00. Die ausgeschlossene Gesellschafterin erklärte nach dem Einziehungsbeschluss von ihrer Seite die ordentliche Kündigung des Gesellschaftsverhältnisses und verlangte den Abfindungswert in Höhe von € 230.000,00. Die Gesellschaft ihrerseits berief sich auf die wirksame Einziehung des Geschäftsanteils.

Der BGH stellte nun erstmals klar, dass ein Beschluss zur Einziehung eines Geschäftsanteils von Gesetzes wegen nichtig ist, wenn im Zeitpunkt der Beschlussfassung die Gesellschaft nicht über das zur Zahlung des Einziehungsentgeltes erforderliche freie Vermögen verfügt. Die Berücksichtigung stiller Reserven scheidet dabei, so der BGH, aus. Denn die bloße Möglichkeit der Auflösung solcher stillen Reserven sei nicht mit der hinreichenden Liquiditätsausstattung der Gesellschaft mit ungebundenem Vermögen gleichzusetzen. Auch der Umstand, dass – soweit das freie Vermögen tatsächlich zur Zahlung des Einziehungsentgeltes nicht ausreichen würde – die anderen Gesellschafter persönlich für das Einziehungsentgelt haften würden, ändere an dieser Bewertung und insbesondere der Nichtigkeit des Einziehungsbeschlusses nichts.

Hinweis: Mit dieser Entscheidung hat der BGH ein Instrument für die taktischen Überlegungen sowohl eines Gesellschafters, wie auch der Gesellschaft im Rahmen von streitigen Auseinandersetzungen genommen. Es kommt nun umso mehr auf eine frühzeitige Planung des „Exit“ aus der Gesellschaft an.

Info bei Lisa Schuh

T 089 678006-611 lisa.schuh@spitzweg.com

„Rentnerbefristung“ – Keine Altersdiskriminierung

Eine in der Praxis häufig anzutreffende Regelung in Arbeitsverträgen sieht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vor, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es handelt sich dabei um eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, die von der Rechtsprechung bis hin zum EuGH für zulässig erachtet wird.

Insbesondere beinhalten solche vertraglichen Regelungen keine unzulässige Altersdiskriminierung.

Auf dem Prüfstand des EuGH stand nun die Regelung des § 41 S. 3 SGB VI, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinauszuschieben, wenn der Arbeitsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht.

In seiner Entscheidung (C-46/17) bejaht der EuGH die Vereinbarkeit dieser Altersbefristungsregelung des § 41 S. 3 SGB VI mit EU-Recht und stellt fest, dass auch wiederholte Befristungen nach dieser Regelung keine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen.

Hinweis: Insbesondere in Zeiten des allseits beklagten und zukünftig wohl noch zunehmenden Fachkräftemangels bietet sich für Arbeitgeber hier eine rechtssichere Möglichkeit, Arbeitnehmer auch über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus befristet weiter zu beschäftigen. Zu beachten ist allerdings, dass diese Möglichkeit voraussetzt, dass der bestehende Arbeitsvertrag bereits eine Befristung auf die Regelaltersgrenze vorsieht. Schließlich geht es um das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes. Für neu abzuschließende Arbeitsverträge mit Rentnern gilt diese Option nicht.

Info bei Hans-Jürgen Spitzweg

T 089 678006-146 hans-juergen.spitzweg@spitzweg.com

Wir SPITZWEGs

VERANSTALTUNGEN

Dr. Stefan Simon:

- Inhouse-Seminar: „Datenschutz nach der neuen DSGVO“
25.10.2018, Nürnberg
- BREXIT – EU Company Strategy: Options in Germany & The Netherlands
12. - 14.11.2018, London - Birmingham
- Datenschutz im Personalbereich
16.11.2018, TÜV Süd Akademie Nürnberg

Franz Ostermayer:

- Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer: Raus oder rein in die Bilanz
Zusammen mit Andreas Jakob und Udo Eversloh
28.11.2018, LSWB-Akademie München

VERÖFFENTLICHUNGEN

Dr. Stefan Simon:

- Die Krux bei der Stakeholder-Kommunikation
Unternehmer-Edition 4/2018

EUROPA – KURZ NOTIERT

EuGH: Elternzeit verkürzt den Jahresurlaub

Mit einem aktuellen Urteil hat der EuGH (C-12/17) entschieden, dass der Zeitraum einer genommenen Elternzeit bei der Berechnung des bezahlten Jahresurlaubs eines Arbeitnehmers nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung betrachtet wird. Vielmehr treffe dies ausschließlich für Zeiträume krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und den Zeitraum des Mutterschutzes zu. Nach Auffassung des EuGH unterscheide sich die Situation in der Elternzeit von derjenigen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sowie der Mutterschutzzeit; insbesondere der Mutterschutz diene dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft sowie der besonderen Beziehung zwischen Mutter und Kind unmittelbar nach der Entbindung. Dies, so der EuGH, treffe für die Phase der Elternzeit nicht zu.

Auch wenn die Entscheidung des EuGH Diskussionen hervorruft, ist sie in der Personalpraxis der Unternehmen bei der Kalkulation des Jahresurlaubs zu berücksichtigen.

EU-Insolvenzrecht auf dem Weg

Der EU-Ministerrat hat aktuell den von der EU-Kommission vorgelegten Vorschlag für eine Insolvenzrichtlinie (2016/0359 COD) mit nur unwesentlichen Änderungen gebilligt. Damit kann nun das sogenannte Trilog-Gesetzgebungsverfahren zur Verabschiedung der Richtlinie – voraussichtlich im Jahr 2019 – in Gang gebracht werden. Der Richtlinienentwurf beinhaltet, dass in den nationalen Gesetzgebungen der Mitgliedsstaaten ein vor-insolvenzliches Sanierungsverfahren eingerichtet wird, das einem Unternehmen in einer Frühphase der Krise (ohne Insolvenzverfahren!) bereits erlaubt, ohne weitgehende Eingriffe in das Unternehmen und die Arbeitsverhältnisse eine Entscheidung umzusetzen. Das neue EU-Konzept einer Sanierung sieht vor, dass ein Sanierungsplan auch unter Berücksichtigung nur weniger Gläubiger durchgesetzt werden kann. Weiterhin strebt die Richtlinie an, dass die Maßnahmen zur Umsetzung des Sanierungsplans einen besonderen Schutz gegenüber einer Insolvenzanfechtung sowie gegenüber dem Haftungsrisiko des Geschäftsführers für Zahlungen in der Krise (§ 64 GmbHG) genießen. Vor allem diese Schutzmechanismen werden für das deutsche Recht beachtlich sein, denn der BGH bewertet die Anforderungen für ein Sanierungskonzept nach deutschem Recht sehr hoch und legt für die GF-Haftung in der Krise sehr strenge Maßstäbe an. Die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland wird daher neue Parameter setzen.

Info bei Dr. Stefan Simon

T 089 678006-146 stefan.simon@spitzweg.com

Vorsicht bei Frist zur Ankündigung neuer Tagesordnungspunkte

Das OLG Jena hat in einem jüngeren Urteil (2 U 16/18) entschieden, dass für den Beginn der 3-tägigen Ankündigungsfrist für neue Tagesordnungspunkte bei Zustellungen im Inland eine Postlaufzeit von zwei Werktagen zugrunde zu legen ist. Nur dann kann mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden, dass alle Gesellschafter von der Ankündigung Kenntnis erlangt haben.

In dem entschiedenen Fall war der Kläger Gesellschafter der beklagten GmbH, die mit Schreiben vom 07.07.2017 zu einer ordentlichen Gesellschafterversammlung am 29.07.2017 unter Übermittlung einer Tagesordnung eingeladen hat. Mit Schreiben vom 25.07.2017 wurde die Tagesordnung um weitere zwei Punkte ergänzt, zu denen dann in der Gesellschafterversammlung Beschlüsse gefasst wurden. Dagegen wendete sich der Kläger mit der Begründung, die ergänzte Tagesordnung sei nicht rechtzeitig vor Versammlungsbeginn den Gesellschaftern zugegangen.

Das OLG hat sich auf die Seite des Klägers gestellt und die Berufung der GmbH zurückgewiesen. Es hat ausgeführt, dass für den Fristbeginn weder auf den Tag der Absendung der Ankündigung (= 25.07.2017) oder den tatsächlichen Zugang abzustellen ist, sondern vielmehr maßgeblich ist, wann nach der üblichen Postlaufzeit spätestens mit dem Zugang des Einladungsschreibens gerechnet werden kann.

Das Gericht hatte zu klären, was die übliche Postlaufzeit im Rahmen von § 51 Abs. 4 GmbHG ist; in Rechtsprechung und Literatur besteht hierüber noch kein Einvernehmen. Aufgrund des Sinn und Zwecks der Regelung, dass ein Gesellschafter ausreichend Zeit zur Vorbereitung auf eine Gesellschafterversammlung erhält, hat sich das OLG dafür ausgesprochen, eine Postlaufzeit von zwei Werktagen zugrunde zu legen (obwohl laut Statistik der Deutschen Post AG 95 % der Briefe bereits am nächsten Werktag zugestellt werden).

In dem vorliegenden Fall hat die Frist daher frühestens mit dem 27.07.2017 zu laufen begonnen, so dass am Tag der Gesellschafterversammlung am 29.07.2017 die 3-Tages-Frist noch nicht abgelaufen ist. Die unter den nachgeschobenen Tagesordnungspunkten zustande gekommenen Beschlüsse konnten deshalb wirksam angefochten werden.

Hinweis: Die Entscheidung zeigt, dass die Rechte eines Gesellschafters für die Vorbereitung einer Gesellschafterversammlung einen hohen Stellenwert haben. Bei der Einberufung von Gesellschafterversammlungen bzw. dem Nachschieben von Tagesordnungspunkten sollten daher stets die maßgeblichen Formalia streng beachtet werden.

Info bei Lisa Schuh

T 089 678006-611 lisa.schuh@spitzweg.com

IMPRESSUM

SPITZWEG Partnerschaft mbB | Putzbrunner Straße 71 | 81739 München

TEL +49 89 678 006 0 | FAX +49 89 678 006 111

E-MAIL info@spitzweg.com | WEB www.spitzweg.com

Der SPITZWEG-Newsletter erscheint in unregelmäßigen Abständen. Er dient der Erstinformation und ersetzt keine Beratung.