

› Insolvenz <

GmbH-Geschäftsführer haftet persönlich

Ist die GmbH überschuldet oder zahlungsunfähig (Insolvenzreife), so ist der GmbH-Geschäftsführer verpflichtet, sofort, spätestens aber 3 Wochen nach Eintritt der Insolvenzreife, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens einzuleiten. Kommt der Geschäftsführer der Insolvenzantragspflicht nicht nach, macht er sich sowohl gegenüber der Gesellschaft als auch gegenüber den Gläubigern der Gesellschaft persönlich schadensersatzpflichtig. Der GmbH-Geschäftsführer sollte daher ein besonderes Interesse an einem funktionierenden internen Kontrollsystem haben. Die persönliche Haftung des GmbH-Geschäftsführers entfällt, wenn dieser nach rechtlicher bzw. steuerlicher Beratung nicht von einer Insolvenzreife des Unternehmens ausgehen konnte.

› Kündigungsgrund <

Überstunden abgelehnt

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, daß einem Mitarbeiter ordentlich gekündigt werden könne, wenn er sich trotz Abmahnung weiterhin weigere, Überstunden zu machen. Voraussetzung für eine solche Kündigung ist zunächst, daß im Arbeitsvertrag Überstunden generell vereinbart sind. Eine solche Klausel lautet etwa „Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Mehr- und Überstunden in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.“ Weiter dürfen die Überstunden nicht dazu führen, daß das Arbeitszeitgesetz verletzt wird. Ein Mitarbeiter darf wöchentlich nicht mehr als 48 Stunden tätig sein. Zudem müssen die Überstunden betrieblich erforderlich sein. Im zu entscheidenden Fall hatte sich ein Dachdecker trotz vertraglicher Vereinbarung ge-

weigert, auf einer Baustelle Überstunden zu leisten. Er war daraufhin ordnungsgemäß abgemahnt worden. Bei der nächsten Arbeitseinteilung erklärte er erneut, daß er zwar zu der Baustelle fahre, dort aber keine Überstunden leisten werde. Der Arbeitgeber schickte ihn sofort nach Hause. Das LAG entschied, daß hier die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Eine fristgemäße Kündigung sei aber aufgrund der vertraglichen Vereinbarung und der ordnungsgemäßen Abmahnung möglich (LAG Köln, 13 Sa 1380/98).

› Insolvenz <

Kündigungsfristen

Muß ein Arbeitsverhältnis aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers beendet werden, so hat der Insolvenzverwalter die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der vertraglich oder tarifvertraglich vorgesehenen ordentlichen Kündigungsfrist zu



beenden. Ist eine ordentliche Kündigungsfrist nicht vorgesehen oder beträgt sie mehr als 3 Monate, so gilt im Insolvenzfall nach § 113 Abs. 1 Satz 2 Insolvenzordnung (InsO) eine Kündigungsfrist von 3 Monaten. Das BAG hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem bei einem auf 3 Jahre befristeten Arbeitsvertrag keine Kündigungsmöglichkeit während der Befristung vorgesehen war. Zum Zeitpunkt der Insolvenz des Arbeitgebers sollte das Arbeitsverhältnis noch ein weiteres Jahr bestehen. Das BAG ent-

schied, daß hier die maximale Kündigungsfrist der InsO anzuwenden ist und nicht etwa die erheblich kürzeren gesetzlichen Kündigungsfristen greifen. (BAG, 2 AZR 695/99).

› Datenverlust <

Aufklärungspflicht

In seinem Urteil X ZR 19/98 hat der Bundesgerichtshof (BGH) wichtige Hinweise für die Aufklärungspflichten von EDV-Unternehmen gegeben. Im zu entscheidenden Fall, ging es um Schadensersatzansprüche aufgrund einer objektiv unrichtigen Erklärung eines EDV-Unternehmers. Dieser hatte angegeben, daß verloren gegangene Daten auf einer EDV-Anlage nicht wieder herzustellen seien, obwohl dies, mit einem allerdings größeren Aufwand, möglich war. Die Bundesrichter verlangen von einem EDV-Unternehmen, daß der Kunde vollständig und wahrheitsgemäß über die Sachlage, insbesondere über die objektiv bestehenden Möglichkeiten der Reparatur der Festplatte aufgeklärt wird. Dabei ist auch über die wesentliche Frage der Rückgewinnung der Daten zu informieren. Auch solche Chancen sind zu nennen, die eine nur geringe Wahrscheinlichkeit der Realisierung bieten. Der Kunde kann erwarten, von einem Fachunternehmen zutreffend und umfassend über alle Möglichkeiten der Reparatur unterrichtet zu werden. Auch auf fernliegende Möglichkeiten ist hinzuweisen. Eine Verletzung dieser Aufklärungspflichten führt zu Schadensersatzansprüchen des Kunden.

› Ausbildungsvergütung <

Maximal minus 20 %

Die Klägerin absolvierte erfolgreich eine Ausbildung und die vereinbarte Ausbildungsvergütung entsprach bei Vertragsabschluß den Mindestempfehlun-

gen der zuständigen Kammer. Wenige Monate nach Abschluß des Ausbildungsvertrages wurden die Mindestempfehlungen der Kammer allein für das erste Ausbildungsjahr um 80 % und für das zweite und dritte Ausbildungsjahr jeweils um 57 % erhöht. Die Empfehlung der Vergütungshöhe wurde vom Ausbilder der Klägerin nicht übernommen. Die Klägerin begehrt nach Abschluß ihrer Ausbildung die Zahlung der höheren, von der Kammer empfohlenen Mindestausbildungsvergütung. Sie klagte die Differenz zwischen der ihr gezahlten Vergütung und 80 % der aktuellen Mindestausbildungsvergütung ein und gewann in allen Instanzen. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, daß eine Ausbildungsvergütung angemessen zu sein hat. Liegt kein Tarifvertrag vor, so kann auf die Empfehlungen der zuständigen Innungen oder Kammern zugegriffen werden. Liegt eine Ausbildungsvergütung aber um mehr als 20 % unter der von der Innung/Kammer empfohlenen Mindestvergütung, so wird die vereinbarte Ausbildungsvergütung als nicht angemessen erachtet. Hierbei ist der Zeitpunkt der Auszahlung der Ausbildungsvergütung ausschlaggebend und nicht der des Vertragsschlusses. (BAG, 5 AZR 690/97)

› Arbeitsvertrag <

Vergütung von Überstunden

Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag, wonach etwaige Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, ist grundsätzlich ebenso zulässig, wie eine Überstundenvergütung in Form einer gleichbleibenden Pauschale. Eine Pauschalabgeltung aller anfallenden Überstunden ist aber dann nichtig, wenn es dadurch zu einem auffälligen Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung kommt. Der Arbeitnehmer, der Überstun-

denvergütung beansprucht, muß beim Bestreiten der Überstunden im Einzelnen darlegen und gegebenenfalls beweisen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Des Weiteren muß er vortragen, daß die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, zumindest aber billigend geduldet oder aber zur Erledigung der ihm übertragenen Arbeit notwendig waren (LAG Schleswig-Holstein, Az.: 5 Sa 147 c/02).

› Berufsfreiheit ‹

Steuernummer muß auf Rechnung

Durch das Steuerverkürzungsbekämpfungsgesetz hat jeder Unternehmer seit dem 1. Juli 2002 in der Rechnung die ihm vom Finanzamt erteilte Steuernummer anzugeben. Ein Unternehmer sah sich durch diese Regelung in seiner Berufsfreiheit verletzt und wies zugleich auf die vielfältigen Mißbrauchsgefahren hin. Das angerufene Bundesverfassungsgericht hielt den Erlaß einer einstweiligen Anordnung aber nicht für zulässig, da es nicht die Besorgnis teilt, daß die Steuernummer unbefugt von Dritten beim Finanzamt mißbraucht werden könnte (BverfG, Az.: I BvR 192/03).

› Ausbildung ‹

Eigentum am Gesellenstück

Als Hersteller eines „Gesellenstücks“ ist der Auszubildende regelmäßig auch Eigentümer dieses Gegenstandes. Dem Ausbilder und dem Auszubildenden steht es aber frei, über dieses Gesellenstück eine besondere Vereinbarung zu treffen. Handelt es sich bei diesem Gesellenstück um ein auftragsbezogenes Werkstück, wird der Arbeitgeber Eigentümer, weil er

das Produktions- und Absatzrisiko trägt. Gleiches gilt, wenn der Wert des vom Auszubildenden zur Verfügung gestellten Materials den Wert der Verarbeitung weit übersteigt, beispielsweise bei Goldschmieden oder im Kürschnerhandwerk (LAG München, Az.: 4 Sa 758/01).

› Kündigung ‹

Angedrohte Krankmeldung

Droht der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem er unstrittig nicht krank ist, seine Krankmeldung für den Fall an, daß ihm an einem bestimmten Folgetag nicht die gewünschte Arbeitsfreistellung gewährt wird, so kommt ein solches Verhalten als „wichtiger Grund“ für eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Dies gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer trotz entsprechender Abmahnung seine Androhung wahr macht. Der Beweiswert einer dann vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert. Er kann allenfalls dadurch wiederhergestellt werden, daß der Arbeitnehmer objektive Tatsachen vorträgt, die geeignet sind, den Verdacht einer Täuschung des krankschreibenden Arztes zu beseitigen (LAG Köln, Az.: 7 Sa 462/01).

› Gesellschaftsrecht ‹

Nachschußpflicht bei GmbH

Die nachträgliche Begründung einer gesellschaftsvertraglichen Nachschußpflicht bedarf als Vermehrung der den Gesellschaften nach dem Gesellschaftsvertrag obliegenden Leistungen der Zustimmung aller beteiligter Gesellschafter und muß notariell beurkundet werden (KG Berlin, Az.: 2 U 6691/98).

› Arbeitsschutz ‹

Keine Sonderbehandlung für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Arbeitnehmer genießen bei einer Bewerbung grundsätzlich keine besonderen Rechte. Damit wurde die Schadenersatzklage eines Schwerbehinderten abgewiesen, der sich bei einem Sportverband um die Stelle eines Sachbearbeiters beworben hatte. Die Richter folgten der Argumentation des Schwerbehinderten, daß er zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen worden sei und daß er deshalb diskriminiert worden sei, nicht. Weder Schwerbehinderte noch sonstige Bewerber haben auf ein Vorstellungsgespräch einen Anspruch. Nur dann, wenn die Absage mit der Schwerbehinderung des Bewerber



begründet wird, kann sich unter Umständen ein Schadenersatzanspruch wegen Diskriminierung ergeben. Dies war hier aber nicht der Fall (ArbG Frankfurt, Az.: 4 Ca 7444/02).

› Abmahnung ‹

Konsequenzen sind anzudrohen

Abmahnungen, die der Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer ausspricht, müssen nicht nur das Fehlverhalten an sich aufzeigen, sondern auch die Konsequenzen, wenn es zu einem erneuten Fehlverhalten des Arbeitnehmers kommt. Werden diese Konsequenzen im Abmahnschreiben nicht deutlich aufgezeigt, dann ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen eines erneuten

Fehlverhaltens unwirksam, da dem Arbeitnehmer nicht vor Augen geführt wurde, welche Konsequenzen ihm aus diesem Verhalten erwachsen (ArbG Frankfurt, Az.: 4 Ca 9350/01).›

› Abmahnung ‹

Falsche Spesenabrechnung

Rechnet ein Arbeitnehmer seine Spesen vorsätzlich falsch ab, dann liegt ein Spesenbetrug zum Nachteil des Arbeitgebers vor. Eine fristlose Kündigung ist in einem solchen Fall gerechtfertigt. Weist der Arbeitnehmer nach, daß er nur „aus Versehen“ einen Spesenbeleg von mehreren doppelt vorgelegt hat, so kann nicht mehr von Spesenbetrug, sondern nur von Nachlässigkeit gesprochen werden. Diese Nachlässigkeit rechtfertigt eine Abmahnung, nicht aber die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ArbG Frankfurt, Az.: 4 BV 239/02).

› Kündigung ‹

Arbeitsmarktchancen entscheiden

Spricht der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine betriebsbedingte Kündigung aus, dann hat er bei der vorzunehmenden Sozialauswahl ältere Arbeitnehmer besonders zu schützen. Ältere Arbeitnehmer haben einen höheren Kündigungsschutz als jüngere Mitarbeiter mit Kindern. Denn infolge der minimalen Chancen eines älteren Mitarbeiters (hier: 57jähriger) auf dem Arbeitsmarkt, muß dessen Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes selbst vor den höheren Unterhaltsverpflichtungen des jüngeren Kollegen Vorrang haben. Sind beide Arbeitnehmer etwa gleich lang bei der Firma beschäftigt, geht der Schutz älterer Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl einer betriebsbedingten Kündigung vor (ArbG Frankfurt, Az.: 1 Ca 5048/02).