



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A global network of independent advisory and accounting firms.

INHALTSÜBERSICHT

SEITE

1. Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie: Welche Angaben Arbeitsverträge künftig enthalten müssen!	1
2. Digitalisierung im Gesellschaftsrecht	3
3. Verzug des Vorunternehmers: Kein Mehrvergütungsanspruch des Nachunternehmers für zwischenzeitlich gestiegene Lohn- und Materialkosten!	4
4. Schenkungsteuer bei Amortisation von GmbH-Geschäftsanteilen	6
5. BGH: Kein Zahlungsanspruch von Fitnessstudios während coronabedingter Schließung	7
6. Fortbildungsvereinbarungen: Verschärfte Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung von Rückzahlungsklauseln	8

Arbeitsrecht

Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie: Welche Angaben Arbeitsverträge künftig enthalten müssen!

Am 23.06.2022 hat der Bundestag ein Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union beschlossen, das – nachdem der Bundesrat entschieden hat, keinen Einspruch dagegen zu erheben – zum 01.08.2022 in Kraft treten wird.

Da die Richtlinie das Ziel hat, Arbeitnehmer innerhalb der EU einheitlich über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses umfassend und zeitnah zu unterrichten, sieht das Gesetz weitgehende Änderungen des im Alltagsgeschäft bislang eher stiefmütterlich behandelten Nachweisgesetzes (NachwG) vor. Nach diesem mussten Arbeitgeber schon bisher ihren Arbeitnehmern die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich innerhalb von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnis-

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht
tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



ses bzw. im laufenden Arbeitsverhältnis einen Monat nach der Änderung mitteilen, wobei die Mitteilung innerhalb des schriftlichen Arbeitsvertrags selbst, aber auch (teils) ergänzend zu diesem als Begleitschreiben erfolgen kann.

Was es nach dem neuen Nachweisgesetz ab 01.08.2022 zu beachten gilt, soll im Folgenden dargestellt werden:

Angaben zum Kündigungsverfahren

In Zukunft gibt es eine arbeitgeberseitige Pflicht zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über das Kündigungsverfahren. Neben der schon bisher erforderlichen Angabe der Kündigungsfristen müssen künftig mindestens Informationen über das Schriftformerfordernis sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage mitgeteilt werden.

Es empfiehlt sich, diese Informationen nicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern außerhalb des Arbeitsvertrags zu unterrichten (z.B. durch ein separates Unterrichtungsschreiben). Dabei sollte an der das Schriftformerfordernis und das Kündigungsschutzverfahren betreffenden Mitteilung schon aufgrund der sehr schwammig formulierten gesetzlichen Mindestangaben nicht gespart werden. Ob über die Schriftform sowie die Klagefristen hinausgehende Informationen über das Kündigungsverfahren aufgenommen werden müssen, wie etwa eine ggf. erforderliche Anhörung von Betriebs-/Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung, ist weder aus dem Gesetz noch aus der dazu verfassten Begründung ersichtlich; dies könnte sich aber aus der Begründung der EU-Richtlinie ergeben. Hier wird mit Augenmaß vorzugehen sein.

Allerdings gilt eine Kündigung (wie bisher) auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Detaillierte Angaben zur Arbeitszeit

Neben der schon jetzt bestehenden Pflicht zur Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit sind künftig auch Angaben über Ruhepausen, tägliche oder wöchentliche Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit über das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und ggf. über die Voraussetzungen von Schichtänderungen erforderlich; ferner – falls vereinbart – über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen. In Bezug auf letzteres ist zu beachten, dass unabhängig von der Neufassung des NachwG bereits jetzt die Festlegung von Anlass, Umfang und Grenzen der Anordnungsbefugnis erforderlich ist und etwa eine Klausel, nach der der Arbeitgeber Überstunden „bei Bedarf“ anordnen kann, intransparent und damit unwirksam ist.

Bei einer Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) musste bislang lediglich die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festgelegt sein; eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand nur, wenn ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird. Daneben muss künftig ausdrücklich über die Vereinbarung unterrichtet werden, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat und die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden. Darüber hinaus muss ein Zeitfenster – bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden – festgelegt werden, außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf. Es sind also konkrete Angaben zu machen, an welchen Tagen und zu welcher Uhrzeit die Arbeit abgerufen werden darf.

Angaben zum Arbeitsentgelt und betrieblicher Altersvorsorge

Nach geltender Gesetzeslage muss über die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile und deren Fälligkeit unterrichtet

werden. Neu ist, dass künftig sämtliche Gehaltsbestandteile getrennt sowie jeweils die Art der Auszahlung (z.B. bar oder per Überweisung) anzugeben sind.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen externen Versorgungsträger zugesagt, ist über Name und Anschrift des Versorgungsträgers zu unterrichten, es sei denn, der Versorgungsträger ist ohnehin zu dieser Information verpflichtet.

Länge der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Schon jetzt sind Arbeitnehmer über eine vereinbarte Probezeit zu unterrichten. In Zukunft umfasst dies auch die Unterrichtung über die Rechtsfolge dieser Vereinbarung, d.h. dass nach § 622 Abs. 3 BGB die Kündigungsfrist verkürzt ist.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Probezeit darüber hinaus künftig auch im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit als nicht vereinbart gilt und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB nicht greift. Dies hat aber nicht mit der sog. Kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit für das Entstehen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz zu tun.

Unterrichtung über Fortbildungen

Künftig besteht eine Pflicht, den Arbeitnehmer über den Umfang des Anspruchs auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung(en) zu informieren, sofern ein solcher besteht. Ein Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus dem Gesetz ergeben.

In diesem Zusammenhang gilt es auch den neu geschaffenen § 111 Gewerbeordnung zu beachten, wonach für solche Fortbildungen dem Arbeitnehmer keine Kosten auferlegt werden dürfen, während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden sollen und auch wenn sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, als (vergütungspflichtige) Arbeitszeit gelten.

Verkürzte Unterrichtsfristen, erweiterter Anwendungsbereich und drohende Bußgelder

Die Unterrichtung über die wesentlichen Vertragsbedingungen musste bisher spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Änderung erfolgen. Nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten – je nach Unterrichtsgegenstand – unterschiedliche Fristen. So muss etwa die Unterrichtung über Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vereinbarte Arbeitszeit bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Da hinsichtlich der schriftlichen Niederlegung der Arbeitsbedingungen eine „Aufspaltung“ wohl in den wenigsten Fällen in Betracht kommt, dürfte in der Praxis allein die kürzeste Frist relevant sein. Bei vor dem 01.08.2022 schon bestehenden Arbeitsverhältnissen muss die Unterrichtung auf Verlangen des Arbeitnehmers spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung vorgelegt werden, es besteht dann eine „Nachunterrichtungspflicht“.

Es bietet sich für Arbeitgeber an, diese Aufforderungen durch Arbeitnehmer gar nicht erst abzuwarten, sondern proaktiv der Unterrichtungspflicht gegenüber allen Bestandsarbeitnehmern nachzukommen.

Im Übrigen gilt das Nachweisgesetz in Zukunft für alle Arbeitsverhältnisse. Die ohnehin enge Ausnahme des § 1 Satz 1 NachwG, wonach Anstellungen zur vorübergehenden Aushilfe (max. 1 Monat) von der Unterrichtungspflicht ausgenommen sind, wird gestrichen.

Der Verstoß gegen die Unterrichtungspflichten (dazu gehört nicht nur die Nicht-Unterrichtung, sondern auch eine falsche, unvollständige oder verspätete Unterrichtung oder in nicht gehöriger Form) wird künftig als Ordnungswidrigkeit geahndet – es drohen Bußgelder von bis zu 2.000 Euro. Darüber hinaus können Beschäftigte bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung ihre Arbeitsleistung verweigern, ohne ihren Vergütungsanspruch zu verlieren.

Über die genannten Fälle hinaus sieht das Gesetz in weiteren Fällen Unterrichtungspflichten vor, etwa bei der Arbeitnehmerüberlassung und -entsendung.

Fazit

Der Gesetzgeber hat angesichts der „handwerklichen“ und inhaltlichen Schwächen des Gesetzes, insbesondere aber angesichts des zu erwartenden Aufwandes für Arbeitgeber zu Recht teils vernichtende Kritik erhalten.

So enthält das Gesetz viele Unklarheiten, z.B. schweigt sich der Gesetzgeber dazu aus, welche Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis als verhältnismäßig anzusehen ist und welche nicht. Die entsprechende Auslegung wird wohl (mal wieder) den Fachgerichten überlassen.

Auch wurde von diversen – in der europäischen Richtlinie

Handels- und Gesellschaftsrecht

Digitalisierung: Vereinfachungen für die GmbH und Personengesellschaften durch Onlineverfahren

Die Digitalisierung schreitet auch im Gesellschaftsrecht voran und wird einige der seit Jahrzehnten etablierten Arbeitsabläufe innerhalb Gesellschaften und Wege sowie zwischen Gesellschaftern, Anwälten, Notaren und den Handelsregistern verändern. Motor ist hier vor allem die EU, bezogen auf das Gesellschaftsrecht insbesondere die Mitte 2019 verabschiedete Digitalisierungsrichtlinie als Teil des sog. Company Law Package. Diese Richtlinie wird durch das DiRUG (Gesetz zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie) zum 01.08.2022 in Deutschland umgesetzt und ihr Anwendungsbereich soll durch das derzeit als Regierungsentwurf vorliegende DiREG (Gesetz zur Ergänzung der Regelungen zur Umsetzung der Digitalisie-

eigentlich vorgesehenen – Flexibilisierungsmöglichkeiten kein Gebrauch gemacht. So muss die Unterrichtung auch weiterhin ausschließlich schriftlich (d.h. mit Originalunterschrift des Arbeitgebers) erfolgen, obwohl nach EU-Recht auch die elektronische Form möglich gewesen wäre – angesichts des Umstandes, dass im Koalitionsvertrag eben jener Bundesregierung 62-mal das Wort „Digitalisierung“ auftaucht, unverständlich!

Entsprechende Appelle der Arbeitgeberverbände, der Oppositionsparteien sowie der Fachpresse nach Bekanntwerden des Gesetzesentwurfs in Richtung der Bundesregierung, Verbesserungen vorzunehmen und eine Überbeanspruchung insbesondere von kleineren und mittleren Unternehmen zu vermeiden, blieben jedoch un erhört.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber!

Da das Gesetz bereits am 01.08.2022 in Kraft tritt, besteht akuter Handlungsbedarf auf Arbeitgeberseite. Vorhandene Musterarbeitsverträge müssen an die neue Gesetzeslage angepasst werden, ggf. sind daneben begleitende Unterrichtungsschreiben zu verfassen, soweit die Unterrichtung – weil nicht notwendiger Vertragsinhalt oder bei o.g. „Nachunterrichtung“ – nicht direkt im Arbeitsvertrag vorgenommen werden soll. Besonders kleine und mittlere Betriebe, bei denen keine (anwendbare) tarifvertragliche Regelung oder Betriebsvereinbarung (auf die bei vielen der o.g. Unterrichtungspflichten verwiesen werden kann) besteht, dürften vor einem erheblichen Verwaltungsaufwand stehen.

Bei der Überprüfung Ihrer Musterarbeitsverträge, dem Entwurf von Unterrichtungsschreiben und bei allen sonstigen Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie sind wir Ihnen gerne behilflich – sprechen Sie uns einfach an! ■

Dr. Sandro Ulrici

Rechtsanwalt

sandro.ulrici@lkc.de

Telefon: 089 2324169-10



rungsrichtlinie) noch erweitert werden. Die beiden Gesetze sehen eine Ausweitung von Online-Verfahren für Gesellschaften vor, die sowohl die Online-Beglaubigung von Registeranmeldungen als auch die digitale GmbH-Gründung betreffen, zur Registerpublizität und zum notariellen Verfahren im Allgemeinen.

Der Umfang und die Regelungstiefe dieser – gemäß verbreiteter Ansicht längst überfälligen – Digitalisierung im Gesellschaftsrecht soll hier nicht im Detail dargestellt werden, stattdessen werden einige der künftigen Veränderungen skizziert.

Onlinegründung der GmbH – mit Einschränkungen

Der Gesetzgeber eröffnet die Online-Gründung nur der GmbH und ihrer Sonderform UG (haftungsbeschränkt), nicht aber anderen Kapitalgesellschaften und nicht für andere Rechtsträger. Bei der GmbH gilt dies zunächst nur für reine Bargründungen.

Sog. Sachgründungen, bei denen das Kapital nicht in Form von Geld, sondern per Übertragung von Wirtschaftsgütern oder Forderungen aufgebracht wird, werden vom DiRUG nicht erfasst. Durch das DiREG soll der Anwendungsbereich einer „Beurkundung mittels Videokommunikation“ des § 2 Abs. 3 GmbHG ab August 2023 auch auf Sachgründungen ausgeweitet werden sowie ferner auf:

- Ausstellung von Vollmachten zur Gründung einer GmbH, z.B. Vollzugsvollmachten für Notariatsmitarbeiter (§ 2 Abs. 2 GmbHG-E);
- Satzungsändernde GmbH-Gesellschafterbeschlüsse, die einstimmig gefasst werden, einschließlich Kapitalerhöhungen, soweit keine weiteren Beurkundungserfordernisse ausgelöst werden (§ 53 Abs. 3, § 2 Abs. 3 GmbHG-E)
- Notariell beurkundete Erklärungen zur Übernahme neuer GmbH-Geschäftsanteile nach Kapitalerhöhung (§ 55 Abs. 1 S. 2 GmbHG-E).

Ausgenommen bleiben aber weiterhin Sachgründungen unter Einbringung von Gegenständen, deren Übertragung ihrerseits beurkundungspflichtig ist (z.B. Grundstücke oder GmbH-Anteile), da das Online-Verfahren für diese Beurkundungsgegenstände nicht zugelassen wird.

Videoplattform / elektronische Urkundensammlung

Die Notare werden für elektronische Beurkundungen eine gesonderte Videoplattform verwenden. Die hierzu erforderliche Infrastruktur soll die Bundesnotarkammer zentral zur Verfügung stellen und die technische Abwicklung der Videokommunikation zwischen den Notaren und den Beteiligten, die technische Durchführung eines elektroni-

Baurecht

Verzug des Vorunternehmers: Kein Mehrvergütungsanspruch des Nachunternehmers für zwischenzeitlich gestiegene Lohn- und Materialkosten!

Ausgangssituation

Der Auftragnehmer (Kläger) wurde von dem Auftraggeber (Beklagter) zu einem pauschalen Festpreis mit der Ausführung von Bodenbelagsarbeiten unter Geltung der VOB/B beauftragt. Vertraglich war vereinbart, dass die Bodenbelagsarbeiten spätestens bis Ende März bzw. Anfang Mai 2015 von dem Auftraggeber abgerufen werden. Aufgrund verzögerter Bauausführung durch Vorgewerke eines Vorunternehmers konnte der Auftragnehmer die

schen Identitätsnachweises, das Auslesen des elektronischen Identifizierungsmittels sowie das Erstellen einer qualifizierten elektronischen Signatur umfassen. Soweit Online-Beurkunden gestattet sind, werden die Identifizierung der Parteien, Vollmachten und Signaturen an den elektronischen Ablauf angepasst. Urkunden werden künftig auch in ein elektronisches Urkundenarchiv des Notars eingestellt.

Eintragungen und Einreichungen zum Handelsregister

Die Anmeldung zum Handelsregister (§ 12 HGB) kann künftig im Wege öffentlicher Beglaubigung mittels Videokommunikation per Beglaubigung einer qualifizierten elektronischen Signatur vorgenommen werden (§ 40a BeurkG).

Online-Beglaubigungen auch für Personengesellschaften

Durch das DiREG wird die Online-Beglaubigung nach Kritik aus der Praxis und von Verbänden auch auf Personengesellschaften (OHG; KG, GmbH & Co. KG, PartG und ab 2024 einer eGbR) erweitert. Die Online-Beglaubigungen ersparen den Beteiligten den physischen Gang zum Notar, um etwa die Änderung der Geschäftsanschrift, einen Geschäftsführerwechsel oder einen KG-Gesellschafterwechsel und vergleichbare Routinevorgänge zum Handelsregister anzumelden.

GmbH-Gesellschafterversammlung per Telefon oder Video allgemein zulässig

GmbH-Gesellschafterversammlungen sollen künftig auch ohne ausdrückliche Gestattung im Gesellschaftsvertrag telefonisch oder per Videokommunikation abgehalten werden können, wenn alle Gesellschafter einverstanden sind (§ 48 Abs. 1 S. 2 GmbHG-E). Eine solche Zusammenschaltung soll als Gesellschafterversammlung gelten.

Fazit

Sollten Sie demnächst eine gesellschaftsrechtliche Maßnahme planen, können wir Ihnen bei deren Vorbereitung und der Ermittlung formeller Erleichterungen durch ein Online-Verfahren behilflich sein. ■

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de

Telefon: 089 2324169-0



vertraglich geschuldeten Arbeiten erst ab Februar 2016 ausführen. Aufgrund der im Zeitraum von Anfang Mai 2015 (ursprünglich vorgesehener Beginn der Ausführung der vereinbarten Werkleistung) und dem Februar 2016 (tatsächlicher Zeitpunkt der Ausführung der vereinbarten Werkleistung) eingetretenen Materialpreiserhöhung von 7,5 %, fordert der Auftragnehmer von dem Auftraggeber eine entsprechend erhöhte Vergütung für die von ihm mangelfrei erbrachten Bodenbelagsarbeiten, in der vorliegenden Fallkonstellation in Höhe eines Betrages von EUR 42.000.

OLG Hamburg, Urteil vom 27.11.2020, Az. 8 U 7/20; BGH, Beschluss vom 27.10.2021, Az. VII ZR 11/21

Die Klage des Auftragnehmers gegen den Auftraggeber auf die zusätzlich geforderte Werklohnvergütung blieb ohne Erfolg.

Das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen der von dem klagenden Auftragnehmer seiner Forderung zugrunde gelegten Anspruchsgrundlagen wurden gemäß den vorzitierten Entscheidungen verneint:

Ein Mehrvergütungsanspruch aus § 1 Abs. 3 i.V.m. § 2 Abs. 5 VOB/B wurden von den angerufenen Gerichten unter Hinweis auf bestehende höchstrichterliche Rechtsprechung abgelehnt, weil eine Störung des Vertrags wegen der Verzögerung der Bauausführung keine Anordnung des Auftraggebers darstellt. Auch die Mitteilung des Auftraggebers, es lägen veränderte (Bauzeit-)Umstände vor, stellen keine Anordnung des Auftraggebers im Sinn der vorzitierten Vorschriften dar.

Das Gericht lehnte ferner ein Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der geltend gemachten Mehrvergütung aus § 6 Abs. 6 VOB/B ab, nachdem es an einer schuldhaften Vertragsverletzung des Auftraggebers fehlt. Wie in den vorzitierten Entscheidungen unter Hinweis auf bestehende höchstrichterliche Rechtsprechung festgehalten, muss sich der Auftraggeber das Verschulden des Vorunternehmers an der Verzögerung nicht als eigenes Verschulden zurechnen lassen, sodass eine Haftung und damit auch ein Schadensersatzanspruch des Auftragnehmers in Höhe der geltend gemachten Mehrvergütung ausscheidet.

Auch einen Entschädigungsanspruch nach § 642 BGB, welcher gleichfalls zur Begründung der zusätzlichen Werklohnvergütung herangezogen worden war, haben die angerufenen Gerichte verneint, nachdem § 642 BGB nicht die Mehrkosten, wie gestiegene Lohn- und Materialkosten umfasst, die zwar Folge des Annahmeverzugs des Auftraggebers infolge Unterlassens einer ihm obliegenden Mitwirkungshandlung, hier: der unterlassenen fristgemäßen Abrufung der Werkleistung des Auftragnehmers sind, aber erst nach Beendigung des Annahmeverzugs anfallen, nämlich bei Ausführung der verschobenen Werkleistung.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass ein Anspruch des Auftragnehmers gegen den Vorunternehmer mangels Bestehens eines entsprechenden Schuldverhältnisses in der Regel ausscheidet und eine Mehrvergütung daher auch nicht von diesem erlangt werden kann.

Konsequenzen für die Praxis

Welcher Ratschlag ist dem Auftragnehmer im Hinblick auf die – aktuell – bestehenden Schwierigkeiten welche mit der Durchsetzung eines sogenannten Bauzeitnachtrags verbunden sind zu erteilen, um künftig derartige Situationen zu vermeiden?

Wird einem Auftragnehmer – so wie hier vorliegend – die Ausführung der von ihm geschuldeten Leistung wegen der verzögerten Durchführung von Vorgewerken nicht ermöglicht, ist diesem zu empfehlen eine Kündigung des Bauvertrages wegen Annahmeverzugs nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 VOB/PD in Betracht zu ziehen. Diese Kündigungsmöglichkeit besteht nach Ansicht der Rechtsprechung neben der aus § 6 Abs. 7 VOB/B und setzt – im Unterschied hierzu – keine dreimonatige Unterbrechung voraus. Zu bedenken ist jedoch, dass die Kündigung des Bauvertrages wegen Annahmeverzugs nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B gem. § 9 Abs. 2 S. 2 VOB/B erst zulässig ist, wenn dem Auftraggeber ohne Erfolg eine angemessene Frist zur Vertragserfüllung gesetzt und die Kündigung angedroht wurde. Ferner ist diese schriftlich zu erklären (§ 9 Abs. 2 S. 1 VOB/B, § 650h (BGB)).

Gegebenenfalls kann hier auch offen mit dem Auftraggeber kommuniziert werden und diesem im Rahmen der aufgrund der annahmeverzugsbedingten Bauzeitenverzögerung erfolgten Kündigung mitgeteilt werden, für ein neues Angebot (unter Berücksichtigung gestiegener Material- und Lohnkosten) nach Wegfall des zeitlichen Hindernisses zur Verfügung zu stehen.

Alternativ kann auch, sobald Bauzeitverzögerungen absehbar sind, über einen Nachtrag verhandelt und im Fall des Scheiterns die Kündigungsoption gezogen werden. ■

Schenkungsteuer bei Amortisation von GmbH-Geschäftsanteilen



Schenkungen unter Lebenden unterliegen der Erbschaft- und Schenkungsteuer. Obgleich dieser Umstand nahezu als allgemein bekannt unterstellt werden kann, erfassen die Steuervorschriften auch solche Lebenssachverhalte, die gemeinhin – gerade im Eifer gesellschaftsrechtlicher Konflikte – nicht sofort als steuerbare Schenkung identifiziert werden.

So geht das Erbschaftsteuerrecht davon aus, dass das Ausscheiden eines Gesellschafters aus einer Gesellschaft – auch gegen Abfindung – unter bestimmten Voraussetzungen als steuerbare Schenkung zu qualifizieren ist. Scheidet nämlich ein Mitgesellschafter aus einer Personen- oder Kapitalgesellschaft aus und erhält er eine Abfindung unterhalb des steuerlichen Wertes seiner Beteiligung, so werden die in der Gesellschaft verbleibenden Gesellschafter besteuert, da deren Beteiligung wertmäßig gestiegen ist.

Das Zivilrecht unterscheidet an dieser Stelle zwischen Personengesellschaften einerseits und Kapitalgesellschaften andererseits. Anders als bei Personengesellschaften kennt das GmbHG eine Anwachsung von Geschäftsanteilen nicht. Im Falle des Ausscheidens eines Gesellschafters aus einer GmbH muss – je nach Satzungsgestaltung – der ausscheidende Gesellschafter seine Beteiligung an eine im Einzelfall zu bestimmende Person abtreten oder der Geschäftsanteil geht durch Einziehung (Amortisation) unter. Die Amortisation von Geschäftsanteilen darf nur erfolgen, soweit sie im Gesellschaftsvertrag zugelassen ist, § 34 Abs. 1 GmbHG. Dieses Regelungserfordernis gilt zivilrechtlich sowohl für die Einziehung gegen den Willen des Gesellschafters im Falle von Verfehlungen (Zwangseinziehung) als auch für die Einziehung mit Zustimmung des Gesellschafters (freiwillige Einziehung). Für die Zwangseinziehung gilt das weitere Erfordernis, dass die Voraussetzungen der Zwangseinziehung hierfür grundsätzlich bereits vor dem Erwerb seiner Mitgliedschaft in der Satzung geregelt worden sind, § 34 Abs. 2 GmbHG.

Anknüpfend an diese zivilrechtlichen Vorgaben des GmbHG formuliert das Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz, dass Einziehungen auf Grund einer Regelung im Gesellschaftsvertrag der Schenkungsteuer unterliegen, soweit der Wert der Beteiligung den Abfindungsanspruch übersteigt. Die daraus resultierende Werterhöhung der Anteile der verbleibenden Gesellschafter gilt dann als Schenkung des ausgeschiedenen Gesellschafters, § 7 Abs. 7 S. 2 ErbStG.

Der Bundesfinanzhof hat mit einem aktuelleren Urteil (Urteil vom 17.11.2021 – II R 21/20) nochmals bestätigt, dass sowohl die Zwangseinziehung als auch die freiwillige Einziehung mit Zustimmung des betroffenen Gesellschafters unter den weiteren Voraussetzungen der Schenkungsteuer zu unterwerfen sind. Der Kläger hatte in dem Verfahren argumentiert, der Schenkungsteuer würden nur die Zwangseinziehung, nicht aber - wie im Fall des Klägers – auch eine freiwillige Einziehung unterliegen; dies folge nach Ansicht des Klägers aus der Formulierung „auf Grund einer Regelung im Gesellschaftsvertrag“, die ausschließlich an die zeitliche Komponente des § 34 Abs. 2 GmbHG für die Zwangseinziehung anknüpfe.

Nach Ansicht des BFH schränkt die in § 7 Abs. 7 Satz 2 ErbStG enthaltene Wendung „auf Grund einer Regelung im Gesellschaftsvertrag“ die Reichweite der Vorschrift nur auf Zwangseinziehungen nicht ein. Sie enthalte keine Begrenzung auf bestimmte Regelungen im Gesellschaftsvertrag, etwa auf Regelungen zur Zwangseinziehung. Vielmehr sei die Formulierung als Hinweis auf die Einziehungsvoraussetzungen des § 34 Abs. 1 GmbHG und des § 34 Abs. 2 GmbHG zu verstehen.

Im Ergebnis ist damit festzuhalten, dass sowohl Zwangseinziehungen wie auch freiwillige Einziehungen der Schenkungsteuer unterliegen können.

BGH: Kein Zahlungsanspruch von Fitnessstudios während coronabedingter Schließung



Am 4.5.2022 hat der BGH (XII ZR 64/21) geurteilt: Für die Dauer der coronabedingten Schließung eines Fitnessstudios hat dieses keinen Anspruch auf Mitgliedsbeiträge.

Dieses Urteil bedeutet eine bemerkenswerte Abgrenzung zum Urteil desselben BGH-Senats vom 12.1.2022 (XII ZR 8/21): Dort hatte der BGH entschieden, dass im Fall einer coronabedingten Geschäftsschließung eine Anpassung der Miethöhe unter dem Aspekt einer schwerwiegenden Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB in Betracht zu ziehen ist (vgl. dazu Chr. Obermeier in unserem letzten Newsletter).

Dagegen ist nach dem jüngsten Spruch des BGH im Rechtsverhältnis zwischen dem Betreiber eines Fitnessstudios und seinen Kunden, im Branchenjargon „Mitglieder“ genannt, eine Vertragsanpassung gemäß § 313 BGB generell ausgeschlossen.

Sachverhalt

Der Betreiber des Fitnessstudios hatte auch für die Zeiten der coronabedingten Schließung Mitgliedsbeiträge eingezogen, und nach Reklamation nur eine „Gutschrift über Trainingszeit“ für den Zeitraum der Schließung, letztlich also eine befristete Fortsetzung der Nutzungsmöglichkeit über die vereinbarte Vertragsdauer hinaus, angeboten. Ein Kunde wollte das nicht, sondern verlangte zumindest einen Wertgutschein gemäß Art. 240 § 5 EGBGB. Das wiederum hatte der Studiobetreiber abgelehnt.

Entscheidung

Die Klage des Kunden auf Rückzahlung der Beiträge, die anteilig auf die Schließungsdauer entfielen, hatte Erfolg. Der BGH begründet den Erstattungsanspruch mit §§ 275 Abs. 1, § 326 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4, § 346 Abs. 1 BGB: Dem Studiobetreiber war es rechtlich verboten, den Mitgliedern während des Lockdown Zutritt zu gewähren. Damit war für diesen Zeitraum die Erreichung des Vertragszwecks, den Kunden fortlaufend sportliche Betätigung unter Nutzung aller Einrichtungen des Studios zu ermöglichen, ausgeschlossen bzw. unmöglich.

Damit entfiel sowohl das Recht der Kunden, Zutritt zum Studio zu verlangen (§ 275 BGB) als auch ihre damit korrespondierende Pflicht zur Zahlung des Mitgliedsbeitrags (§ 326 BGB). Soweit der Beitrag schon geflossen ist, ist er nach § 346 BGB zu erstatten.

Die vom Studiobetreiber gewünschte Vertragsanpassung auf Grundlage von § 313 BGB ist ausgeschlossen. Dafür nennt der BGH zwei eigenständige Begründungen:

Vorrang des § 275 BGB

Eine Anpassung vertraglicher Pflichten an die tatsächlichen Umstände kommt grundsätzlich dann nicht in Betracht, wenn das Gesetz in den Vorschriften über die Unmöglichkeit der Leistung die Folge der Vertragsstörung regelt. Daher ist § 313 BGB unanwendbar, wenn der Tatbestand des § 275 Abs. 1 BGB erfüllt ist.

Vorrang der Spezialregel in Art. 240 § 5 EGBGB

Eine Vertragsanpassung gemäß § 313 BGB scheidet laut BGH „auch deshalb“ aus, weil mit Art. 240 § 5 EGBGB eine speziellere Vorschrift besteht, die in ihrem Geltungsbereich einem Rückgriff auf die allgemeinen Grundsätze zur Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage entgegensteht.

Grundsätzlich ist eine Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB nicht möglich, wenn der Gesetzgeber das Risiko einer Geschäftsgrundlagenstörung erkannt und zur Lösung der Problematik eine spezielle gesetzliche Vorschrift geschaffen hat. Die durch Art. 1 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie (u.a.) im Veranstaltungsrecht vom 15.5.2020 mit Wirkung vom 20.5.2020 eingeführte Norm des Art. 240 § 5 EGBGB ist eine solche spezialgesetzliche Regelung, die in ihrem Anwendungsbereich dem § 313 BGB vorgeht.

Art. 240 § 5 Abs. 2 EGBGB hat dem Betreiber einer Freizeiteinrichtung das Recht eingeräumt, den Nutzungsberechtigten einen – gemäß Art. 240 § 5 Abs. 5 EGBGB bedingt auszahlbaren – Gutschein zu übergeben, der dem Wert des nicht nutzbaren Teils der Berechtigung entspricht. Daneben ist § 313 BGB unanwendbar.

Das Differenzierungskriterium des BGH

In seinem Urteil vom 12.1.2022 zur Gewerbemiete hatte der BGH die Anwendbarkeit von § 275 BGB verneint und jene von § 313 BGB bejaht, weil das Mietobjekt als solches dem Mieter trotz der an ihn (statt an den Vermieter) adressierten behördlichen Nutzungsuntersagung zur Verfügung stand.

Im Ergebnis differenziert der BGH für die Frage einer Vertragsanpassung gemäß § 313 BGB also danach, an welchen der jeweiligen Vertragspartner ein mit Covid-19 begründetes Verbot gerichtet ist bzw. war.

Als Trost für die Betreiber von Freizeiteinrichtungen bleibt die Chance, das BGH-Urteil vom 4.5.2022 als (zusätzliches) Argument für eine auf § 313 BGB gestützte Anpassung der Miete für die Studioräume anzuführen.

Arbeitsrecht

Fortbildungsvereinbarungen: Verschärfte Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung von Rückzahlungsklauseln

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Unternehmen bieten ihren Beschäftigten oft an, die Kosten für qualifizierende Fortbildungen zu übernehmen. Um den Verbleib des Mitarbeiters im Unternehmen zu sichern – schließlich sollen dem Arbeitgeber seine Investitionen zugutekommen – werden in diesem Zusammenhang häufig sog. Fortbildungsvereinbarungen getroffen, wo meist eine Klausel anzutreffen ist, mit der sich der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet, wenn er vor Ablauf eines bestimmten Bindungszeitraumes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Solche Rückzahlungsklauseln sind zwar grundsätzlich zulässig, häufig aber unwirksam.

AGB-Kontrolle

In der Regel ist es der Arbeitgeber, der dem Beschäftigten eine solche Fortbildungsvereinbarung anträgt. Solange über die jeweils zu beurteilende Klausel nicht individuell verhandelt wurde, handelt es sich damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gegenüber einem Verbraucher. Eine solche muss hinreichend transparent sein und darf nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Dem Arbeitgeber obliegt dabei die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel.

Grundsätzliche Anforderungen an die Wirksamkeit

Die Dauer der Bindung muss so bemessen sein, dass daraus kein unangemessener Nachteil für den Arbeitnehmer entsteht. Maßstab ist insbesondere die Dauer der Aus- oder Fortbildung aber auch deren Qualität. Die Rechtsprechung hat hierfür bereits Maßstäbe aufgestellt, von denen aber wiederum abgewichen werden kann, wenn die Ausbildung besonders kostspielig ist oder dem Arbeitnehmer überdurchschnittliche Vorteile bringt. Andererseits kann bei geringerem Kostenaufwand des Arbeitgebers eine kürzere Bindungsfrist angemessen sein.

Der Arbeitgeber kann nur den mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Betrag, allerdings begrenzt auf die tatsächlich entstandenen Kosten, zurückfordern. Eine Rückzahlungsklausel ist nur dann als transparent anzusehen, wenn die zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach so exakt wie möglich angegeben sind. Um die Angemessenheit zu wahren, muss sich der Rückzahlungsbetrag mindern, je länger der Mitarbeiter nach Abschluss der Fortbildung im Unternehmen bleibt. Die Klausel sollte also eine ratierliche Kürzung des Rückzahlungsbetrages pro Monat des Verbleibs im Betrieb nach Ende der Aus- oder Fortbildung vorsehen.

Im Übrigen ist eine Rückzahlungsvereinbarung grundsätzlich nur möglich, wenn die Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist (z.B. höhere Vergütung, Steigerung des „Marktwertes“). Die Vereinbarung muss zwingend vor Beginn der Fortbildung geschlossen werden.

Grund der Beendigung

Auch der Grund der Beendigung muss zwingend Aufnahme in die Rückzahlungsvereinbarung finden. Dahingehenden unterschied die Rechtsprechung lange Zeit danach, ob das Ausscheiden der Risikosphäre des Arbeitgebers (keine Rückzahlung) oder der des Arbeitnehmers (grds. Rückzahlung) liege und auch die Klausel entsprechend differenziert gestaltet war. In letzter Zeit sind jedoch Fälle in den Fokus gerückt, bei denen keine Partei ein „Verschulden“ an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Bindungszeitraums traf, eine Zuordnung zu einer bestimmten „Sphäre“ also nicht möglich war. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu in zwei neueren Entscheidungen Stellung genommen und die an die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel zu stellenden Anforderungen verschärft:

Im ersten Fall (BAG, Urteil vom 11.12.2018 – Az.: 9 AZR 383/18) war der beklagte Arbeitnehmer als Pilot beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit Suspendierung der gegenseitigen Leistungspflichten bei einem dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit vor. Daneben wurde eine Fortbildungsvereinbarung geschlossen, in der sich der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtete, sofern er vor dem Ablauf der festgelegten Bindungsdauer aus einem nicht von seiner Arbeitgeberin (mit-)veranlassten Grund kündigt. Das BAG entschied, dass die Klausel zu weit gefasst und unbillig sei. Die Rückzahlungspflicht sei auch dann vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, weil er unverschuldet aufgrund eines dauerhaften Wegfalls der medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Gleichzeitig soll das Arbeitsverhältnis – würde es fortbestehen – bei einem dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit ruhen. Der Arbeitnehmer sei durch die Fortbildungsvereinbarung an ein Arbeitsverhältnis ohne Lohnanspruch gebunden.

Im zweiten und jüngsten Fall (BAG, Urteil vom 01.03.2022 – Az.: 9 AZR 260/21) sah die Fortbildungsvereinbarung eine Rückzahlungspflicht vor, falls der Arbeitnehmer aufgrund einer eigenen, nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Kündigung oder aufgrund einer vom Arbeitgeber erklärte verhaltensbedingten Kündigung vor Ablauf der Bindungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Klausel knüpfte die Rückzahlungspflicht mithin an sämtliche Eigenkündigungen des Arbeitnehmers, die nicht auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund beruhen und erstreckte sich damit auch auf eine Kündigung, die der Arbeitnehmer ausspricht, weil er unverschuldet und ohne Verursachungsbeitrag des Arbeitgebers aus Gründen in seiner Person dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, die Arbeitsleistung zu erbringen. Das BAG entschied, dass es nicht zulässig sei, die Rückzahlungspflicht ausschließlich an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers zu knüpfen, vielmehr müsse nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden.

Ist der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden dauerhaft nicht mehr in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen, wäre ein Festhalten „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnisses unbillig und beschränke seine Berufswahlfreiheit. Dass sich die Investition in die Fortbildung eines Arbeitnehmers nicht „gerechnet“ habe, sei dem unternehmerischen Risiko zuzurechnen.

Fazit

Die rechtssichere Formulierung von Fortbildungsvereinbarungen gestaltete sich schon in der Vergangenheit als äußerst schwierig. Die Rechtsprechung hat die dahingehenden Anforderungen jüngst nochmals verschärft, was sich nicht nur auf die zukünftige Vertragsgestaltung, sondern auch auf die Wirksamkeit bereits abgeschlossener Vereinbarungen auswirken dürfte.

Bei der Formulierung einer rechtssicheren Fortbildungsvereinbarung sind wir Ihnen gerne behilflich. ■

Gerne stehen die jeweiligen Autoren für Rückfragen zu den von ihnen behandelten Themen zur Verfügung.
Bei allgemeinen Rückfragen steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung:

Tobias Schwartz | Rechtsanwalt | E-Mail: newsletter-recht@lkc.de | Tel.: +49 (0)89 2324169-0

Möchten Sie den Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten, können Sie diesen jederzeit abbestellen. Schreiben Sie hierzu einfach eine E-Mail mit dem Betreff: „Newsletter abbestellen“ unter Angabe Ihres Namens an: newsletter-recht@lkc.de.

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne können Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns genutzt werden. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

