

HWS Vogtland GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Bahnhofstraße 12, 08209 Auerbach
Tel.: 03744/ 8303-0
Fax: 03744/ 8303-99



Mandanteninformationen für GmbH-GF/ Gesellschafter

Juli 2019

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch im vergangenen Monat hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen halten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Wann trotz Schwerbehinderung eine Kündigung zulässig ist
2. Darf der Arbeitgeber die Wiedereingliederung eines Schwerbehinderten verweigern?
3. Sachgrundlose Befristung: Wann liegt eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung vor?
4. Widerspruch gegen Gutschrift schließt Vorsteuerabzug aus
5. Ordnungsgeld darf auch gegen das Organ einer Gesellschaft verhängt werden
- 6.. GmbH-Gesellschafterliste: Welche formalen Anforderungen beachtet werden müssen

1. **Wann trotz Schwerbehinderung eine Kündigung zulässig ist**

Das SGB IX enthält einen besonderen Beschäftigungsanspruch für Schwerbehinderte. Daraus lässt sich jedoch keine absolute Beschäftigungsgarantie ableiten. Deshalb erklärte das Bundesarbeitsgericht die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers im Rahmen einer Restrukturierung in der Insolvenz für rechtmäßig.

Hintergrund

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer war lange Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Nach dem Tarifvertrag galt für das Arbeitsverhältnis tariflicher Sonderkündigungsschutz. Nachdem der Arbeitgeber das Insolvenzverfahren zunächst in Eigenverwaltung eröffnet hatte, beschloss er zur Umstrukturierung des Betriebs zusammen mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich im Sinne der Insolvenzordnung. Dieser sah den Abbau von 19 Mitarbeitern und dabei den Ausspruch von 17 betriebsbedingten Kündigungen vor – darunter auch die Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Die Umstrukturierung des Betriebs beinhaltete eine Umverteilung der Aufgaben, der bisherige Arbeitsplatz des schwerbehinderten Arbeitnehmers fiel weg. Andere Tätigkeiten konnte er nicht ausüben. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit seiner Klage.

Entscheidung

Vor dem Bundesarbeitsgericht scheiterte der Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage. Das Gericht entschied, dass die Kündigung rechtmäßig war und dadurch das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet wurde. Die Richter wiesen in der Urteilsbegründung darauf hin, dass der tarifliche Sonderkündigungsschutz des Arbeitnehmers bei einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter keine Wirkung zeigte. Aus ihrer Sicht bestanden hiergegen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Auf den Beschäftigungsanspruch aus dem SGB IX konnte sich der schwerbehinderte Arbeitnehmer ebenfalls nicht berufen. Dieser kommt nur bei einer geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Betracht. Eine solche lag aber nicht vor. Insbesondere beinhaltete der Beschäftigungsanspruch aus dem SGB IX keine Verpflichtung für den Arbeitgeber, einen Arbeitsplatz für schwerbehinderte Arbeitnehmer zu schaffen oder zu erhalten, den er nicht mehr benötigte.

2. Darf der Arbeitgeber die Wiedereingliederung eines Schwerbehinderten verweigern?

Zwar muss ein Arbeitgeber grundsätzlich bei der Wiedereingliederung Schwerbehinderter mitwirken. Bestehen jedoch begründete Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans, darf er die Zustimmung verweigern. Ein Anspruch auf Schadensersatz besteht für den schwerbehinderten Arbeitnehmer in diesem Fall nicht.

Hintergrund

Der schwerbehinderte Kläger war von August 2014 bis einschließlich 6.3.2016 arbeitsunfähig erkrankt. Am 21.9.2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung statt. In der Beurteilung befürwortete die Betriebsärztin eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes beantragte der Kläger daraufhin beim Arbeitgeber die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum vom 16.11.2015 bis zum 15.1.2016. Der Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Der Arbeitgeber lehnte diesen Wiedereingliederungsplan ab. Denn ein Einsatz des Klägers im bisherigen Tätigkeitsbereich war wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich.

Später legte der Kläger einen zweiten Wiedereingliederungsplan vor. Dieser sah eine Wiedereingliederung in der Zeit vom 4.1. bis zum 4.3.2016 vor. Nachdem die Betriebsärztin den zweiten Plan positiv beurteilt hatte, stimmte der Arbeitgeber diesem zu. Die Wiedereingliederung war erfolgreich, sodass der Kläger am 7.3.2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangte.

Wegen der Ablehnung des ersten Wiedereingliederungsplans forderte der Kläger Schadensersatz vom Arbeitgeber, da ihm dadurch Vergütung entgangen war.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet war, den Kläger entsprechend den Vorgaben des ersten Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er den Beschäftigten entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt.

Im vorliegenden Fall lagen allerdings besondere Umstände vor. Es bestand nämlich aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zuließ. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich nicht bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen. Deshalb durfte der Arbeitgeber seine Zustimmung zum ersten Wiedereingliederungsplan verweigern. Ein Anspruch auf Schadensersatz bestand für den Kläger demnach nicht.

3. **Sachgrundlose Befristung: Wann liegt eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung vor?**

Einer rechtsmissbräuchlichen Vertragsgestaltung, mit der die Vorschriften zur sachgrundlosen Befristung umgangen werden sollten, erteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eine klare Absage. Demnach ist ein Arbeitgeberwechsel, der ausschließlich dazu dient, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, rechtsmissbräuchlich.

Hintergrund

Die Klägerin war als technische Assistentin in einer Arbeitsgruppe im Labor tätig. Ursprünglich war ihr Arbeitgeber ein Forschungsverbund. Auf Initiative des Leiters der Arbeitsgruppe erfolgte ein Arbeitgeberwechsel. Die Klägerin beendete ihr befristetes Arbeitsverhältnis und schloss einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber ab. Dieser betrieb zusammen mit dem Forschungsverbund das Labor. Die Arbeitsbedingungen blieben für die Klägerin nach dem Arbeitgeberwechsel unverändert. Die Klägerin erhob Entfristungsklage.

Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Die Richter am Landesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht nacheinander sachgrundlos beschäftigen dürfen, wenn der Arbeitgeberwechsel nur dazu dient, die Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung zu umgehen. In diesem Fall liegt eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung vor.

Da im vorliegenden Fall der neue Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich dem Forschungsverbund angeschlossen war, werteten die Richter die gewählte Vertragsgestaltung als rechtsmissbräuchlich. Es gab keinen sachlichen Grund für den Arbeitgeberwechsel. Dieser erfolgte allein deshalb, um eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die ansonsten nicht möglich gewesen sei.

4. **Widerspruch gegen Gutschrift schließt Vorsteuerabzug aus**

Wird gegen eine Gutschrift Widerspruch eingelegt, verliert sie ihre Wirkung als Rechnung und berechtigt nicht mehr zum Vorsteuerabzug. Eine Frist für die Ausübung des Widerspruchsrechts sieht das Gesetz nicht vor.

Hintergrund

Die Klägerin betrieb ein Einzelunternehmen, das die Handelsvermittlung von Brennstoffen, Erzen, Metallen und technischen Chemikalien zum Gegenstand hatte. Sie stellte unter ihrer Firma "Ankauf-Gutschriften" über Goldanlieferungen für C aus. Gegen diese wurden ab 2009 strafrechtliche Ermittlungen durchgeführt. Das Finanzamt ging davon aus, dass C sich in zum Vorsteuerabzug nutzbaren Abrechnungen als leistender Unternehmer ausweisen ließ. Tatsächlich war er aber nur Bote für Hintermänner. Schließlich versagte das Finanzamt den Vorsteuerabzug aus den Gutschriften des Jahres 2009, weil in diesem Zeitraum den Gutschriften widersprochen worden war. Der Einspruch der Klägerin blieb erfolglos.

Entscheidung

Auch die Klage hatte keinen Erfolg, sondern wurde vom Finanzgericht als unbegründet zurückgewiesen. Die Richter entschieden, dass das Finanzamt den der Klägerin zunächst im Jahr 2009 gewährten Vorsteuerabzug zu Recht rückgängig machte. Denn C widersprach den ihm erteilten Gutschriften für die Goldlieferungen wirksam.

Eine Gutschrift verliert die Wirkung einer Rechnung, sobald der Empfänger der Gutschrift dem ihm übermittelten Dokument widerspricht. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Gutschrift den zivilrechtlichen Vereinbarungen entspricht und ob sie die Umsatzsteuer zutreffend ausweist.

Eine Frist für die Ausübung des Widerspruchsrechts sieht das Gesetz zwar nicht vor. Der Bundesfinanzhof stellt aber hinsichtlich der Wirksamkeit des Widerspruchs auf die regelmäßige Verjährung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ab. Diese beträgt 3 Jahre und beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Vorliegend entstand der Anspruch des Gutschriftenempfängers auf Ausübung des Widerspruchsrechts im Jahre 2009, sodass die Widersprüche der Klägerin vor Ablauf der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährung am 31.12.2012 zuzugingen. Der jeweilige Widerspruch ge-

gen den in der Gutschrift enthaltenen Steuerausweis wirkte auch für den Vorsteuerabzug der Klägerin erst in dem Besteuerungszeitraum, in dem er erklärt wurde und der Klägerin zuzuging, also im Jahr 2012.

5. Ordnungsgeld darf auch gegen das Organ einer Gesellschaft verhängt werden

Ausnahmsweise ist eine Festsetzung von Ordnungsgeld bei einem gegen eine Gesellschaft und deren Organ erlassenen Unterlassungstitel gegen das Organ zulässig, soweit zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung der Unterlassungstitel zwar dem Organ, nicht aber der Gesellschaft zugestellt war.

Hintergrund

Gegen die Gesellschaft und das Organ erging eine einstweilige Verfügung. Diese beinhaltete neben dem Unterlassungstitel die Androhung der Festsetzung von Ordnungsmitteln für den Fall der Zuwiderhandlung. Nach einem Verstoß gegen die Unterlassungsverpflichtung setzte das Landgericht ein Ordnungsgeld in Höhe von 5.000 EUR gegen das Organ fest. Zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung war die Zustellung der einstweiligen Verfügung an das Organ erfolgt, nicht jedoch an die Gesellschaft. Gegen die Festsetzung des Ordnungsgeldes erhob das Organ Rechtsbeschwerde.

Entscheidung

Die Beschwerde des Organs blieb ohne Erfolg.

Das Oberlandesgericht entschied, dass eine Festsetzung von Ordnungsgeld gegen ein Organ bei einem Unterlassungstitel, der gegen eine Gesellschaft und deren Organ erlassen wird, ausnahmsweise zulässig sein kann. Das gilt zumindest dann, wenn zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung der Unterlassungstitel zwar dem Organ, nicht aber der Gesellschaft zugestellt war.

Es handelt sich um eine Ausnahme vom Grundsatz, den der Bundesgerichtshof aufgestellt hat. Dieser besagt, dass bei einem gegen eine Gesellschaft und deren Organ erlassenen Titel nach einer Zuwiderhandlung des Organs ein Ordnungsgeld allein gegenüber der Gesellschaft festgesetzt werden darf. Die Begründung: Zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung ist die einstweilige Verfügung nur an das Organ und noch nicht an die Gesellschaft zugestellt gewesen. Das hatte zur Folge, dass gegen die Gesellschaft eine Anordnung von Ordnungsmitteln nicht möglich war. Deshalb muss der Fall so behandelt werden, als wenn die einstweilige Verfügung gegen das Organ allein ergangen wäre.

6. GmbH-Gesellschafterliste: Welche formalen Anforderungen beachtet werden müssen

Mit Einführung der Gesellschafterlistenverordnung sollten Unsicherheiten behoben und einheitliche Richtlinien geschaffen werden. Insbesondere ist die Aufnahme einer Veränderungsspalte in die GmbH-Gesellschafterliste vorgesehen. Nach Ansicht des Kammergerichts Berlin besteht jedoch dazu nicht in jedem Fall eine Pflicht.

Hintergrund

Der Notar reichte für die GmbH die aktualisierte Gesellschafterliste zum Handelsregister des Amtsgerichts ein. Das Amtsgericht lehnte die Übernahme der Gesellschafterliste in das elektronische Handelsregister ab. Begründung: Es fehlte die erforderliche Veränderungsspalte. Dagegen wandte sich der Notar mit seiner Beschwerde.

Entscheidung

Das Kammergericht gab dem Notar Recht und half seiner Beschwerde ab. Es wies das Amtsgericht an, die Gesellschafterliste auch ohne Veränderungsspalte aufzunehmen. Zur Begründung führten die Richter aus: Auch nach Inkrafttreten der neuen Gesellschafterlistenverordnung ist nur vorgesehen, dass Veränderungen in der Veränderungsspalte kenntlich zu machen sind. Solange keine Pflicht besteht, die Veränderungen in der Veränderungsspalte einzutragen, darf das Registergericht nicht verlangen, dass die Gesellschafterliste um eine leere Veränderungsspalte ergänzt wird.