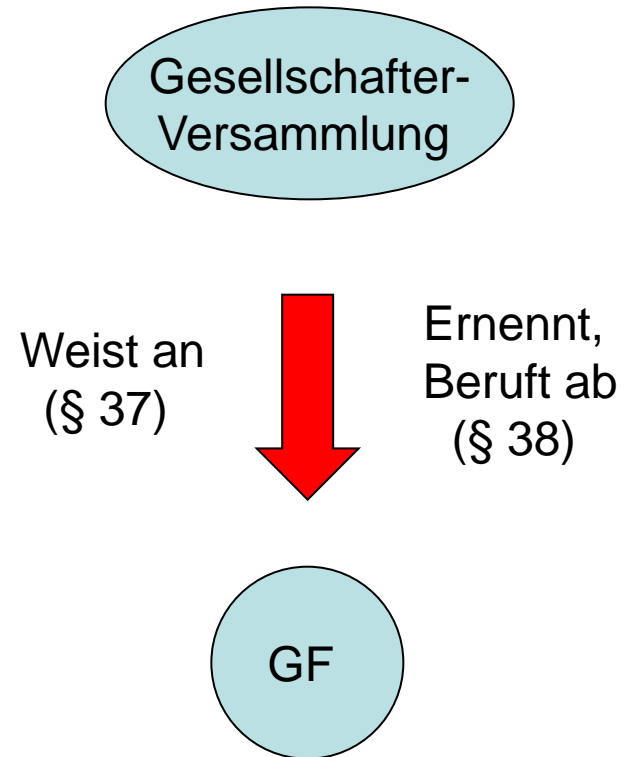


Kapitalgesellschaftsrecht

Leistungsstruktur der GmbH

Grundstruktur:

- Leitungsstruktur zweigliedrig:
 - GesVers. oberstes Organ, Weisungsrecht (§ 37)
 - Recht zur Abberufung (§ 38)
 - GF als ausführendes Organ
- Aufsichtsrat (AR) fakultativ, § 52
 - sofern nicht mehr als 500 AN:
 - Mitbest. nach dem Drittelbet. Ges mit zwingendem AR
 - bei mehr als 2000 AN:
 - paritätische Mitbest. nach MitbestG 1976



Modifikationen

- Satzung kann weitere Organe vorsehen (Beirat)
- Oder Organkompetenzen anders ordnen
 - zB den GF ganz oder teilweise weisungsfrei stellen
- Kernkompetenzen aber änderungsfest:
 - zB Satzungsänderung nur durch Ges.Vers.
 - Pflicht zum Insolvenzantrag (§ 15 InsO) oder Buchführungspflicht (§ 41) für den GF.

Der Geschäftsführer

- Ein GF oder mehrere
- Bestellt in der Satzung oder durch Beschluss der Ges.Vers.
- Jede geschäftsfähige Person, auch Nicht-Gter (Fremdorganschaft)
- 1. Hauptaufgabe: Geschäftsführung
- 2. Hautaufgabe: Vertretung

Geschäftsführung

- Teilweise besondere gesetzliche Pflichten:
 - Buchführung, § 41
 - Kapitalerhaltung, § 30
 - Handelsregisteranmeldungen, § 78
 - Insolvenzantrag, § 15a InsO
 - Einberufung der Ges.Vers. bei Verlust des halben Kapitals (§ 49)
 - Steuererklärungen (§ 34 AO)
 - Abführung der Sozialversicherungsbeiträge (§ 28a SGB IV)
- Ansonsten gilt § 43 I: Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns
 - Hier besteht Weisungsrecht der Gter- Versammlung
 - Korrespondierende Pflicht der GF zur Vorlage an Ges.Vers. bei Dingen, die über das Tagesgeschäft hinausgehen
 - Weisungsrecht steht der Versammlung zu (nicht dem Mehrheits-Gter)
 - Handeln in Befolgung einer rechtmäßigen Weisung befreit von der Haftung (Gegenschluss aus § 43 III 3)

Vertretung durch Geschäftsführer

- GF vertritt/vertreten die GmbH nach außen, § 35
 - gesetzliche Regel: Gesamtvertretung, aber dispositiv
 - Einzelvertretung und Befreiung von § 181 BGB möglich
 - Eintragung der Vertretungsverhältnisse im HR (§ 39 I)
 - Wissens- und Passivvertreter der Ges.
 - Durch § 35 I 2 „Reservezuständigkeit“ der Gter bei Führungslosigkeit der Ges
 - mit unbeschränkter Vertretungsmacht (§ 37 II)
 - nicht ggü. den Gtern (kein Verkehrsgeschäft)
 - Missbrauch der VM möglich

Bestellung und Abberufung

- Unterscheidung zwischen organschaftlicher Bestellung und Anstellungsvertrag
 - Trennung wirkt künstlich, hat aber Vorteile, da Rechtsverhältnisse in ihrem Bestand voneinander unabhängig sind
- Bestellung erfolgt durch Ges.Vert. oder Beschluss der Gter, §§ 6 III, 46 Nr. 5.
 - Bestellung ist unbefristet, sofern nichts anderes vereinbart.
 - Sonderrechte auf GF oder Entsendung eines GF möglich und verbreitet.
 - Auch Verlagerung der Kompetenz auf AR oder Beirat
 - Eintragung der Bestellung ins HR nach § 39 I erforderlich (deklaratorische Wirkung)

Abberufung

- Ebenfalls durch Gter- Beschluss
 - Mit Mehrheit, ohne Grund (§ 38)
 - Trennung soll möglich sein, wenn Vertrauen fehlt
 - Betroffener ist stimmberechtigt, wenn er Gter ist
 - Wer nicht mindestens 50% und kein Sonderrecht hat, sitzt auf dem Schleudersitz
 - Vertragliche Regelung möglich
 - Abberufung muss aber jedenfalls aus wichtigem Grund möglich bleiben.
 - Bei unrechtmäßiger Abberufung Anfechtung des Gter-Beschlusses
 - Schwierig ist Rechtslage während des Verfahrens
 - näher Lehrbuch § 11 Rn. 30 ff. .

Anstellungsvertrag

- Dienstvertrag zwischen Ges und GF
 - Regelt Pflichten beider Parteien und insbes. die Vergütungsfrage sowie sonstige Leistungen der Ges.
 - Dienstwagen, Ruhegehalt, Versicherungsschutz
- Rechtsnatur: Kein Arbeitsvertrag, da GF Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt
 - Kein Kündigungsschutz, kein Arbeitszeitgesetz, kein Mindesturlaub, kein § 613a; keine Haftungserleichterung, keine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte
 - Tatsächlich aber viele GF arbeitnehmerähnlich (Fremd- GF und Minderheits- Gter- GF)
 - Nur der Mehrheits- Ges- GF ist in jeder Hinsicht Unternehmer
 - Selektive Anwendung von Arbeits- und Sozialrecht auf Fremd-GF
 - Sozialversicherungspflicht
 - Zeugnisanspruch
 - Pfändungsschutz nach § 850 ZPO
 - Insolvenzschutz für Gehalt und Betriebsrente
 - Mutterschutz (EuGH –Danosa-)

Anstellungsvertrag

- Beendigung der Anstellung rechtlich separat von der Abberufung
 - Getrennt zu prüfen, zT unterschiedliche Vssgen, folgt §§ 622, 626 BGB
- Regelfall: Zeitverträge
 - Ordentliche Kündigung während der Laufzeit ausgeschlossen
 - Nur außerordentliche Kündigung möglich
 - Folge: GF kann ohne Grund abberufen werden, Anstellungsvertrag läuft aber weiter
 - Restlaufzeit wird dann in Geld abgefunden
 - Oder von vornherein Abfindungsregelung im Vertrag
- Allerdings kann Beendigung der Anstellung auch an Abberufung gekoppelt werden
 - Auflösende Bedingung oder vertraglich vereinbarter außerordentlicher Kündigungsgrund
 - Dann im Fall der grundlosen Abberufung auch keine Abfindung
- Erhebliche Bedeutung der Vertragsgestaltung!

Haftung des GF

- Zu unterscheiden sind Innen- und Außenhaftung (Haftungsrichtung)
 - Innenhaftung = Haftung ggü. der Ges.
 - Außenhaftung = Haftung unmittelbar ggü. Gläubigern
- Und Haftungsgrund:
 - Allgemeine Sorgfaltshaftung (§ 43 GmbHG)
 - Haftung aus Sondertatbeständen, zB §§ 30, 64 GmbHG, 823 BGB, öffentliches Recht.

Sorgfaltshaftung

- Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns
- Sehr allgemeine Regel, Konkretisierung durch Fallgruppen:
 - Beachtung der Kompetenzregeln und der Weisungen der Gter
 - Legalitätspflicht: Beachtung von Gesetzen im GmbHG (zB §§ 30, 41, 64) und außerhalb (Steuerrecht, Sozialrecht, Gewerberecht, Umweltschutz, Kartellrecht)
 - Pflicht zur Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsführern
 - Sorgfältige Unternehmensleitung:
 - Wo der GF entscheidet, muss er sorgfältig handeln, insbesondere:
 - Überwachung der Finanzlage der Gesellschaft
 - Anleitung und Überwachung der Mitarbeiter
 - Sinnvolle Organisation der Unternehmens
 - Aktive Wahrnehmung von Geschäftschancen

Mehrere GF

- Gesamtverantwortung
- Bei besonders wichtigen Fragen
- Ansonsten Delegation möglich
- Aber Rückfall der Verantwortung bei erkennbarem Problem

Sorgfältige Leitung

- Sorgfalt darf nicht mit Erfolgshaftung verwechselt werden
 - Geschäftlicher Fehlschlag indiziert nicht die Sorgfaltswidrigkeit
 - Gefahr des Rückschaufehlers („hindsight bias“)
- Dienstvertrag: geschuldet ist Bemühen, nicht Erfolg
 - Sorgfältige Vorbereitung
 - Kein Eigeninteresse
 - Wohl des Unternehmens als Richtgröße
- Übernahme der Business Judgment Rule (BGHZ 135, 244 (ARAG))
- Kodifiziert in § 93 AktG I 2
- Gilt sinngemäß auch für die GmbH

Treuepflicht

- Allgemeine Loyalitätspflicht: Orientierung am Wohl des Unternehmens, nicht an Eigeninteressen
 - Pflicht zur Offenlegung von Interessenkonflikten
 - Gilt auch bei einer Befreiung von § 181
- Wettbewerbsverbot entspr. § 112 HGB, 88 AktG
- Verschwiegenheitspflicht entsprechend § 93 I 2 AktG
- Davon kann durch Gesellschafterbeschluss befreit werden

Haftung entfällt

- wenn auf Weisung gehandelt wurde!
 - sofern diese Weisung rechtmäßig war.
 - fehlt zB bei Anweisung zum gesetzwidrigen Handeln
 - insbes. in Bezug auf Kapital, § 43 III
 - dann auch kein nachträglicher Verzicht möglich, wenn Anspruch zur Gläubigerbefriedigung erforderlich.
 - Ansonsten weitgehende Freistellung möglich (str.)
 - sowohl vor der Handlung als auch nachher
 - Laut BGH keine ausdrückliche Weisung erforderlich
 - stillschweigendes Einverständnis der Gter reicht aus, wenn alle davon wissen
 - Verzichtswirkung der Entlastung
 - Ansprüche, die den Gtern bekannt waren, entfallen
- Daher in der Insolvenz praktisch aussichtslos

Durchsetzung

- Anspr. steht der Gesellschaft zu
 - Beschluss der Ges. Vers., § 46 Nr. 8
 - Bei pflichtwidriger Verweigerung
Durchsetzung mit actio pro socio
- Objektiver Pflichtenmaßstab, persönliche Schwächen entlasten nicht
- Verschulden wird vermutet (§ 93 II analog)

Außenhaftung

- Aus Gläubigersicht aussichtsreicher
- Vielfältige Tatbestände, praktisch relevant:
 - c.i.c.
 - Nichtaufklärung über die wirtschaftliche Lage
 - Aber GF ist Vertreter
 - Eigenhaftung?
 - Gesetzliche Sondertatbestände wie §§ 34, 69 AO
 - Deliktische Handlungen, § 823 I
 - Gesellschaft haftet neben dem GF aus § 31
 - Bei Verkehrssicherungs- und Organisationspflichten sollte man die GmbH selbst als deliktsfähig ansehen und den GF ausblenden
 - Sonst unübersehbare Haftungsrisiken (BGHZ 109, 297 –Eisenträger-)
 - Schutzgesetz:
 - Vor allem § 15a InsO -> Dazu später mehr!
 - Betrug und Untreue
 - § 266a StGB
 - Bei § 41 str.