

LSH MAGAZIN

Rechtsinformation Mittelstand
Ausgabe 01 | 2012

Einziehungsklauseln in Gesellschaftsverträgen

Urlaubsabgeltungsanspruch – Vererbung und Anwendbarkeit
tariflicher Ausschlussfristen

Top-Thema: Neuigkeiten aus dem Insolvenzrecht

Telefonisches Headhunting

Erleichterung der kalendermäßigen Befristung

Liebe Leser,

es gibt wieder einige rechtliche Neuigkeiten, die sich in unserem Magazin finden.

Auch wir haben uns einigen Neuerungen gestellt, vornehmlich im Bereich des Internets. So werden wir in Kürze eine Internetseite unter www.notartermine.de betreiben. Eine Internetseite, über die entsprechende Notartermine mit sämtlichem Komplettservice, insbesondere Vorbereitung der notariellen Dokumente, abrufbar sein werden.

Weiterhin wird es eine Internetseite geben, die sich rein dem Arbeitsrecht widmet, namentlich unter der Domain www.arbeitsrecht-pforzheim.de.

All dies wird in der zweiten Hälfte verstärkt werden durch einen weiteren personellen Zuwachs in unserer Kanzlei, vornehmlich durch eine weitere Kompetenzverstärkung im Bereich des Handels- und Gesellschaftsrechts und des Vertragsrechts durch Herrn Notariatsdirektor Prof. Franz Lingenfelder.

Ansonsten hoffen wir, dass Ihnen unser LSH Magazin auch dieses Mal einige rechtliche interessante Neuerungen darstellen kann und verbleiben bis ins zweite Halbjahr mit freundlichen Grüßen



Jörg Hiltwein

Igor Samardzic

Andreas Lingenfelder



Jörg Hiltwein
Rechtsanwalt
Dipl.-Finanzwirt (FH)
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Igor Samardzic
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Andreas Lingenfelder, LL.M
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz

Vorsicht bei Einziehungsklauseln in Gesellschaftsverträgen



In Gesellschaftsverträgen finden sich in der Regel Regelungen zur Einziehung von Geschäftsanteilen für besondere Konstellationen, so beispielsweise für Zwangsvollstreckungsmaßnahmen in GmbH-Anteile, bei der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters, bei der Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung durch einen Gesellschafter, etc.

Die Einziehung erfordert stets einen Gesellschafterbeschluss, verbunden mit einer Einziehungserklärung gegenüber dem betroffenen Gesellschafter. Mangels anderweitiger Regelung wird die Einziehung zum Schutze des Gesellschafters grundsätzlich erst mit der Zahlung des Einziehungsentgelts wirksam, spätestens aber dann, wenn der Abfindungsanspruch wegen Geltendmachung der Verjährungseinrede weggefallen ist.

Nach einer vorgenommenen Einziehung stimmt die Stammkapitalziffer nicht mehr mit der Summe der Nennbeträge der Geschäftsanteile überein, da der eingezogene Anteil untergeht. Es besteht insoweit eine Differenz zwischen den Nennwerten der Geschäftsanteile und dem Stammkapital. Zur Beseitigung besteht die Möglichkeit der Angleichung der Nennbeträge, die Bildung eines oder mehrerer neuer Geschäftsanteile oder die Kapitalherabsetzung.

Nach dem neuen MoMiG ist es, anders als vor dem Inkrafttreten, so, dass zu beachten ist, dass der Anpassungsbeschluss nicht mit zeitlichem Abstand zur Einziehung gefasst werden kann. Dies folgt aus § 5 Abs. 3 Satz 2 GmbHG n.F., dem sog. Kongruenzgebot, nach dem die Summe der Nennbeträge der Geschäftsanteile mit der Höhe des Stammkapitals übereinstimmen muss.

Nach dieser rechtlichen Lage ist es so, dass der entsprechende Anpassungsbeschluss daher zwingend gleichzeitig mit dem Einziehungsbeschluss gefasst und im gleichen Zeitpunkt wie die Einziehung wirksam werden muss, da ansonsten deren Nichtigkeit droht und infolgedessen auch die Nichtigkeit der Ausschließung des Gesellschafters selbst.

Dies hat zunächst zur Folge, dass die Einziehungsregelung in Gesellschaftsverträgen neu gestaltet werden sollte, um von vorneherein ein klares Procedere im Falle einer Einziehung festzulegen. Des Weiteren muss bei einer Einziehung nunmehr genau auf den Ablauf geachtet werden. Es ist insoweit darauf zu achten, dass die im Gesellschaftsvertrag befindliche Regelung den genauen Ablauf festlegt, sodass es bei einer späteren Vollziehung zu keinen Fehlern kommt.

Neuigkeiten

Die neuen LSH-Shows

Wissenswertes über Rechtsfragen im Internet

Unser Medienrechtsexperte Andreas Lingenfelder erklärt in drei Videoshows alles Wissenswerte rund um die Themen „Bildrechte“, „Impressumpflicht“ und „Marke“.

Im Talk mit Jan Schimmelpennig, Geschäftsführer von DER PUNKT GmbH werden Fragen, wie „Brauche ich ein Impressum?“ oder „Darf ich Bilder von Google verwenden?“ geklärt.

Unter www.lsh-anwaltskanzlei.de/de/news.html finden Sie unsere Shows. Das LSH-Team wünscht Ihnen viel Spaß beim Anschauen!





Ist ein Urlaubsabgeltungsanspruch vererbbar?

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 20.09.2011 (BAG-Urteil vom 20.09.2011, Az. 9 AZR 416/10) seine ständige Rechtsprechung bestätigt, nach der kein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wird.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht eine Vorentscheidung des Landesarbeitsgerichtes Hamm aufgehoben, der folgender Sachverhalt zugrundelag:

„Die Klägerin und ihr Sohn sind gemeinschaftliche Erben des verstorbenen Erblassers. Dieser war bis zu seinem Tod bei der Beklagten beschäftigt. Sein jährlicher Urlaubsanspruch betrug 28 Arbeitstage. Seit April 2008 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und erhielt in den Jahren 2008 und 2009 keinen Urlaub. Im April 2009 verstarb der Erblasser. Die Klägerin macht mit der Klage Urlaubsabgeltungsansprüche geltend.“

Das Bundesarbeitsgericht hat in der vorstehend zitierten Entscheidung die vollumfängliche Unbegründetheit der Klage damit begründet, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung voraussetze, dass der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses lebe.

Der Abgeltungsanspruch müsse daher zunächst in der Person des Arbeitnehmers entstehen, ansonsten könne er nicht in den Nachlass fallen. Das BAG betont ferner, dass an dieser Rechtsprechung auch die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nichts ändere, nach der der Abgeltungsanspruch auf Urlaub nur noch ein reiner Geldanspruch sei (BAG-Urteil vom 24.03.2009, Az. 9 AZR 983/07).

Aus dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes lässt sich für die Praxis die Konsequenz herleiten, dass der Untergang des Urlaubsanspruches mit dem Tod des Arbeitnehmers und die Umwandlung eines Urlaubsanspruches in einen Abgeltungsanspruch zwei von einander zu trennende Rechtsakte darstellen, die nicht zeitgleich eintreten. Durch das Erlöschen des Urlaubsanspruches mit dem Tod des Arbeitnehmers kann eben kein Abgeltungsanspruch der Erben mehr entstehen.

Urlaubsabgeltung – Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen

Eine weitere Entscheidung zur Frage des Vorliegen eines Urlaubsabgeltungsanspruches hat das Bundesarbeitsgericht am 09.08.2011 verkündet (BAG-Urteil vom 09.08.2011, Az. 9 AZR 365/10). Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

„Der Klägerin ging es um die Abgeltung des gesetzlichen sowie tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2006 bis 2008 in Höhe von insgesamt 81 Tagen. Der Tarifvertrag war arbeitsvertraglich in Bezug genommen. Die Klägerin war von 1997 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.03.2008 und auch darüber hinaus durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Sie machte ihre Ansprüche schriftlich erst am 26.06.2009 geltend. Die beklagte Arbeitgeberin berief sich auf den Verfall der Ansprüche wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfristen, die die schriftliche Geltendmachung spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen:

Das Bundesarbeitsgericht kam in dieser Entscheidung zum Ergebnis, dass die erst nach Ablauf der Ausschlussfrist schriftlich geltend gemachten Ansprüche verfallen sind.

Dies gelte auch im Übrigen für den gesetzlichen Mindesturlaub. Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs – so das Bundesarbeitsgericht – wird auch im Fall der Arbeitsunfähigkeit mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und kann aufgrund einstufiger tariflicher Ausschlussfristen verfallen. Dem stehen weder die Unabdingbarkeit des Anspruchs noch europäische Vorschriften entgegen.

Damit hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung, nach der tarifliche Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht anwendbar waren, aufgegeben. Fraglich ist, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch auch arbeitsrechtlichen Ausschlussfristen unterworfen wird. Unter Zugrundelegung der Entscheidung des BAG vom 09.08.2011, Az. 9 AZR 365/10 ist dies wohl zu bejahen.

Fazit

Anders als bisher können Arbeitgeber einem Urlaubsabgeltungsanspruch die Versäumung einer einstufigen (arbeits- oder tariflichen) Ausschlussfrist und damit den Verfall des Anspruchs entgegenhalten.

Top-Thema:

Neuigkeiten aus dem Insolvenzrecht

Das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) ist am 13.12.2011 verkündet worden und zum 01.03.2012 in Kraft getreten.



Durch das Gesetz finden eine Reihe von Neuänderungen Eingang ins Gesetz und dadurch auch in die Praxis des Insolvenzverfahrens. Ziel dieser Neuregelungen soll sein, dass die Sanierung in der Praxis erleichtert wird. Sowohl Schuldner als auch Gläubiger soll ein weitreichenderer Einfluss auf das Insolvenzverfahren gewährt werden. Die Neuregelungen haben wesentliche Grundlage darin, dass die deutsche Rechtslage im Vergleich zu anderen Rechtslagen, so beispielsweise in England, als nachteilig empfunden wurde.

Gerade in England ist es so, dass der Einfluss der Schuldner und Gläubiger auf das Insolvenzverfahren, schon beginnend bei der Auswahl des Verwalters, wesentlich umfangreicher ist. Eine wesentliche Änderung betrifft zunächst die Auswahl der Richter und Rechtspfleger bei den Insolvenzgerichten. Hier heißt es wie folgt:

„Richter in Insolvenzsachen sollen über belegbare Kenntnisse auf dem Gebiet des Insolvenzrechts, des Handels- und Gesellschaftsrechts sowie über Grundkenntnisse der für das Insolvenzverfahren notwendigen Teile des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts und des Rechnungswesens verfügen. Einem Richter, dessen Kenntnisse auf diesem Gebiet nicht belegt sind, dürfen die Aufgaben eines Insolvenzrichters nur zugewiesen werden, wenn der Erwerb der Kenntnisse alsbald zu erwarten ist“.

Dies ist, zumindest nach dem bisherigen deutschen Verständnis über die Auswahl von Richtern und Rechtspflegern sehr bedeutsam. Dies belegt wohl auch die Wichtigkeit entsprechender Fachkenntnisse der Insolvenzgerichte, was der Gesetzgeber ausdrücklich möchte.

Dem Insolvenzantrag müssen, was jedoch bereits häufig in der Praxis so der Fall gewesen ist, ein Verzeichnis der Gläubiger und ihrer Forderungen beigelegt sein. Bei größeren Unternehmen ist dies eine Muss-Angabe. Dies hat umso mehr Bedeutung, als in § 15 a Abs. 4 InsO geregelt ist, dass nicht nur das fehlende oder das nicht rechtzeitige, sondern auch das nicht richtige Stellen des Insolvenzantrages unter Strafe gestellt ist.

Eine weitere Änderung betrifft den Vorschuss wegen Insolvenzverschleppung. Nach § 26 Abs. 4 InsO haben Geschäftsführer eine Art Vorschuss auf eigene Haftung zu leisten. Hiernach ist jede Person verpflichtet, die entgegen den Vorschriften des Insolvenz- oder Gesellschaftsrechts pflichtwidrig oder schuldhaft keinen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt hat auch einen Vorschuss zu leisten. Ist streitig, ob die Person pflichtwidrig oder schuldhaft gehandelt hat, so trifft den angeblich pflichtwidrig handelnden Geschäftsführer die Beweislast. Die Zahlung des Vorschusses kann der vorläufige Insolvenzverwalter sowie jede Person verlangen, die einen

begründeten Vermögensanspruch gegen den Schuldner hat.

Die Vorschrift bezweckt zum einen die Prävention gegen Insolvenzverschleppung, weiterhin sieht sie auch die Aufbringung von Mitteln für die Eröffnung des Insolvenzverfahrens vor. In der Vergangenheit war es bisher so, dass kein Gläubiger geneigt war, Geld in ein Verfahren zu geben, um eventuell einen insgesamt Nutzen in Form einer Insolvenzquote zu haben. Dies soll sich durch die Neuregelung nunmehr ändern.

Wesentlich gestärkt wurde der Gläubigerausschuss. Zwingend ist dieser nunmehr, wenn ein Insolvenzunternehmen vorliegt, das zumindest € 4,84 Mio. Bilanzsumme hat, mindestens € 9,68 Mio. Umsatz pro Jahr und mindestens 50 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt. Es genügt, wenn im vorangegangenen Geschäftsjahr zwei der drei Kriterien erfüllt wurden. Daneben soll das Gericht nach § 22 a Abs. 2 InsO auf Antrag des Schuldners, des vorläufigen Insolvenzverwalters oder eines Gläubigers einen vorläufigen Gläubigerausschuss einsetzen, wenn Personen benannt werden, die als Mitglieder des vorläufigen Gläubigerausschusses in Betracht kommen und dem Antrag zusätzlich Einverständniserklärungen der benannten Personen beigelegt werden.

Hier sieht die aktuelle Literatur Manipulationsgefahren sowohl von Seiten der Schuldner als auch von Seiten der Gläubiger. Hier kann es nämlich vorkommen, dass der Insolvenzantragsteller einerseits um Einsetzung des Ausschusses bittet und zugleich die zugeeignete „Personen benennen kann. Auf der anderen Seite werden Gläubiger“, die regelmäßig in Insolvenzverfahren auftreten, wie beispielsweise Kreditinstitute, Finanzämter, Krankenkassen, etc. bereits von Vorneherein geeignete Personen benennen. Es ist insoweit auch zu erwarten, dass auf Grund der geregelten Vergütung der Ausschussmitglieder in Höhe von 300,00 € dazu führen wird, dass insgesamt wenige versierte und unabhängige Personen benannt werden.

Das Gesetz sieht auch in § 56 Abs. 1 S. 3 InsO nunmehr vor, dass bei Auswahl des Insolvenzverwalters die für das Amt erforderliche Unabhängigkeit „nicht schon dadurch ausgeschlossen wird, dass die Person (1.) vom Schuldner oder von einem Gläubiger vorgeschlagen ist oder (2.) den Schuldner vor dem Eröffnungsantrag in allgemeiner Form über den Ablauf eines Insolvenzverfahrens und dessen Schuldner beraten hat“.

Insoweit wird dem Gericht an die Hand gegeben, dass beispielsweise ein Vorschlag des Schuldners über die Bestellung einer bestimmten Person zum Insolvenzverwalter nicht generell abgelehnt werden soll. Problem wird jedoch in Zukunft für die Praxis sein, dass die allgemeinen Bestellungskriterien nach wie vor im Dunkeln bleiben und insoweit diese Vorschrift wenig justiziabel sein wird.

§ 56 a InsO sieht nunmehr eine Gläubigerbeteiligung bei der Verwalterbestellung vor. Hiernach ist dem vorläufigen Gläubigerausschuss Gelegenheit zu geben, sich zu den Anforderungen, die an den Verwalter zu stellen sind und zur

Person des Verwalters zu äußern, soweit dies nicht offensichtlich zu einer nachteiligen Veränderung der Vermögenslage des Schuldners führt. Eine nachteilige Veränderung droht insbesondere beispielsweise bei Verzögerungen, wenn ein sofortiges Handeln erforderlich ist.

Nach § 56 a Abs. 2 InsO darf das Gericht von einem einstimmigen Vorschlag des vorläufigen Gläubigerausschusses zur Person des Verwalters nur dann abweichen, wenn der benannte Insolvenzverwalter für die Übernahme des Amtes nicht geeignet ist. Die Rechtsprechung sieht hierin in Zukunft eine Art Abhängigkeit zum Teil zwischen Gläubigern und Insolvenzverwaltern. Ob dies tatsächlich der Fall sein wird, bleibt abzuwarten. Es wird sich wohl auch in Zukunft ergeben, dass sich bestimmte Gläubiger auf einen Pool bestimmter Insolvenzverwalter einigen.

Eine weitere Änderung betrifft die sog. Eigenverwaltung. Die seit Langem in der Insolvenzordnung vorgesehene Eigenverwaltung spielt in der Praxis nur eine untergeordnete Rolle. Zunächst setzt die Eigenverwaltung einen Antrag des Schuldners voraus. Mit dem neuen ESUG verhilft der Gesetzgeber der Eigenverwaltung zu besseren Chancen.

Neben dem vorstehend benannten Eigenantrag ist nunmehr nur noch erforderlich, dass keine Umstände bekannt sind, die erwarten lassen, dass die Anordnung zu Nachteilen für die Gläubiger führen wird. Auch hier wird insoweit der vorläufige Gläubigerausschuss wiederum eine entscheidende Rolle einnehmen. Wird der Antrag nämlich unterstützt, so gilt die Anordnung von vorneherein nicht als nachteilig für die Gläubiger. Bei einem solchen Eigenantrag setzt das Insolvenzgericht eine Frist zur Vorlage eines Insolvenzplans, wenn die angestrebte Sanierung nicht offensichtlich aussichtslos ist.

Die Frist darf höchstens drei Monate betragen. Mit dem Antrag muss eine mit Gründen versehene Bescheinigung eines in Insolvenzsachen erfahrenen Steuerberaters, Wirtschaftsprüfers oder Rechtsanwaltes oder einer Person mit vergleichbarer Qualifikation vorgelegt werden, aus der sich ergibt, dass drohende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung vorliegt, aber keine Zahlungsunfähigkeit vorliegt und die angestrebte Sanierung nicht offensichtlich aussichtslos ist.

In dem Beschluss über die Fristsetzung bestellt das Gericht einen vorläufigen Sachwalter. Die Verfügungsbefugnis wird jedoch nach wie vor beim Schuldner bleiben, der vorläufige Sachwalter bleibt in einer bloßen Überwachungsfunktion. Insoweit ist neben den bekannten Instrumentarien des „schwachen“, des „starken vorläufigen Insolvenzverwalters“ nunmehr noch ein drittes Instrumentarium geschaffen worden, namentlich der „starke Schuldner“.

Bedeutsam ist auch die neu geregelte „dept-to-equity-swap“- . Bei „Tausch Verbindlichkeit gegen Beteiligung“ erhält ein Gläubiger im Insolvenzplan statt einer Zahlung einen Anteil am Unternehmen des Schuldners. Die entsprechende Regelung hierzu findet sich in § 225 a Abs. 2 InsO. Im Insolvenzplan kann danach vorgesehen werden, dass Forderungen von Gläubigern in Anteils- oder Mitgliedschaftsrechte umgewandelt werden.

Diese Regelung kann natürlich nur dann greifen, wenn die betroffenen Gläubiger hiermit einverstanden sind. Ziel dieser Neuregelung ist damit insgesamt, die Sanierungschancen zu erhöhen und das vorhandene insolvenzrechtliche Instrumentarium zu erweitern. Schuldner und Gläubiger sollen insgesamt mehr integriert werden.

Die vorliegende Neuregelung soll auch nur die erste Stufe einer umfassenden Insolvenzrechtsreform sein. Es liegt seit Januar 2012 ein neuer Referentenentwurf vor, der sich insbesondere mit dem Verbraucherinsolvenzverfahren beschäftigt. Die dritte und letzte Stufe wird dann das Konzerninsolvenzrecht betreffen. Es stehen insoweit weitreichende Neuerungen an. Hierüber wird zeitnah informiert werden.



Telefonisches Headhunting

Der BGH hat hier folgende Formel geschaffen:

Wenn sich der Anruf allein auf die kurze Kontaktaufnahme mit dem Hinweis auf die Möglichkeit eines Stellenwechsels beschränkt und sodann entweder ein privater Telefontermin vereinbart oder aber das Gespräch beendet wird, ist hier keine Wettbewerbswidrigkeit gegeben.

Entscheidend ist somit immer der Inhalt des jeweiligen Gesprächs. Dieser muss genau dokumentiert werden, um hier rechtlich vorgehen zu können. Ein dementsprechender Nachweis wird insgesamt überhaupt nur bei entsprechender Unterstützung des angesprochenen Mitarbeiters möglich sein.

Definition

Unter einem telefonischen Headhunting versteht man Anrufe zur Abwerbung einzelner Mitarbeiter.

Als Headhunter werden meistens Personalberater bezeichnet, die sich auf die direkte Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften befinden. Sie sind spezialisiert auf das aktive Abwerben von gut ausgebildeten und/ oder erfahrenen Arbeitnehmern.



Gewährleistungsfristen bei Photovoltaikanlagen



In einer ersten obergerichtlichen Entscheidung überhaupt hat das OLG Bamberg am 12.01.2012 (Az. 6 W 38/11) zur Länge der Verjährungsfristen für Mängelansprüche bei Photovoltaikanlagen Stellung genommen. Bei dem entschiedenen Fall handelt es sich um eine Freiland-Photovoltaikanlage. Das OLG Bamberg hat ausgeführt, dass es sich bei einer Photovoltaikanlage um einen wesentlichen Grundstücksbestandteil im Sinne des § 94 BGB handele und deshalb ein Bauwerk vorliege, für das nach 438 Abs. 1 Nr. 2 BGB eine **fünfstufige Verjährungsfrist für Gewährleistungsansprüche** gilt. Selbst wenn lediglich die Module und nicht das Bauwerk als solches geliefert worden seien, sei von einer fünfjährigen Verjährungsfrist auszugehen, da die Module entsprechend ihrer üblichen Verwendungsweise für ein Bauwerk verwendet werden.

Unsere Meinung:

Ein Bauwerk setzt eine feste Verbindung mit dem Erdboden voraus wovon das OLG Bamberg zu mindestens bei Freiland-Photovoltaikanlagen ausgeht. Eine feste Verbindung besteht aber nur dann, wenn eine spätere Trennung zur Beschädigung oder Wesensänderung der mit dem Grundstück verbundenen Sache führt. Dies ist bei Photovoltaikanlagen ob Freiland- oder Aufdachanlagen jedoch nicht der Fall. Hier dürfte die Verjährungsfrist auch weiterhin zwei Jahre betragen, sicher ist das aber nicht. Anders dürfte eine im Dach integrierte Photovoltaikanlage zu behandeln sein, bei der die Module als Dachersatz dienen, hier wird wohl die fünfjährige Gewährleistungsfrist gelten.

Bislang ging man in der einschlägigen Literatur von einer zweijährigen Gewährleistungsfrist aus. Dass eine fünfjährige Gewährleistungsfrist in Betracht kommen könnte, ist deshalb in den meisten Verträgen mit Käufern/Bestellern nicht berücksichtigt. Sofern es sich jedoch bei den Verträgen um AGB des Lieferanten/Auftragnehmers handelt ist eine vertragliche Verkürzung auf weniger als fünf Jahre ohnehin unzulässig.

Allerdings entschärft sich das Problem überwiegend durch die Tatsache, dass die Modulhersteller in aller Regel Garantien auf die Module gewähren die länger laufen, als die gesetzliche Gewährleistungsfrist. Relevant wird die gesetzliche Gewährleistungsfrist von fünf Jahren aber dann, wenn der Modulhersteller im Garantiefall nicht mehr existiert oder der Mangel an anderen Teilen der Photovoltaikanlage als den Modulen auftritt.

Zur Erinnerung

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine kalendermäßige Befristung, also eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG lässt sich eindeutig entnehmen, dass eine kalendermäßige Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat und zwar unabhängig davon, wie lange diese Anstellung zurückliegt.



Erleichterung der kalendermäßigen Befristung?

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr eine Erleichterung dieser gesetzlichen Regelung durch sein Urteil vom 07.04.2011 (BAG-Urteil vom 07.04.2011, Az. 7 AZR 716/09) herbeigeführt.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

„Die beim Bundesland Nordrhein-Westfalen vom 01.08.2006 bis 31.07.2007 befristete beschäftigte angestellte Lehrerin L. wendet sich gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages und beruft sich hierbei auf den Gesetzeswortlaut des § 14 Abs. 2 TzBfG, wonach eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die angestellte Lehrerin L. war bereits während ihres Studiums vom 01.11.1999 bis 31.01.2000 als studentische Hilfskraft bei dem Bundesland Nordrhein-Westfalen tätig.“

Das Bundesarbeitsgericht hat in der vorstehend zitierten Entscheidung festgestellt, dass eine „sachgrundlose“ Befristung auch dann zulässig sei, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurückliegt.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist somit zu entnehmen, dass etwaige Beschäftigungen - sei es auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages oder auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages - bei demselben Arbeitgeber möglich sind, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages der Mitarbeiter bei demselben Arbeitgeber zwar bereits zuvor beschäftigt war, diese Beschäftigung jedoch länger als drei Jahre zurückliegt.

Diese Entscheidung zeigt deutlich, dass die Rechtsprechung das Befristungsrecht fortschreibt, so dass künftig zu erwarten ist, dass die Möglichkeiten für Befristungen erweitert werden.

RECHT LUSTIG:

Von Schwiegermüttern, Zeugen und Versuchungen

Beim Examen wird der angehende Jurist gefragt: „Was ist die Strafe für Bigamie?“ Erwidert dieser: „zwei Schwiegermütter...“.

Richter: „Zeuge, ich muss Sie auffordern, immer nur das auszusagen, was Sie mit eigenen Augen gesehen und nicht, was Sie von anderen gehört haben. Zuerst muss ich einige Fragen an Sie stellen. Richter: „Wann sind Sie geboren?“. Der Zeuge: „Nun, Herr Richter, weiß ich leider nur vom Hörensagen“.

Ein Mann auf dem Sterbebett beschließt, sein Geld mit ins Grab zu nehmen. Er ruft seinen Pfarrer, seinen Arzt und seinen Anwalt und übergibt jedem 50.000,00 € in bar mit der Auflage, das Geld bei seiner Beerdigung in sein Grab zu werfen. Bei der Beerdigung wirft jeder der drei Herren einen Umschlag in das Grab.

Als sich die Herren auf dem Heimweg vom Friedhof befinden, bricht der Pfarrer sein Schweigen und sagt: „Ich muss gestehen, ich habe nur 40.000,00 € ins Grab geworfen, für 10.000,00 € habe ich einen neuen Altar für meine Kirche gekauft. Darauf der Arzt: „Es ist nicht so schlimm, ich habe nur 30.000,00 € ins Grab geworfen, für 20.000,00 € habe ich für unsere Klinik ein Röntgengerät gekauft“. Der Anwalt daraufhin: „Meine Herren, ich bin zutiefst erschüttert. Ich habe dem Verbliebenen selbstverständlich einen Scheck über die volle Summe ins Grab geworfen.“.



Impressum

LSH Rechtsanwälte

Schlossberg 20, 75175 Pforzheim
Telefon: 07231 - 139530
Fax: 07231 - 1395310
info@lsh-anwaltskanzlei.de
www.lsh-anwaltskanzlei.de

LSH Rechtsanwälte

Büro Bretten
Am Gaisberg 4, 75015 Bretten
Tel. 07252 - 963109-0
Fax 07252 - 963109-10
info@lsh-anwaltskanzlei.de

Andreas Lingenfelder

Rechtsanwalt LL.M.
Fachanwalt für Handels-
und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für gewerb-
lichen Rechtsschutz

Igor Samardzic

Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Jörg Hiltwein

Rechtsanwalt
Diplom Finanzwirt (FH)
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht