

Neues – Ausgabe 2/08 (Juli 2008)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

KNORZ.SCHÜTZ.LAWYERS

1. Aktuelle Informationen zur Vererbung von GmbH-Anteilen
2. Wichtige Hinweise bezüglich der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge

1. Vererbung von GmbH-Anteilen

Um den langfristigen Erfolg der GmbH zu gewährleisten, ist gerade in familiengeführten und mittelständisch geprägten Unternehmen von entscheidender Bedeutung, die langfristig erfolgversprechende Zusammensetzung der Gesellschaft auf eine tragfähige Grundlage zu stellen. Dies macht auch die Einbeziehung rechtlicher Überlegungen notwendig, da die gesetzlich vorgesehenen Rechtsfolgen oft nicht gewünscht sind.

Welche gesetzlichen Folgen hat der Tod eines Gesellschafters der GmbH?

Die Vererblichkeit des GmbH-Anteils kann – anders als seine Veräußerung - weder durch die Satzung der Gesellschaft noch durch Beschluss der Gesellschafterversammlung ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Zudem kann ein Gesellschafter und späterer Erblasser in der Satzung nicht dahingehend verpflichtet werden, den Geschäftsanteil bestimmten Personen testamentarisch zuzuwenden oder bestimmte Personen als Erben einzusetzen, da eine solche Regelung gegen die Testierfreiheit des Erblassers verstoßen würde.

Somit geht der GmbH-Anteil des verstorbenen Mitgesellschafters im Rahmen des Prinzips der Gesamtrechtsnachfolge mit allen seinen Rechten und Pflichten auf den oder die Erben über. Der/die neue(n) Mitgesellschafter bestimmen sich insoweit nach der letztwilligen Verfügung des Erblassers oder ggf. nach der gesetzlichen Erbfolge. Es ist offensichtlich, dass diese gesetzliche Konsequenz diverse Probleme bereiten kann:

- der Erbe ist eventuell persönlich oder fachlich nicht geeignet als Mitgesellschafter dieser GmbH;
- im Falle mehrerer Erben müssen diese als Erbengemeinschaft ihre Rechte hinsichtlich des GmbH-Geschäftsanteils gemeinschaftlich ausüben;
- oft ist die Rechtslage hinsichtlich der Erbfolge unklar mit der Folge, dass ein vermeintlicher Erbe Gesellschaftsrechte ausüben und sich später herausstellen könnte, dass tatsächlich eine andere Person Erbe geworden ist.

Welche gesellschaftsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?

Die Satzung der GmbH kann zwar nicht die Vererblichkeit des Geschäftsanteils ausschließen, sie kann jedoch bestimmen, was mit dem Anteil nach dessen Anfall beim Erben passiert, insbesondere ob der Erbe ihn endgültig behalten soll. Hier empfiehlt es sich, gewisse Steuerungsmöglichkeiten für die verbleibenden Gesellschafter in die Satzung einzubauen.

So kann die Satzung die Möglichkeit der Einziehung des Geschäftsanteils für den Todesfall eines Gesellschafters oder auch für den Fall enthalten, dass andere Personen als bestimmte nahe Angehörige Erben werden. In diesem Fall geht der Geschäftsanteil mit allen Rechten und Pflichten unter, wobei der Erbe eine Abfindung erhält. Die Rechte und Pflichten aus dem untergegangenen Geschäftsanteil wachsen dann den anderen Gesellschaftern nach ihrer bisherigen Beteiligungsquote an.

Ein weiteres probates Mittel, um die GmbH vor Überfremdung zu schützen, ist die Aufnahme einer Abtretungsklausel in die Satzung. Hierdurch wird der vererbte Geschäfts-

anteil nicht vernichtet, sondern der Erbe ist gegen Zahlung eines angemessenen Entgelts verpflichtet, diesen an eine festgelegte oder noch von der Gesellschaft zu bestimmende Person abzutreten. Die Abtretung hat also gegenüber der Einziehung den Vorteil, dass sie ebenfalls eine Überfremdung der GmbH verhindert, aber gleichzeitig eine zufriedenstellende Nachfolge für den verstorbenen Gesellschafter regelt. Natürlich können Abtretung und Einziehung in der Satzung auch parallel vereinbart werden.

Ertragsteuerlich werden Einziehung und Abfindung gleich behandelt. Auf erbschaftsteuerlicher Ebene können sich jedoch je nach Fallgestaltung erhebliche Unterschiede ergeben.

Wo liegen erbrechtliche Lösungsansätze?

Die unkomplizierteste, aber oft nicht gangbare Lösung besteht darin, dass der Mitgesellschafter den vorgesehenen Nachfolger als Alleinerben einsetzt.

Setzt der Mitgesellschafter mehrere Personen zu seinen Erben ein, bietet sich an, die Erbeinsetzung mit einer Teilungsanordnung oder einem Vorausvermächtnis zu kombinieren. Dadurch kann das Problem umschifft werden, dass grundsätzlich alle Miterben an der gesamten Erbschaft berechtigt sind (Gesamthandsgemeinschaft).

Mit der Teilungsanordnung kann der Erblasser einem bestimmten Miterben den Geschäftsanteil zuwenden, indem alle Miterben im Rahmen der Erbauseinandersetzung gehalten sind, den Geschäftsanteil an den bestimmten Miterben zu übertragen. Letzterem wird der Wert des Geschäftsanteils auf seine Erbquote angerechnet. Übersteigt der Wert des Geschäftsanteils seine Erbquote, muss er seine Miterben aus seinem Eigenvermögen abfinden. Die Teilungsanordnung ist letztlich eine spezielle Vorgabe für die Erbauseinandersetzung und somit erbschaftsteuerlich regelmäßig ohne Auswirkung.

Wendet der Mitgesellschafter dem vorgesehenen Nachfolger den Geschäftsanteil durch Vermächtnis zu, geht dieser zunächst auf die Erben über, und der Vermächtnis-

nehmer erlangt einen Anspruch auf die Abtretung des Anteils gegen die Erben. Ist der Nachfolger auch als Erbe vorgesehen, so bietet sich das Vorausvermächtnis an. Im Gegensatz zur Teilungsanordnung ist der Miterbe als Vorausvermächtnisnehmer den anderen Miterben nicht zum Wertausgleich verpflichtet, er bekommt den Geschäftsanteil „quasi vorneweg“. Der Vermächtnisnehmer erwirbt den Geschäftsanteil von den Erben einkommensteuerfrei. Erbschaftsteuerlich steht der Erwerb durch Vermächtnis dem durch Erbanfall gleich; vom Erwerb der Miterben ist die Vermächtnisverbindlichkeit entsprechend abzuziehen.

Natürlich hängt die optimale Nachfolgeregelung jeweils von den spezifischen Interessen der beteiligten Gesellschafter der GmbH ab. Hierbei sind die erb-, gesellschafts- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen genau zu analysieren, um zu einer Nachfolgelösung zu gelangen, die allen beteiligten Interessen bestmöglich gerecht wird.

Rückfragen?

Wenn Sie Fragen hierzu haben, sprechen Sie uns einfach an! Ihr Ansprechpartner ist Herr Rechtsanwalt Alexander Wiele. Sie erreichen ihn telefonisch über unsere Zentrale in Karlsruhe unter 0721 / 160399-0 oder per Email unter aw@knorz-schuetz.com.

2. Vorsicht bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nur unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen möglich. Gleiches gilt auch für die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags. Hier hat der Arbeitgeber aber besonders sorgsam vorzugehen, will er den Arbeitnehmer nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen, von dem er sich dann unter Umständen nur sehr schwer wieder lösen kann.

Nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (kurz TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags grundsätzlich nur dann zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** ge-

rechtfertigt ist. Das Gesetz zählt hierfür beispielhaft eine Reihe von Fällen auf, etwa wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird oder die Befristung zur Erprobung erfolgt.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist unter bestimmten Voraussetzungen aber ausnahmsweise auch **ohne sachlichen Grund** möglich und zwar **bis zur Dauer von maximal zwei Jahren**. Innerhalb dieser zeitlichen Grenze kann der Arbeitsvertrag **höchstens dreimal verlängert** werden – eine sachgrundlose Befristung über zwei Jahre hinaus ist also nicht zulässig. Bei der Verlängerung eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrags ist aus Arbeitgebersicht aber besonders sorgfältig vorzugehen. Denn nicht jede Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags ist zugleich eine zulässige Verlängerung der Befristung im Sinne des TzBfG. Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist eine Befristung ohne Sachgrund nämlich unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Anschlussverbot).

Das Bundesarbeitsgericht macht in einer jüngeren Entscheidung¹ erneut den Unterschied zwischen **zulässiger Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags** und dem **Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags** deutlich. Voraussetzung für die (zulässige) **Verlängerung** eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrags, d.h. Verlängerung unter Beibehaltung der Befristung, ist grundsätzlich, dass **nur die Vertragsdauer geändert** wird. Die übrigen Arbeitsbedingungen müssen beibehalten werden. Die Verlängerung ist noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags schriftlich zu vereinbaren.

Werden hingegen die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Verlängerung des Vertrags geändert, zum Beispiel die Wochenarbeitszeit von zwanzig auf dreißig Wochenstunden erhöht, so ist diese Verlängerung regelmäßig als **Neuabschluss** des Vertrags einzuordnen. Eine Befristung des Vertrags ohne sachlichen Grund ist wegen des An-

¹ BAG Urteil vom 16.01.2008, 7 AZR 603/06.

schlussverbots dann wirkungslos. Der Arbeitnehmer genießt die Vorzüge einer unbefristeten Anstellung.

Doch keine Regel ohne Ausnahme: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auch Fälle denkbar, in denen der Vertragsinhalt anlässlich der Vertragsverlängerung geändert werden kann. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Arbeitsbedingungen noch während der Laufzeit des Vertrags, also zeitlich und inhaltlich unabhängig von der Verlängerung, geändert wurden und später nur in den Text der Verlängerungsvereinbarung aufgenommen werden. Oder wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die geänderten Arbeitsbedingungen hat. In diesen Fällen ist die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags möglich und zulässig.

Bitte beachten Sie, dass unter Umständen weitere Faktoren (wie beispielsweise das Bestehen eines Tarifvertrags, das Alter des Arbeitnehmers, das Alter des Unternehmens etc.) Zulässigkeit und Höchstdauer einer Befristung des Arbeitsvertrags beeinflussen können. In jedem Fall sollten die Umstände des Einzelfalls genau geprüft werden.

Sollten Sie Rückfragen haben oder weitere Informationen benötigen, können Sie uns telefonisch über unsere Zentrale in Karlsruhe unter 0721/ 160399-0 oder per E-Mail unter info@knorz-schuetz.com erreichen.