

RA Yves Heinze, LL.M. (Univ. of Sydney)

Fachanwalt Arbeitsrecht, Fachanwalt Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt Steuerrecht

Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,

NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge int. Erbrecht

Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/217310

www.heinze-law.com

1. (INTERNATIONALES) HANDELS- und VERTRIEBSRECHT

1. US District Court Northern Texas, Aug. 20, 2024: FTC Regeln zur Unwirksamkeit von Wettbewerbsverboten in US-Anstellungsverträgen nichtig

Seitens der US **Federal Trade Commission** wurden im April 2023 erhebliche **Restriktionen** zur Vereinbarung von **non-compete-clauses** mit Arbeitnehmern erlassen, welche **Wettbewerbsverbote** im Wesentlichen **untersagt**, jedenfalls aber deutlich erschwert. Für Senior Executives gelten abweichende Regelungen sofern es sich um bereits existierende, d.h. zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der FTC Final Rules bereits vereinbarte non-compete-clauses handelt.

Mit Urteil vom 20. August 2024 des **District Court** for the Northern District of Texas wurden die **FTC Rules für unwirksam** befunden. Das Gericht betont **zwar** die **Verantwortlichkeit** der **FTC** für die Überwachung **unfairer Wettbewerbsmethoden**, sieht jedoch diese **Gestaltungskompetenz** im konkreten Fall als überschritten an, weil die FTC Regelungen substantiellen, gesetzesähnlichen Vorschriften nahe kommen. Diese Sichtweise gewann das Gericht u.a. daraus, dass **keine Sanktionen im Regelwerk** enthalten sind, was ansonsten regelmäßig bei entsprechenden, **echten Gesetzesinitiativen der Fall** wäre (*the lack of a statutory penalty for violating rules promulgated under Section 6(g) demonstrates its lack of substantive rulemaking power*). Denn in Fällen, in welchen der Congress Gesetzgebungskompetenz etablieren wolle, sehe er immer auch die Befugnis zur Formulierung von *sanctions for violations of the agency's rules* vor. Wo dies nicht gegeben sei, könne die FTC auch keine materiell rechtlichen Verpflichtungen der Vertragspartner kreieren. (*It is axiomatic that an administrative agency's power to promulgate legislative regulations is limited to the authority delegated [to it] by Congress.*) Aber **auch inhaltlich beanstandet** das Gericht die Vorgehensweise der FTC: *The Rule imposes a one-size-fits-all approach with no end date, which fails to establish a rational connection between the facts found and the choice made.* Im Ergebnis erklärte das Gericht das **Regelwerk für unwirksam**, was das **Inkrafttreten zum 04.09.2024 „nationwide“ hindere**. Das Urteil ist anfechtbar. Bis zum Erlass einer endgültigen Entscheidung bleiben damit Wettbewerbsverbotsregelungen in Anstellungsverträgen in den USA jedenfalls von den Beschränkungen der FTC Final Rules aus April 2023 vorläufig verschont.

2. GESELLSCHAFTSRECHT

2.1. OLG Brandenburg, 02.01.2024: Bestellung Geschäftsführer - unbekannte Erben

Der **Anteilseigner und Alleingeschäftsführer** einer 2-Personen-GmbH mit **12.750 EUR** des Kapitals **verstarb**, die **verbleibende** Gesellschafterin mit einem Anteil von **12.250 EUR** berief eine **Gesellschafterversammlung** ein, **ohne** die – ihr **unbekannten - Erben** zu laden und **berief sich selbst zur Geschäftsführerin**. Sie beehrte ihre **Eintragung** und **Löschung des vormaligen Geschäftsführers** zum **Handelsregister**, dieses **verweigerte** die Eintragung. Das Handelsregister hatte angeregt, eine **Nachlasspflegschaft** zu bewirken und den Pfleger zur Gesellschafterversammlung zu laden. Die Antragstellerin berief sich darauf, dass die **Stimmrechte wegen Todes ruhen**. Sie berief sich darauf, dass sie **ohnehin ein Übernahmerecht** hätte von den Erben. Das OLG hielt die **Beschlussfassung** der Gesellschafterversammlung für **nichtig aufgrund**

Der Newsletter der Kanzlei HEINZE LEGAL CONSULTING erscheint regelmäßig, die Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar noch können sie eine solche ersetzen. Die Inhalte unterliegen ggf. dem Urheberrecht der Kanzlei.

Adresse der Kanzlei: Leutragraben 1 (Jenower). 07743 Jena; Tel: 03641 / 217310; Web: www.heinze-law.com.

RA Yves Heinze, LL.M. (Univ. of Sydney)

Fachanwalt Arbeitsrecht, Fachanwalt Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt Steuerrecht

Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,

NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge int. Erbrecht

Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/217310

www.heinze-law.com

Einberufungsmangel. Das **Recht zur Teilnahme** an den Gesellschafterversammlungen ist auch bei Ruhen der Gesellschafterrechte generell **nicht entziehbar**, nicht zuletzt, weil die Einberufung und Beschlussfassung über sämtliche Angelegenheiten zulässig wäre, ohne dass die Erben Kenntnis von den Beschlussfassungen erlangen.

2.2. BGH, 09.01.2024: Abberufung Geschäftsführer GmbH, Rechtsschein des Handelsregister nach § 15 HGB

Die **GmbH** hatte als **wesentlichen Vermögensgegenstand** ein **Grundstück**. **2017 erklärte** der **Geschäftsführer** für die GmbH in einem „letter of guarantee“, die GmbH werde **keine Verfügung** hierrüber **ohne Zustimmung** der **Mehrheitsgesellschafterin (16.250 EUR)** vornehmen. Der **Geschäftsführer** wurde mit Stimmen der Mehrheitseignerin in **2018 abberufen**, jene betrieb auch die Einziehung des Minderheitsgeschäftsanteils von 8.750 EUR. **Nachfolgend verkaufte** die GmbH, **vertreten durch** den **abberufenen Geschäftsführer**, das **Grundstück**, die **Mehrheitseignerin focht an** und **verlange Zustimmung zur Löschung** der eingetragenen **Auflassungsvormerkung**. Das **OLG hielt die GmbH für wirksam vertreten** beim **Grundstücksverkauf**, weil die **Abberufung des Geschäftsführers nichtig** gewesen sei. Dies **weil die Mehrheitseignerin kein Selbsthilferecht zur Einberufung** der Versammlung nach § 50 III GmbHG gehabt habe. Der BGH sah dies anders. Denn der Geschäftsführer hatte auf Verlangen zunächst eine Versammlung einberufen, allerdings ohne ordnungsgemäße Unterschrift und damit nicht dem Schriftformerfordernis entsprechend. Die Mehrheitseignerin musste hier **kein zweites Einberufungsverlangen** an den Nochgeschäftsführer richten – das **Selbsthilferecht** steht ihr **bereits nach unwirksamer Ersteinladung** zu. Damit scheitert die Abberufung jedenfalls nicht an der mangelnden Einladung, wie das OLG annahm.

Der BGH geht maßgeblich davon aus, dass die **GmbH die Verkaufserklärung des (abberufenen) Geschäftsführers nach § 15 HGB (Publizität des Handelsregisters)** gegen sich **gelten lassen muss**. Die Abberufung des Geschäftsführers ist eine eintragungspflichtige Tatsache. **Selbst die Kenntnis des Grundstückserwerbers** vom – in seiner materiellen Wirksamkeit streitigen – **Abberufungsbeschluss hindere nicht** per se. Das Gericht meint, zwischen **Kenntnis vom Abberufungsbeschluss** und der **Kenntnis von der wirksamen Abberufung differenzieren** zu müssen und zu können. Es komme hierfür **darauf an**, ob die erlangte Kenntnis der **Umstände im Einzelfall** geeignet ist, **zwingend positive Kenntnis der Unrichtigkeit der Eintragung zu vermitteln**, was die GmbH zu beweisen hätte. Schon wenn der Geschäftsführer sich gerichtlich gegen die Abberufung wehrt, könne dies Zweifel an der wirksamen Abberufung begründen. Aus **unserer Sicht führt dies sehr weit**, lassen sich doch **fast immer** Zweifel an der **Wirksamkeit begründen** – unsere jahrzehntelange Erfahrung in Anfechtungsstreitigkeiten zur Abberufung lässt diese These halten.

Der BGH „rettet“ über das Instrument des **Missbrauchs der Vertretungsmacht**. Sofern beim Vertragspartner – hier **Grundstückserwerber** – massive **Verdachtsmomente** aufkommen mussten, welche **die Notwendigkeit einer Rückfrage** bei dem Vertretenen **geradezu aufdrängt, komme ein solcher Missbrauch in Frage**. Hierzu wies der BGH an das OLG zur weiteren Aufklärung zurück, **der Grundstückserwerber hatte behauptet**, auf den **Rechtsrat des Notars vertraut zu haben**, der Grundstückserwerb

RA Yves Heinze, LL.M. (Univ. of Sydney)

Fachanwalt Arbeitsrecht, Fachanwalt Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt Steuerrecht

Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,

NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge int. Erbrecht

Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/217310

www.heinze-law.com

bedürfte auf Verkäuferseite keines Gesellschafterbeschlusses der Verkäuferin, was aber objektiv zweifelhaft und **beweisbedürftig** ist, handelte es sich bei dem **Grundstück** doch um den **wesentlichen Vermögensgegenstand der GmbH** – mithin ein **Grundlagengeschäft außerhalb der regulären Geschäftsführung (des abberufenen Geschäftsführers)**.

3. ARBEITSRECHT

3.1. ArbG München, 11.07.2024, „Weihnachtsgeld“ trotz Kündigung

Der **Arbeitsvertrag** sah die Zahlung einer **Sonderzahlung unter Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag** vor, der MTV regelte: „...erhalten im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung von 80 % des Bruttomonatsgehalts, **sofern das Arbeitsverhältnis nicht im Auszahlungszeitpunkt gekündigt ist, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung...**“. Die **Klägerin kündigte** am 26.09. zum 31.12.2023. Die textliche Voraussetzung zum Ausschluss von der Sonderzahlung lag also vor. Das **ArbG** sprach die Sonderzahlung trotzdem zu. Zwar seien **Regelungen in Tarifverträgen privilegiert** in ihrer Ausgestaltbarkeit, eine **Überprüfung** solcher Regelungen **finde nach AGB Recht** gem. § 310 BGB **nicht statt**. Jedoch sei diese **Privilegierung aufgehoben**, wenn **nur einzelne tarifliche Regelungen** in Bezug genommen werden und nicht das tarifliche Gesamtwerk. So lag der Fall, das Arbeitsgericht **unterzog deshalb die tarifliche Ausschlussregelung der AGB Kontrolle** und **befand**, die **Sonderzahlung** habe einen **Mischcharakter**, also nicht lediglich einen Treue- und Motivationseffekt (Gratifikation) sondern **auch die Entlohnung für geleistete Arbeit** als Gegenstand (Entgelt). Entlohnungskomponenten können nicht **durch AGB (Arbeitsvertrag)** davon **abhängig gemacht werden, ob** das Arbeitsverhältnis **gekündigt sei** oder **nicht**. Dieser Sicht wiese ist **uneingeschränkt zuzustimmen**. **Wir klagen** gegenwärtig vor dem **LAG Nürnberg** in einem **ähnlichen Fall** zur Frage der **Überprüfbarkeit** von in Bezug genommenen **tariflichen Regelungen nach AGB-Recht** mit dem **Ziel der Klärung** dieser Frage durch das **BAG**.

3.2.) LAG Berlin/Brandenburg, 05.07.2024, Handballspielen - AUB/ Beweiswert

Der Kläger legte eine **AUB ab 27.10.2022** vor bis 10.11. verlängert über Folgebescheinigung bis 30.11. Er erhielt Entgeltfortzahlung. Im Nachhinein stellte sich eine Freizeitaktivität durch **Teilnahme** an einem **Handballspiel** am **09.11.** als Spieler und 19.11. als Schiedsrichter heraus. Weil das **Unternehmen** auf dieser Basis den **Beweiswert** der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung **für erschüttert hielt**, forderte es geleistete Entgeltfortzahlung mit der Klage zurück. Abweichend von der ersten Instanz hielt das LAG Berlin/Brandenburg den Beweiswert für erschüttert und gab der Klage statt. **Weil** der Mitarbeiter **nicht zu den konkreten Umständen der Erkrankung vorgetragen** habe, gelte der **Vortrag des Unternehmens** zur Erschütterung des Beweiswertes als **zugestanden**. Das LAG suchte hiermit die Lösung des Falles auf **prozessualen Wege**. Das ist **zutreffend**, denn das Unternehmen kann im Rückforderungsprozess konkrete **Krankheitsumstände nur widerlegen, wenn** es hierrüber **Kenntnis**, sei es durch den Prozessvortrag des Mitarbeiters oder auf anderem Wege, hat. Zur **Verpflichtung konkreten Prozessvortrags nach § 138 Abs. 2 ZPO** gehört der Vortrag, **warum** der **Mitarbeiter entschuldigt gefehlt** habe. Im Regelfall

RA Yves Heinze, LL.M. (Univ. of Sydney)

Fachanwalt Arbeitsrecht, Fachanwalt Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt Steuerrecht

Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,

NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge int. Erbrecht

Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/217310

www.heinze-law.com

kann dieser über den hohen Beweiswert der AUB abgekürzt werden. Jedenfalls dann, wenn **der Beweiswert der AUB erschüttert ist**, so wie hier aufgrund Indizien gegen eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der konkreten Sportaktivitäten – wettkampfmäßiges Handballspielen setze ein robuster körperliche Verfassung voraus – hat der **Mitarbeiter mehr vorzutragen**. Hinzu kam hier die Entsprechung der Dauer der AU zur Kündigungsfrist und die Abweichung des behandelnden Arztes von der Regel, nicht länger als 14 Krankschreibung vorzunehmen. **Mangels Entgegenreten** gegen diese die Erschütterung der AUB bewirkenden Indizien seitens des Mitarbeiters **galt der Vortrag des Unternehmens als zugestanden** und damit als **alleinig maßgeblicher Prozessvortrag**.

3.3. BAG 23.04.2024, Körperreinigung - vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Ein **Containermechaniker**, welcher infolge Schleifarbeiten während der **Arbeitszeit erheblich körperlich verschmutzte**, machte **55 min. je Arbeitstag** als **vergütungspflichtige Arbeitszeit** für **Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten** geltend, über die Jahre 2017 – April 2022 kumuliert mit einem Zahlungsantrag über **25.254 EUR**. Das BAG sieht durch aus eine Vergütungspflicht als denkbar an nach § 611a Abs. 2 BGB. Zwar sei, so die Beklagte, das Duschen weder angewiesen noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich. Das **BAG** knüpft differenzierter daran an, in **welchem Grad das Duschen mit der eigentlichen Arbeitsleistung verknüpft** ist. Dies kann gegeben sein, sofern sich der Arbeitnehmer **bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung** z.B. so sehr **verschmutzt, dass** ihm ein **Anlegen der Privatkleidung**, das **Verlassen des Betriebs** und der **Weg nach Hause** - sei es durch Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs oder des eigenen Fahrzeugs - **ohne eine vorherige Reinigung** des Körpers nicht möglich erscheint und damit der **Gesamtvorgang - arbeiten und duschen - fremdnützig** ist. **Nicht jede** im Verlauf eines Arbeitstags auftretende **Verschmutzung** „erfordert“ damit ein **Duschen**, das in unmittelbarem Zusammenhang mit den vom Arbeitgeber zugewiesenen Tätigkeiten steht. Das **BAG differenziert olfaktorisch feinsinnig**: das Waschen zur **Beseitigung üblicher Verunreinigung** und **Körpergeruchsbildung** dient der **Befriedigung privater Bedürfnisse**; es ist **nicht ausschließlich fremdnützig und damit nicht vergütungspflichtig**. Darüber **hinausgehende Verunreinigung** einschließlich olfaktorische Belästigung haben den erforderlichen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung, so z.B. wenn der Arbeitnehmer sehr stark schmutzende Tätigkeiten oder Arbeiten mit stark geruchsbelästigenden Stoffen ausübt, er bei seiner Tätigkeit eine körpergroßflächige persönliche Schutzausrüstung trägt oder er Tätigkeiten unter besonderen klimatischen Bedingungen oder bei Nässe verrichtet. Um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt es sich **zudem dann** bei dem **An- und Ablegen** einer vorgeschriebenen und nur im Betrieb zu tragenden **Dienstkleidung**. Das Umkleiden ist in diesem Fall ausschließlich fremdnützig. Auch die **Wegezeiten vom Werktor** zur Umkleide und zur Dusche und zurück erkennt das BAG als vergütungspflichtig an, **penibel** hatte das **LAG** die **40 m Wegstrecke** von der Umkleide zum Arbeitsplatz und zurück mit 1 min. Wegezeit geschätzt. Denn der Kläger hatte nicht die Möglichkeit, die Arbeitskleidung am Arbeitsplatz an- und abzulegen, sondern muss dafür den räumlich getrennten Umkleideraum aufsuchen.