

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Bedeutung eines Geschäftsverteilungsplans für die Geschäftsführerhaftung

Rechtsanwalt Volker Besch



“

Dr. Volker Besch ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Gesellschaftsrecht, M&A, Haftungsrecht, insbes. Produkthaftungsrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

In vielen mittelständisch geführten Unternehmen sind mittlerweile mehrere Geschäftsführer nebeneinander tätig. Wird die Gesellschaft von Dritten auf Schadensersatz in Anspruch genommen, werden oftmals gleichzeitig oder nachrangig Schadensersatzprüche gegen die Geschäftsführer wegen pflichtwidriger und schuldhafter Verletzung von Geschäftsführerpflichten geltend gemacht. Dies gilt nicht selten auch für Schadensersatzansprüche der Gesellschafter gegen ihre (Fremd-)Geschäftsführer. Begeht ein Geschäftsführer, der nach den unternehmensinternen Absprachen für eine bestimmte Angelegenheit zuständig ist, die Pflichtverletzung, stellt sich die Frage, ob ein anderer Geschäftsführer, der im Grundsatz für ein anderes Ressort zuständig ist, hierfür ebenfalls der Haftung unterliegen kann.

Für die in der Rechtsform der GmbH betriebenen Unternehmen ist neben verschiedenen Spezialgesetzen Anknüpfungspunkt für eine Haftung § 43 GmbHG. Nach § 43 Abs. 1 GmbHG haben die Geschäftsführer in den Angelegenheiten der Gesellschaft mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu handeln. Nach § 43 Abs. 2 GmbHG haften Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, der Gesellschaft solidarisch (als Gesamtschuldner) für den entstandenen Schaden. Um die gesamtschuldnerische Haftung der Geschäftsführer zu vermeiden, werden oftmals nur mündlich oder vage schriftlich

”

umrissene Ressortzuständigen zwischen den Geschäftsführern oder zwischen den Geschäftsführern und den Gesellschaftern abgestimmt. Diese begründen aber nur bedingt Schutz für die Geschäftsführer vor einer entsprechenden Haftung.

Der BGH hat jüngst mit Urteil vom 6.11.2018 (II ZR 11/17 (KG)) im Zusammenhang mit einer Geschäftsführerhaftung für Zahlungen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit nach § 64 GmbHG entschieden, dass im Hinblick auf eine etwaige Haftungsbegrenzung eine Geschäftsverteilung oder Ressortaufteilung auf der Ebene der Geschäftsführung eine klare und eindeutige Abgrenzung der Geschäftsführungsaufgaben auf Grund einer von allen Mitgliedern des Organs mitgetragenen Aufgabenzuweisung voraussetzt, die die vollständige Wahrnehmung der Geschäftsführungsaufgaben durch hierfür fachlich und persönlich geeignete Personen sicherstellt und ungeachtet der Ressortzuständigkeit eines einzelnen Geschäftsführers die Zuständigkeit des Gesamtoorgans insbesondere für nicht delegierbare Angelegenheiten der Geschäftsführung wahrt. Eine diesen Anforderungen genügende Aufgabenzuweisung bedürfe nicht zwingend einer schriftlichen Dokumentation.

Folgendes sollten die Geschäftsführer beachten: Sofern den einzelnen Geschäftsführern förmlich Ressorts zugewiesen sind, ist der jeweils zuständige Geschäftsführer primär für dieses Ressort verantwortlich. Die nichtzuständigen Geschäftsführer sind jedoch zur Überwachung ihrer Kollegen verpflichtet, wobei sich diese Überwachungspflicht in schwierigen Situationen verstärkt und verdichtet. Sobald der nur zur Überwachung verpflichtete Geschäftsführer erkennt, dass sein Kollege schadensträchtige Maßnahmen durchzuführen beabsichtigt, sollte er unverzüglich das Gespräch mit diesem suchen. Falls dieser an seinem Vorhaben festhält, sollte der Geschäftsführer seine übrigen Mitgeschäftsführer informieren und die Angelegenheit mit allen Geschäftsführern erörtern. Sofern dies nicht ausreicht, ist die Gesellschafterversammlung – oder sofern

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmensrundbriefes befasst sich mit der Thematik, inwieweit sich Geschäftsführer vor Schadensersatzansprüchen schützen können, wenn ein anderer Geschäftsführer des Unternehmens schuldhaft Pflichten verletzt. Die weiteren Artikel des Rundbriefes handeln von der Verteilung des Nachlasses in einer Patchworkfamilie und den Konsequenzen eines aktuellen BAG-Urteils, in dem der Verfall von Urlaubsansprüchen eingeschränkt worden ist.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu den Themen der sittenwidrigen Schädigung bei einem Vergleich zwischen Ehegatten sowie der fehlerhaften persönlichen Versicherung eines Geschäftsführers bei der Anmeldung der Bestellung zum Handelsregister.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

vorhanden der Aufsichtsrat – zu informieren.

Sofern die Geschäftsführer nur intern eine Aufgabenverteilung vorgenommen haben, gilt im Grundsatz nichts anderes, jedoch sind die Überwachungspflichten im Hinblick auf die Mitgeschäftsführer nochmals stärker. Im Hinblick auf die Vermeidung der Außenhaftung gegenüber Dritten und ggfs. auch den Gesellschaftern ist offen, ob eine Berufung auf fehlende Ressortzuständigkeit erfolgreich ist. Daher sollte zur Vermeidung dieses Risikos darauf geachtet werden, dass es einen schriftlichen Geschäftsverteilungsplan gibt, der von der Gesellschafterversammlung gebilligt ist, oder dass die Ressortzuständigkeit im Anstellungsvertrag klar geregelt ist.

Die Geschäftsführer sollten daher darauf hinwirken, dass durch die Gesellschafter der GmbH ein hinreichend konkreter Geschäftsverteilungsplan erlassen wird,

der die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Geschäftsführer klar schriftlich dokumentiert. Zudem haben Geschäftsführer folgendes zu beachten: Auch bei einer wirksamen Ressortverteilung treffen

den Geschäftsführer umfangreiche Überwachungspflichten. Geschäftsführern ist daher zu empfehlen, neben den jeweils unternehmens- und anlassbezogenen Überwachungspflichten sich regelmäßig

mindestens unter Heranziehung der betriebswirtschaftlichen Auswertungen ein Bild über die Lage der Gesellschaft zu machen und dies zu dokumentieren.

Die Nachlassregelung in der Patchworkfamilie

Fachanwältin für Familienrecht Katrin Wolf



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

Aufgrund der heutigen hohen Scheidungszahlen werden vermehrt Zweitfamilien gegründet, aus welchen zum Teil weitere Kinder hervorgehen. Wer in einer solchen „Patchworkfamilie“ lebt, sollte sich Gedanken über die Verteilung des Erbes machen. Das geltende Erbrecht sieht vor, dass nur der aktuelle Ehegatte und alle leiblichen Kinder erben werden. Weder der erste geschiedene Ehegatte, noch der neue Lebensgefährte werden gesetzliche Erben.

Bringen beide Partner Kinder aus einer vorherigen Beziehung mit in die neue Beziehung, so ist zu überlegen, ob nach dem Tod eines der Partner auch dessen Stiefkinder an dessen Nachlass partizipieren sollen oder vielmehr nur dessen leibliche Kinder. Im gesetzlichen Fall vermischen sich die Vermögensmassen des Verstorbenen in Form des Nachlasses mit dem Vermögen des überlebenden Partners. Wenn dieser dann stirbt, so erben auch dessen Kinder den Nachlass des Erstverstorbenen, soweit dieser Nachlass dann noch vorhanden ist. Möchte man keine solche Vermischung der Vermögensmassen, so dass nur die eigenen Kinder, nicht aber die Stiefkinder erben, ist die Regelung einer Vor- und Nacherbschaft in einem Testament die beste Lösung. Der zuletzt versterbende Ehegatte wird dann Vorerbe und die Vermögensmassen bleiben getrennt vom Nachlass, es kommt also nicht zu einer Vermischung der beiden Vermögensmassen. Wenn dann der Andere ebenfalls verstirbt, geht das Vermögen des Vorverstorbenen an dessen eigene Kinder und das Eigenvermögen des zuletzt versterbenden Ehegatten fällt an dessen eigene Kinder. Die Kinder partizipieren also nur an dem Vermögen des leiblichen Elternteils, vom Stiefelternteil erben sie nichts. Um die Rechte des überlebenden

Ehegatten nicht zu sehr einzuschränken, besteht die Möglichkeit, ihn als befreiten Vorerben einzusetzen. Er wird dann nur im Wesentlichen mit dem Verbot belastet, das Vermögen nicht zu verschenken.

Eine andere Möglichkeit ist die Vermächtnislösung. Dabei wird der überlebende Partner nicht Erbe, sondern er wird durch Vermächtnisse, z. B. in Form von Wohnungsrecht, Nießbrauch, Herausgabe bestimmter Gegenstände (z.B. Geld, Wertpapiere, Hausrat etc.) bedacht. Die leiblichen Kinder werden dann Erben und müssen die Vermächtnisse erfüllen. Die Stiefkinder erhalten auch hier nichts aus dem Nachlass des Erstversterbenden.

In dem Fall, in dem der Ehemann selbständig ist und ein Unternehmen betreibt und bereits einen Sohn aus erster Ehe hat, sodann neu heiratet und mit dieser Frau zwei weitere Kinder bekommt, würde im Falle gesetzlicher Erbfolge das Vermögen zu 1/2 auf seine Ehefrau übergehen und zu jeweils 1/6 auf die drei Kinder. Es entstünde dann eine Erbengemeinschaft. Dies hätte zur Folge, dass alle unternehmerischen Entscheidungen durch die Erbengemeinschaft einstimmig getroffen werden müssten und dass ggf. für die minderjährigen Kinder die familiengerichtliche Genehmigung für Rechtsgeschäfte eingeholt werden müsste. Wenn der Unternehmer nun möchte, dass sein Sohn aus erster Ehe die Firma alleine fortführen kann, so könnte er seine Frau als Alleinerbin einsetzen und seinem Sohn die Firma als Vermächtnis aussetzen. Die beiden minderjährigen Kinder können jeweils ein Barvermächtnis erhalten. Sie könnten dann zwar ihren Pflichtteil in Höhe von 1/12 geltend machen, aber nur wenn sie die Barvermächtnisse ausschlagen, was sie nur dann machen würden, wenn diese weit unter dem Pflichtteil liegen.

Möglich wäre auch eine Gestaltung mit lebzeitigen Schenkungen. Die verschenkten Gegenstände würden dann nicht mehr zum Nachlass gehören, sondern befänden sich schon im Eigentum des Beschenkten. Zu beachten ist hier allerdings, dass Pflichtteilergänzungsansprüche der pflichtteilsberechtigten Erben bestehen können. Sind seit der Schenkung mehr als zehn Jahre verstrichen, so bleibt sie jedoch gänzlich unberücksichtigt, da für jedes Jahr seit der Schenkung der verschenkte Gegen-

stand mit 10 % weniger in Ansatz gebracht wird.

In der Regel werden in Patchworkfamilien ein bzw. mehrere Testamente oder ein Erbvertrag notwendig sein, um die Substanz des Vermögens an die gewünschten Personen zu steuern.

Unverheiratete Partner können indes nicht durch ein gemeinschaftliches Testament vorsorgen. Sie können nur Einzeltestamente errichten, die aber vom Testierenden jederzeit widerrufen werden können. Hiervon erfährt der andere Lebenspartner dann nichts. Es besteht also keine verlässliche Nachlassregelung. Soll eine solche gewünscht sein, so wäre der Abschluss eines Erbvertrages erforderlich, an den dann beide Partner gebunden sind und den sie nur mit Zustimmung des anderen Partners abändern können.

Bevor ein neues Testament verfasst wird, ist in jedem Fall zu prüfen, ob der Lebenspartner durch ein früheres Ehegattentestament gebunden ist. Dies könnte der Fall sein, wenn er mit seinem früheren Ehegatten ein gemeinschaftliches Testament verfasst hatte. Dies wird zwar i.d.R. gemäß § 2077 BGB mit der Scheidung unwirksam, dies gilt nach der gesetzlichen Regelung aber dann nicht, wenn anzunehmen ist, dass die Eheleute die Fortgeltung des Testamentes trotz Scheidung gewollt haben. Dies kann dann der Fall sein, wenn ein gemeinsames Kind für die Zeit nach dem Tod abgesichert werden sollte, denn die Absicherung des Kindes dürften die Eltern auch dann noch wünschen, wenn sie geschieden sind. In jedem Fall ist also vor der Erstellung eines neuen Testamentes zugunsten des neuen Lebenspartners zu prüfen, ob das alte Testament noch wirksam ist. Sollte dies der Fall sein, kann die Bindungswirkung nur durch die Ehe mit dem neuen Lebenspartner oder durch Adoption eines der Stiefkinder beseitigt werden, § 2079 BGB. Dann besteht nämlich ein gesetzliches Anfechtungsrecht.

Noch viel mehr als ohnehin, sollte man sich, wenn man in einer Patchworkfamilie lebt, Gedanken über die Verteilung des Nachlasses machen.

Das BAG beschränkt den Verfall von Urlaubsansprüchen

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke

Gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist bei dem Vorliegen von dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen bis Ende März des Folgejahres möglich, hiernach verfällt der Urlaub. Demzufolge verfiel der Urlaub bisher automatisch, wenn im Urlaubsjahr bzw. im gesetzlichen Übertragungszeitraum kein Urlaubsantrag durch den Arbeitnehmer gestellt worden ist.

Im November des letzten Jahres hat der Europäische Gerichtshof diese gesetzliche Regelung beanstandet. Zumindest der vorgeschriebene Mindesturlaub von vier Wochen dürfe nicht allein deshalb verfallen, weil der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt habe. Vielmehr sei der Arbeitgeber gehalten, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt werde, seinen Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn auffordere, dies zu tun.

Der Arbeitgeber habe klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen werde, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht beantragt. Der EuGH begründet sein Urteil damit, dass die Arbeitnehmer ohne eine entsprechende Aufforderung seitens des Arbeitgebers davor zurückschrecken könnten, ihre Urlaubsansprüche vollständig geltend zu machen, da sie nachteilige Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis befürchten.

Mit seinem Urteil vom 19. Februar 2019 (9 AZR 541/15) hat das BAG nunmehr das Urteil des Europäischen Gerichtshofs in nationale Rechtsprechung umgesetzt. Es ist daher Arbeitgebern dringend anzuraten, künftig „klar und rechtzeitig“ auf bestehende Resturlaubsansprüche hinzuweisen und unter Verweis auf deren Verfall die Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufzufordern. Sollten Arbeitgeber den Hinweis künftig versäumen, droht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

erheblicher Urlaubsabgeltungsanspruch. Zu Beweis Zwecken sollte dieser Hinweis unbedingt schriftlich erfolgen. Da der Arbeitgeber überdies rechtzeitig auf den möglichen Verfall des Urlaubs hinzuweisen hat, ist den Arbeitgebern zu raten, die Mitarbeiter spätestens am Ende des 3. Quartals auf den möglichen Verfall hinzuweisen, um einen frühzeitigen Urlaubsabbau zu ermöglichen.

Aktuelle Rechtsprechung

Vorsätzliche sittenwidrige Schädigung bei Vergleich zwischen Ehegatten

OLG Bremen, Beschluss vom 26.10.2018 – 4 UF 39/18

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Ehefrau erbte während der Ehe einen Betrag in Höhe von 40.000,00 Euro, den sie in Absprache mit dem Ehemann auf dessen Tagesgeldkonto einzahlte. Für dieses Konto erhielt die Ehefrau ausschließlichen Zugriff, auch sie erhielt alleine die Onlinezugangsdaten. Es bestand Einigkeit darüber, dass das Geld allein der Ehefrau zustehen sollte. Nach der Trennung erschiedlich sich der Ehemann die alleinige Zugangsberechtigung für das Konto und hob zunächst 20.000,00 Euro ab. Die Ehefrau setzte dann mit gefälschter Unterschrift des Ehemannes ein Schreiben an die Bank auf und erhielt die Zugangsdaten, woraufhin sie dann die übrigen 20.000,00 Euro abhob. Der Ehemann widersprach dieser Abhebung und erhielt von der Bank die 20.000,00 Euro erstattet. Hier von hatte die Ehefrau keine Kenntnis. Die 20.000,00 Euro, die der Ehemann zunächst abgehoben hatte, hatte er ihr bereits zurückgezahlt. Im Rahmen des Scheidungsverfahrens schlossen die Eheleute einen Vergleich, wonach die Ehefrau auf bekannte oder unbekannte Ansprüche verzichtete, zu denen auch der Anspruch auf die Erstattung der weiteren 20.000,00 Euro zählte. Die Ehefrau ging

davon aus, dass sie ihre 40.000,00 Euro vollständig zurückerhalten hatte. Die Bank forderte nun jedoch von der Ehefrau die an sie ausgezahlten 20.000,00 Euro zurück, wozu sie durch Urteil verpflichtet wurde. Die Ehefrau erhob daraufhin Schadensersatzklage gegen ihren geschiedenen Ehemann für den ihr durch die Rückzahlungsverpflichtung gegenüber der Bank entstandenen Schaden. Sie habe bei Abschluss des Vergleichs davon ausgehen dürfen, auch den Restbetrag in Höhe von 20.000,00 Euro in voller Höhe von dem Ex-Ehemann zu erhalten. Sie habe nicht damit rechnen können, dass dieser die Bank hinter ihrem Rücken zwischenzeitlich veranlasst habe, an ihn weitere 20.000,00 Euro auszuzahlen. Die in dem Vergleich enthaltene Abgeltungsklausel erstreckte sich ausschließlich auf Ansprüche, die im Zusammenhang mit Zugewinn und Unterhalt stünden, jedoch nicht auf ihren hier geltend gemachten Schadensersatzanspruch. Das Oberlandesgericht Bremen entschied, dass der Ehemann der Ehefrau zum Schadensersatz verpflichtet ist, weil er ihr in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einen vorsätzlichen Schaden zugefügt habe, in dem er ihr zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses nicht mitgeteilt habe, dass er das Geld bereits von der Bank erstattet erhalten habe, und dass die Bank aus diesem Grunde die Ehefrau auf Rückzahlung in Anspruch nehmen werde. Das Unterlassen der gebotenen Aufklärung der Ehefrau stelle sich als ein objektiv, sowie subjektiv besonders verwerflicher Verstoß gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden, mithin als sittenwidrig

im Sinne des § 826 BGB, dar. Der Ehemann habe auch mit dem erforderlichen Schädigungsvorsatz gehandelt, denn er nahm zumindest billigend in Kauf, dass die Bank den Betrag von 20.000,00 Euro von der Ehefrau zurückfordern würde. Die Abgeltungsklausel erfasse keine Ansprüche, die sich erst aus dem Vorgang des Vergleichs schlusses selbst ergäben. Etwas anderes gelte auch nicht deshalb, weil sich die Ehefrau selber mittels Fälschung der Unterschrift des Ehemannes den Betrag in Höhe von 20.000,00 Euro verschafft habe, denn sie habe im Innenverhältnis nicht zum Nachteil des Ehemannes gehandelt, da ihr das Geld ohnehin zustand.

Fazit:

Wer bei Abschluss eines Vergleichs von Umständen weiß, die er zu seinem Vorteil verschweigt und die zu einem Schaden beim anderen Ehegatten führen, kann sich nicht darauf verlassen, dass eine Abgeltungsklausel auch Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung gemäß § 826 BGB erfasst.

Fehlerhafte persönliche Versicherung eines Geschäftsführers über bei Anmeldung der Bestellung zum Handelsregister

OLG Oldenburg, Beschluss vom 3. April 2018 – 12 W 39/18 (AG Aurich)

Sachverhalt/Entscheidung:

Das Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG)

stellt neben der Geschäftsfähigkeit weitere Anforderungen an Personen, die Geschäftsführer einer GmbH (oder einer Unternehmergesellschaft UG) sind bzw. werden. Bedeutsam ist hier u.a., dass die betreffende Person gemäß § 6 Abs. 2 Satz 3 GmbHG nicht wegen bestimmter Straftaten verurteilt worden ist, wobei der Ausschluss für die Dauer von fünf Jahren seit der Rechtskraft eines entsprechenden Urteils gilt. Diese Vorgaben sind letztlich schon bei der Bestellung zum Geschäftsführer, insbesondere aber bei der Anmeldung der Bestellung zur Eintragung beim zuständigen Handelsregister zu beachten.

Das Oberlandesgericht Oldenburg hatte sich im vorliegenden Fall als Rechtsmittelinstanz mit den Anforderungen an entsprechende Angaben, die von einem Geschäftsführer bei der Anmeldung gegenüber dem Registergericht zu machen sind, zu befassen. Hintergrund der Entscheidung war eine Beschwerde gegen eine vom Amtsgericht als Registergericht getroffene Zwischenverfügung, mit der dieses die Eintragung der Bestellung des Geschäftsführers in das Handelsregister beanstandet und zurückgewiesen hatte. Konkret hatte der Geschäftsführer in der persönlichen Versicherung, die beim Registergericht gemeinsam mit der Anmeldung der Bestellung zum Geschäftsführer einzureichen ist, angegeben, dass er niemals wegen einer der in § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG genannten Straftaten verurteilt worden sei. Im weiteren Verlauf des Anmeldeverfahrens teilte der Geschäftsführer dem Registergericht mit, dass er in der Vergangenheit wegen eines Vergehens nach § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) zu einer Geldstrafe verurteilt worden war. Das Registergericht sah aus diesem Grunde die persönliche Versicherung als falsch an. Bei der Anmeldung seiner Bestellung zum zuständigen Handelsregister hat ein Geschäftsführer nach § 8 Abs. 3 GmbHG zu versichern, dass keine Umstände vorlie-

gen, die seiner Bestellung nach § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 und Nr. 3 sowie Satz 3 GmbHG entgegenstehen. Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG kann nicht Geschäftsführer sein, wer wegen einer oder mehrerer vorsätzlich begangener bestimmter Straftaten verurteilt worden ist, wobei dieser Ausschluss für die Dauer von fünf Jahren seit der Rechtskraft eines entsprechenden Urteils gilt. Die hierzu einschlägigen Delikte umfassen u.a. Insolvenzverschleppung und weitere Insolvenzstraftaten, Falsche Angaben nach dem GmbHG oder dem Aktiengesetz sowie Verstöße gegen Publizitätspflichten. Auch Verurteilungen wegen diverser Betrugsdelikte nach dem Strafgesetzbuch (StGB), wie z.B. Betrug (§ 263 StGB), Computerbetrug (§ 263a StGB), Subventionsbetrug (§ 264 StGB) Kapitalanlagebetrug (§ 264a StGB), Sportwettbetrug (§ 265c StGB) sowie Untreuebestände sind Ausschlussgründe, wenn in diesen Fällen eine Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr erfolgt ist. Bei einer Verurteilung im Ausland wegen einer Tat, die mit den in § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG genannten Taten vergleichbar ist, greift der Ausschlussgrund ebenfalls in entsprechender Anwendung. Vorliegend lag zwar kein Ausschlussgrund vor, da die Verurteilung des Geschäftsführers wegen § 266a StGB nicht zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr erfolgt war. Gleichwohl war die von ihm abgegebene persönliche Versicherung, niemals wegen einer der in § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG genannten Straftaten verurteilt worden zu sein sachlich falsch. Insofern war auch die Eintragung abzuweisen. Das OLG Oldenburg wies abschließend darauf hin, dass die Formulierung der persönlichen Versicherung dem Geschäftsführer überlassen ist und diese auch derart gestaltet sein kann, dass nicht einschlägige Verurteilungen und z.B. außerhalb des 5-Jahres Zeitraums des § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG liegende Vorstrafen nicht genannt werden müssen, es aber darauf ankommt, dass die dann konkret abgegebene per-

sönliche Versicherung für sich genommen inhaltlich richtig sein muss.

Fazit:

Vor der Bestellung von Geschäftsführern sollte sorgfältig geprüft werden, ob der Bestellung Ausschlussgründe nach § 6 GmbHG, insbesondere die in § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG genannten strafrechtlichen Verurteilungen, entgegenstehen. Der vom OLG Oldenburg entschiedene Fall war insoweit wenig problematisch, da materiell gesehen kein Ausschlussgrund, sondern nur eine fehlerhafte persönliche Versicherung vorlag, die lediglich in inhaltlich richtiger Weise nachzuholen war. Wenn in der Praxis aber tatsächlich einmal Ausschlussgründe in Form z.B. einschlägiger Verurteilungen im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 GmbHG vorliegen sollten, kann eine dessen ungeachtet vorgenommene Bestellung und die darauf folgende Abgabe einer insoweit falschen persönlichen Versicherung nicht nur für den bestellten Geschäftsführer, sondern auch für die Gesellschaft als solche und deren Gesellschafter nachteilige rechtliche Folgen haben. Zunächst wäre eine solche Bestellung nichtig. Der anmeldende Geschäftsführer würde sich wegen falscher Angaben in der persönlichen Versicherung nach § 82 Abs. 1 Nr. 5 GmbHG i.V.m. § 8 Abs. 3 GmbHG strafbar machen. Eine darauf ggf. erfolgende Verurteilung würde hier wiederum für sich genommen einen weiteren Ausschlussgrund darstellen. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben für die Geschäftsführerbestellung liegt darüber hinaus auch im Interesse der Gesellschafter, denn diese haften ihrerseits nach § 6 Abs. 5 GmbHG, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig einer Person, die nicht Geschäftsführer sein kann, die Führung der Geschäfte überlassen, der Gesellschaft solidarisch für den Schaden, der dadurch entsteht, dass diese Person die ihr gegenüber der Gesellschaft bestehenden Obliegenheiten verletzt.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle