

Brief für GmbH-GF/-Gesellschafter (HaufeIndex: 1491234)

GmbH-GF/-Gesellschafter-Brief des Monats August 2011

[Anrede]

Sehr geehrte Damen und Herren,

[Einführung - Standard]

der Ihnen nun vorliegende Brief möchte Sie über wesentliche vollzogene oder geplante Änderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht der letzten Monate informieren und Ihnen Anlass bieten, auch bestehende Sachverhalte zu überprüfen.

Bitte lesen Sie im Einzelnen:

Inhalt

1. Bauleistungen i. S. d. UStG
2. Zum Nachweis der Einzahlung einer Stammeinlage
3. Geringe Manipulation von Zeiterfassungsdaten rechtfertigt keine Kündigung
4. Täuschung bei Bewerbung berechtigt Arbeitgeber nicht immer zur Anfechtung des Arbeitsvertrags
5. Eine nur abstrakte Kündigungsbefugnis eines Bevollmächtigten des Arbeitgebers kann unzureichend sein
6. Zur Bedeutung des Wortes "unverzüglich" bei fristloser Kündigung eines Schwerbehinderten
7. Keine verdeckte Sacheinlage bei Ablösung von Darlehen für bürgenden Inferenten
8. Schuldunfähigen Arbeitnehmern kann fristlos verhaltensbedingt gekündigt werden
9. Durchsetzbarkeit des Aufrechnungsrechts bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens
10. Vertretungsbefugnis einer Limited endet mit deren Löschung im englischen Handelsregister

1. Bauleistungen i. S. d. UStG

Kernaussage

Bauunternehmer, die von Subunternehmern Bauleistungen empfangen, schulden i. d. R. die Umsatzsteuer aus den an sie erbrachten Leistungen (Umkehr der Steuerschuldnerschaft). Die Subunternehmer müssen in diesen Fällen eine Netto-Rechnung ausstellen und auf die Umkehr der Steuerschuldnerschaft hinweisen.

Neue Verwaltungsanweisung

Die Oberfinanzdirektion (OFD) Karlsruhe nimmt in einer aktuellen Verfügung diesbezüglich zu wichtigen Themen Stellung. Demnach sind Reparatur- und Wartungsleistungen, die 500 EUR (netto) überschreiten, nur dann als Bauleistungen zu behandeln, wenn Teile verändert, bearbeitet oder ausgetauscht werden. Ferner stellt die OFD für ca. 70 Leistungen dar, ob und ggf. unter welchen Bedingungen es sich um Bauleistungen handelt. Auch auf die Behandlung von Kleinunternehmern wird eingegangen.

Konsequenz

Anhand der aufgelisteten Leistungen wird ersichtlich, dass die Regelung in der Praxis an ihre Grenzen stößt. So sind z. B. Maschinen keine Bauleistungen, während gewerbliche Geschirrspüler als solche qualifiziert werden, wenn sie fest mit dem Gebäude verbunden sind. Um Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen, sollten die Leistungsempfänger daher im Zweifel von der Umkehr der Steuerschuldnerschaft Gebrauch machen.

2. Zum Nachweis der Einzahlung einer Stammeinlage

Rechtslage

Die Frage, ob die Gesellschafter einer GmbH die Stammeinlagen erbracht haben, kann viele Jahre nach der Gründung der Gesellschaft praktische Relevanz bekommen. Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied, dass der Nachweis der Einzahlung einer Stammeinlage im Hinblick auf daraus resultierende Anschaffungskosten (§ 17 Abs. 2 EStG) 20 Jahre nach Eintragung der GmbH nicht allein durch den entsprechenden Zahlungsbeleg geführt werden muss. Vielmehr hat anhand aller vorhandenen Einzelindizien eine Gesamtwürdigung zu erfolgen.

Sachverhalt

Die Klägerin war als Gesellschafterin einer 1986 gegründeten GmbH an deren Stammkapital zu rund einem Drittel beteiligt. Nach der Satzung waren die Stammeinlagen zur Hälfte sofort in bar einzuzahlen. Im Juni 2006 lehnte das Amtsgericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse ab. Die GmbH wurde im Handelsregister sodann gelöscht. Für das Jahr 2006 machte die Klägerin den Verlust aus der Beteiligung an der GmbH im Halbeinkünfteverfahren steuerlich geltend. Das beklagte Finanzamt lehnte die Berücksichtigung des Verlustes ab. Das Finanzgericht schloss sich der Auffassung des Finanzamts an, da die Klägerin die Zahlung der Stammeinlage nicht nachgewiesen habe.

Entscheidung

Der BFH hob das Urteil auf und gab der Klage statt. Angesichts des langen Zeitablaufs seit der Eintragung der GmbH kann aus dem Fehlen eines Einzahlungsbelegs kein Indiz dafür abgeleitet werden, dass keine Einzahlung erfolgt ist. Auch wäre es unverhältnismäßig, allein auf die Vorlage eines Zahlungsbelegs abzustellen, zumal die Klägerin keine Aufbewahrungspflichten mehr träfen. Anhand einer Gesamtwürdigung hätte das Finanzgericht die Einzelindizien für die Einzahlung berücksichtigen und werten müssen. Hierbei kommt der Einzahlungsverpflichtung laut Gesellschaftsvertrag, sowie der Tatsache, dass die GmbH tatsächlich eingetragen worden ist, ein hoher Beweiswert zu. Ergiebiges Indiz für die Einlageleistung der Klägerin ist der bilanzielle Ausweis der ausstehenden Einlage mit 0 EUR und dessen Übernahme in die Prüferbilanz, zumal der Betriebsprüfer bei Nichtverzinsung der ausstehenden Stammeinlage ggf. eine verdeckte Gewinnausschüttung zu veranschlagen gehabt hätte.

Konsequenz

Das Urteil des BFH hat über den entschiedenen Sachverhalt hinaus auch Bedeutung soweit es um die Beweislast hinsichtlich der Erfüllung der Zahlungsverpflichtung zur Leistung der Stammeinlage geht. Dennoch ist zu empfehlen, die entsprechenden Kontoauszüge bzw. Einzahlungsbelege über die erbrachten Einlagen mit den Verträgen und Beschlüssen der Gesellschaft dauerhaft aufzubewahren.

3. Geringe Manipulation von Zeiterfassungsdaten rechtfertigt keine Kündigung

Rechtslage

Bis zur vieldiskutierten "Emily"-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verhielt es sich so, dass auch geringfügige Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers (beispielsweise auch die Unterschlagung von Pfandbons) eine fristlose Kündigung rechtfertigen konnten. Hierzu gehörte stets auch der Arbeitszeitbetrug. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat jetzt für diesen Bereich (wohl) erstmals eine mit der "Emily"-Rechtsprechung vergleichbare Richtung eingeschlagen.

Sachverhalt

Beim beklagten Arbeitgeber bestand ein Zeiterfassungssystem, in das sich die Arbeitnehmer einstempeln mussten und das einer Arbeitsstunde 12 Zeiteinheiten zuordnete, wobei zu den einzelnen Tätigkeiten im Betrieb bestimmte Zeiteinheiten hinterlegt waren. Für den hier erheblichen Ölwechsel erhielt der Kläger 9 Zeiteinheiten gutgeschrieben. Wenn ein Lehrling an der Arbeit beteiligt war, umfasste eine Arbeitsstunde 14 oder 16 Zeiteinheiten. Im konkreten Fall hatte der Kläger einen Lehrling angewiesen, ihm beim Abschrauben einer Verkleidung zu hel-

fen, was ca. eine Minute erforderte, und sich dafür nicht in die Zeiterfassung einzustempeln. Wegen dieses Vorfalls kündigte der Arbeitgeber dem Kläger fristlos und unterlag vor dem Landesarbeitsgericht.

Entscheidung

Die Richter entschieden, dass ein systematischer Missbrauch der Zeiterfassung zwar weiterhin eine zur fristlosen Kündigung berechtigende schwere Pflichtverletzung darstelle und der Kläger die Zeiterfassung auch zu seinen Gunsten manipuliert habe, indem er verhinderte, dass die Hilfe des Lehrlings die Zeiteinheiten seiner Arbeitsstunde erhöhten. Der für die fristlose Kündigung zum Anlass genommene Vorwurf stelle aber eine verhältnismäßig geringe Pflichtverletzung dar, die keine Kündigung rechtfertige.

Konsequenz

Die Entscheidung zeigt eine deutliche Tendenz im Bereich der Rechtsprechung zu Kündigungen, die wegen Straftaten, die zu Lasten des Arbeitgebers begangen wurden, ausgesprochen werden. Dort, wo verhältnismäßig geringe Verstöße denkbar und möglich sind, scheint die Rechtsprechung zu Gunsten des Arbeitnehmers ein einmaliges bzw. geringfügiges Fehlverhalten für noch erträglich zu erachten.

4. Täuschung bei Bewerbung berechtigt Arbeitgeber nicht immer zur Anfechtung des Arbeitsvertrags

Rechtslage

Die Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch ist hoch umstritten. Wäre sie generell unzulässig, dürfte der Bewerber sogar die Unwahrheit sagen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dazu bislang nicht geäußert, entschied aber in einer jüngeren Entscheidung allgemein, dass ein Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung berechtigt sein kann, wenn ein Bewerber eine zulässige Frage im Bewerbungsgespräch falsch beantwortet.

Sachverhalt

Die Klägerin war lange vor Beginn ihrer Tätigkeit für den beklagten Arbeitgeber als Schwerbehinderte anerkannt. Erst als der Arbeitgeber ihr nahelegte, gegen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden, informierte die Klägerin ihn über ihre Schwerbehinderung, nachdem sie im Bewerbungsgespräch die Frage nach einer solchen noch verneint hatte. Daraufhin erklärte der Arbeitgeber die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung und hilfsweise die Kündigung des Arbeitsvertrages. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses und machte eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Diskriminierung geltend.

Entscheidung

Die Klägerin obsiegte mit ihrer Feststellungsklage, unterlag verlor aber mit dem geltend gemachten Entschädigungsanspruch. Zwar könne eine falsche Antwort auf eine zulässigerweise gestellte Frage im Bewerbungsgespräch zur Anfechtung und auch Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen; dies aber nur, wenn sich die Täuschung ursächlich auf den Abschluss des Arbeitsvertrages ausgewirkt habe. Dies war hier unstreitig nicht der Fall, denn der Arbeitgeber hatte zugegeben, die Frage nach der Schwerbehinderung deshalb gestellt zu haben, weil er seine Schwerbehindertenquote habe erhöhen wollen. Damit konnte unterstellt werden, dass die Klägerin auch bei Offenlegung der Schwerbehinderung eingestellt worden wäre. Im Übrigen lägen für den geltend gemachten Entschädigungsanspruch keine ausreichenden Indizien vor.

Konsequenz

Die Entscheidung ist zutreffend. Insbesondere wenn der Arbeitgeber selber vorträgt, er habe bewusst Schwerbehinderte bevorzugen wollen, kann er keine Anfechtung auf das nachträgliche Offenlegen einer Schwerbehinderung stützen. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings leider die Entscheidung nicht dazu genutzt, sich zur grundsätzlichen Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch zu äußern.

5. Eine nur abstrakte Kündigungsbefugnis eines Bevollmächtigten des Arbeitgebers kann unzureichend sein

Rechtslage

Kündigung müssen durch den Arbeitgeber schriftlich ausgesprochen werden. Dies ist entweder der Inhaber selbst oder der gesetzliche Vertreter, wenn Arbeitgeber eine juristische Person ist. Daneben sind auch andere Personen zur Kündigung berechtigt, wenn ihnen vom Arbeitgeber entsprechende Vollmacht erteilt worden ist und diese Vollmacht dem Arbeitnehmer bekannt gemacht wurde. Solche Kündigungen sind mit "i. V." zu unterzeichnen. Ist dem Arbeitnehmer die Vollmacht nicht bekannt, muss eine Originalvollmacht bei Zugang der Kündigung vorliegen, um eine in Vertretung des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung wirksam werden zu lassen. Das Bundesarbeitsgericht hatte nunmehr über die Wirksamkeit einer Arbeitsvertragsklausel zu entscheiden, die eine generelle Kündigungsvollmacht erteilen sollte.

Sachverhalt

Im Arbeitsvertrag der Klägerin war geregelt, dass eine Kündigung auch durch den Niederlassungsleiter/Objektleiter erfolgen könne. Das Arbeitsverhältnis wurde gekündigt, die Kündigung enthielt die Unterschriftszeile "i. V. [Unterschrift], Niederlassungsleiter". Die Klägerin wies die Kündigung unverzüglich wegen Nichtvorlage einer Vollmacht zurück. Mit ihrer Kündigungsschutzklage machte sie geltend, die Kündigung sei unwirksam, weil sie nicht darüber in Kenntnis gesetzt worden sei, wer der im Arbeitsvertrag erwähnte Niederlassungsleiter sei.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht. Das Zurückweisungsrecht, von dem die Klägerin Gebrauch gemacht habe, hätte nur dann nicht vorgelegen, wenn der Arbeitgeber der Klägerin die Bevollmächtigung vorher mitgeteilt hätte. Auch die abstrakte Bevollmächtigungsregelung im Arbeitsvertrag ändere daran nichts. Diese stelle kein ausreichendes Inkennntnissetzen dar. Zwar müsse der Arbeitsvertrag nicht die zur Kündigung bevollmächtigten Personen namentlich benennen. Erforderlich sei aber, was bei der hier streitigen Klausel nicht der Fall war, dass der Arbeitgeber aufzeige, wie der Arbeitnehmer unschwer in Erfahrung bringen könne, wer kündigungsberechtigt sei.

Konsequenz

Dass das Bundesarbeitsgericht die namentliche Nennung der zur Kündigung bevollmächtigten Personen für nicht zwingend erforderlich hält, erscheint angesichts der im Übrigen erforderlichen Ausgestaltung, die der Arbeitsvertrag haben soll, als schwacher Trost. Einfacher wird es nur dann, wenn eine Personalabteilung vorhanden ist, die die tatsächlichen Namen der Kündigungsberechtigten zentral bekannt macht.

6. Zur Bedeutung des Wortes "unverzüglich" bei fristloser Kündigung eines Schwerbehinderten

Kernfrage

Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern sind nur wirksam, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. Bei fristlosen Kündigungen, die innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis vom fristlosen Kündigungsgrund ausgesprochen sein müssen, reicht es aus, wenn der Antrag auf Zustimmung zur fristlosen Kündigung innerhalb der zwei Wochen beim Integrationsamt eingeht. Stimmt das Amt zu, sieht das Gesetz vor, dass die Kündigung gegenüber dem Schwerbehinderten unverzüglich nach Erhalt der Zustimmung erfolgen muss. Das Arbeitsgericht Oberhausen hatte nun darüber zu entscheiden, was "unverzüglich" in diesem Zusammenhang bedeutet.

Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger hatte bei seinem Arbeitgeber Geld veruntreut. Als dies bekannt wurde, beantragte der Arbeitgeber die für eine wirksame fristlose Kündigung erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes. Die Zustimmung wurde auch erteilt, allerdings mehr als zwei Wochen nach Kenntniserlangung des Arbeitgebers vom außerordentlichen Kündigungsgrund. Der Arbeitgeber kündigte am Tag nach Erhalt der Zustimmung des Integrationsamtes das Arbeitsverhältnis fristlos. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Entscheidung

Mit seiner Kündigungsschutzklage hatte der Kläger geltend gemacht, die fristlose Kündigung sei verfristet, insbesondere sei sie nicht unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Das Arbeitsgericht urteilte jedoch, dass es ausreichend sei, wenn innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes die Zustimmung zur fristlosen Kündigung beim Integrationsamt beantragt sei; im Übrigen sei die Kündigung auch unverzüglich nach Erhalt der Zustimmung erfolgt. Ein Tag Verzögerung sei insoweit unschädlich.

Konsequenz

Die Entscheidung überrascht im Ergebnis nicht, sie zeigt aber, dass bei fristlosen Kündigungen Schwerbehinderter stets unmittelbarer Handlungsbedarf besteht. Die Betonung, dass ein Tag Verzögerung unschädlich sei, lässt darauf schließen, dass eine andere Entscheidung möglich gewesen wäre, wenn eine zwei- oder dreitägige Verzögerung vorgelegen hätte.

7. Keine verdeckte Sacheinlage bei Ablösung von Darlehen für bürgenden Inferenten

Kernaussage

Wird mit einer Bareinlage ein Darlehen abgelöst, für dessen Rückzahlung sich der einlegende Gesellschafter (Inferent) verbürgt hat, leistet er nicht verdeckt eine Sacheinlage. Der künftige Regressanspruch des Bürgen ist nicht sacheinlagefähig. Die Tilgung eines Ehegatten-Darlehens ist nicht allein wegen des Näheverhältnisses eine verdeckte Sacheinlage.

Sachverhalt

Die Beklagten waren hälftig Gesellschafter einer GmbH. Im Dezember 2004 verkauften sie ihre bestehenden Geschäftsanteile sowie zwei durch eine Kapitalerhöhung noch zu bildende Geschäftsanteile an den Käufer. Im Rahmen dieses Anteilskaufes sollten Sicherheiten, die die Beklagten für Verbindlichkeiten der GmbH gegenüber den Banken gestellt hatten, und Darlehen, die die Ehefrauen der Beklagten der Gesellschaft gegeben hatten, vorzeitig zurückgeführt bzw. abgelöst werden. Nachdem die Beklagten die Kapitalerhöhung beschlossen und die neuen Stammeinlagen übernommen hatten, traten sie sämtliche Geschäftsanteile an den Käufer ab. Dieser zahlte den Kaufpreis an die Beklagten, die ihrerseits die Einlageleistungen auf die Kapitalerhöhung an die Gesellschaft zahlten. Nach Eingang der Erhöhungsbeträge auf dem Geschäftskonto der GmbH wurden die Darlehensverbindlichkeiten gegenüber den Ehefrauen sowie die besicherten Bankverbindlichkeiten getilgt. Streitig ist die Erfüllung der Einzahlungsverpflichtung auf die Stammeinlage. Während des Revisionsverfahrens wurde über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet und der Kläger zum Insolvenzverwalter bestellt. Er verlangt die nochmalige Leistung der Einlagen.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten vor dem Bundesgerichtshof (BGH) hat Erfolg. Die Erfüllung der Einlageschuld scheidet nicht an einer verdeckten Sacheinlage in Form der Ablösung der Bankdarlehen, für die die Beklagten eine Bürgschaft übernommen haben. Der künftige Regressanspruch des Bürgen ist nicht sacheinlagefähig, weil seine Entstehung ungewiss ist und dem Anspruch noch kein wirtschaftlicher Wert zukommt. Ferner ist die Tilgung der Ehegatten-Darlehen nicht allein wegen des Näheverhältnisses eine verdeckte Sacheinlage. Hierfür ist erforderlich, dass das Darlehen wirtschaftlich vom Inferenten gewährt wurde oder die Einlage mit Mitteln bewirkt wird, die dem Inferenten vom Ehegatten zur Verfügung gestellt wurden. Ob die Darlehen der Ehefrauen aus Mitteln der Beklagten gewährt worden sind, hat das Berufungsgericht noch festzustellen.

Konsequenz

Die Neuregelung der verdeckten Sacheinlage (§ 19 Abs. 4 GmbHG) gilt grundsätzlich auch für Altfälle, bei denen vor dem 1.11.2008 die Leistung von Sacheinlagen vereinbart und erbracht wurden, die aber keine Erfüllungswirkung hatten. Der Wert der Sacheinlage wird auf die weiterhin bestehende Bareinlageverpflichtung des Gesellschafter

ters angerechnet. Mit dem vorliegenden Urteil hat der BGH die Neuregelung konkretisiert.

8. Schuldunfähigen Arbeitnehmern kann fristlos verhaltensbedingt gekündigt werden

Kernfrage

Kündigungen, die auf das Verhalten eines Arbeitnehmers gestützt werden, setzen insbesondere dann, wenn sie fristlos ausgesprochen werden sollen, eine erhebliche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers voraus. Voraussetzung dieser schweren Pflichtverletzung wiederum ist es in der Regel, dass der Arbeitnehmer (in einem besonderen Maß) schuldhaft gehandelt hat. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatte in einer jüngeren Entscheidung darüber zu befinden, ob auch einem (vielleicht) schuldunfähigen Arbeitnehmer fristlos gekündigt werden kann.

Sachverhalt

Ein seit 20 Jahren beim beklagten Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer war, nachdem ihn seine Frau verlassen hatte, manisch-depressiv und zunächst lange Zeit arbeitsunfähig krank geworden. Nach seiner Rückkehr in den Betrieb fiel er wiederholt durch negative Äußerungen gegenüber weiblichen Kollegen auf, für die er auch abgemahnt wurde. Nachdem er eine Vorgesetzte öffentlich im Betrieb beleidigt, verleumdet und angedeutet hatte, sie habe sich mit dem HIV-Virus angesteckt, wurde ihm fristlos gekündigt. In seiner Kündigungsschutzklage verteidigte er sich damit, dass er aufgrund seiner manisch-depressiven Erkrankung schuldunfähig sei, unterlag jedoch vor dem Landesarbeitsgericht.

Entscheidung

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung ausdrücklich darauf ab, dass die Frage nach der Schuldfähigkeit des Klägers keine Rolle spiele. Der Grad der Beleidigung, die Art und Weise der Präsentation vor den versammelten Kollegen sowie das im konkreten Fall geplante Vorgehen des Klägers würden die Schwelle überschreiten, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zumutbar erscheinen lasse; der Betriebsfrieden sei nachhaltig und endgültig zerstört.

Konsequenz

Die Entscheidung ist im konkreten Fall zutreffend. Jedenfalls dann, wenn das Verhalten eines Mitarbeiters einen Grad erreicht, der geeignet ist, den Betriebsfrieden nachhaltig zu zerstören, kommt es auf ein schuldhaftes Handeln nicht (mehr) an. Bis dieser Grad allerdings erreicht ist, muss auch nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts davon ausgegangen werden, dass schuldhaftes Handeln erforderlich ist.

9. Durchsetzbarkeit des Aufrechnungsrechts bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Kernaussage

Die Aufrechnung mit einer Forderung, die nach dem Insolvenzplan als erlassen gilt, bleibt möglich, wenn die Aufrechnungslage bereits zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bestand. In der Zustimmung zum Insolvenzplan oder in der widerstandslosen Hinnahme des Plans liegt regelmäßig kein Verzicht auf die mögliche Aufrechnung.

Sachverhalt

Über das Vermögen der Schuldnerin, einer GmbH, wurde 2006 das Insolvenzverfahren eröffnet. Das beklagte Land meldete Umsatzsteuerforderungen in Höhe von mehr als 1 Mio. EUR zur Tabelle an. Mit Zustimmung des Beklagten wurde in der Folgezeit ein Insolvenzplan beschlossen, der einen Teilerlass von 93,65 % der Gläubigerforderungen vorsah. Das Insolvenzgericht bestätigte den Plan und hob das Insolvenzverfahren auf. Nachdem die Schuldnerin die Zahlungen aus dem Insolvenzplan erfüllt hatte, machte sie gegen den Beklagten Werklohnforderungen für Bauleistungen geltend, die sie vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbracht hatte. Der Beklagte hat die Aufrechnung mit dem noch nicht getilgten Teil der Umsatzsteuerforderung erklärt. Während des Rechtsstreits wurde über das Vermögen der Schuldnerin erneut ein Insolvenzverfahren eröffnet; der Insolvenzverwalter hat den Rechtsstreit aufgenommen. Das Oberlandesgericht (OLG) gab der Zahlungsklage schließlich statt.

Entscheidung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hob das Urteil des OLG auf, da die Forderungen der Schuldnerin durch die Aufrechnungserklärung des Beklagten erloschen sind. Durch die gerichtliche Bestätigung des Insolvenzplans gelten die Forderungen als erlassen. Sie sind jedoch nicht erloschen und bestehen als natürliche, unvollkommene Verbindlichkeiten fort, deren Erfüllung möglich ist, aber nicht erzwungen werden kann. Eine Aufrechnung dieser Forderungen bleibt möglich, wenn die Aufrechnungslage zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bestand. Die gesetzliche Regelung setzt sich auch gegenüber der gestaltenden Wirkung eines Insolvenzplans durch. Dieses Ergebnis ist auch nicht unbillig, denn der Insolvenzverwalter hätte im Rahmen des Insolvenzplans den betreffenden Gläubiger zu einem Verzicht auf sein Aufrechnungsrecht bewegen oder die Aufrechnungsmöglichkeit in den Plan mit einbeziehen können.

Konsequenz

Bei einem Verlust des Anfechtungsrechts infolge der Bestätigung des Insolvenzplans würde der Gläubiger regelmäßig schlechter gestellt sein als bei der Durchführung des Regelinsolvenzverfahrens. Bringt der Plan für den Gläubiger aber wirtschaftliche Nachteile, muss das Insolvenzgericht die Bestätigung des Plans auf Antrag versagen.

10. Vertretungsbefugnis einer Limited endet mit deren Löschung im englischen Handelsregister

Rechtslage

Besteht Grund zu der Annahme, dass eine "private company limited by shares" (Ltd.) nicht mehr am wirtschaftlichen Leben teilnimmt, kann die englische Registerbehörde die Ltd. löschen. Dies ist oftmals der Fall, wenn die Ltd. ihren Pflichten zur Einreichung der Jahresabschlüsse nicht nachkommt. Erfolgt die Löschung, bestimmen sich die Rechtsfolgen in erster Linie nach dem englischen Gesellschaftsrecht. Im Fall der Auflösung aufgrund von Versäumnissen der bisherigen gesetzlichen Vertreter endet deren Vertretungsbefugnis. Sie handeln ab dem Zeitpunkt der Löschung ohne Befugnis und haften daher persönlich und unbeschränkt. Vom Registergericht ist sodann ein Nachtragsliquidator oder ein Abwesenheitspfleger zu bestellen. Im finanzgerichtlichen Prozess ist die Ltd. andernfalls nicht handlungs- und prozessfähig.

Sachverhalt

Infolge einer Steuerfahndungsprüfung hatte das Finanzamt gegen eine Ltd. mit Sitz in England aufgrund von Veräußerungsgewinnen in Deutschland Körperschaftsteuer festgesetzt. Zu diesem Zeitpunkt war die Ltd. im englischen "Companies House" (Handelsregister) gelöscht und aufgelöst. Nach erfolglosem Einspruchsverfahren erhob eine deutsche Rechtsanwaltsgesellschaft für die Ltd. Klage und beantragte zugleich die Aussetzung der Vollziehung. Der für die Ltd. auftretende Prozessvertreter beruft sich auf eine vom "director" nach Löschung ausgestellte Prozessvollmacht. Im einstweiligen Rechtsschutzverfahren wurde über die Aussetzung der Vollziehung entschieden.

Entscheidung

Das Finanzgericht (FG) wies den Antrag mangels wirksamer Beauftragung der Rechtsanwaltsgesellschaft als unzulässig zurück. Zwar ist die infolge der Löschung beendete Ltd., wie auch eine inländische Kapitalgesellschaft, für Zwecke des Besteuerungsverfahrens so lange als fortbestehend anzusehen, wie sie noch steuerrechtliche Pflichten zu erfüllen hat. Allerdings kann die Ltd. nicht mehr durch den bisherigen vertretungsberechtigten "director" handeln. Dieser konnte daher keine Vollmacht erteilen. Die Kosten des Verfahrens wurden dem ehemaligen "director" der Ltd. auferlegt, weil er das Verfahren bzw. das Auftreten des vollmachtlosen Vertreters veranlasst hat.

Konsequenz

Im Zusammenhang mit der Ltd. treten in der Praxis häufig Probleme auf. Die prozessrechtlichen Folgen der Auflösung einer Ltd. sind weitgehend ungeklärt. Auch bleibt die Frage offen, ob das Finanzamt den Steuerbescheid mangels fortbestehender Vertretungsberechtigung wirksam bekannt geben konnte. Das Hauptsacheverfahren

bleibt abzuwarten.

[Schlussformel]

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen