
advofax .

Liebe Leserinnen und Leser,

im neuen Jahr wollen wir den monatlichen Erscheinungsrhythmus von advofax wieder einhalten. Deshalb präsentieren wir Ihnen die erste Ausgabe des Jahres 2007 gleich zu Beginn des Monats. Diesmal berichten wir über zwei für die Praxis wichtige Gerichtsentscheidungen: Sie betreffen die von der Rechtsprechung geforderte Sorgfalt bei der Unternehmensleitung und die Zulässigkeit weiter Versetzungsklauseln. Damit sind zugleich die Themenschwerpunkte markiert, auf die wir uns im advofax zukünftig konzentrieren wollen: Arbeitsrecht und für die Unternehmensführung wichtige Rechtsfragen, ergänzt um Nachrichten aus unserer Sozietät. Ihre Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind uns dabei immer willkommen.

Für das neue Jahr wünschen wir Ihnen, dass es Ihnen gelingt, alle Ihre guten Vorsätze in die Tat umzusetzen. Dabei stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Ihr

*Dr. Hans-Eduard Hille
Rechtsanwalt*

„Bauchentscheidung“ gefährlich

von Dr. Hans-Eduard Hille, Rechtsanwalt

Köln. Entscheidungen „aus dem Bauch“ können für Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsratsmitglieder teuer werden. Unternehmerische Entscheidungen sind zwar gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar, doch das ist kein Freibrief für riskante Geschäfte. Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte dürfen das ihnen anvertraute Unternehmen nicht ungeprüft wirtschaftlichen Risiken aussetzen. Die juristische Kontrolle setzt nicht beim Ergebnis an, sondern kontrolliert den Weg zur Entscheidung.

Unprofessioneller Unternehmenskauf

Das Oberlandesgericht Oldenburg hat den Geschäftsführer einer GmbH zum Schadensersatz verurteilt, weil er ohne sorgfältige Prüfung den Kauf einer Klinik betrieben hatte, durch die dem Unternehmen später erhebliche Verluste entstanden. Der Kauf erfolgte aus der Insolvenz des früheren Betreibers heraus. Bereits dies hätte nach Einschätzung des Oberlandesgerichts ausreichend Anlass gegeben, die wirtschaftlichen Aussichten des weiteren Betriebs der Klinik sehr sorgfältig zu

prüfen. Der Kaufpreis war zwar niedriger als der Sachwert, entscheidend war aber das Risiko, dass der Klinikbetrieb jährlich Millionenverluste produzieren würde. Der Geschäftsführer der Käuferin beauftragte ausgerechnet den Verwaltungsleiter der Klinik mit der Erstellung der Wirtschaftlichkeitsberechnung. Der hatte ein nahe liegendes Interesse, seinen Arbeitsplatz zu erhalten. Deshalb hätte nach Auffassung des Gerichts von vornherein Anlass für den Geschäftsführer bestanden, die Objektivität und Zuverlässigkeit der vom alten Verwaltungsleiter erstellten Berechnungen kritisch zu hinterfragen. Gestützt auf ein Sachverständigengutachten hat das Gericht in den Berechnungen des Verwaltungsleiters zahlreiche Ungereimtheiten festgestellt, die dem Geschäftsführer hätten auffallen müssen. Erschwerend kam hinzu, dass die Unterlagen der Klinik erkennbar unvollständig waren.

Due Diligence

Das OLG Oldenburg hat offen gelassen, ob bei jedem Kauf eines Unternehmens oder Betriebes eine Due Dili-

gence im Sinne einer umfassenden Prüfung des zu erwerbenden Betriebs oder Unternehmens rechtlich geboten ist. Zumindest bei erkennbaren Ungereimtheiten und Lücken in den Daten sei aber eine intensive Prüfung unter Einsatz unbeteiligter, objektiver Fachleute geboten. Der Geschäftsführer musste der Gesellschaft deshalb die bis zu seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführung durch den Klinikerwerb entstandenen Verluste ersetzen.

Abgestuftes Programm

Eine „Due Diligence“ hat gelegentlich etwas mit der Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen gemeinsam. Sie ist deshalb potentiell sehr teuer. Der Kostenaufwand lässt sich aber durch eine sorgfältige Analyse der aus der Art des Betriebes resultierenden abstrakten Risiken und klar definierte Prüfungsaufträge steuern. Zu dem Prüfungsprogramm sollte immer auch eine Prüfung der in dem Betrieb liegenden rechtlichen Risiken gehören. Das ist besonders wichtig im Hinblick auf einen möglichen arbeitsrechtlichen Betriebsübergang (§ 613 a BGB).

Die Entscheidung: OLG Oldenburg, Urteil vom 22.06.2006 - 1 U 34/03. ☐

Zwiespältig:

Weite Versetzungsbefugnisse

Erfurt. Die Verwendung von Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen sollte aufgrund ihrer weitreichenden Folgen gut durchdacht sein. Dem Arbeitnehmer wird damit zwar eine gewisse Flexibilität abver-

langt. Er erhält dadurch aber auch eine entsprechend stärkere Sicherung seines Arbeitsverhältnisses im Falle einer betriebsbedingten Kündigung. Durch eine weite Versetzungsklausel erweitert sich der Kreis der Sozialauswahl, da die Arbeitnehmer auf allen in Frage kommenden Arbeitsplätzen einzubeziehen sind. Im Umfang der Versetzungsmöglichkeit hat der Arbeitgeber zudem zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Weite Versetzungsklausel zulässig

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Wirksamkeit der Versetzung einer Redakteurin zu entscheiden. In dem von der Arbeitgeberin vorformulierten Arbeitsvertrag hieß es: „Frau D. wird als Redakteur (verantwortlich für Wort und Bild) in der Hauptredaktion, Ressort Sonderaufgaben beschäftigt. Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor.“

Die Arbeitsgeberin versetzte die Arbeitnehmerin zur Lokalredaktion in die Nachbarstadt, was für die Arbeitnehmerin eine längere Fahrtzeit statt von 10 Minuten von 58 Minuten bedeutete. Hiergegen wandte sich die Arbeitnehmerin mit ihrer Klage bis zum Bundesarbeitsgericht. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und das Landesarbeitsgericht die Berufung der Arbeitnehmerin zurückgewiesen hatte, war auch die Revision erfolglos.

HILLE .

BEDEN .

Rechtsanwälte

AGB-Kontrolle

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts stellt die von der Arbeitgeberin verwendete formularmäßige Versetzungsklausel weder eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, noch verstößt sie allein deshalb gegen das Transparentgebot, weil keine konkreten Versetzungsgründe genannt sind. Die Klausel hält somit der AGB-Kontrolle stand. Dabei stützt sich das Bundesarbeitsgericht bei seiner Argumentation insbesondere darauf, dass die Versetzungsklausel materiell der Regelung in § 106 Satz 1 Gewerbeordnung nachgebildet ist. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach „billigem Ermessen“ bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anderen Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Offen lässt das Bundesarbeitsgericht, ob die Gründe für die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts ausnahmsweise genannt werden müssen, wenn es um besonders schwerwiegende Änderungen, etwa um die Versetzung auf einen geringwertigeren Arbeitsplatz geht, da dies im vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall keiner Entscheidung bedurfte.

Billiges Ermessen

Nach diesen Maßstäben hatte die Arbeitgeberin ihr Leistungsbestimmungsrecht im vom Bundesarbeitsgericht zu entscheiden-

den Fall wirksam ausgeübt. Insbesondere entsprach die Leistungsbestimmung billigem Ermessen. Die Arbeitnehmerin hatte erst im Verlauf des Prozesses vorgebracht, dass ihre Interessen bei der Versetzung nicht gewahrt seien, da ihre am ursprünglichen Arbeitsort wohnenden Eltern pflegebedürftig seien und sie nunmehr bei Problemen nicht mehr vor Ort sei. Dem hat das Bundesarbeitsgericht eine klare Absage erteilt. Bei der Würdigung sind der Arbeitgeberin unbekannt persönliche Umstände in der Lebensführung der Arbeitnehmerin nicht zu berücksichtigen. Die Arbeitgeberin hatte hier offensichtlich keine Kenntnis von der Pflegebedürftigkeit der Eltern der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin hatte hierauf auch nicht in einem Anhörungsgespräch vor der Versetzung, als es um die Versetzung ging, hingewiesen.

Die Entscheidung: BAG, Urteil vom 11.04.06 - 9 AZR 557/05. ☐

Business Talk

Kerpen. Beim Business Talk am 10.01.07 im Rathaus der Stadt Kerpen, Jahnplatz 1, Beginn 19:00 Uhr, referiert Rechtsanwalt Dr. Hans-Eduard Hille über die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im betrieblichen Alltag. Außerdem informiert Klaus-Michael Schmidt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, über Neuerungen in der Unternehmensbesteuerung. Der Business Talk ist eine Gemeinschaftsveranstaltung der Stadt Kerpen und des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft Rhein-Erft, BVMW. Die Teilnahme ist kostenlos.

Ausgabe: 1/2007,

Seite 3

HILLE .

BEDEN .

Rechtsanwälte

Impressum

Herausgeber: HILLE BEDEN Rechtsanwälte, Gothaer Allee 2, 50969 Köln. V.i.S.d.P.: Dr. Hans-Eduard Hille
 Telefon: 0221/9364670. Fax 0221/93646788. www.hille-beden.de

Das advofax gibt Ihnen überblickartig Informationen. Es ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.