

piell die Möglichkeit, mittels der dargestellten Struktur³⁶ die im Inland erzielten Einkünfte steuerfrei zu vereinnahmen.

Ob sich die Finanzverwaltung dieser Auffassung anschließen und die aufgezeigte Besteuerungslücke anerkennen wird, kann zu dem jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend geklärt werden. Denkbar ist, dass die Finanzverwaltung in einer extensiven Anwendung der isolierenden Betrachtungsweise eine beschränkte Steuerpflicht im Inland begründet. Die Finanzbehörden könnten die Ansicht vertreten, dass die Grundsätze über die Einkünftezuordnung sog. „Zebra-Gesellschaften“³⁷ entsprechend anzuwenden sind und eine nach Anteilseignern getrennte Qualifikation der Einkünfte vornehmen. In der Folge könnten auf Ebene der ausländischen Anteilseigner die gewerblichen Einkünfte in Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung umqualifiziert werden.

36 Vgl. die zweite Abwandlung des Beispielfalls.

37 Vgl. hierzu Wacker in Schmidt, EStG, 26. Aufl. 2007, § 15, Rz. 202 ff.; ausführlich Niehus, DSz 2004, 143 ff.; aus der Rechtsprechung jüngst BFH v. 11.4.2005 – GrS 2/02, BStBl. II 2005, 679.

GmbH-Beratung

Dr. Andreas Schönhöft*

Die Bruttozahlungsklage von Organmitgliedern im Urkundenprozess

Die Möglichkeit der Geltendmachung von Vergütungs- oder Abfindungsansprüchen von Organmitgliedern mit Hilfe des Urkundenverfahrens ist durch die Entscheidung des OLG Düsseldorf v. 2.3.2005 (GmbHR 2005, 991 m. Komm. Lelley) ins Wanken geraten und hat die bisherige Prozesspraxis bei der Auseinandersetzung zwischen Gesellschaften und deren Organmitgliedern in nicht absehbarem Ausmaß erschüttert. Wenn die Wirksamkeit der Kündigung eines Anstellungsvertrags zwischen einem Organmitglied und einer juristischen Person in Streit steht, wurden in der Praxis die hiermit im Zusam-

* Dr. Andreas Schönhöft ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht bei avocado Rechtsanwälte, Hamburg.

1 Vgl. zum Urkundenprozess in diesem Zusammenhang allgemein: Pröpper, BB 2003, 202 ff.; Fischer, NJW 2003, 333 ff.; Pesch, NZA 2002, 957 ff.; Seidel/Schönhöft, GmbHR 2005, 1113; Fröhlich, ArRB 2007, 282 ff.

2 Vgl. Seidel/Schönhöft, GmbHR 2005, 1113, m.w.N.

3 Dies gilt zumindest bei einer außerordentlichen Kündigung, da die beklagte juristische Person nicht nur die Kündigungserklärung vorzulegen hat, sondern auch die Tatsache urkundlich darlegen müsste, die die Kündigung begründen soll. Bei einer ordentlichen Kündigung gemäß § 621 BGB oder im Falle einer Befristung sind die Umstände des Einzelfalls maßgeblich.

4 OLG Düsseldorf v. 2.3.2005 – I-3 U 3/05, GmbHR 2005, 991 m. Komm. Lelley, GmbHR 2005, 992.

5 So auch Lelley, GmbHR 2005, 992.

6 OLG Düsseldorf v. 2.3.2005 – I-3 U 3/05, GmbHR 2005, 991 m. Komm. Lelley, GmbHR 2005, 992.

menhang stehenden (Brutto-)Vergütungsansprüche des Organmitglieds regelmäßig im Wege des Urkundenprozesses eingefordert. Der Beitrag untersucht, ob die genannte Entscheidung tatsächlich eine Neubewertung der (Brutto-) Zahlungsklagen von Organmitgliedern im Urkundenprozess erfordert und im Ergebnis zum Ende des Urkundenprozesses in diesen Fallkonstellationen führt.

I. Einführung

Wenn die Wirksamkeit der Kündigung eines Anstellungsvertrags zwischen einem Organmitglied und einer juristischen Person in Streit steht, werden in der Praxis die hiermit im Zusammenhang stehenden Vergütungsansprüche des Organmitglieds regelmäßig im Wege des Urkundenprozesses eingefordert. Insoweit erscheint bis dato die Geltendmachung dieser Zahlungsansprüche mit Hilfe des Urkundenprozesses als effektives Mittel der Rechtsverfolgung¹. Auf Grund der überschaubaren Tatbestandsvoraussetzungen und der limitierten Beweismöglichkeiten der beklagten juristischen Person ist die Vergütungsklage im Urkundenprozess regelmäßig erfolgreich und dient deshalb vielfach als „prozesstaktisches Mittel“ zur Erreichung einer einvernehmlichen Lösung des Konflikts². Im Urkundenverfahren hat die klagende Partei im Streitfall alle anspruchsbegründenden Tatsachen ausschließlich durch Urkunden gemäß § 592 ZPO darzulegen. Dem Organmitglied steht als Urkunde dazu sein Anstellungsvertrag zur Verfügung, aus dem sich die zu zahlende regelmäßige Bruttomonatsvergütung dem Grunde und der Höhe nach ergibt. Der beklagten juristischen Person wird es dagegen in der Regel nicht mit dem in einem Urkundenprozess zugelassenen Beweismittel gelingen, die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung zu belegen³, so dass das gekündigte Organmitglied trotz der vermeintlich sofortigen Beendigung des Anstellungsvertrags bis auf weiteres die vertraglich vereinbarte Vergütung weiter beanspruchen kann. Allerdings ist die Möglichkeit der Nutzung des Urkundenverfahrens zur Durchsetzung von Zahlungsansprüchen von Organmitgliedern nach einer Entscheidung des OLG Düsseldorf⁴ ins Wanken geraten und hat die bisherige Prozesspraxis bei der Auseinandersetzung zwischen Gesellschaften und deren Organmitgliedern in nicht absehbarem Ausmaß erschüttert⁵. Dieser Beitrag untersucht, ob die genannte Entscheidung tatsächlich eine Neubewertung der (Brutto-) Zahlungsklagen von Organmitgliedern im Urkundenprozess erfordert und im Ergebnis zum Ende des Urkundenprozesses in diesen Fallkonstellationen führt.

II. Entscheidung des OLG Düsseldorf zu einer Abfindungszahlung

Das OLG Düsseldorf⁶ hatte über die Frage zu entscheiden, ob ein Organmitglied eine Abfindungszahlung, die sich aus einem Aufhebungsvertrag mit der Gesellschaft ergab, im Wege des Urkundenprozesses geltend machen konnte. Das OLG Düsseldorf hielt die Geltendmachung der Abfindungszahlung im Urkundenprozess für unstatthaft, da sich der zu zahlende Abfindungs-(netto-)betrag nicht unmittelbar aus der formal als Urkunde geltenden Aufhebungsvereinbarung entnehmen ließe, sondern nur unter Einbeziehung steuerrechtlicher Berechnungen ermittelt werden könne. Wenn man diese Argumentation auf die üblicherweise auf den Anstellungsvertrag gestützte Zahlungsklage des Organmitglieds überträgt, wäre zu-

künftig eine Zahlungsklage auf die sich aus dem Anstellungsvertrag ergebende monatliche Bruttovergütung im Urkundenprozess ebenfalls als unstatthaft einzuordnen⁷.

Insoweit ist zu bedenken, dass sich die aus der Bruttovereinbarung ergebenden Nettogehaltsansprüche nicht mit Hinweis auf die jeweiligen Gehaltsabrechnungen der Vormonate belegen lassen. Bei den per elektronische Datenverarbeitung erstellten Gehaltsabrechnungen handelt es sich bereits mangels einer Unterzeichnung um keine Urkunde⁸. Hinzu kommt, dass sich die steuerlichen Berechnungen in den Abrechnungen der Vormonate auf Grund der Veränderung der persönlichen Verhältnisse des Organmitglieds oder durch Änderungen der steuerlichen Vorschriften nicht ohne weiteres auf zukünftige Gehaltsansprüche übertragen lassen. Praktisch unmöglich erscheint der Verweis auf Gehaltsabrechnungen aus den Vormonaten, wenn das Organmitglied in der Vergangenheit Sonderzahlungen erhalten hat, deren Höhe sich nicht mit dem Anstellungsvertrag belegen lässt. Zwar ließe sich argumentieren, dass mit Vorlage der Gehaltsabrechnungen aus den Vormonaten die beklagte juristische Person die Richtigkeit ihrer eigenen Gehaltsabrechnung nicht in Abrede stellen könne und die Höhe der Nettoforderungen daher unstrittig feststehen würde. Unstrittige Tatsachen müssen in einem Urkundenverfahren nicht urkundlich belegt werden⁹. Allerdings kann der Urkundenbeleg auch bei Nichtbestreiten der beklagten juristischen Person nicht als schlechthin entbehrlich angesehen werden. Insoweit ist zum einen zu beachten, dass Gehaltsabrechnungen aus den Vormonaten nicht mit Sicherheit den Schluss zu lassen, der sich aus dem Bruttobetrag ergebende Nettobetrag bliebe auch in Zukunft unverändert. Zum anderen ist die Situation vergleichbar mit der des Arbeitsrechts, in dem nach der Rechtsprechung des BAG der Arbeitgeber mit einer Lohnabrechnung, zu deren Erteilung er auf Grund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer nur die Höhe des von ihm berechneten Lohns und seine sonstigen Ansprüche mitteilen will, ohne sich hieran festhalten lassen zu müssen¹⁰. Aus den gleichen Gründen kann auch der innerhalb eines Anstellungsverhältnisses erteilten Gehaltsabrechnung kein weiterer Erklärungsinhalt beigemessen werden. Die juristische Person verfolgt mit einer Gehaltsabrechnung regelmäßig nicht den Zweck, die dort ausgewiesenen Gehaltsansprüche im Sinne eines deklaratorischen Schuldanerkenntnisses zu bestätigen. Die juristische Person als Geschäftsherr des Organmitglieds will im Zweifel mit der Gehaltsabrechnung dem Organmitglied lediglich die Höhe der Vergütung und seine sonstigen Ansprüche mitteilen, aber nicht die dort ausgewiesenen Ansprüche endgültig festlegen. Die beklagte juristische Person wäre trotz der Gehaltsabrechnungen der Vorjahre nicht daran gehindert, diese in Abrede zu stellen. Der Nachweis des dem Organmitglied zustehenden Nettogehalts wäre daher im Urkundenverfahren nicht durch die Vorlage von Gehaltsabrechnungen der Vormonate zu führen. Für Zahlungsansprüche aus einer Abfindungsvereinbarung wird es darüber hinaus bereits an vergleichbare Abrechnungen fehlen, so dass die Geltendmachung von Gehaltsansprüchen oder Abfindungsansprüchen im Wege des Urkundenprozesses in Zukunft nicht mehr möglich wäre.

III. Bewertung und Praxishinweise

Zuzustimmen ist der Entscheidung des OLG Düsseldorf insoweit, dass die geltend gemachte Forderung aus sich

heraus urkundlich belegt werden muss. Allerdings stellt der Urkundenprozess neben den Anforderungen aus §§ 592 ff. ZPO keine erhöhten prozessualen oder materiellen Anforderungen an die Geltendmachung eines Anspruchs. Der Urkundenprozess ist eine Verfahrensart, die weder Auswirkungen auf den materiellen Anspruch haben kann noch erhöhte Anforderungen an die Bestimmtheit des Klageantrags stellt. Voraussetzung des Urkundenprozesses ist lediglich, dass der Anspruchsteller die Zahlung einer bestimmten Geldsumme oder Leistung einer vertretbaren Sache verlangt, deren anspruchsbegründende Tatsachen sich vollständig und unmittelbar aus der Urkunde entnehmen lassen. Wenn ein Organmitglied seinen Anstellungsvertrag mit der ausgewiesenen Bruttovergütung oder – wie im Fall des OLG Düsseldorf – einen Aufhebungsvertrag mit einer ausgewiesenen Abfindung im Urkundenprozess vorlegt, erfüllt er grundsätzlich diese Voraussetzungen. Dem steht auch nicht entgegen, dass er im Ergebnis nur die Nettovergütung für sich beanspruchen kann, da ihm zunächst einmal die Bruttovergütung geschuldet ist. Insoweit ist zu beachten, dass die „vereinbarte Vergütung“ mangels abweichender Regelung der Vertragsparteien ein Bruttoentgelt ist¹¹. Dieses unterliegt zwar regelmäßig öffentlich-rechtlichen Abzügen. Die Vergütungspflicht aus einem Anstellungsverhältnis beinhaltet aber nicht nur die Nettoauszahlung, sondern umfasst auch die Leistungen, die nicht in einer unmittelbaren Auszahlung an das Organmitglied bestehen.

Insoweit werden auch von anderer Seite¹² grundsätzliche Bedenken gegen die Entscheidung erhoben und eingewandt, dass das Organmitglied den sich aus der Urkunde ergebenden Bruttobetrag und nicht den Nettobetrag verlangte. Letzterer wäre nicht Gegenstand des Klageantrags und damit nicht Prozessgegenstand gewesen.

Gegen diese Entscheidung wendet sich nunmehr zutreffend auch das LG München¹³ mit dem Hinweis auf die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des großen Senats des BAG v. 7.3.2001¹⁴ zur Zulässigkeit von Bruttolohnklagen und auf die dortige Argumentationskette. Insoweit ist im Arbeitsrecht anerkannt, dass der Arbeitnehmer einen einklagbaren vollstreckbaren Anspruch auf Zahlung der Bruttovergütung gegen seinen Arbeitgeber hat, der unabhängig von einer eventuell bestehenden Steuerpflicht besteht¹⁵. Die Begründung, die im Arbeitsrecht hierzu herangezogen wird, trifft ebenso auf die Bruttovergütung von Organmitgliedern zu, die genau wie Arbeitnehmer nichtselbständige Einkünfte beziehen, von denen aus den gleichen Gründen Steuer- und Sozialversicherungsabzüge einbehalten werden. Die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Organmitglied in der Vergütungsabrechnung als Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag ausgewiesenen Beträge sind Teil

⁷ So auch *Lelley*, GmbHR 2005, 993.

⁸ Vgl. *Seidel/Schönhöft*, GmbHR 2005, 1113.

⁹ *Greger* in *Zöller*, ZPO, 26. Aufl. 2007, § 592 Rz. 11, m.w.N.

¹⁰ Vgl. nur BAG v. 10.3.1987 – 8 AZR 610/84, NZA 1987, 557; v. 12.12.2000 – 9 AZR 508/99, NZA 2001, 514.

¹¹ Vgl. nur BAG v. 18.1.1974 – 3 AZR 183/73, BB 1974, 464; *Preis* in *Erfurter Komm. zum ArbR*, 7. Aufl. 2007, § 611 BGB Rz. 596 f.; *Hanau* in *Münch.Hdb. zum ArbR*, 2. Aufl. 2000, § 64 Rz. 50, m.w.N.

¹² Vgl. *Lelley*, GmbHR 2005, 993.

¹³ LG München v. 7.9.2006 – 5 HK O 22880/85, GmbHR 2007, 45.

¹⁴ BAG v. 7.3.2001 – GS 1/00, NJW 2001, 3570.

¹⁵ Vgl. nur BAG v. 7.3.2001 – GS 1/00, NJW 2001, 3570.

der Bruttovergütung. Der Beschäftigte erhält regelmäßig nur den Nettobetrag ausbezahlt, da der Arbeitgeber bzw. die juristische Person gemäß § 28 g SGB IV berechtigt ist, den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtversicherungsbeitrags abzuziehen und für Rechnung des Beschäftigten gemäß § 38 Abs. 3 S. 1, § 51 a Abs. 1 EStG, § 1 SolZG Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag für jede Art der nichtselbständigen Arbeit einzubehalten. Der Schuldner dieser beiden Steuern ist jedoch der Beschäftigte, die nur aus formellen Gründen des Steuerrechts vom Arbeitgeber unmittelbar an das Finanzamt gezahlt werden. Gleiches gilt für den Anteil an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen, die der Beschäftigte zu tragen hat, deren direkter Zahlungsweg durch den Arbeitgeber an die Einzugsstelle lediglich aus technischen Gründen erfolgt.

Auch im Vollstreckungsverfahren kann der durch Urteil zugesprochene Bruttobetrag in voller Höhe vollstreckt werden¹⁶. Abzug und Abführung von Lohnbestandteilen betreffen nur die Frage, wie der Arbeitgeber seine Zahlungspflicht gegenüber dem Beschäftigten erfüllt¹⁷. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass er Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abgeführt hat, stellt der Gerichtsvollzieher die Vollstreckung in dieser Höhe ein. Ansonsten wird der Bruttobetrag vollstreckt. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind dann durch den Beschäftigten abzuführen. Die Frage nach der Höhe des sich aus dem Bruttobetrag ergebenden Nettobetrags wäre damit lediglich im Vollstreckungsverfahren zu klären. Insofern ist zu beachten, dass der Gläubiger berechtigt ist, die Zwangsvollstreckung über den vollen titulierten Bruttobetrag einzuleiten. Bei einer Zwangsvollstreckung hat der Gerichtsvollzieher das Finanzamt gemäß § 86 GVO über die Zwangsvollstreckung zu unterrichten und der Gläubiger die Steuer- und die Sozialversicherungsbeiträge, soweit noch nicht durch den Schuldner geschehen, selbst abzuführen.

Wenn man also wie die überwiegende Meinung einen Anspruch des Vergütungsberechtigten auf die Bruttovergütung bejaht und damit die Geltendmachung von Bruttovergütungsklagen sowohl im Zivilrecht als auch im Arbeitsrecht aus diesem Grund als zulässig erachtet, muss dies generell auch im Urkundenprozess gelten. Das erkennende Gericht hat genauso wenig wie in den unstrittig zulässigen Bruttovergütungsklagen den tatsächlichen Nettoanspruch des Organmitglieds unter Einbeziehung der steuerlichen Berechnungen zu ermitteln, sondern ausschließlich über den geltend gemachten Bruttobetrag zu entscheiden. Die gegenteilige Auffassung des OLG Düsseldorf verschließt sich dieser Tatsache und vermengt die vollstreckungsrechtliche Frage der Höhe der durch das Organmitglied zu beanspruchenden Nettovergütung mit der verfahrensrechtlichen Frage der Statthaftigkeit der Bruttovergütungsklage im Urkundenprozess. Richtigerweise ist daher eine Bruttozahlungsklage im Wege des Urkundenprozesses statthaft.

IV. Schlussbemerkungen

Das Urkundenverfahren stellt nach wie vor ein wichtiges Instrumentarium bei der Verfolgung der Vergütungs- und

Abfindungsansprüche von Organmitgliedern dar. Das OLG Düsseldorf übersieht die zutreffenden Gründe, mit denen das BAG bereits in jahrzehntelanger Spruchpraxis die Bruttozahlungsklage für ausreichend bestimmt erachtet hat und die ebenso für die Statthaftigkeit einer Bruttozahlungsklage im Urkundenprozess sprechen. Erhöhte prozessuale oder materielle Anforderungen an die Begründung des Vergütungsanspruchs werden durch das Urkundenverfahren nicht gestellt. Insofern bleibt zu hoffen, dass diese Entscheidung ein Einzelfall bleibt und sich die hierdurch bedingte Unsicherheit in der Beratungspraxis in Grenzen hält.

GmbH-Dokumentation

Stellungnahme der Centrale für GmbH Dr. Otto Schmidt vom 20.12.2007 zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanz- rechtsmodernisierungsgesetz – BilMoG)

Bundesministerium der Justiz
Herrn MR Dr. Christoph Ernst
11015 Berlin

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz – BilMoG)

Ihr Aktenzeichen: III A 3 – 3507/31-32 1431/2007

Sehr geehrter Herr Dr. Ernst,

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 8.11.2007 in vorstehender Angelegenheit und nehmen zu dem vorbezeichneten Referentenentwurf gerne wie folgt Stellung:

Wir würden uns sehr freuen, wenn die hier vorgebrachten Überlegungen bei dem weiteren Gesetzgebungsverfahren des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes und bei zukünftigen Gesetzesvorhaben auf dem Gebiet des Bilanzrechts und der Rechnungslegung Berücksichtigung fänden.

Mit den besten Grüßen

Ihre

Centrale für GmbH
Dr. Otto Schmidt

A. Allgemeine Vorbemerkungen

Die Centrale für GmbH Dr. Otto Schmidt begrüßt die Zielsetzung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes, eine gleichwertige, aber einfachere und kostengünstigere Alternative im Verhältnis zum IFRS-Jahresabschluss zu bieten, indem das bewährte HGB-Bilanzrecht zu einer dauerhaften und im Verhältnis zu den internationalen Rechnungslegungsstandards vollwertigen, aber kostengünstigeren und einfacheren Alternative weiterentwickelt wird. Die HGB-Bilanz der Gesellschaft entspricht damit weiterhin dem Grundsatz der Kapitalerhaltung im Sinne des gesellschaftsrechtlichen Schutzsystems mit der Folge, dass aufwendige und mit hohen Unsicherheiten behaftete liquiditätsbezogene Solvenztests und eine vermögensbezogene Ermittlung der Schuldendeckung weiterhin entbehrlich sind.

Begrüßt wird das Konzept des BilMoG auch vor dem Hintergrund, dass nach unserer Überzeugung die Internationa-

¹⁶ Vgl. BGH v. 21.4.1966 – VII ZB 3/66, AP BGB § 611 Lohnanspruch Nr. 13.

¹⁷ Vgl. ausführlich und m.w.N. BAG v. 7.3.2001 – GS¹/00, NJW 2001, 3570.