

Prüfungskommission für Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfungsexamen gemäß §§ 5-14 a WPO

**Aufsichtsarbeit aus dem Gebiet
„Wirtschaftsrecht“**

1. Halbjahr 2019

Termin: 7. Februar 2019

Bearbeitungszeit: 5 Stunden

Hilfsmittel:

1. Schönfelder, Deutsche Gesetze
- Textsammlung und Ergänzungsband -
2. Wirtschaftsgesetze, 34., aktualisierte Auflage, 2018, IDW
Verlag GmbH

Die Aufgabenstellung umfasst einschließlich dieses Vorblattes **6 Seiten**.

**Bitte geben Sie nach Ende der Bearbeitungszeit
auch die Aufgabenstellung ab!**

Bearbeitungshinweise

Beide Teile sind zu bearbeiten!

Gehen Sie von einer Gewichtung von 2 (Teil I) zu 1 (Teil II) aus!

Gehen Sie nur auf die konkreten Fragestellungen ein und verzichten Sie auf allgemeine Darlegungen ohne Bezug zur jeweiligen Fragestellung! Nennen Sie dabei stets die relevanten Rechtsvorschriften!

Teil I

Albert Ahorn (A), Berthold Behorn (B) und Cäcilia Cehorn (C) sind jeweils mit einem voll einbezahlten Kommanditanteil von 100.000 € als Kommanditisten an der ABC GmbH & Co. KG beteiligt. Komplementäre der ABC GmbH & Co. KG sind einerseits die ABC Verwaltungs-GmbH und andererseits Dietlinde Dehorn (D), die allerdings nach dem Gesellschaftsvertrag von Geschäftsführung und Vertretung der KG ausgeschlossen, nicht an Gewinn und Verlust beteiligt sowie einkommens- und vermögenslos ist. Ihre Beteiligung dient lediglich der Vermeidung der Anwendbarkeit des § 264a HGB. An dem Stammkapital der ABC Verwaltungs-GmbH von 30.000 € sind A, B und C jeweils mit einem (voll einbezahlten) Geschäftsanteil von 10.000 € beteiligt. Alleiniger Geschäftsführer der ABC Verwaltungs-GmbH ist Erich Ehorn (E). Die ABC Verwaltungs-GmbH übt neben der Komplementärsstellung bei der ABC GmbH & Co. KG keine weitere Geschäftstätigkeit aus. Da sie auch keine Einlage in die KG erbracht hat, liegt das Stammkapital seit Jahren unberührt auf einem Bankkonto. Sowohl die Verwaltungs-GmbH als auch die GmbH & Co. KG sind ordnungsgemäß ins Handelsregister eingetragen.

Unternehmensgegenstand der ABC GmbH & Co. KG ist der Handel mit Unterhaltungselektronik im Streckengeschäft, so dass die Waren unmittelbar vom Zulieferer an den Abnehmer geliefert werden. Daher verfügt die ABC GmbH & Co. KG nur über eine minimale und praktisch wertlose Geschäftsausstattung und über kein Warenlager. Aufgrund eines schwierigen Marktumfeldes hat die Tätigkeit der GmbH & Co. KG in jüngerer Zeit zu Verlusten geführt. Die Geschäftstätigkeit kam daher zum Erliegen, eine Änderung der wirtschaftlichen Situation ist nicht absehbar. Am 1. Oktober 2018 verfügte sie noch über ein Aktivvermögen in Höhe von 150.000 € als Bankguthaben, dem längerfristige Verbindlichkeiten in Höhe von 120.000 € gegenüberstanden. Auf der an diesem Tag stattfindenden Gesellschafterversammlung beschlossen A, B und C einstimmig, den E anzuweisen, ihnen aus dem Vermögen der KG jeweils einen Betrag von 40.000 € als nicht rückzahlbare Sonderausschüttung auszuzahlen. Nachdem E die Zustimmung der D eingeholt hatte, nahm er die Auszahlungen an A, B und C vor.

Frage 1: Kann die GmbH & Co. KG von A, B und C (ggf. anteilige) Rückzahlung der Sonderausschüttung verlangen?

Frage 2: Kann die GmbH & Co. KG von E Ersatz des an A, B und C ausgeschütteten Betrags oder eines Teilbetrags verlangen?

Teil II

Friedrich Fehorn (F) ist seit 10 Jahren als Sachbearbeiter bei der GH oHG beschäftigt, deren jeweils allein geschäftsführungs- und vertretungsberechtigte Gesellschafter Gerhard Gehorn (G) und Heinrich Hahorn (H) sind. Die GH oHG beschäftigt 20 Mitarbeiter in Vollzeit, ein Betriebsrat besteht nicht.

Da dem G aufgefallen war, dass die Arbeitsleistung des F in jüngerer Zeit stark nachgelassen hatte, befragte er am 1. Oktober 2018 andere Mitarbeiter über mögliche Ursachen. Es stellte sich dabei heraus, dass der F seit mehreren Monaten während der Arbeitszeit in erheblichem Umfang (etwa drei bis vier Stunden pro Arbeitstag) den ihm für seine Tätigkeit von der GH oHG zur Verfügung gestellten Computerarbeitsplatz für seine privaten Interessen nutzt, insbesondere für Online-Spiele. Er erfährt bei dem Gespräch ebenfalls, dass durch dieses Verhalten die betrieblichen Abläufe mehrfach gestört worden sind, insbesondere durch wiederholt aufgetretene Infizierungen der Systeme der GH oHG durch Schadsoftware, die eindeutig von privat besuchten Internetseiten durch F herbeigeführt worden sind. Der G nimmt sich vor, bei Gelegenheit ein ernstes Wort mit F zu sprechen, ergreift aber zunächst keine weiteren Maßnahmen und informiert auch den H nicht. Da F im Oktober weitgehend im Urlaub war, kam es auch nicht zu weiteren Störungen.

Am 30. Oktober 2018 besprechen G und H einen zukünftig möglicherweise erforderlichen Personalabbau. In diesem Rahmen informiert der G den H über seine Erkenntnisse bezüglich des F. H ist erbost, dass er nicht früher darüber informiert wurde, und ruft sofort den F in sein Büro, wo er ihn mit den Vorwürfen konfrontiert. F räumt den Sachverhalt ein, meint aber, es hätte ihm nie jemand die Internetnutzung während der Arbeitszeit verboten, so dass er meinte, G und H hätten nichts dagegen. H erklärt daraufhin, dass eine Weiterbeschäftigung von F für ihn keine Sekunde mehr in Betracht käme. Er legt dem F daher eine vorbereitete Erklärung zur Unterschrift vor, durch die der F selbst die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt (Eigenkündigung), und teilt ihm mit, dass er nur durch die Unterschrift unter diese Erklärung eine fristlose außerordentliche Kündigung vermeiden könne. Da der F befürchtet, im Fall der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber keine neue Anstellung zu finden, unterschreibt er die Eigenkündigung

und händigt sie dem H aus. Daraufhin verweist ihn der H aus den Geschäftsräumen und erteilt ihm Hausverbot.

Am nächsten Tag bedauert der F, dem Drängen des H nachgegeben zu haben. Er meint, dass seine Kündigung doch nicht wirksam sein könne, schließlich habe er diese nicht aus freien Stücken, sondern nur aufgrund des Drucks und der Drohung durch H erklärt. Er schreibt an G und H noch am 31. Oktober 2018 eine E-Mail, in der er erklärt, dass er die Kündigung nicht gelten lasse und sie widerrufe, da er von H überrumpelt und bedroht worden sei. Ferner erklärt er, am Folgetag wie gewohnt zur Arbeit zu kommen, sofern das Hausverbot aufgehoben wird. G und H reagieren in keiner Form auf die ihnen zugegangene E-Mail. Am 1. November erscheint F pünktlich zum Arbeitsbeginn bei der GH oHG, ihm wird aufgrund des bestehenden Hausverbots aber der Zugang zu seinem Arbeitsplatz verweigert.

Am 1. Dezember 2018 verlangt der F Zahlung seines nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrags fälligen Arbeitsentgelts für den Monat November. Mit Recht?