

Keine Anwendung der Frist des § 58a Abs. 4 Satz 2 GmbHG auf insolvenzplangestützte Maßnahmen

ZIP0082189

InsO § 225a; GmbHG §§ 58a, 60; FamFG § 58

1. Auch nach Insolvenzeröffnung obliegt den Geschäftsführern der GmbH die Handelsregisteranmeldung von Veränderungen der Geschäftsleitung sowie von Satzungsänderungen, die eine vereinfachte Kapitalherabsetzung zum Gegenstand haben.

2. Wird eine GmbH durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Gesellschaft aufgelöst, kann sie nur in den in § 60 Abs. 1 Nr. 4 GmbHG genannten Fällen fortgesetzt werden.

3. Der Beschluss über die Fortsetzung der Gesellschaft kann nach § 225a Abs. 3 InsO Gegenstand des Insolvenzplans sein, so dass es keines Gesellschafterbeschlusses mehr bedarf.

4. Ein Insolvenzplan sieht den Fortbestand der Gesellschaft bereits dann vor, wenn er die Fortführung der Gesellschaft als eine Möglichkeit darstellt, die nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens im Ermessen der Gesellschafter steht.

5. Die Frist des § 58 Abs. 4 Satz 2 GmbHG ist auf insolvenzplangestützte Maßnahmen nicht anzuwenden. (alle amtl.)

OLG Jena, Beschl. v. 9.8.2024 – 2 W 242/24 (rechtskräftig), ZIP 2025, 1291

(AG Jena, Beschl. v. 29.4.2024)

➔ **1. Sachverhalt:** Der Geschäftsführer P. der ehemaligen Schuldnerin, einer GmbH, meldete am 2.1.2024 zum Handelsregister die Fortsetzung der GmbH, die Abberufung des zweiten Geschäftsführers D. und eine vereinfachte Kapitalherabsetzung mit Barkapitalerhöhung zur Eintragung an. Letztere war als Beschluss im Insolvenzplan mit Wirkung auf die Insolvenzaufhebung enthalten. Das Insolvenzverfahren der GmbH wurde durch im August 2023 angenommenen Insolvenzplan am 28.3.2024 aufgehoben. Das Registergericht monierte am 13.2.2024 die Anmeldungen. Am 11.4.2024 erfolgten ergänzende Anmeldungen und eine Stellungnahme zu den Monierungen. Mit Beschluss vom 29.4.2024 wurden die Anmeldungen zurückgewiesen. Die Dreimonatsfrist des § 58a Abs. 4 Satz 2 GmbHG sei abgelaufen, so dass die Bestimmungen im Insolvenzplan zum Kapitalschnitt nichtig seien. Die Bestellung des Geschäftsführers sei im Darstellenden Teil des Insolvenzplans geregelt und daher unwirksam. Auch fehle die Einreichung der Beschlüsse des Insolvenzgerichts in Ausfertigung bzw. beglaubigter Abschrift mit Rechtskraftvermerk. Der am 13.5.2024 gegen den Beschluss eingelegte Beschwerde half das Registergericht nicht ab.

➔ **2. Entscheidung des Gerichts:** Das OLG hat der zulässigen und statthaften Beschwerde insgesamt stattgegeben und das Registergericht angewiesen, die Eintragungen vorzunehmen. Die Anmeldungen seien formell und materiell wirksam durch Geschäftsführer P. erfolgt, § 78 GmbHG. Die GmbH sei zwar mit Verfahrenseröffnung aufgelöst, die Organisationsverfassung bleibe aber bestehen, die Gesellschaftsorgane bestünden fort. Anmeldungen von Rechtsänderungen, die jedenfalls die Masse nicht betreffen, seien von den Organen vorzunehmen, wie die Fortsetzung der Gesellschaft, Geschäftsleitungs- und Satzungsänderungen, z.B. bei Kapitalschnitt. Dies habe P. ver-

anlasst. Die Eintragungsvoraussetzungen müssten im Zeitpunkt der Entscheidung vorliegen, so dass auf den Eintragungszeitpunkt und nicht auf den Antragszeitpunkt abzustellen sei. Die Voraussetzungen für die Fortsetzung der Gesellschaft lägen danach vor. Der am 30.8.2023 bestätigte Plan enthalte die entsprechende Regelung mit Wirkung auf die Aufhebung des Verfahrens, die durch unanfechtbaren Beschluss am 28.3.2024 eingetreten war und damit zum Entscheidungszeitpunkt am 11.4.2024 vorlag. Die Beschlussübermittlung habe das Insolvenzgericht vorzunehmen, ein Rechtskraftvermerk sei wegen der Unanfechtbarkeit des Beschlusses entbehrlich. Gleiches gelte für den im bestätigten Plan enthaltenen Kapitalschnitt nebst Zweckangabe. Dem stehe die Dreimonatsfrist aus § 58a Abs. 4 Satz 2 GmbHG nicht entgegen, der keine Anwendung finde. Der Beschleunigungszweck der Norm werde durch speziellere Normen des Insolvenzrechts (§§ 231, 235, 236 InsO) gewahrt und verdränge das Fristerfordernis.

➔ **3. Einordnung:** Die Entscheidung ist für Insolvenzplansanierungen, mit denen oftmals der Erhalt des Rechtsträgers einhergeht und gesellschaftsrechtliche Maßnahmen per Planregelung umgesetzt werden, von erheblicher praktischer Bedeutung. Registergerichte werden die Entscheidung zu beachten haben. Für Planverfasser bietet sie ein Mehr an Verlässlichkeit in Bezug auf die registerrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen bei Plansanierungen. Beschlüsse über die Fortsetzung der Gesellschaft können nach § 225a Abs. 3 InsO Bestandteil des Insolvenzplans sein, dessen Gestaltungswirkung grundsätzlich sofort, nach Maßgabe von entsprechenden Planregelungen aber auch später eintreten kann. Wird dabei im Plan auf die Verfahrensaufhebung abgestellt, ist der gerichtliche Aufhebungsbeschluss entscheidend, den das Insolvenzgericht an das Registergericht zu übersenden hat und der unanfechtbar ist. Rechtskraftvermerk und Übersendung des Beschlusses durch den Antragsteller kann das Registergericht nicht verlangen. Auch der sog. Kapitalschnitt ist in der Sanierungspraxis häufiger und wichtiger Regelungsgegenstand eines Plans. Mit der Aufnahme in den Plan gilt das Formerfordernis des § 53 Abs. 2 GmbHG nach § 254a Abs. 1 Satz 1 InsO als erfüllt. Planverfasser sollten dabei aus Vorsichtsgründen den Zweck des Kapitalschnitts mit angeben, § 58a GmbHG. Das OLG positioniert sich dabei erfreulicherweise auch insolvenzrechtlich zur Dreimonatsfrist des § 58a Abs. 4 Satz 2 GmbHG, innerhalb derer die Eintragung der Beschlüsse zum Kapitalschnitt erfolgen muss, und hält diese bei Plansanierungen für unanwendbar. Das Beschleunigungsgebot, das der gesellschaftsrechtlichen Frist innewohne, werde durch das Insolvenz(plan)verfahren als Eilverfahren gewahrt, auch wenn die InsO keine Fristen für die Umsetzung eines angenommenen Insolvenzplans enthalte.

Ob das OLG damit für die Praxis rechtssicher entschieden hat, dass die Dreimonatsfrist bei Plansanierungen grundsätzlich unanwendbar bleibt, so dass bei Planregelungen, die auf die Wirkung der Verfahrensaufhebung abstellen, gleichsam unendlich Zeit bliebe, im Anschluss Registereintragungen umsetzen zu können, erscheint fraglich. Mit der Verfahrensaufhebung gibt es kein insolvenzrechtliches Eilverfahren mehr, so dass die Begründung des OLG zu diesem Punkt zumindest diskutabel scheint. Im Streitfall kam es aufgrund der Eintragungsanord-

nung des OLG auf den Ablauf der Dreimonatsfrist indes nicht an.

*Oliver Ruhe-Schweigel, Rechtsanwalt, FA für Insolvenz- und Sanierungsrecht und für Bank- und Kapitalmarktrecht, Partner –
ks rechtsanwälte + notare, Essen*

Arbeits- und Sozialrecht

Zur Berücksichtigung von virtuellen Aktienoptionen bei Berechnung einer Karenzentschädigung

ZIP0082184

HGB § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2

Leistungen aus einem Programm zur Gewährung virtueller Aktienoptionsrechte sind in die Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 HGB einzubeziehen, soweit die virtuellen Optionsrechte noch im laufenden Arbeitsverhältnis ausgeübt werden. (amtl.)

BAG, Urt. v. 27.3.2025 – 8 AZR 63/24 +, ZIP 2025, 1630
(LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 12.1.2024 – 3 Sa 462/23)

➔ **1. Sachverhalt:** Der Kläger war bei der Beklagten mit einem festen Bruttojahresentgelt von 100.000 € beschäftigt. Zwischen den Parteien war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die Beklagte teilte dem Kläger virtuelle Aktienoptionen zu, die grundsätzlich keinen Anspruch auf Übertragung von Aktien, sondern auf eine Zahlung in Geld begründeten. Die virtuellen Optionsrechte mussten zunächst durch Arbeitsleistung während einer „Vesting Period“ über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren schrittweise „erdient“ werden. Nach Ablauf der „Vesting Period“ konnten die Optionen unter der Voraussetzung ausgeübt werden, dass ein Ausübungsereignis in Form eines Share Deals, Asset Deals oder eines Börsengangs eintrat. Nach dem Eintritt eines solchen Ereignisses im September 2021 übte der Kläger bereits erdiente („gevestete“) Optionsrechte aus. Die Beklagte rechnete diese Optionen im Oktober 2021 mit 161.394,79 € brutto ab. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags zum 30.6.2022. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses übte der Kläger weitere Optionsrechte aus, welche die Beklagte im Oktober 2022 mit 17.706,32 € brutto abrechnete.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sämtliche Leistungen der Beklagten aufgrund von virtuellen Aktienoptionen seien in die Berechnung der Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot einzubeziehen. Die Vorinstanzen hatten nur die im laufenden Arbeitsverhältnis von der Beklagten erbrachten Leistungen aus dem Programm über virtuelle Aktienoptionen bei der Berechnung der Karenzentschädigung einbezogen, nicht dagegen diejenigen, die nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erbracht worden waren.

Die dagegen gerichteten Revisionen des Klägers und der Beklagten hatten vor dem BAG keinen Erfolg.

➔ **2. Entscheidung des Gerichts:** Das BAG hat entschieden, dass Leistungen aus einem Programm zur Gewährung virtueller Aktienoptionsrechte in die Berechnung der Karenzentschädigung lediglich dann einzubeziehen sind, wenn der Arbeitneh-

mer die virtuellen Optionsrechte noch im laufenden Arbeitsverhältnis ausgeübt hat. Es komme daher darauf an, wann die virtuellen Optionsrechte ausgeübt wurden.

Die von der Beklagten im laufenden Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen aus dem Programm über virtuelle Aktienoptionen gehörten zu den vom Kläger zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen nach § 74 Abs. 2 HGB in Form von wechselnden Bezügen i.S.v. § 74b Abs. 2 HGB. Sie stellten eine Gegenleistung für die von dem Kläger im Arbeitsverhältnis erbrachte Arbeitsleistung dar. Bei der Berechnung der Karenzentschädigung seien sie nach § 74b Abs. 2 HGB mit dem Durchschnitt der letzten drei Jahre bzw. der Dauer des Bestehens der maßgebenden Vertragsbestimmung – hier: 33 Monate – in Ansatz zu bringen. Entscheidend sei dabei, dass die Optionsrechte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses im Zeitraum des § 74b Abs. 2 HGB ausgeübt worden sind. Dagegen fielen Leistungen der Beklagten aufgrund der Ausübung von Optionsrechten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht unter die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen i.S.v. § 74 Abs. 2 HGB. Sie seien daher nicht in die Berechnung der Karenzentschädigung einzubeziehen.

➔ **3. Einordnung:** Die Entscheidung des BAG ist von erheblicher praktischer Bedeutung.

Insbesondere mit Führungskräften wird häufig ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Nehmen diese an einem virtuellen Aktienoptionsprogramm teil, kann dies die von dem Arbeitgeber zwingend zu zahlende Karenzentschädigung deutlich erhöhen. Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot angesichts der Karenzentschädigung wirtschaftlich sinnvoll ist. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bereits vereinbart worden ist, kann der Arbeitgeber entweder eine einvernehmliche Aufhebung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit dem Arbeitnehmer vereinbaren – wozu der Arbeitnehmer ohne Gegenleistung häufig nicht bereit sein wird – oder der Arbeitgeber verzichtet nach § 75a HGB einseitig auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot.

Für die Praxis ist wichtig, dass Aktienoptionsprogramme häufig von der Konzernmuttergesellschaft aufgesetzt werden. Nach der Rechtsprechung des BAG können Leistungen aus solchen Programmen grundsätzlich jedoch nur dann bei der Berechnung der Karenzentschädigung berücksichtigt werden, wenn der Vertragsarbeitgeber das Programm aufgesetzt hat. Selbst wenn der Vertragsarbeitgeber das Aktienoptionsprogramm nicht selbst aufgesetzt hat, sollte er darauf achten, dass er keine eigene Verpflichtung, z.B. durch eine Zusage im Arbeitsvertrag oder durch eine mündliche Zusage, eingeht.

Geht es um nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Mitgliedern eines Vorstands oder mit Geschäftsführern, gelten die §§ 74 ff. HGB nicht. Bei der Berechnung einer Karenzentschädigung besteht daher deutlich mehr Flexibilität. Nach der Rechtsprechung ist es zulässig, bei der Karenzentschädigung auf die Festvergütung abzustellen. Aktienoptionsprogramme können daher unberücksichtigt bleiben.

*Thomas Leister, Dr. iur., MBA, Rechtsanwalt, FA für Arbeitsrecht –
KLIEMT.Arbeitsrecht, München*