

# Prüfungskommission für Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfungsexamen gemäß §§ 5-14 a WPO

## Aufsichtsarbeit in dem Modul „Wirtschaftsrecht“

2. Halbjahr 2020

Termin: 23. Juni 2020

Bearbeitungszeit: 5 Stunden

Hilfsmittel:

1. Schönfelder, Deutsche Gesetze  
- Textsammlung und Ergänzungsband -
2. Wirtschaftsgesetze, 36., aktualisierte Auflage, 2020,  
IDW Verlag GmbH

Die Aufgabenstellung umfasst einschließlich dieses Vorblattes **4 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 (Aufgabe 1) zu 1 (Aufgabe 2) 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!

## Aufgabe 1

Die AutoPerfekt (A) GmbH – ein mittelständischer Hersteller von Ventilen und Automobilzulieferer mit 100 Beschäftigten – ist durch das Handeln zweier Personen in Schwierigkeiten geraten. Ihr Gesellschaftergeschäftsführer G steht vor der Entscheidung, einen Insolvenzantrag zu stellen, will aber zunächst andere Möglichkeiten ausschöpfen.

### Sachverhalt 1

Der einzelvertretungsberechtigte Fremdgeschäftsführer F der GmbH hatte im Namen der GmbH Aktiva einer GbR gekauft, deren Gesellschafter er selbst und der D sind. Der Wert der Aktiva betrug zu diesem Zeitpunkt 5.000 €. Die GmbH, vertreten durch F, bezahlte einen Kaufpreis in Höhe von 25.000 €. F hält den Kauf für eine unternehmerische Entscheidung, die in seinem Ermessen als Geschäftsführer liegt. Ferner weist er darauf hin, dass die GbR zwar bereits seit über einem Jahr keine Geschäftstätigkeit mehr aufzuweisen habe, aber über Know-how hinsichtlich der Herstellung von Solarpaneelen verfüge, das deutlich mehr als 20.000 € wert sei.

### Sachverhalt 2

Kraftfahrer K ist Arbeitnehmer der A. Er liefert Autoteile der A an ihren Hauptkunden, einen großen Automobilhersteller, wobei er wegen der dortigen „Just-in-time-Produktion“ im Schichtdienst arbeitet. Am Samstag nahm er außerhalb seiner Arbeitszeit Amphetamin und Methamphetamin („Crystal Meth“) ein. Am darauffolgenden Montag erbrachte er ab 4:00 Uhr morgens seine Arbeitsleistung als Lkw-Fahrer. Am Dienstagabend wurde er auf einer Privatfahrt von der Polizei positiv auf „Crystal Meth“ getestet und daraufhin sein Führerschein eingezogen. Er teilte am folgenden Morgen seinem Vorgesetzten V mit, er „finde seinen Führerschein nicht“ und könne deshalb nicht arbeiten. V überredete ihn, dennoch zu fahren, da die rechtzeitige Belieferung des Kunden für den Betrieb wichtig sei und es keinen Ersatzfahrer gibt. Einige Tage später räumte K in einem Personalgespräch das positive Ergebnis des Drogentests ein.

Der Gesellschaftergeschäftsführer G fragt angesichts der nunmehr bestehenden Krise der GmbH, ob und durch wen (es gibt außer G noch einen weiteren Gesellschafter)

1. gegen den F
  - a. Schadensersatzansprüche in Höhe von 20.000 € geltend gemacht werden (deliktische Ansprüche sind nicht zu prüfen) und
  - b. seine Bezüge gesenkt werden können? Er hat gehört, dass so etwas bei Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften möglich ist, und meint, das müsse doch auch bei Geschäftsführern der Fall sein.

Was sind Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Herabsetzung von Vorstandsbezügen bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft und gelten entsprechende Regeln auch für die GmbH?

2. eine außerordentliche Kündigung des K möglich ist.

Welche Formalien müssen dafür eingehalten werden und wonach richtet sich die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung?

## Aufgabe 2

Die H AG betreibt ein Containerterminal an einem Binnenhafen. Der A ist seit fünf Jahren bei ihr als Hafearbeiter tätig. Nunmehr erscheint in einer Boulevardzeitung ein Artikel, in dem über einen zehn Jahre zurückliegenden Prozess wegen Kindesmissbrauchs berichtet wird. Der Täter war damals zu einer dreijährigen Haftstrafe verurteilt worden. Die Angaben in dem Artikel sind detailliert genug, um den A als damaligen Täter zu identifizieren. Die H kündigt daraufhin das Arbeitsverhältnis. A klagt gegen die Kündigung und obsiegt in zweiter Instanz. Als er nach Rechtskraft des Urteils wieder an seinem Arbeitsplatz erscheint, weigern sich Mitarbeiter der H sowie Arbeitnehmer von auf dem Gelände tätigen Drittfirmen, die Tätigkeit aufzunehmen, solange sich A auf dem Betriebsgelände aufhalte.

Die Personalchefin P der H, hat sich über den verlorenen Kündigungsschutzprozess geärgert, zumal sie über die damaligen Handlungen des A empört ist. Weiter befürchtet sie erhebliche wirtschaftliche Schäden, wenn die Kollegen des A und die anderen Mitarbeiter ihre Drohung mit der Arbeitsverweigerung ernst machten. Sie fragt daher zweierlei:

1. Bei Durchsicht der Personalunterlagen des A ist ihr aufgefallen, dass dieser im Rahmen seines Bewerbungsverfahrens vor fünf Jahren auf die Frage: „Sind Sie einschlägig vorbestraft oder droht gegen Sie ein Ermittlungsverfahren?“ mit „Nein“ geantwortet hat. Sie fragt sich daher, ob ungeachtet der erfolglosen Kündigung eine andere Möglichkeit besteht, den A „loszuwerden“.
2. Unabhängig davon fragt sie, ob eine erneute, nunmehr ordentliche Kündigung des A möglich ist. Sie meint, die H müsse nicht hinnehmen, dass ihr durch die Weigerung der anderen Mitarbeiter wirtschaftliche Schäden entstünden.

Es ist in jedem Fall auf beide Fragen einzugehen!