

Autor	Beitrag
<p>Altenberge 04.05.2006 12:37</p>	<p>Hallo liebe Forumteilnehmer!</p> <p>Ich habe folgendes Problem: Bei der Beantragung einer Gaststättenerlaubnis wurde neben der Antragstellerin auch immer wieder der Ehemann (Hauptgesprächspartner) vorstellig. Bei der Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit der Antragstellerin gab es keinerlei Beanstandungen. Jedoch gab es im Vorfeld in Gesprächen mit dem Ehemann immer wieder Hinweise auf Eintragungen im Führungszeugnis des Ehemannes. Aufgrund dieser Andeutungen (konkreter Anfangsverdacht) wurde seitens der Gemeinde ein Führungszeugnis beantragt. Der Ehegatte ist demnach zwei Mal rechtskräftig verurteilt worden. 1. Uneidliche Falschaussage in 05/1997 verurteilt mit einer Geldstrafe. 2. Schwere Brandstiftung in Tateinheit mit Vers.betrug und versuchter Betrug in zwei Fällen 01/1998 verurteilt zu 8 Jahren Freiheitsstrafe. Da der Ehemann iranischer Abstammung ist (zwar mit deutscher Staatsangehörigkeit), gehe ich davon aus, dass die Ehefrau nur "Mittel zum Zweck" ist. Die eigentliche Leitung der Geschäfte wird nach dem jetzigen "Auftreten des Ehemannes" wohl eher bei ihm liegen. Dies ist jedoch, wie ich weiß, nur mit einer Vielzahl von Kontrollen nachweisbar. Kann ich bei der Erlaubniserteilung der Ehefrau entsprechende Auflagen für die Beschäftigung des Ehemannes (Einflussnahme auf die Geschäftsführung etc.) mit aufnehmen. Wenn ja, welche machen da Sinn? Wie seht Ihr diesen Fall? Über eine kurzfristige Rückmeldung würde ich mich sehr freuen.</p> <p>Gruß E. Vowinkel</p>
<p>Roland Kissau 04.05.2006 12:54</p>	<p>Hallo aus dem sommerlichen Hückeswagen!</p> <p>Hier würde ich ein Beschäftigungsverbot gemäß § 21 GastG erlassen. Adressat ist die Antragstellerin. Nach der Kommentierung (Michel/Kienzle) ist kein Anstellungsvertrag o.ä. erforderlich. Die bloße Mithilfe, u.a. des Ehegatten, ist ausreichend.</p> <p>Viel Erfolg und noch einen schönen Tag wünscht Roland Kissau</p>

Autor	Beitrag
<p>OJ Neuss 04.05.2006 13:15</p>	<p>Hallo aus Neuss,</p> <p>diese Form von Strohmannverhältnissen hat es zwar immer schon gegeben, aber sie werden immer mehr Trend.</p> <p>Insofern Sie im konkreten Fall die gewerberechtliche Unzuverlässigkeit des Ehemannes nachgewiesen haben und davon auszugehen ist, dass dieser auch wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung nehmen wird (Ehemann geht keiner anderweitigen Erwerbstätigkeit nach und/oder soll im Betrieb beschäftigt werden), so können Sie entweder</p> <p>a) die Erlaubnis nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 GastG versagen s. Michel/Kienzle Rdnr. 25 zu § 4 GastG</p> <p>b) als milderes Mittel kommt aber auch ein freiwillig (schriftlich!) akzeptiertes Beschäftigungsverbot in Betracht, welches durch ein Betretungsverbot für den Ehemann in Form einer Auflage nach § 5 GastG verstärkt wird. vgl. VGH Kassel 14.06.1988 GewArch 1988.</p> <p>quote-----</p> <p>Hier würde ich ein Beschäftigungsverbot gemäß § 21 GastG erlassen. Adressat ist die Antragstellerin. Nach der Kommentierung (Michel/Kienzle) ist kein Anstellungsvertrag o.ä. erforderlich. Die bloße Mithilfe, u.a. des Ehegatten, ist ausreichend.</p> <p>-----</p> <p>Für ein Beschäftigungsverbot nach § 21 GastG muss die Beschäftigung bereits begonnen sein oder unmittelbar bevorstehen (Arbeitsvertrag bereits geschlossen!).</p> <p>Jürgen Schmitz</p>

In diesem Thema befinden sich folgende Anhänge: