

# Advoselect News

**Arbeitsrecht:** Gelockerter Kündigungsschutz ..... Seite 2  
**Gastbeitrag:** Stiftungen in Liechtenstein..... Seite 3

**Kurz & Bündig:** Abschaffung von Schonfristen ..... Seite 2  
**Gesellschaftsrecht:** Neue EuGH-Rechtsprechung Seite 4

## Positionierung

So wichtig wie der Standort ist auch die Positionierung einer Anwaltskanzlei. Man kann sich dafür entscheiden, alles zu können. In diesem Fall kann man vielleicht tatsächlich alles, dies aber zumeist nur zur Hälfte. Oder man vertieft bestimmte Schwerpunkte. Am Markt bedeutet dies dann, dass man sich in bestimmten Rechtsgebieten, ja sogar vielleicht in bestimmten Branchen einen guten Namen macht. Diem & Partner hat letzteren Weg gewählt. Gleichzeitig bedeutet dies, dass die Entscheidung für einen bestimmten Standort keineswegs gleichzusetzen ist mit einer Entscheidung, nur in dieser Region tätig zu werden. Das Profil von Diem & Partner wird durch eine pragmatische Form der Internationalität geprägt, nämlich die Schwerpunktbildung auf bestimmte Länder. Des Weiteren haben sich Branchenschwerpunkte entwickelt. Und für unsere ausländischen wie inländischen Mandanten besonders wichtig ist unsere Fähigkeit, unsere Qualitäten auf bestimmte Rechtsgebiete zugeschnitten richtig einzuschätzen. Zu wissen, was wir nicht wissen und wie wir – z.B. mit Hilfe kompetenter Partner – Wissenslücken auffüllen können. Mehr unter [www.diempartner.de](http://www.diempartner.de)

### Impressum:

VISDP: Sven Hoffmann,  
Advoselect Service-AG, Hölderlinstr. 64,  
70193 Stuttgart, fon 0711/223 73 12  
eMail: [info@advoselect.de](mailto:info@advoselect.de)  
[www.advoselect.de](http://www.advoselect.de)  
Konzeption: editorials  
Redaktion: Andrea Nasemann  
Produktion: Miraprint

## Schuldrechtsreform

### Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen!

In einem Urteil vom 27. November 2003 ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) den bereits bestehenden Tendenzen der untergeordneten Instanzen gefolgt und hat festgestellt, dass auch nach der Reform des Schuldrechts ein Widerruf von arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen nicht möglich ist.

Die Entscheidung wurde notwendig, nachdem die Aufnahme einer dem Verbraucherschutz dienenden Regelung für Verwirrung gesorgt hatte. § 312 I Ziff. 1 BGB bestimmt, dass ein Verbraucher ein Widerrufsrecht hat, wenn er einen Vertrag über eine entgeltliche Leistung schließt und er zu die-

sem Vertragsabschluss durch mündliche Verhandlungen an seinem Arbeitsplatz bestimmt wurde. Findige Arbeitnehmer und ihre Anwälte hatten in dieser Vorschrift eine zusätzliche Möglichkeit gesehen, die Aufhebung eines Arbeitsvertrages wieder rückgängig zu machen. Das BAG hat jedoch klargestellt, dass die typische Fallkonstellation, die durch diese gesetzliche Bestimmung erfasst werden soll, nicht auf die Situation anzuwenden ist, in welcher der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung trifft, die sein Arbeitsverhältnis angeht. Tatsächlich dürfte der Gesetzgeber eher den Fall des

Staubsaugervertreeters oder Anbieters sonstiger Dienstleistungen und Waren vor Augen gehabt haben, der den Begriff „Haustürwiderrufsrecht“ allzu wörtlich genommen und sein „Opfer an dessen Arbeitsplatz aufgesucht hat, also den Fall atypischer Überrumpelungssituationen am Arbeitsplatz.“

Durch sein Urteil hat das BAG Unsicherheiten bezüglich der Widerruflichkeit von Aufhebungsverträgen beseitigt, die in den letzten zwei Jahren aufgekommen waren. Solche Verträge haben also Bestand, falls nicht anderweitige Gründe für Nichtigkeit oder Aufhebung (Drohung, Arglist etc.) vorliegen.

## Aus der Kanzlei DIEM & PARTNER

### Drang in die Türkei

Das türkische Rechtssystem macht derzeit rasende Entwicklungen durch. Die Regierung Erdoğan hat das Tempo erhöht, nachdem nach Europa gerichtete Reformansätze der Vorgängerregierung infolge interner Querelen und zahlreicher Widerstände in der eigenen Bürokratie festzufahren drohten.

Neben einer spürbaren Liberalisierung in den die politischen und bürgerlichen Rechte betreffenden Bereichen des Rechts ist von dem Reformdruck auch das Wirt-

schaftsrecht betroffen. Wichtige Rechtsgebiete wie etwa das Vergaberecht und das Gesellschaftsrecht sind zugunsten ausländischer Investoren entstaubt und an europäische Standards angepasst worden. Türkische wie ausländische Unternehmen und in überraschend großem Umfang auch staatliche Stellen – insbesondere in den Sektoren der Telekommunikation und der Energie – vereinbaren internationale Schiedsklauseln.

Gleichzeitig macht der Beratermarkt im deutsch-türkischen Geschäftsverkehr eine

stürmische Entwicklung durch. Viele türkischstämmige junge Juristen überlaufen den Markt, der schon jetzt Übersättigungerscheinungen zeitigt. Dennoch ist wirkliche Kompetenz – sprachlich wie juristisch – noch immer dünn gesät. Diem & Partner reagiert auf diese Anforderungen. Sie werden von uns hören!

Die Kanzleiadresse lautet:

**DIEM & PARTNER Rechtsanwälte GbR**  
Hölderlinplatz 5  
D - 70193 Stuttgart  
fon 0049-711-228545-0  
fax 0049-711-2265570  
eMail [ra@diempartner.de](mailto:ra@diempartner.de)  
[www.diempartner.de](http://www.diempartner.de)

Arbeitsmarktreformen

# Gelockerter Kündigungsschutz

Dass eine Lockerung des Kündigungsschutzes mehr Beschäftigung bringen wird, darauf setzen vor allem die konservativen Parteien. Im Rahmen der Agenda 2010 erfolgte nun erstmals ein Schritt in diese Richtung: Vom Januar 2004 an gibt es einige Änderungen im Arbeitsrecht, die zu dem erhofften Wirtschaftsaufschwung mit beitragen sollen. Im Visier stehen dabei auch Handwerksbetriebe und kleine Gewerbetreibende mit bis zu fünf Beschäftigten: Für sie wird es jetzt leichter, neue Arbeitskräfte einzustellen. Bisher sah das Gesetz vor, dass in Betrieben mit bis zu fünf Mitarbeitern kein Kündigungsschutz besteht. Sobald ein sechster Mitarbeiter befristet oder unbefristet eingestellt wurde, trat der volle Kündigungsschutz nach dem

Kündigungsschutzgesetz auf den Plan. Die Neuerung: Künftig können zusätzlich fünf Beschäftigte (auch zehn Halbtags- oder 20 Vierteltagskräfte) eingestellt werden, ohne dass dadurch der gesetzliche Kündigungsschutz ausgelöst wird, der damit erst in Betrie-

ben mit mehr als zehn Mitarbeitern greift. Die Lockerung gilt allerdings nur für Mitarbeiter, die von Januar an neu eingestellt werden. Diese Regelung soll allerdings zunächst bis zum 31. Dezember 2008 gelten. Bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozial-

auswahl auf vier Kriterien begrenzt und zwar auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Schwerbehinderung und Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers.

Wurde betriebsbedingt gekündigt, kann der gekündigte Arbeitnehmer wählen, ob er Kündigungsschutzklage erheben will oder stattdessen eine gesetzliche Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr verlangt. Voraus-

setzung: Die Kündigung muss auf betriebsbedingten Gründen beruhen und der Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf den Abfindungsanspruch hingewiesen worden sein.

Schließlich gibt es auch Verbesserungen für Existenzgründer: Sie können jetzt befristete Arbeitsverträge bis zur Dauer von vier Jahren abschließen, ohne dafür einen Befristungsgrund anführen zu müssen.

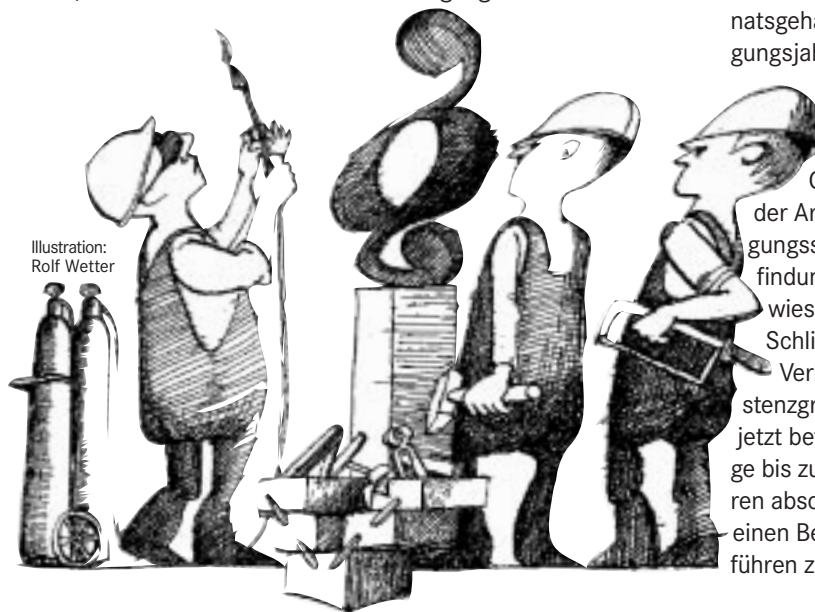


Illustration: Rolf Wetter

## Kurz & Bündig

### Gesetzentwurf zur Bekämpfung der Schwarzarbeit

Schwarzarbeit boomt und verursacht enorme Einnahmeausfälle in Milliardenhöhe bei Sozialversicherungen und Staat. Grund genug für die Bundesregierung, dass es nun Schwarzarbeitern bzw. ihren Arbeitgebern an den Kragen gehen soll: Für Mitte 2004 plant sie ein entsprechendes Gesetz. Erstmals sollen Kontrollregelungen aus den verschiedenen Vorschriften, insbesondere des Sozialgesetzbuches, inhaltlich zusammengeführt und wesentlich ergänzt werden. Die Prüfungs- und Ermittlungsrechte der Behörden werden klar definiert und der Zollverwaltung umfassendere Prüfrechte zu-

gestanden. Über die bisherigen spezialgesetzlichen Regelungen hinaus sollen ergänzende Straftatbestände geschaffen werden, mit denen der Bevölkerungs der Unrechtsgehalt von Schwarzarbeit deutlich vor Augen geführt wird. So gilt Schwarzarbeit künftig nicht mehr als simple Ordnungswidrigkeit, sondern als Straftat; dementsprechend härter werden die Strafen für illegal Beschäftigte, deren Arbeitgeber, aber auch für Auftraggeber ausfallen.

### Weniger Bürokratie in kleinen und mittleren Betrieben

Die Bundesregierung will die Bürokratie abbauen und dies soll auch für den Arbeitsalltag kleiner und

mittlerer Unternehmen gelten. Um dies zu erreichen, wird die Arbeitsstättenverordnung von bisher 48 auf 10 Paragraphen zusammengestrichen. Das Ergebnis: Künftig sind weder die Lage von Lichtschaltern noch die Form von Abfalleimern gesetzlich vorgeschrieben. Firmen mit bis zu fünf Mitarbeitern sollen selbst entscheiden können, ob sie nach Geschlechtern getrennte Toilettenräume einrichten wollen. Betriebe sollen auch keine Vorgaben mehr für die Temperatur in Pausenräumen und die Höhe von Umkleiden erfüllen müssen.

### Abschaffung und Verkürzung von Schonfristen

Steuerzahlern bläst ein

schärferer Wind ins Gesicht: Während bisher bei den Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen von Verspätungszuschlägen abgesehen wurde, wenn die Voranmeldungen oder Anmeldungen bis zu fünf Tage verspätet abgegeben wurden, wird diese Abgabeschonfrist von 2004 an abgeschafft. Auch für Steuerzahlungen galt eine fünftägige Schonfrist. Von 2004 an soll diese Schonfrist für Zahlungen auf drei Tage verkürzt werden. Ausnahme: Die Schonfrist für Zahlungen gilt nicht bei Übergabe oder Übersendung von Zahlungsmitteln. Bargeld und Schecks müssen spätestens am Tag der gesetzlichen Fälligkeit beim Finanzamt eingehen.

Gastbeitrag: Dr. Arnulf Summer

## Anstalt und Stiftung in Liechtenstein

Das liechtensteinische Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) bietet Investoren und Kaufleuten eine große Auswahl von Möglichkeiten an, Gesellschaften oder Treuhänderschaften (Trusts) zu errichten und auszugestalten. Sie können bestens an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Die wichtigsten sind Anstalt und Stiftung.

Die Anstalt ist ein selbstständiges Vermögen mit eigener Rechtspersönlichkeit (juristische Person), deren Kapital (Mindestbetrag 30.000 Schweizer Franken) nicht in Anteile zerlegt ist (keine Mitglieder, Teilhaber oder Anteilsinhaber) und bei welcher nur das Vermögen der Unternehmung haftet. Sie ist befugt, Handels- und Finanzgeschäfte aller Art zu betreiben, ihr Vermögen zu verwalten oder sonst jeden beliebigen, rechtlich erlaubten Zweck zu verfolgen. Der Gründer einer Anstalt erwirbt durch die Gründung bestimmte Rechte. Der Inhaber der Gründerrechte bildet das oberste Organ der Anstalt.

Die Anstalt unterliegt der gleichen jährlichen Kapitalsteuer wie die Aktiengesellschaft. Dagegen ist die Couponsteuer auf Anstalten nicht anwendbar. Deren Ertrag und Gewinn werden nicht besteuert. Auch die nicht kommerziell tätigen Anstalten müssen jährlich 1000 Schweizer Franken (0,1 Prozent) als Kapitalsteuer bezahlen.

Die Gründungskosten setzen sich zusammen aus einer Handelsregister-Eintragungsgebühr von etwa 800 Schweizer Franken sowie einem Honorar für die treuhänderische Durchführung der Gründung, die jährlichen Verwaltungsratskosten aus der bereits genannten Kapitalsteuer (mindestens 1000 Schweizer Franken), dem Verwaltungsrats Honorar sowie einem Repräsentanzhonorar für die Domizilierung der Gesellschaft. Darin nicht inbegriffen sind die Kosten für die Führung der Buchhaltung, das Kontrollstellenmandat sowie für die Ausführung von besonderen Aufträgen oder Beratungen.

Die Stiftung entsteht mit der Widmung eines zur eigenen Rechtspersönlichkeit erhobenen Zweckvermögens (Mindestkapital 30.000 Schweizer Franken), welches aus dem Privatvermögen des Stifters ausscheidet und über das im Rahmen der Verwirklichung des Stiftungszweckes (Stiftungsreglement) Personen inklusive Stifter als Begünstigte eingesetzt werden können. Bei reinen und gemischten Familienstiftungen kann auf die Eintragung im Öffentlichkeitsregister verzichtet werden; die bloße Hinterlegung der Stiftungsurkunde ist ausreichend, wodurch die Stiftungsunterlagen für die Öffentlichkeit nicht zugänglich sind.

Im Rahmen der Ausweitung unserer Aktivitäten auf Liechtenstein bieten wir dieses Spektrum ab 2004 zusammen mit einem konzessionierten Treuhänder an.

**Dr. Arnulf Summer** ist Rechtsanwalt der Kanzlei Dr. Summer, Dr. Schertler, Mag. Stieger in *Bregenz/Österreich*

die GmbH, die damit vertretungsbefugt sei. Der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH gehöre zu den Personen, die nicht als Arbeitnehmer gelten.

Er nehme vielmehr Arbeitgeberfunktionen für die KG wahr und vertrete daher bei einer GmbH & Co KG den Arbeitgeber. Folge: Der Geschäftsführer konnte wegen der Unzulässigkeit des Rechtswegs nicht vor dem Arbeitsgericht gegen seine Abberufung vorgehen (*Bundesarbeitsgericht vom 20. August 2003*).

### Gesellschaftsrecht

#### Haftung eines GmbH-Geschäftsführers

Trifft ein Geschäftsführer eine unternehmerische Fehlentscheidung, haftet er gegenüber der Gesellschaft auf Schadensersatz. Wurde im Geschäftsführervertrag allerdings eine Ausschlussfrist vereinbart, gilt diese für alle Ansprüche der Gesellschaft gegen ihren Geschäftsführer (*Oberlandesgericht Stuttgart vom 26. Mai 2003*).

### Arbeitsrecht

#### Geschäftsführer der Komplementär-GmbH einer KG ist kein Arbeitnehmer

Bislang ging das Bundesarbeitsgericht (BAG) davon aus, dass der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH lediglich Organvertreter der GmbH ist, nicht aber zugleich gesetzlicher Vertreter der KG. An dieser Auffassung hält es nicht mehr fest. Komplementärin der KG sei

Advoselect  
intern

### Jahresrückblick

Ein neues Jahr hat begonnen. Zeit, zurückzuschauen und sich zu fragen, was das alte Jahr gebracht hat. Die Advoselect-Gruppe hat sich weiterentwickelt und ist eigenständiger geworden. Nicht nur der Umzug in eigene Büroräume, sondern auch der Führungswechsel mit einer erstmalig in Vollzeit tätigen Geschäftsführung deutet auf eine Veränderung hin.

Was hat sich bei den Projekten der Advoselect-Gruppe getan? Das Thema QM-Beratung wurde mit den bereits zertifizierten Kanzleien in Richtung Benchmarking-Group fortgeführt. Obwohl dieses Beratungsprojekt mit dem Ziel Re-Audit abgeschlossen wäre, werden die Gruppenberatungen mit den QM-begeisterten Kanzleien auch 2004 stattfinden. Und dies nicht zuletzt mit dem Gedanken, die Abläufe in der Kanzlei möglichst mandantenfreundlich zu gestalten. Was die Zusammenarbeit der Advoselect-Kanzleien angeht, so gibt es auch hier ein neues Projekt. Die Kanzleien Maciej Bobrowicz (Polen), Diem & Partner (Stuttgart) sowie Lübeck Steuerberater – Rechtsanwälte (Frankfurt/Main) haben sich auf der Gesellschafterversammlung in Polen entschieden, Seminare für deutsche und polnische Mandanten anzubieten. Thema dieser Veranstaltungen werden Investitionen im neuen EU-Land Polen bzw. in Deutschland sein. Dass auch in diesem Jahr wieder neue Projekte in der Advoselect-Gruppe angeboten und entstehen werden, bleibt nicht nur zu hoffen, sondern ist definitiv zu erwarten.

## Europäisches Gesellschaftsrecht

**Die deutsche GmbH - ein Modell von gestern?**

Bereits in der Ausgabe 3/03 der Advoselect News hatten wir darüber berichtet, dass der Europäische Gerichtshof in der so genannten "Überseering"-Entscheidung die Rechte ausländischer Kapitalgesellschaften, die sich in einem anderen Staat der EU niederlassen, außerordentlich gestärkt hat. Diese Rechtsprechung hat ihre Fortsetzung in der so genannten „Inspire-Art“-Entscheidung des EuGH vom 30. September 2003 gefunden. Die Niederlande hatten ausländischen Kapitalgesellschaften besondere Verpflichtungen, u. a. in Hinblick auf die Geschäftsführerhaftung und das Mindeststammkapital der Gesellschaften auferlegt. Damit wollte man verhindern, dass die Mindeststandards der Niederlande für Kapitalgesellschaften durch Auslandsgründungen unterlaufen werden. Der EuGH hat auch diese Sondervorschriften für unvereinbar mit dem Recht der Niederlassungsfreiheit ge-

halten. Damit ist auch die letzte Bastion der nationalen Schutzgesetze vor ausländischen Gesellschaften gefallen.

Man kann also davon ausgehen, dass im europäischen Ausland gegründete Kapitalgesellschaften in Deutschland gleichwertig anerkannt werden müssen, auch wenn sie nicht den deutschen Mindeststandards entsprechen. Diese Entscheidung mag man aus Sicht des Gläubigerschutzes bedauern, Aussicht, sich dem Zug noch in den Weg zu stellen, besteht nicht. Es stellt sich ohnehin die Frage, ob es wirksamer Gläubigerschutz ist, wenn mit großem Aufwand versucht wird, sicherzustellen, dass eine GmbH bei ihrer Gründung mit 25.000 Euro (!) ausgestattet ist; lebensfähig wird sie dadurch wohl kaum. Die Frage muss vielmehr lauten, ob die deutschen Anforderungen an die Kapitalausstattung und Kapitalerhaltung von GmbHs noch zeitgemäß sind oder ob man die GmbH

durch eine Entschlackung wieder wettbewerbsfähig macht.

Empfiehlt sich also der Umstieg auf eine ausländische Rechtsform? Die Frage ist nicht einfach zu beantworten. Steuervorteile sind damit im Regelfall nicht verbunden. Alle gesellschaftsrechtlichen Fragen richten sich jetzt aber nach (unbekanntem) ausländischem Recht; ebenso zum Beispiel die Haftung von Geschäftsführern und Gesellschaftern und möglicherweise auch die Frage der Insolvenzgründe. Auch der Rechtsschutz in Deutschland ist – verglichen mit anderen europäischen Ländern – oft schneller und kalkulierbarer.

Ein solcher Schritt ist daher nur nach ausführlicher Beratung zu empfehlen, bei der Berater des Sitzlandes mit denen des Gründungslandes gezielt zusammenarbeiten sollten. Patentlösungen, wie sie von einigen „Offshore-Beratern“ gerne angeboten werden, gibt es nicht.

## Arbeitsrecht

**Arbeitnehmer muss Gründe für gutes Zeugnis beweisen**

Viel Streit gibt es immer wieder um Formulierungen in Arbeitszeugnissen. Meist sieht der Arbeitnehmer seine Leistungen zu wenig gewürdigt und begehrt ein besseres Zeugnis. Ob er mit Erfolg auf Zeugnisberichtigung klagen kann, hängt allerdings von der Beweislage ab. Wie diese aussieht, hat jetzt das Bun-

desarbeitsgericht in einem neuen Urteil entschieden: Wurde eine Leistung insgesamt als „durchschnittlich“ eingestuft, muss der Arbeitnehmer die Tatsachen vortragen und beweisen, die eine bessere Beurteilung rechtfertigen würden. Wurde er dagegen als „unterdurchschnittlich“ beurteilt, muss der Ar-

beitgeber die Gründe für diese Beurteilung darlegen und beweisen.

Ein Arbeitnehmer hatte ein qualifiziertes Arbeitszeugnis erhalten, wonach er „zur vollen Zufriedenheit“ der Firma (= befriedigend) gearbeitet habe. Der Arbeitnehmer verlangte nun von seinem Arbeitgeber ihm zu bescheinigen, dass er „stets zur vollen Zufriedenheit“ (= gut) gearbeitet habe (*Urteil vom 14. Oktober 2003*).

*Die vorstehende Zusammenstellung erfolgte mit größtmöglicher Sorgfalt; eine Gewähr für die Richtigkeit dieser Angaben kann jedoch verständlicherweise nicht übernommen werden. Die Ausführungen stellen keine Erteilung von Rechtsrat dar.*

## Erbrecht

**Testament bleibt bei Scheitern wirksam**

Scheitert eine „wilde Ehe“ bleibt ein Testament, das den Ex-Partner bedacht hat, dennoch wirksam. Anders bei ehemaligen Ehepartnern: Wird eine Ehe vor dem Tod des Erblassers aufgelöst, ist eine letztwillige Verfügung, in der der Ehepartner bedacht wurde, unwirksam. Diese in § 2077 Bürgerliches Gesetzbuch enthaltene Regelung sei aber, so das Oberlandesgericht Celle, nicht auf eine nichteheliche Lebensgemeinschaft übertragbar, da es hier an einer vergleichbaren Interessenlage fehle (*Beschluss vom 23. Juni 2003*).

## Lizenzrecht

**Hardwarebindung bei Software ist zulässig**

Die Nutzung einer auf begrenzte Zeit überlassenen Software auf einem leistungsfähigeren Computer kann von einer zusätzlichen Lizenzgebühr abhängig gemacht werden.

In dem entschiedenen Fall berechnete der Vertrag mit dem Software-Anbieter den Kunden nur zur Nutzung der Software auf dem genau bezeichneten Computer-System. Als der Anwender die Software auf einem Rechner mit größerer Kapazität einsetzen wollte, verlangte die Firma dafür einen Ausgleich. Das sei wegen der erheblichen Missbrauchsgefahr bei Computerprogrammen zulässig, entschied der Bundesgerichtshof (*Urteil vom 24. Oktober 2002*).