

Newsletter

Deutsche Ausgabe · April 2008

Gutgläubiger Erwerb von Geschäftsanteilen

Wie bereits mehrfach berichtet, wird das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) alsbald in Kraft treten. Das Bundeskabinett hat am 23.05.2007 den Regierungsentwurf des Gesetzes beschlossen.

Wir möchten in diesem Zusammenhang auf eine Neuregelung aufmerksam machen, die weitreichende Konsequenzen und eine deutliche Abweichung zur bisherigen Rechtslage beinhaltet.

In der Vergangenheit war der Erwerb von Geschäftsanteilen einer GmbH stets von aufwendigen Prüfungen geprägt. Es musste eine ununterbrochene Kette von Abtretungsurkunden zum Nachweis der Anteilseignerschaft vorliegen. Daneben muss der Geschäftsanteil selbst bestehen.

Um diesen umfangreichen Prüfungsakt zu vereinfachen, knüpft das MoMiG bei der Übertragung von Geschäftsanteilen zukünftig an die Gesellschafterliste an. Die Gesellschafterliste führte in der Vergangenheit ein Schattendasein. In den allermeisten Fällen dürften die Gesellschafterlisten im Handelsregister unzutreffend und veraltet sein. Konsequenzen für die GmbH oder die Geschäftsführung waren deswegen nicht zu befürchten.

Dies wird sich zukünftig ändern, da dem Erwerber eines Geschäftsanteils oder eines Rechts an einem Geschäftsanteil gegenüber die Eintragung in die Gesellschafterliste beim Handelsregister als richtig gilt, soweit ihm die Unrichtigkeit nicht bekannt ist und der Eintrag in die Gesellschafterliste seit mindestens drei Jahren besteht. Voraussetzung ist, dass ein Widerspruch beim Handelsregister nicht eingetragen ist.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, soll sich die Berechtigung des Verkäufers bereits aus der Liste selbst ergeben.

Die Gesellschafterliste wird daher eine tragende Funktion beim Anteilserwerb bekommen und die Reduzierung des Due-Diligence sowie die Rechtssicherheit bei der Anteilsübertragung voran bringen.

Für den Dreijahreszeitraum vor einer Weiterveräußerung gilt allerdings nach wie vor die alte Rechtslage. Übertragungen müssen durch Urkunden nachgewiesen oder durch eine Garantie des Veräußerers abgesichert werden.

In der Praxis wird die neue Regelung dazu führen, dass die Gesellschaften ihre Gesellschafterlisten zukünftig freiwillig penibel auf deren Richtig- und Vollständigkeit überprüfen werden, um den gutgläubigen Erwerb von Geschäftsanteilen durch Dritte auszuschließen.

Kontakt für weitere Informationen: Rechtsanwalt Malte C. Günther

Sehr geehrte Damen und Herren,

die erste Ausgabe unseres Newsletters in diesem Jahr wird Ihnen vor allem Gesetzesänderungen aufzeigen:

Die alsbaldige Änderung des GmbH-Gesetzes bringt unter anderem eine Vereinfachung der Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen mit sich, bei der die Pflege der Gesellschafterliste eine bedeutende Rolle spielen wird.

Die Erbrechtsreform zielt insbesondere auf die Modernisierung des Pflichtteilsrechts ab.

Vielfältige Auswirkungen auf den Kindes- und Ehegattenunterhalt führt das reformierte Unterhaltsrecht herbei, wobei der Vorrang des Kindesunterhalts sowie das Prinzip der Eigenverantwortung des Ehegatten hervorzuheben sind.

Auch im chinesischen Recht müssen sich Unternehmer auf wesentliche Änderungen gefasst machen: Das neue Arbeitsvertragsgesetz regelt das Arbeitsverhältnis vom Vertrag bis zur Kündigung, wobei der Schutz des Arbeitnehmers im Vordergrund steht.



Dr. Peter Urwantschky

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Gesellschaftsrecht	Seite 1
Gutgläubiger Erwerb von Geschäftsanteilen	

Gesellschaftsrecht	Seite 2
Unzulässiger Rückfluss der Stammeinlage zwischen Komplementär-GmbH und KG	

Erbrecht	Seite 2
Kabinett beschließt Erbrechtsreform	

China Aktuell	Seite 3
Neues Arbeitsvertragsgesetz in der VR China	

Familienrecht	Seite 4
Unterhaltsrechtsreform zum 01.01.2008 in Kraft getreten	

Unzulässiger Rückfluss der Stammeinlage zwischen Komplementär-GmbH und KG

Der 2. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes (BGH) hat mit einer Entscheidung vom 10.12.2007 seine Rechtsprechung zur Frage der Erfüllung der Einlagenschuld nach § 19 Abs. 1 GmbHG fortgeführt.

Es war bislang bereits ständige Rechtsprechung des Senates, dass eine für die Erfüllung der Einlagenschuld erforderliche Leistung zu freier Verfügung der Geschäftsführung nicht vorliegt, wenn der eingezahlte Einlagebetrag absprachegemäß umgehend als Darlehen an den Inferenten oder an ein mit ihm verbundenes Unternehmen zurückfließt. In solchen Fällen wurde der Inferent bislang so behandelt, als habe er unter dem Gesichtspunkt der Kapitalaufbringung nichts geleistet, er konnte also nochmals in Anspruch genommen werden.

Der Senat hat nun klargestellt, dass diese Rechtsprechung auch für den Fall gilt, dass die zunächst an die Komplementär-GmbH gezahlten Einlagemittel umgehend als „Darlehen“ an die von dem oder den Inferenten beherrschte KG weiterfließen. Die allgemeinen Kapitalaufbringungsregeln des GmbH-Rechts (§ 19 GmbHG) gelten danach auch bei der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG, ohne dass unter dem Gesichtspunkt einer „wirtschaftlichen Einheit“ der beiden Gesellschaften ein Sonderrecht für die Kapitalaufbringung bei der Komplementär-GmbH anzuerkennen wäre. Die Komplementär-GmbH und die GmbH & Co. KG sind danach für die Zwecke der Kapitalaufbringung als selbständige Unternehmen anzusehen.

In der geschilderten Gewährung der zunächst an die Komplementär-GmbH gezahlten Einlagemittel als Darlehen an die GmbH & Co. KG sieht die Rechtsprechung daher ein sogenanntes unzulässiges Hin- und Herzahlen. Dies hat zur Rechtsfolge, dass die Einlagenschuld gegenüber der Komplementär-GmbH als nicht erfüllt angesehen wird. Die Gesellschafter können daher hierauf nochmals in Anspruch genommen werden.

Kontakt für weitere Informationen: Rechtsanwalt Thorsten Storp

Kabinetts beschließt Erbrechtsreform

Das Bundeskabinetts hat die von Bundesjustizministerin Brigitte Zypries vorgelegte Reform des Erb- und Verjährungsrechts beschlossen.

Das neue Recht soll insbesondere auf die demografische Entwicklung reagieren. Da die Menschen immer älter und 2/3 aller Pflegebedürftigen zu Hause versorgt werden, sollen solche Pflegeleistungen beim Erbsgleich besser honoriert werden.

Ein wesentliches Anliegen der Reform betrifft die Modernisierung des Pflichtteilsrechts. Im Grundsatz bleibt das Pflichtteilsrecht, also die gesetzlich normierte Mindestbeteiligung der nächsten Angehörigen des Erblassers, erhalten. Nach wie vor besteht der Pflichtteil in Höhe der Hälfte des gesetzlichen Erbteils. Die Gründe, die den Erblasser berechtigen, den Pflichtteil zu entziehen, wurden überarbeitet. Die Entziehungsgründe sollen vereinheitlicht und modernisiert werden. So wird der Entziehungsgrund des „ehrlosen und unsittlichen Lebenswandels“ entfallen, da dieser sich als zu unbestimmt erwiesen hat. Zukünftig soll stattdessen eine rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr ohne Bewährung zur Entziehung des Pflichtteils berechtigen. Zusätzlich muss es dem Erblasser unzumutbar sein, dem Verurteilten seinen Pflichtteil zu belassen.

Im Rahmen des sog. Pflichtteilergänzungsanspruches sieht die Reform vor, dass eine Schenkung für die Berechnung des Ergänzungsanspruches graduell immer weniger Berücksichtigung findet, je länger sie zurückliegt. Eine Schenkung im ersten Jahr vor dem Erbfall wird demnach voll in die Berechnung einbezogen, im zweiten Jahr jedoch nur noch zu 9/10, im dritten Jahr zu 8/10 usw. berücksichtigt. Damit soll sowohl dem Erben als auch dem Beschenkten mehr Planungssicherheit eingeräumt werden.

Änderungen haben sich auch im Verjährungsrecht ergeben. Die Verjährung familien- und erbrechtlicher Ansprüche wird der Regelverjährung von drei Jahren angepasst. Dort, wo es sinnvoll ist, soll jedoch eine lange Verjährung von 30 Jahren erhalten bleiben.

Kontakt für weitere Informationen: Rechtsanwalt Rainer Amann

Gesellschaftsrecht

Die umgehende Weiterleitung des bei der Komplementär-GmbH eingezahlten Stammkapitals an die GmbH & Co. KG als Darlehen ist unzulässig und kann zur nochmaligen Inanspruchnahme der GmbH-Gesellschafter führen.

Erbrecht

Modernisierung des Pflichtteilsrechts

Stärkung der Stellung des Erben

Kürzere Verjährungsfristen

Neues Arbeitsvertragsgesetz in der VR China

China Aktuell

Am 01.01.2008 ist in China das Arbeitsvertragsgesetz in Kraft getreten. Zusammen mit dem seit 1995 gültigen Arbeitsgesetz bildet es den Kern des chinesischen Arbeitsrechts. Hauptzweck des neuen Gesetzes ist es, den Schutz der Arbeitnehmer zu verbessern.

Es ist daher zu erwarten, dass das Gesetz im Fall von Unklarheiten zugunsten der Arbeitnehmer ausgelegt wird. Mit der Einführung von mehr Rechten für Arbeitnehmer werden in gewisser Weise die Möglichkeiten der Unternehmen eingeschränkt, ihre Arbeitsangelegenheiten flexibel zu gestalten.

Die Unternehmen – chinesische wie ausländische – müssen nun Arbeitsverträge und interne Unternehmensvorschriften den Erfordernissen des Arbeitsvertragsgesetzes anpassen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Änderungen im chinesischen Arbeitsrecht dargestellt:

Nach dem Arbeitsvertragsgesetz müssen alle Arbeitsverträge schriftlich fixiert werden. Wird nicht innerhalb eines Monats nach Arbeitsbeginn ein schriftlicher Vertrag geschlossen, muss der Arbeitgeber für jeden Monat, in dem kein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht, das doppelte Arbeitsentgelt zahlen.

Schriftformerfordernis für Arbeitsverträge

Wenn vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes ein Arbeitsverhältnis ohne Schriftform begründet wurde, musste spätestens bis Ende Januar 2008 ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

Hinsichtlich des Inhalts von Arbeitsverträgen enthält das Arbeitsvertragsgesetz bestimmte Mindestanforderungen wie zB die Angabe von Namen, Sitz und gesetzlichem Vertreter des Arbeitgebers, eine Tätigkeitsbeschreibung, die Regelung der Laufzeit des Arbeitsvertrags sowie Bestimmungen zu Einsatzort, Arbeitsstunden, Pausen, Urlaub, Arbeitslohn, Sozialversicherung und Arbeitsschutz.

Inhaltsanforderungen an Arbeitsverträge

Arbeitsverträge können als befristete oder unbefristete Verträge oder als Verträge über die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe abgeschlossen werden. Unbefristete Verträge sind spätestens nach zwei Befristungen vorgeschrieben wie auch nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen. Wenn ein Arbeitsvertrag nicht binnen eines Jahres schriftlich fixiert wird, gilt der Vertrag ebenfalls als unbefristet.

Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Schließt der Arbeitgeber trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen keinen unbefristeten Vertrag mit dem Arbeitnehmer, muss er dem Arbeitnehmer für jeden Monat ab dem der Vertrag unbefristet hätte sein müssen, das doppelte Arbeitsentgelt zahlen.

Eine Probezeit darf nur einmalig vereinbart werden. Die gesetzlich erlaubte Dauer ist abhängig von der Gesamtlaufzeit des Vertrages. Sie beträgt mindestens einen und maximal sechs Monate. Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers darf während der Probezeit nicht weniger als 80 % des vereinbarten Gehalts für festangestellte Mitarbeiter in vergleichbarer Position betragen. Auch darf es nicht unterhalb der regionalen Mindestlöhne liegen.

Probezeit

Kündigungen des Arbeitsverhältnisses bedürfen stets der Schriftform. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber wird zwischen betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen unterschieden. Bei betriebsbedingten Kündigungen gilt das Prinzip der Sozialauswahl. Vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Betriebsrat informiert und konsultiert werden.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Im Fall der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber, der außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer sowie bei der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen einverständlichen Vertragsaufhebung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung zahlen. Auch nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags muss eine Abfindung gezahlt werden. Die Höhe der Abfindung hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ab.

Abfindung

Kontakt für weitere Informationen: Rechtsanwältin Claudia Hess

Unterhaltsrechtsreform zum 01.01.2008 in Kraft getreten

Die Reform des Unterhaltsrechts hat vielfältige Auswirkungen sowohl auf den Kindesunterhalt als auch auf den Ehegattenunterhalt. So hat der Kindesunterhalt künftig Vorrang vor allen anderen Unterhaltsansprüchen. Dieser Tatsache kommt immer dann besondere Bedeutung zu, wenn das Einkommen des Unterhaltsverpflichteten nicht ausreicht, um die Unterhaltsansprüche aller Unterhaltsberechtigten vollständig zu befriedigen. In diesem Fall werden jetzt zunächst die Ansprüche der Kinder vollständig bedient und auf den Ehegatten entfällt nur noch das restliche Einkommen des Unterhaltsverpflichteten, welches für die Begleichung von Unterhaltsansprüchen zur Verfügung steht. Da dem unterhaltsverpflichteten Ehegatten grundsätzlich € 1.000,00 gegenüber dem anderen Ehegatten zu verbleiben haben, bedeutet dies im Ergebnis, dass oftmals der unterhaltsberechtigte Ehegatte leer ausgeht.

Hinsichtlich des Ehegattenunterhalts ist nunmehr das Prinzip der Eigenverantwortung ausdrücklich im Gesetz niedergelegt. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage existiert keine lebenslange Lebensstandardgarantie. Dies bedeutet insbesondere, dass jetzt im Regelfall jeder Unterhalt für den Ehegatten nur noch befristet gewährt und auch in der Höhe begrenzt wird. Bei der Prüfung der Frage, für welchen Zeitraum ein Unterhaltsanspruch zu gewähren ist und in welcher Höhe, spielt nunmehr die Frage der sogenannten ehebedingten Nachteile die entscheidende Rolle. Derartige ehebedingte Nachteile können sich beispielsweise aus der Dauer der Kindeserziehung, der Gestaltung von Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit während der Ehe sowie aus der Dauer der Ehe ergeben. Ob ehebedingte Nachteile vorliegen, kann nur für jeden Einzelfall gesondert beantwortet werden.

Gesetzlich verankert ist seit dem 01.01.2008 auch, dass ein Ehegattenunterhalt wegen Kinderbetreuung nur noch über eine Dauer von zunächst drei Jahren nach der Geburt des Kindes geschuldet ist. Eine anschließende Verlängerung richtet sich wieder nach dem konkreten Einzelfall, wobei es entscheidend ist, ob die konkrete Betreuungssituation des Kindes eine Berufstätigkeit des kinderbetreuenden Elternteils zulässt. Will der kinderbetreuende Elternteil länger als drei Jahre Unterhalt, so hat er darzulegen und zu beweisen, dass eine zumutbare Kinderbetreuung durch Dritte nicht existiert. Die Gerichte haben jedoch bereits zu erkennen gegeben, dass ein übergangloser Wechsel von der Betreuung des Kindes zur Ganztätigkeit nicht erwartet werden kann. Diesbezüglich ist die Entwicklung in der Rechtsprechung in den kommenden Monaten und Jahren genau zu beobachten.

Diese Grundsätze gelten auch für den Unterhaltsanspruch unverheirateter Elternteile. Ob es sich bei dem zu betreuenden Kind um ein eheliches oder nicht eheliches Kind handelt, ist künftig unerheblich.

Kontakt für weitere Informationen: Rechtsanwalt Dr. Alexander Bächle

Neu-Ulm

Hans Dangel

Heinrich Borst

Wolfgang M. Fischer
Fachanwalt für Strafrecht

Dr. Peter Urwantschky LL.M.

Dieter Traub
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Ingo Hoffmann
Fachanwalt für Strafrecht

Malte C. Günther
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Rainer Amann
Fachanwalt für Erbrecht

Thorsten Storp

Ulm

Dr. Alfred Urwantschky
1913-2003

Johannes Volz
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Alexander Bächle

89231 Neu-Ulm

Insel 1

Telefon 0731 70 70 90
Telefax 0731 70 70 999

89073 Ulm

Marktplatz 15/16

Telefon 0731 70 70 90
Telefax 0731 70 70 988

kanzlei@udabo.de
www.udabo.de

Kooperationspartner

Unruh, Johne und Partner
Steuerberatungsgesellschaft
www.atc-unruh.de

Shanghai Kai-Rong Law Firm

上海市凯荣律师事务所

Rechtsanwälte
www.skrlf.com