



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A global network of independent advisory and accounting firms.

INHALTSÜBERSICHT

	SEITE
1. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist in Kraft – Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle	1
2. Hinweisgeberschutzgesetz	4
3. Workation: Rechtliche Herausforderungen bei der Arbeit im Ausland	5
4. Übertragung von GmbH-Anteilen: Unverzögliche Eintragung des Gesellschafterwechsels in das Handelsregister	6
5. Reichweite einer Schiedsklausel in einem Gesellschaftsvertrag	7
6. Wohnungseigentümer bedürfen zur Durchführung einer baulichen Veränderung der Gestattung der anderen Miteigentümer	8
7. Makler können Reservierungsgebühren (in sog. AGB) nicht wirksam vereinbaren	9

Arbeitsrecht

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist in Kraft – Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Am 02.06.2023 ist das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) – die Umsetzung der sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in nationales Recht – in Kraft getreten. Es hat für viele Unternehmen unmittelbaren Handlungsbedarf zur Folge:

Begriff des Hinweisgebers

Das Gesetz dient dem Schutz hinweisgebender Personen, allgemein bekannt als „Whistleblower“. Als solche gilt jede Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der EU (z.B. Geldwäsche, Produktsicherheit, Umweltschutz, Verbraucherschutz etc.) im beruflichen/unternehmerischen Kontext erlangt hat und diese melden will. Verstöße, die einer Privatperson außerhalb des beruflichen Kontextes bekannt werden, fallen nicht unter den Schutzbereich des Gesetzes. Als Hinweisgeber kommen

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht
tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



nicht nur aktive und ehemalige Arbeitnehmer, sondern etwa auch Geschäftsführer und Leiharbeiternehmer in Betracht.

Schutz der Hinweisgeber

Der Schutz von Hinweisgebern soll durch ein umfassendes Verbot jeglicher Repressalien gewährleistet werden, d.h. Hinweisgeber dürfen bei einer ordnungsgemäßen Meldung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten müssen. Geschützt ist aber nur, wer hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die von ihm gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt ihrer Übermittlung der Wahrheit entsprechen. Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche oder irreführende Informationen melden sind schutzlos und ggf. schadensersatzpflichtig.

Das Verbot von jeglichen Repressionen bezieht sich insbesondere auf eine Kündigung, eine Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, eine Gehaltsminderung, die Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages, die Aufgabenverlagerung und Änderung von Arbeitszeit- und/oder Ort.

Im Falle eines Verfahrens vor dem Arbeitsgericht ist eine Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers vorgesehen, wenn dieser einen Zusammenhang von Meldung und Benachteiligung geltend macht. Der Zusammenhang wird dann vermutet und der Arbeitgeber muss beweisen, dass die Repressalie mit der Meldung in keinerlei Zusammenhang stand. Der Hinweisgeber kann seinen Arbeitgeber für erlittene Repressalien auf Schadensersatz in Anspruch nehmen. Ein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses oder einer Beförderung besteht aber selbst dann nicht, wenn eine (berechtigte) Meldung zum Anlass genommen wurde, den Hinweisgeber nicht einzustellen oder zu befördern.

Einrichtung einer Meldestelle

Die wohl einschneidendste Folge für Unternehmen findet sich in § 12 HinSchG: Demnach müssen Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten künftig eine interne Stelle zur Entgegennahme der Meldungen von Hinweisgebern vorhalten. Für Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern gilt dies unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes am 02.07.2023, während für mittelgroße Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) eine – relativ kurze – Übergangsfrist bis zum 17.12.2023 vorgesehen ist.

Die interne Meldestelle ist so einzurichten, dass sie mit geringem Aufwand für Hinweisgeber und frei von Interessenskonflikten die Entgegennahme von Meldungen ermöglicht. Sie kann auch für sonstige Personen geöffnet werden, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Unternehmen in Kontakt stehen (z.B. freie Mitarbeiter, externe Berater, Lieferanten).

Die interne Meldestelle muss Meldungen in mündlicher Form oder in Textform ermöglichen; auf Ersuchen eines Hinweisgebers ist ein persönliches Treffen – ggf. im Wege der Ton- und Bildübertragung – zu arrangieren. Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen Zugriff auf eingehende Meldungen haben. Ausnahmen von diesem Vertraulichkeitsgebot sind nur in sehr eng begrenzten Fällen vorgesehen.

Zugelassen werden sollten auch anonyme Meldungen, zwingend ist dies aber nicht. Es besteht arbeitgeberseitig keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.

Alle eingegangenen Meldungen – müssen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung strengster Vertraulichkeit dokumentiert und aufbewahrt werden. Sie sind grundsätzlich drei Jahren nach Verfahrensabschluss zu löschen, sofern eine längere Aufbewahrung nicht anderweit vorgeschrieben ist.

Unternehmen können die interne Meldestelle „outsourcen“ und einen vertrauenswürdigen Dritten, z.B. einen sog. Vertrauensanwalt oder Ombudsmann, mit dieser Aufgabe betrauen. **Vorteile der Auslagerung für das Unternehmen:** Professioneller Betrieb der Meldestelle, keine

Bindung interner Ressourcen und Entfall der hierzu notwendigen Schulungen des eigenen Personals bei leichter Sicherstellung der gesetzlich geforderten Unabhängigkeit.

Gleichzeitig gibt es aber auch externe Meldestellen (konkret beim Bundesamt für Justiz), an die sich Hinweisgeber absolut gleichberechtigt – das Gesetz sieht hier keinerlei abgestuftes Verfahren vor – wenden können.

Reaktion auf Meldungen

Bei der Einrichtung eines Meldesystems sollte sichergestellt werden, dass dieses auch zuverlässig funktioniert – jede Meldung muss zwingend Folgemaßnahmen auslösen:

Der Eingang der Meldung muss dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden. Bei einer Meldung hat die Meldestelle zunächst zu prüfen, ob es sich überhaupt um einen meldefähigen Verstoß handelt und ob die Meldung stichhaltig ist. Gegebenenfalls sind vom Hinweisgeber – mit dem während des Prüfverfahrens Kontakt zu halten ist – weitere Informationen einzuholen.

Erweist sich der Hinweis als begründet, sind Maßnahmen zur Abhilfe zu treffen. Insbesondere kann die Meldestelle interne Untersuchungen entweder selbst durchführen oder durch die dafür zuständige Organisationseinheit (z.B. Compliance-Abteilung) durchführen lassen. Die Endverantwortung für Abhilfemaßnahmen bleibt aber immer beim Unternehmen. Tatsächlichen Missständen sollte schon alleine deswegen abgeholfen werden, weil nur so das Vertrauen in das Meldesystem erhalten bleibt. Geht dieses verloren ist zu befürchten, dass sich Hinweisgeber bevorzugt an externe Meldestellen oder die Strafverfolgungsbehörden wenden.

Spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung hat – sofern dadurch der Erfolg interner Ermittlungen nicht gefährdet oder berechnete persönliche Interessen nicht betroffen werden – eine Rückmeldung an den Hinweisgeber zu erfolgen, wie mit dem Hinweis umgegangen wurde und welche Maßnahmen ergriffen wurden.

Ordnungswidrigkeiten und Bußgeld

Bestimmte vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen die Verpflichtungen des HinSchG stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit einem Bußgeld von bis zu EUR 50.000 Euro geahndet werden. Ordnungswidrig handelt u.a.,

- wer eine interne Meldestelle gar nicht erst einrichtet oder eine solche zwar eingerichtet hat, sie aber nicht betreibt;
- wer gegen das Vertraulichkeitsverbot verstößt;
- wer eine gerechtfertigte Meldung oder die nachfolgende Kommunikation behindert und/oder
- wer aufgrund einer Meldung eine Repressalie gegen den Hinweisgeber ergreift (in diesen Fällen reicht auch schon der Versuch aus).

Bußgelder für die Nichteinrichtung eines Meldesystems werden erst ab 01.12.2023 verhängt.

Der Vertrauensanwalt als interne Meldestelle

Die Einrichtung und der Betrieb der internen Meldestelle auf kann externe Dritte übertragen werden. Als zuverlässige und sowohl bei Unternehmen als auch Behörden beliebte „Institution“ hat sich in diesem Rahmen der sog. „Vertrauensanwalt“ als externe anwaltliche Ombudsperson etabliert. Bei ihm handelt es sich um einen externen Rechtsanwalt, der vom Unternehmen beauftragt wird, Mitarbeitern und Dritten als Anlaufstelle im Fall von Hinweisen oder Beschwerden zur Verfügung zu stehen. Die „Geschäftsgrundlage“ ist dabei, dass Unternehmen und Ombudsmann sich darüber einig sind, dass der Ombudsmann nur diejenigen Informationen dem Unternehmen mitteilt, zu deren Offenlegung er vom Hinweisgeber autorisiert wurde. Dies gilt auch und vor allem für die Identität des Hinweisgebers selbst.

Folgende Vorteile bieten Rechtsanwälte als Ombudsperson:

- Rechtsanwälte sind im Gegensatz zu anderen privaten Unternehmen als Vertrauensanwalt ihrem Berufsgeheimnis unterworfen. Ein Verstoß gegen dieses kann nicht nur strafrechtliche, sondern auch berufsrechtliche Auswirkungen nach sich ziehen. Informationen werden keinesfalls ohne Zustimmung der jeweiligen Hinweisgeber an Dritte weitergegeben.
- Direkt beim Unternehmen angesiedelte interne Meldestellen werden von Mitarbeitern oftmals nicht als „neutral“ wahrgenommen; sie fürchten – insbesondere, wenn eine anonyme Meldung nicht vorgesehen ist – arbeitsrechtliche Konsequenzen. Es besteht dann die Gefahr, dass eine Meldung an eine externe (staatliche) Meldestelle oder gar der „Gang zur Presse“ der internen Meldung vorgezogen wird.
- Eine Meldestelle hat nach Eingang einer Meldung stets zu prüfen, ob es sich überhaupt um einen meldefähigen Verstoß handelt und ob die Meldung stichhaltig ist.

Gegebenenfalls erkundigt sich der Hinweisgeber selbst, ob der ihm bekannt gewordene Sachverhalt überhaupt zu einer Meldung berechtigt. Die juristische Ausbildung des Vertrauensanwalts ist von immenssem Vorteil, hier zu einer rechtssicheren Beurteilung zu kommen.

- Liegt tatsächlich ein Verstoß vor, wird von Unternehmensseite meist anwaltlicher Rat gesucht, um dem Verstoß abzuwehren und künftige Compliance-Problematiken zu verhindern. Ein Vertrauensanwalt kann dies „aus einer Hand“ bieten.
- Rechtsanwälte gewährleisten durch die ohnehin bestehende Kanzleiorganisation, dass die im Hinweisgeberschutzgesetz vorgesehenen Fristen zur Information über Eingang der Meldung (eine Woche) und Fortgang des Verfahrens (drei Monate) zuverlässig eingehalten werden.

Wir, die LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, bieten gegen eine monatliche Pauschale den Service als externe anwaltliche Ombudsperson (Vertrauensanwalt) an. Hierzu haben wir ein zuverlässiges System zur Entgegennahme und Bearbeitung eingehender Meldungen eingerichtet. Dazu gehört auch ein IT-basierter Meldekanal auf unserer Website. Über diesen Kanal können Hinweisgeber vertraulich ihnen bekannt gewordene Verstöße melden und gegebenenfalls damit zusammenhängende Dokumente hochladen. Die Niederschwelligkeit der Kontaktaufnahme mit dem Vertrauensanwalt soll es Hinweisgeber attraktiv machen, die interne Meldestelle gegenüber der externen Meldestelle zu bevorzugen.

Wenn Sie von unserem Angebot Gebrauch machen möchten, dann sprechen Sie uns gerne unverbindlich an. ■



Interne Meldestelle des Unternehmens: Nur eine oder zwei? Wie verhalten sich Hinweisgeberschutz, Lieferkettensorgfalt und sonstige Nachhaltigkeitspflichten zueinander? Auslagerung auf externe Dritte?

Zwei neue Gesetze zwingen Unternehmen seit diesem Jahr zur Einrichtung interner Meldekanäle: Seit 02.07.2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und schon seit Anfang 2023 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Es ist davon auszugehen, dass weitere Vorschriften folgen werden, insbesondere in Folge der künftigen EU-Richtlinie Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – abgekürzt: CSDDD).

Ohne auf Details des HinSchG, des LkSG und der CSDDD-Richtlinie einzugehen, sei hier nur ein kurzes Schlaglicht auf die Hinweisgeber-Systeme (Whistleblower-Hotlines) geworfen, die künftig alle Unternehmen ab 50 Mitarbeiter zwingend einrichten müssen:

1. Hinweisgeberschutzgesetz

Das - für Unternehmen ab 250 Mitarbeitern bereits jetzt und - ab 17.12.2023 auch für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter gültige HinSchG zwingt Unternehmen zur Einrichtung einer internen Meldestelle. Aufgaben, Organisationsformen, Unabhängigkeit und Fachkunde, Meldekanäle, Verfahren bei Meldungen und Folgemaßnahmen sind im Gesetz vergleichsweise detailliert geregelt. Ausdrücklich darf ein „Dritter mit der Aufgabe einer internen Meldestelle betraut“ werden, doch bleibt „die Pflicht selbst geeignete Maßnahmen zu ergreifen“, beim Unternehmen. Eine Auslagerung der internen Meldestelle auf einen externen, unabhängigen, fachlich qualifizierten Dritten, beispielsweise einen Berufsgeheimnisträger (z.B. Rechtsanwalt oder Steuerberater etc.) ist damit zulässig. Einzelheiten sind in dem einschlägigen Beitrag in diesem Newsletter dargestellt.

2. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Hingegen regelt das LkSG ein „Beschwerdeverfahren“ (§ 8). Auch danach ist der Eingang des Hinweises dem Hinweisgeber zu bestätigen und die Erörterung des Hinweises vorgeschrieben, doch sind weniger Details hinsichtlich Form und Frist geregelt. Eine Verlagerung des Beschwerdeverfahrens aus dem Unternehmen heraus auf externe Dritte ist als sog. externes Beschwerdeverfahren ebenfalls angelegt, aber nur wenn das Unternehmen selbst die Verfahrensordnung für dieses externe Beschwerdeverfahren festlegt und klare, verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und zum Verfahren öffentlich zugänglich sind. Im Gesetz selbst ist die Zulässigkeit der Auslagerung

auf externe Dritte zwar nicht mit hinreichender Eindeutigkeit zu lesen, doch die vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) herausgegebene Handreichung „Beschwerdeverfahren nach dem LkSG“ nennt ausdrücklich das „externe Verfahren ... ergänzend zu oder anstelle eines internen Verfahrens ...“. Auch das LkSG fordert unabhängige, unparteiische und zur Verschwiegenheit verpflichtete externe Dritte. Zwar schreibt das LkSG nicht ausdrücklich die Sachkunde, der mit der Durchführung des Meldeverfahrens betrauten, internen oder externen Personen vor, doch hat das Unternehmen mindestens einmal im Jahr die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens zu überprüfen. Dies entspricht den für Compliance Management Systeme üblichen zyklischen Wirksamkeitsüberprüfungen und impliziert die Kontrolle der Sachkunde.

3. EU-Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit

Ohne der CSDDD-Richtlinie, deren Entwurf wieder ein abweichend gestaltetes Beschwerdeverfahren (Art. 9) vorsieht, oder weiteren künftigen Gesetzen vorgreifen zu können, die in absehbarer Zeit vergleichbare Hinweisgebersysteme und Beschwerdeverfahren anordnen werden, gibt es bereits unabhängig von den gesetzlichen Anordnungen des HinSchG und des LkSG zahlreiche Unternehmen, die Hinweisgebersysteme bereits aus anderen Gründen heraus als integralen Bestandteil ihres Compliance Management Systems etabliert haben; teils um Selbstverpflichtungen zu erfüllen, teils um Markterwartungen zu genügen. Größere Unternehmen unterliegen nicht selten internationalen Anforderungen, beispielsweise der jeweiligen Börsenaufsicht, kleinere Unternehmen, beispielsweise Zulieferer, werden von ihren großen Geschäftspartnern nicht selten dazu gedrängt Compliance Management System-Strukturen einzurichten. Sofern ein Unternehmen bereits vor Inkrafttreten von LkSG und HinSchG ein Hinweisgebersystem eingerichtet hatte, sollte nun überprüft werden, ob dies auch den neuen, oben beschriebenen gesetzlichen Anforderungen von LkSG bzw. HinSchG genügt. Zu beachten ist dabei, dass die Schutzbereiche der neuen Gesetze sich zwar zum Teil überschneiden, aber nicht deckungsgleich sind. Das heißt, die vom LkSG aufgezählten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sind nicht identisch mit dem sachlichen Anwendungsbereich (§ 2) des HinSchG und erst recht nicht mit dem von der CSDDD erfassten Katalog des Schutzes der Menschenrechte oder der Umwelt oder des Klimas. Jedes Unternehmen - das mindestens 50 Mitarbeiter hat - sollte sich künftig konkret die Frage stellen, worauf es sein Hinweisgebersystem ausrichten muss oder will.

Insbesondere die beschränkteren Ressourcen mittelständischer Unternehmen können hierbei geschont werden, wenn keine internen Arbeitsplätze für die neue interne Meldestelle geschaffen werden müssen, sondern diese Funktion mit überschaubarem Aufwand externalisiert

werden kann. Die gute Nachricht ist, dass nicht nur das HinSchG dies ausdrücklich zulässt, sondern die Auslagerung auf Dritte, z.B. auf eine Wirtschaftskanzlei von Rechtsanwälten, Steuerberater und Wirtschaftsprüfern, auch im Anwendungsbereich des LkSG möglich ist. ■

Arbeitsrecht

Workation: Rechtliche Herausforderungen bei der Arbeit im Ausland

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Die rasant fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglichen es vielen Erwerbstätigen, ihre Arbeitsleistung nicht mehr zwingend am eigentlichen Arbeitsplatz im Unternehmen des Arbeitgebers zu erledigen. Während das „Home-Office“ mittlerweile dem modernen Arbeitsleben nicht mehr hinwegzudenken ist und vielfach genutzt wird, hat sich – verstärkt durch die Corona-Pandemie – die sog. Workation (eine Kombination der Wörter Work und Vacation) als neuester Trend entwickelt. Workation ermöglicht es den Erwerbstätigen zu reisen und gleichzeitig ihre beruflichen Aufgaben zu erledigen („work from anywhere“). Ein aus Mitarbeitersicht hochattraktives Modell und – insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels – möglicherweise ein Pluspunkt für Unternehmen auf dem Bewerbermarkt. Allerdings bestehen nicht unerhebliche Risiken, v.a. wenn die Workation (auch) außerhalb der EU durchgeführt werden soll. Was gilt es also zu beachten, wenn ein Mitarbeiter den Wunsch nach einer Workation äußert? Der folgende Beitrag soll einen Überblick schaffen:

1. Arbeitsrecht

Ein gesetzliches Recht auf Workation gibt es nicht. Ein Mitarbeiter kann Workation nur in den seltenen Fällen verlangen, wenn diese Möglichkeit im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist. Tritt der Mitarbeiter mit einem entsprechenden Wunsch an den Arbeitgeber heran und ist dieser bereit, dem Wunsch nachzukommen, ist mithin eine gesonderte Vereinbarung zu treffen, in der neben der Erlaubnis einer Arbeit im Ausland gleich die daraus folgenden rechtlichen Risiken so umfassend wie möglich geregelt werden sollten.

Dabei stellt sich zunächst die Frage, ob bei einer Workation das deutsche Arbeits- und Arbeitsschutzrecht oder das des (ausländischen) Aufenthaltsortes Anwendung findet – die Antwort ist: Beides.

Grundsätzlich bleiben die arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten bestehen. Der Arbeitnehmer muss die geschuldete Arbeitsleistung erbringen, während der Arbeitgeber das Gehalt pünktlich zahlen muss. Ebenfalls bleibt der Arbeitgeber für die Einhaltung deutscher Vorgaben des Arbeitsschutzes verantwortlich, d.h. er muss dafür Sorge tragen, dass dem Arbeitnehmer ein sicherer Arbeits-

platz zur Verfügung steht. Unseres Erachtens ist es aber möglich, diese Verantwortung während des von ihm gewünschten Auslandsaufenthalts auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Diesem sollten dann vorab ausreichende Informationen zur Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit zur Verfügung gestellt werden, weiter sollte sich der Arbeitgeber regelmäßig über das derzeitige Arbeitsumfeld des Mitarbeiters erkundigen.

Hinsichtlich arbeitszeitrechtlicher Vorgaben gilt dagegen stets das Recht des (ausländischen) Arbeitsortes. Je nach Land können verschiedene, von den nationalen Vorschriften abweichende Regeln – etwa zur täglichen/wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Überstunden und Ruhepausen – gelten. Fällt etwa im Aufenthaltsland ein regionaler oder nationaler Feiertag, an dem eine Arbeitstätigkeit nach den örtlichen Vorschriften untersagt oder nur eingeschränkt erlaubt ist, auf einen in Deutschland regulären Arbeitstag, so hat sich der auf Workation befindliche Mitarbeiter daran zu halten. Hier bietet sich an, (falls nach dem Recht des ausländischen Staates zulässig) den Arbeitnehmer zu verpflichten, an solchen Tagen Urlaub zu nehmen oder die Arbeit an solchen Tagen nachzuholen, an denen er in Deutschland nicht hätte arbeiten müssen/dürfen.

2. Sozialversicherungsrecht

Im Sozialversicherungsrecht gilt grds. das sog. Territorialprinzip: Anwendung findet das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Abhängig vom Beschäftigungsstaat und der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer kann jedoch auch bei der Arbeit im Ausland das deutsche Sozialversicherungsrecht weiterhin gelten. Dabei muss insbesondere zwischen EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten unterschieden werden.

Bei einer Workation innerhalb der EU, des EWR-Vertragsraumes und in der Schweiz sollte unbedingt eine sog. A1-Entsendebestätigung vorliegen. Genau genommen handelt es sich bei einer auf Wunsch des Mitarbeiters gewährten Workation mangels Anweisung des Arbeitgebers zwar nicht um eine Entsendung, die Vorschriften hierzu sollen nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes aber entsprechende Anwendung finden. Mit der A1-Entsendebestätigung wird für die Dauer von maximal 24 Monaten bestätigt, dass der Mitarbeiter weiter (alleine) dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterfällt (zeitliche Grenzen ergeben sich aber aus dem Steuerrecht – dazu unten mehr).

Bei Drittstaaten ist zu prüfen, ob mit diesen ein entsprechendes Sozialversicherungsabkommen besteht, mit denen Entsendezeiträume unter Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechts zwischen 12 bis 36 Monaten ermöglicht werden. Gibt es kein Sozialversicherungsabkommen, muss die Entsendung vertraglich im Voraus und infolge der Eigenart der Beschäftigung zeitlich begrenzt sein.

3. Steuerrecht

Nach den meisten Doppelbesteuerungsabkommen unterliegt die Vergütung weiterhin der deutschen Besteuerung, wenn der Mitarbeiter grundsätzlich in Deutschland ansässig ist, er von einem deutschen Arbeitgeber vergütet wird und er sich innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nicht länger als 183 Tage im jeweiligen Ausland aufhält. Wird diese zeitliche Grenze überschritten, wird es komplizierter und ggf. droht eine Doppelbesteuerung.

Weiter besteht ein – im Regelfall eher kleines – Risiko, dass durch die Tätigkeit des Mitarbeiters eine Betriebsstätte im Ausland begründet und die dieser zurechenbaren Gewinne vom Unternehmen im Ausland zu versteuern sind.

4. Visa, Datenschutz & Co.

Regelmäßig fordern Länder, in denen einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, auch wenn diese nur im Rahmen einer Workation ausgeübt werden soll, eine (befristete) Arbeiterlaubnis bzw. ein entsprechendes Arbeitsvisum. Findet die Workation im EU-Ausland statt, dürfte ein Touristenvisum nur in den seltensten Fällen ausreichen. Manche Länder (insg. 31 weltweit, u.a. Albanien, Mexiko und Thailand) bieten ein sog. Remote-Working-Visa an. Da es für den Arbeitgeber ein unzumutbarer Aufwand wäre, für jedes potentielle Reiseziel der Mitarbeiters die erforderlichen Einreisebestimmungen „abzuklopfen“, sollte in der zu treffenden Vereinbarung festgelegt werden, dass der Mitarbeiter die einwanderungsrechtlichen Voraussetzungen am jeweiligen Reiseziel eigeninitiativ (u.a. durch Be-

antragung eines Aufenthaltstitels / einer Arbeiterlaubnis) erfüllen muss und nur wenn dies der Fall ist, eine Berechtigung zur Arbeit aus diesem Land besteht.

Problematisch ist weiter die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Beim Arbeiten an öffentlichen Orten wie Cafés oder Coworking Spaces besteht ein erhöhtes Risiko des Diebstahls von Arbeitsgeräten oder die unbefugte Offenlegung sensibler Informationen. Im „worst case“ sind Mitarbeiter im Ausland nicht von willkürlichen Festnahmen und Durchsuchungen geschützt. Arbeitgeber müssen hier sicherstellen, dass angemessene Schutzvorkehrungen getroffen werden. Innerhalb der EU gilt es die Vorgaben der DSGVO einzuhalten sind. Bei einer Tätigkeit außerhalb der EU besteht das Risiko, dass die Datenverarbeitung als Übermittlung von Daten durch den Arbeitgeber an einen Empfänger in einem Drittland zu werten ist.

Schließlich kann sich durch die Workation das anwendbare Recht und der Gerichtsstand ändern. Es sollte daher explizit vereinbart werden, dass auch weiterhin deutsches Arbeitsrecht Anwendung findet.

5. Fazit

Insgesamt bietet Workation zweifellos eine attraktive Möglichkeit, Arbeit und Vergnügen zu verbinden, setzt jedoch eine gründliche Vorbereitung und einen bewussten Umgang mit den rechtlichen Risiken voraus. Insbesondere bei ständig wechselnden Arbeitsorten ist die Workation mit enormen Verwaltungsaufwand verbunden und sollte deshalb nur beschränkt (im Idealfall auf EU-Länder) genehmigt werden. Eine entsprechende Vereinbarung, mit der auch klare Verantwortlichkeiten benannt werden, ist unerlässlich.

Wünscht ein Mitarbeiter eine Workation und möchten Sie diesen Wunsch erfüllen, helfen wir Ihnen gerne bei der Formulierung einer rechtssicheren Vereinbarung. ■

Handels- und Gesellschaftsrecht

Übertragung von GmbH-Anteilen: Unverzögliche Eintragung des Gesellschafterwechsels in das Handelsregister

Wer Gesellschafter einer GmbH ist, ergibt sich aus der Gesellschafterliste, die von den Registergerichten geführt wird. Erfolgt eine Veränderung im Gesellschafterbestand (z.B. durch Todesfall), sind die Geschäftsführer verpflichtet, unverzüglich eine neue geänderte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen (§ 40 Abs. 1 GmbHG). Bei einem Verkauf und einer Übertragung von GmbH-Gesellschaftsanteilen, muss dies in notarieller Form erfolgen (§ 15 Abs. 3 GmbHG) und der Notar ist gemäß § 40 Abs. 2 GmbHG verpflichtet, eine geänderte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen.

Dr. Sandro Ulrici

Rechtsanwalt

sandro.ulrici@lkc.de

Telefon: 089 2324169-10



Die Bedeutung der Gesellschafterliste wurde im Jahr 2008 durch das MoMiG erheblich aufgewertet. Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt nur derjenige als Inhaber eines Geschäftsanteils, der in einer im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste eingetragen ist. Bis diese Änderung eingetragen ist, gilt z.B. im Fall von Übertragungen ggü. der Gesellschaft noch der bisherige Gesellschafter weiterhin als berechtigter Inhaber. Dieser (Alt-) Gesellschafter ist z.B. zu Gesellschafterversammlungen zu laden, er übt das Stimmrecht aus und an ihn sind Gewinnausschüttungen zu bewirken.

Unklar war bisher der zeitliche Umfang der „Heilungsvorschrift“ des § 16 Abs. 1 Satz 2 GmbHG. Demnach gilt eine vom Erwerber vorgenommene Rechtshandlung (z.B. Abberufung und Neubestellung von Geschäftsführern, Kapitalerhöhung, Sitzverlegung oder eine unmittelbar an den Erwerb anschließende Umwandlung) von Anfang an als wirksam, wenn die Gesellschafterliste unverzüglich nach Vornahme der Rechtshandlung in das Handelsregister aufgenommen wird. Nimmt der neue und noch nicht eingetragene Gesellschafter diese Beschlüsse vor, sind diese so lange schwebend unwirksam, bis eine unverzügliche Eintragung der neuen Gesellschafterliste erfolgt.

Das OLG Schleswig konkretisierte mit einer Entscheidung vom 20.3.2023 (Az.: 2 Wx 56/22), NZG 2023, 750 den zeitlichen Umfang dieser unverzüglichen Einreichung und verdeutlichte die Rechtsfolgen einer verspäteten Einreichung. Hiermit liegt u.E. erstmals eine obergerichtliche Entscheidung zu dieser Thematik vor.

Gesellschaftsrecht

Reichweite einer Schiedsklausel in einem Gesellschaftsvertrag

Oftmals enthalten Gesellschaftsverträge Regelungen, die Streitigkeiten im Binnenverhältnis der Gesellschaft den staatlichen Gerichten entziehen und den Schiedsgerichten zuweisen. Unbestrittener Vorteil des Schiedsverfahrens ist, dass die Beteiligten die Verfahrensordnung wie auch die Besetzung des Schiedsgerichts bis hin zur Person der Schiedsrichter weitestgehend selbst bestimmen können. Daneben wird die oftmals höhere Spezialisierung der Schiedsrichter als auch eine gesteigerte Verfahrenseffizienz als Vorteil des Schiedsverfahrens ins Feld geführt. Nachteilig indes sind die gegenüber einem staatlichen Gerichtsverfahren höheren Kosten und – für die unterlegene Partei – nur sehr eingeschränkte Rechtsmittelmöglichkeiten.

Das Oberlandesgericht Celle – freilich ein staatliches Gericht – hatte sich in einer jüngeren Entscheidung mit der Reichweite einer Schiedsklausel zu befassen. Streitig war, ob die Schiedsklausel den Rechtsstreit über den konkret geltend gemachten Anspruch überhaupt der staatlichen Gerichtsbarkeit entzog und der Schiedsgerichtsbarkeit zuwies; wesentliches Argument des Verteidigungsvortragens war also die Unzuständigkeit des angerufenen staatlichen Gerichts infolge einer Schiedsklausel im Gesellschaftsvertrag (OLG Celle – Beschluss vom 07.11.2022 – 9 W 87/22). Inhaltlich ging es bei der Streitigkeit um die Geltendmachung der Einsichts- und Auskunftsrechte eines GmbH-Gesellschafters gegenüber der Gesellschaft nach § 51a GmbHG, für dessen Geltendmachung die

Gemäß der Entscheidung des OLG Schleswig liegt die zeitliche Obergrenze für eine Unverzüglichkeit im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 2 GmbHG bei zwei Wochen, einzelne Stimmen in der Literatur hatten hier einen längeren Zeitraum vertreten. Das Gericht führte darüber hinaus unter Bezugnahme auf die Gesetzesbegründung und eine Entscheidung des OLG München ausdrücklich aus, dass – sofern diese zwei Wochen Frist überschritten ist – in der Zwischenzeit durch den nicht eingetragenen Neu-Gesellschafter vorgenommene Gesellschafterbeschlüsse endgültig unwirksam sind. Eine Eintragung von Maßnahmen, die auf derartigen Beschlüssen beruhen (Abberufung des GF, Kapitalerhöhung, Sitzverlegung etc.) sind nicht mehr möglich und durch das Registergericht abzulehnen. In der Praxis wären diese dann entweder durch den Altgesellschafter erneut vorzunehmen oder durch den Neugesellschafter nach einer zwischenzeitlichen Anpassung der Gesellschafterliste.

Fazit: Sollte Sie planen, GmbH-Geschäftsanteile zu übertragen, ist auf eine umgehende Einreichung einer geänderten Gesellschafterliste zu achten. ■

Dr. Alexander Frank

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
alexander.frank@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Vorschrift des § 51b GmbHG auf die staatliche Gerichtsbarkeit verweist und sogar das Landgericht, in welchem die Gesellschaft ihren Sitz hat, als ausschließlich zuständiges Gericht vorsieht.

Die Satzung der Gesellschaft enthielt die Regelung, wonach alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dieser Satzung unter Ausschluss der staatlichen Gerichte von einem Schiedsgericht entschieden werden sollten. Das OLG Celle kam dennoch zu dem Schluss, dass die Schiedsklausel die Geltendmachung der Informations- und Einsichtsrechte der staatlichen Gerichtsbarkeit nicht entzieht, wobei es wie folgt argumentierte:

1. Nach als gefestigt anzusehender Rechtsprechung sind Schiedsklauseln grundsätzlich weit auszulegen, wenn alle Rechtsstreitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit einem Vertrag durch ein Schiedsgericht entschieden werden sollen.
2. Indes aber würden in der konkreten Satzung nicht etwa alle Streitigkeiten unter Gesellschaftern oder zwischen der Gesellschaft und Gesellschaftern der Schiedsgerichtsbarkeit unterworfen, sondern nur solche, die im Zusammenhang mit dieser Satzung stünden.

Ob dieses Ergebnis – eine gespaltene Zuständigkeit unterschiedlicher Gerichte je nach Anspruchsgrundlage – tatsächlich dem Willen der Vertragsparteien bei Abschluss der Klausel entsprach, dürfte zweifelhaft sein. Zudem steht

das gefundene Ergebnis in Widerspruch zum Postulat des Bundesgerichtshofes, wonach Schiedsklauseln grundsätzlich weit auszulegen sind. ■

Baurecht

Wohnungseigentümer bedürfen zur Durchführung einer baulichen Veränderung der Gestattung der anderen Miteigentümer

Der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 17.03.2023 - Az.: V ZR 140/22) lag folgende Sachverhaltskonstellation/Problemstellung zugrunde:

Die Parteien des Rechtsstreits bilden gemeinsam eine Wohnungseigentümergeinschaft, welche aus zwei Doppelhaushälften besteht. Die Beklagten des Verfahrens beabsichtigten gegen den Willen des klagenden anderen Miteigentümers einen Swimmingpool in ihrem Garten auf der ihnen zugewiesenen Sondernutzungsfläche zu errichten. Hiergegen wehrte sich der Kläger und erhob eine Unterlassungsklage.

Der Bundesgerichtshof gab dem auf Unterlassung der Bebauung der Sondernutzungsfläche mit einem Swimmingpool klagenden Wohnungseigentümer Recht. Zur Begründung der Entscheidung führte der Bundesgerichtshof Folgendes aus:

Der Bau eines Swimmingpools stellt eine bauliche Veränderung i.S.v. § 20 Abs. 1 WEG dar. Nachdem die Errichtung eines Swimmingpools zudem nicht durch die Gemeinschaftsordnung/Teilungserklärung gestattet worden war, bedurfte diese zwingend eines Beschlusses der Wohnungseigentümer. Ein solcher zustimmender Beschluss lag in der vorliegenden Fallkonstellation nicht vor. Der Bundesgerichtshof führte weiter aus, dass die Beklagten dem Unterlassungsanspruch des Klägers auch dann nicht den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) entgegenhalten können, wenn diesen grundsätzlich ein Anspruch auf Gestattung der baulichen Veränderung gemäß § 20 Abs. 3 WEG zustünde, d.h. ein Anspruch auf Zustimmung zur Erstellung des Swimmingpools gegenüber dem anderen Wohnungseigentümer besteht. Zwar kann jeder Wohnungseigentümer gemäß § 20 Abs. 3 WEG verlangen, dass ihm eine bauliche Veränderung gestattet wird, wenn alle Wohnungseigentümer, deren Rechte dadurch über das bei einem geordneten Zusammenleben unvermeidliche Maß hinausgeht, beeinträchtigt werden, einverstanden sind. Dies führt nach Ansicht des Bundesgerichtshofes jedoch nicht dazu, dass der Unterlassungs-

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



anspruch auch ohne einen solchen Beschluss nicht durchsetzbar wäre. § 20 Abs. 1 WEG n.F. stellt insofern einen „Beschlusszwang“ dar. Dementsprechend ist es Sache des bauwilligen Wohnungseigentümers, den gesetzlich geforderten Beschluss vor Durchführung der Baumaßnahmen herbeizuführen. Dies kann der bauwillige Wohnungseigentümer im Beschlusswege erreichen und im Falle einer Ablehnung des beantragten Beschlusses im Wege der Erhebung einer Beschlussersetzungsklage.

Durch die Entscheidung des Bundesgerichtshofs werden nunmehr eindeutige Vorgaben zur Durchführung einer baulichen Veränderung für Baumaßnahmen beabsichtigende Wohnungseigentümer aufgestellt, welche somit der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit dienen.

Offen gelassen hat der BGH jedoch die Frage, ob die vorstehenden Rechtsgrundsätze auch dann gelten sollen, wenn der jeweilige Wohnungseigentümer (1) die beabsichtigte bauliche Veränderung bereits durchgeführt hat und ihm (2) grundsätzlich ein Gestattungsbeschluss gemäß § 20 Abs. 3 WEG n.F. zustünde.

Dies würde im Ergebnis dazu führen, dass zunächst ein Beseitigungsanspruch bezüglich der durchgeführten baulichen Maßnahme (mangels Beschlussfassung) bestünde, ob gleich dem bauenden Wohnungseigentümer gegen die anderen Wohnungseigentümer einen Anspruch auf Gestattung der baulichen Maßnahme zusteht (§ 20 Abs. 3 WEG). Dies hätte zur Folge, dass die bauliche Veränderung zunächst abgerissen werden müsste, um sodann unmittelbar wieder identisch hergestellt zu werden, ein in der Tat fragwürdiges Ergebnis.

Dem mit einer ohne entsprechenden Beschluss durchgeführten Baumaßnahme nicht einverständene Wohnungseigentümer ist daher zu empfehlen, rechtzeitig, am besten noch vor Beginn der Baumaßnahme, Unterlassungsansprüche geltend zu machen, um sich gegen eine entsprechende bauliche Maßnahme zu wehren. ■

Makler können Reservierungsgebühren (in sog. AGB) nicht wirksam vereinbaren

Die gesetzliche Regel, wonach Makler nur dann Entgelt beanspruchen dürfen, wenn aufgrund ihrer Mitwirkung der von ihrem Kunden angestrebte Vertrag mit einem Dritten zustande kam, wird in der Branche oft als unangemessen empfunden. Zu den Versuchen, dieses „alles-oder-nichts-Prinzip“ wirtschaftlich abzumildern, zählen Reservierungsvereinbarungen. Darin verpflichten Makler sich gegen eine im Voraus zu zahlende Gebühr, das potenzielle Kaufobjekt für einen bestimmten Zeitraum exklusiv für einen Interessenten zu reservieren, es also vorübergehend niemand anderem anzubieten.

Zum entschiedenen Fall

Interessenten auf der Suche nach einem Einfamilienhaus beauftragten am 03.08.2019 einen Makler. Dieser wies ihnen ein passendes Objekt nach, für dessen Kauf aber ein Kredit nötig war. Am 03.09.2020 schloss der Makler mit den Kaufinteressenten einen „Reservierungsvertrag“. Darin verpflichtete sich der Makler gegen Zahlung einer Gebühr von EUR 4.200, das Objekt für die Dauer eines Monats anderweit weder anzubieten noch zu verkaufen. Die Reservierungsgebühr sollte bei Kauf des Objekts auf die Maklerprovision angerechnet werden. Für den Fall, dass der beabsichtigte Kaufvertrag nicht zustande kommt, war eine Erstattung vertraglich ausgeschlossen. Auf die inhaltliche Gestaltung des Reservierungsvertrages hatte der Makler seinen Kunden keinen Einfluss eingeräumt.

Die Interessenten fanden keine Finanzierung für den Kaufpreis des Objekts, nahmen vom Grundstückskauf Abstand und forderten vom Makler Erstattung der Reservierungsgebühr. Die Klage hatte in letzter Instanz Erfolg (Bundesgerichtshof vom 20.4.2023, Az. I ZR 113/2022).

Die spannende Frage

Für das Ergebnis von wesentlicher Bedeutung war, ob der „Reservierungsvertrag“ als eigenständige Vereinbarung zu werten ist oder nur als Nebenabrede zum Maklervertrag. Das hat folgenden Hintergrund:

Die in einem Vertrag vereinbarten Hauptleistungspflichten sind der Inhaltskontrolle nach den für „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (AGB) geltenden Regeln entzogen. Wenn der Reservierungsvertrag eine eigenständige, vom Maklervertrag unabhängige Regelung wäre, würde es die Gerichte (bis zur fernen Grenze einer etwaigen Sittenwidrigkeit) also nicht interessieren, ob der befristete Verzicht des Maklers auf anderweitige Vermarktung des Objekts und die von ihm dafür verlangte Reservierungsgebühr in einem angemessenen Verhältnis zu einander stehen. Im Ergebnis dürfte der Makler die Reservierungsgebühr behalten; eine Klage auf Rückzahlung wäre vor Gericht aller Erfahrung nach chancenlos.



Anders als die Vorinstanzen erkannte der BGH den Reservierungsvertrag jedoch nicht als eigenständiges Regelwerk an, sondern wertete ihn als eine den Maklervertrag lediglich ergänzende Vereinbarung.

Aus der Begründung des BGH

Die Einordnung des Reservierungsvertrages als „unselbständige Nebenabrede“ zum Maklervertrag begründet der BGH im Kern wie folgt: Die Vereinbarungen einer Verpflichtung des Maklers zum exklusiven Vorhalten einer Immobilie für einen Interessenten und der Möglichkeit zur Anrechnung der Reservierungsgebühr auf die Maklerprovision ergeben nur zusammen mit einem Maklervertrag zwischen den Beteiligten Sinn. Dass der Reservierungsvertrag in Form eines gesonderten Dokuments und später als der Maklervertrag geschlossen wurde, ist unerheblich.

Als Nebenabrede unterliegt der Reservierungsvertrag der Inhaltskontrolle für AGB (§ 305 BGB), weil er für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Bedingungen enthält, die der Makler den Interessenten vorgegeben hatte, ohne diesen die Möglichkeit zu geben, den Vertragsinhalt effektiv zu beeinflussen.

Die aus § 307 BGB folgende Ungültigkeit des Reservierungsvertrages leitet der BGH zunächst aus der Unausgewogenheit der Bestimmungen ab. Details dazu sind hier ohne Belang. Denn als weitere, per se das Ergebnis tragende Begründung nennt der BGH ein ehernes Prinzip seiner Judikatur zum Maklerrecht: Die Unwirksamkeit von Makler-AGB, die eine (ggf. teilweise) erfolgsunabhängige Vergütung vorsehen. Die Kunden sollten dem Makler das Reservierungsentgelt unabhängig davon schulden, ob sie die Immobilie später erwerben. Nach Zweck und wirtschaftlichen Auswirkungen des Reservierungsvertrages kommt dies der Vereinbarung einer erfolgsunabhängigen (Teil-)Provision gleich.

Folgerungen für die Praxis

1. Nach der Begründung des BGH vom 20.04.2023 unterfällt praktisch jeder von einem Makler vorgegebene Reservierungsvertrag den Sonderregeln für AGB.
2. Nach diesen Regeln sind Entgeltabreden für Makler in Reservierungsverträgen generell rechtsunwirksam.
3. Daher hat ein Kaufinteressent, der für ein letztlich nicht erworbenes Objekt an Makler eine Reservierungsgebühr zahlen musste, Anspruch auf deren Erstattung.
4. Für Makler ist der Abschluss von Reservierungsvereinbarungen allenfalls dann noch von Interesse, wenn sie ihren Kunden Einfluss auf deren inhaltliche Ausgestaltung einräumen und das später beweisen können. ■

Gerne stehen die jeweiligen Autoren für Rückfragen zu den von ihnen behandelten Themen zur Verfügung.
Bei allgemeinen Rückfragen steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung:

Tobias Schwartz | Rechtsanwalt | E-Mail: newsletter-recht@lkc.de | Tel.: +49 (0)89 2324169-0

Möchten Sie den Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten, können Sie diesen jederzeit abbestellen. Schreiben Sie hierzu einfach eine E-Mail mit dem Betreff: „Newsletter abbestellen“ unter Angabe Ihres Namens an:
newsletter-recht@lkc.de.

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne können Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns genutzt werden. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

