

melchers law



MELCHERS

RECHTSANWÄLTE

THEMEN

Neue Formvorschrift für
AGB – Achtung Ausschluss-
frist

ARBEITSRECHT

Erbschaftsteuerreform –
das ist neu!

STEUERRECHT

Brexit – Mögliche
Konsequenzen für das
Arbeitsrecht

PRAXISTIPP



DR. ANDREAS MASUCH

a.masuch@melchers-law.com

ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Die Beratung im Gesellschaftsrecht und Erbrecht gehört seit vielen Jahren zu den Schwerpunkten seiner Tätigkeit. Herr Dr. Masuch ist ausgewiesen durch zahlreiche Publikationen und lehrt an der Universität Heidelberg.

**LIEBE LESERIN,
LIEBER LESER,**

es war schon fast nicht mehr damit zu rechnen, aber in letzter Minute wurde nun doch die Reform der Erbschaft- und Schenkungsteuer verabschiedet.

Dies ist zunächst einmal eine positive Nachricht, da so eine jahrelange Rechtsunsicherheit beendet wurde, die besonders die mittelständischen Unternehmen in Deutschland sehr belastet hat. Und gerade sie sind es doch, die den Erfolg der deutschen Wirtschaft sichern und einen Großteil der Arbeitsplätze im Land bieten.

Das Erbschaftsteuerrecht kann diese gewachsenen, typisch deutschen Strukturen unterstützen oder behindern. Ob das neue Recht tatsächlich zu den vom Mittelstand befürchteten Mehrbelastungen führt, wird wegen der vielen Sonderregelungen und Ausnahmen sehr vom Einzelfall abhängen. Erste Hinweise zum neuen Recht finden Sie in dieser Ausgabe von melchers law. Sicher ist, dass auch angesichts der neuen, eher noch komplizierteren rechtlichen Regelungen eine gut geplante Unternehmensnachfolge unverzichtbar ist. Wir stehen Ihnen dabei gerne beratend zur Seite.

**Mit besten Grüßen
Ihr Dr. Andreas Masuch**

melchers law 56

ARBEITSRECHT

01 Neue Formvorschrift für AGB – Achtung Ausschlussfrist! **3**

DATENSCHUTZRECHT

02 Erster Referentenentwurf für neues „Allgemeines Bundesdatenschutzgesetz“ **4**

IMMOBILIENKAUFRECHT

03 Trotz Arglist des Verkäufers – keine Möglichkeit zur Rückabwicklung oder Anfechtung des Kaufvertrages nach positiver Äußerung des Käufers über das Kaufobjekt in Kenntnis des Mangels **5**

STEUERRECHT

04 Erbschaftsteuerreform – das ist neu! **6**

PRAXISTIPP

05 Brexit - Mögliche Konsequenzen für das Arbeitsrecht **8**

PRAXISTIPP

06 Kaufverträge und Iran-Embargo **10**

MITTEILUNG **7, 9, 12**
PERSÖNLICH **11**

VERANSTALTUNGEN **7, 9, 11, 12**

01 Neue Formvorschrift für AGB – Achtung Ausschlussfrist!

Mit Wirkung zum 01.10.2016 wurde durch das Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von verbraucher-schützenden Vorschriften des Datenschutzrechts das Recht zur Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (kurz: AGB) geändert. Im Arbeitsverhältnis stellen vorformulierte Bedingungen des Arbeitgebers regelmäßig AGB dar, womit sich die Gesetzesänderung unmittelbar auf Standardarbeitsverträge und die darin enthaltenen Bestimmungen auswirkt.

GESETZESÄNDERUNG FÜR ANZEIGEN UND ERKLÄRUNGEN DES ARBEITNEHMERS

Bis zum 30.09.2016 durfte eine Bestimmung in AGB für Erklärungen bzw. Anzeigen des Verbrauchers - und damit auch eines Arbeitnehmers, der nach der Rechtsprechung als Verbraucher anzusehen ist – keine strengere Form als die Schriftform vorschreiben. Schriftform bedeutet eine von dem Verbraucher im Original unterzeichnete Erklärung.

Mit Wirkung zum 01.10.2016 wurde dieses Schriftformerfordernis durch ein Textformerfordernis ersetzt, womit eine Bestimmung in AGB fortan nur noch eine Erklärung bzw. Anzeige des Verbrauchers in Textform vorsehen darf. Textform setzt keine eigenhändige Unterschrift unter der Erklärung des Verbrauchers voraus, sondern verlangt lediglich eine dauerhafte, lesbare Erklärung und die Nennung des Erklärenden.

AUSWIRKUNGEN DER GESETZESÄNDERUNG AUF DAS ARBEITSRECHT

Relevant wird diese Gesetzesänderung für *Ausschlussfristen* in

Arbeitsverträgen. Ausschlussfristen sehen regelmäßig vor, dass Ansprüche einer Vertragspartei verfallen, wenn sie gegenüber der anderen Vertragspartei nicht *innerhalb von 3 Monaten schriftlich* geltend gemacht werden. Die Aufnahme derartiger Ausschlussfristen in einen Arbeitsvertrag ist in der Praxis üblich, um zeitnahe Gewissheit über potentielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Aufgrund der Gesetzesänderung muss dieses Schriftformerfordernis durch das Textformerfordernis ausgetauscht werden, weswegen zukünftig Ansprüche *in Textform* geltend zu machen sind.

Auf *tarifliche Ausschlussklauseln* findet die Neuregelung keine Anwendung, da Tarifverträge von der AGB-Kontrolle ausgenommen sind.

Auch keine Auswirkungen hat die Gesetzesänderung auf die teilweise anzufindende Bestimmung in Arbeitsverträgen, wonach Arbeitsverhältnisse nur schriftlich gekündigt werden können. Dieses Schriftformerfordernis zur *Beendigung eines Arbeitsverhältnisses* ergibt sich direkt aus dem Gesetz, womit eine AGB-Kontrolle ausscheidet. Entsprechendes gilt für sogenannte *Sprinterkláuseln* in Aufhebungsverträgen, wonach ein Arbeitnehmer den vereinbarten Beendigungstermin durch schriftliche Erklärung gegenüber dem

Arbeitgeber vorverlegen kann. Auch hier handelt es sich um eine Erklärung, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist und damit schriftlich zu erfolgen hat.

AUSWIRKUNGEN AUF ALTVERTRÄGE?

Die gute Nachricht ist, dass Altverträge nicht geändert werden müssen. Die Neuregelung gilt nur für Verträge, die ab dem 01.10.2016 geschlossen werden. Vorsicht ist allerdings bei der *Änderung von Altverträgen* nach dem 30.09.2016 geboten. In einer vergleichbaren Konstellation hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, dass sich ein Altvertrag auch durch geringfügige Änderungen zu einem Neuvertrag „wandeln“ und damit insgesamt dem aktuell geltenden Recht unterliegen kann.

VERSTÖSSE GEGEN DIE NEUREGELUNG

Hält ein Arbeitgeber an dem Schriftformerfordernis in seinen Ausschlussfristen ab dem 01.10.2016 fest, wird dies wohl dazu führen, dass die Klausel unwirksam ist und nicht für den Arbeitnehmer gilt. Im Gegenzug bleibt der Arbeitgeber an das Schriftformerfordernis gebunden, da die Neuregelung nur Erklärungen des Arbeitnehmers erfasst.

FAZIT

Bei Neuverträgen, die ab dem 01.10.2016 geschlossen werden, ist das Schriftformerfordernis in Ausschlussfristen durch das Textformerfordernis zu ersetzen. Bei Änderung von Altverträgen sollte vorsorglich auch die Ausschlussfrist an die aktuelle Gesetzeslage angepasst werden.



LENA WALLBRECHT
l.wallbrecht@melchers-law.com

berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Sie ist ferner auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts tätig.





DR. HENDRIK SKISTIMS

h.skistims@melchers-law.com

berät in allen Fragen des IT-Rechts, wobei ein besonderer Schwerpunkt im Datenschutzrecht liegt. Darüber hinaus ist auch das Wettbewerbsrecht, insbesondere das Marken- und Urheberrecht, Gegenstand seiner Berater-tätigkeit.

ml DATENSCHUTZRECHT

02 Erster Referentenentwurf für neues „Allgemeines Bundesdatenschutzgesetz“

Das Bundesinnenministerium hat mit Referentenentwurf vom 05.08.2016 einen ersten Vorschlag zur Anpassung des Datenschutzrechts an die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) veröffentlicht.

EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Am 27.04.2016 wurde die in Öffentlichkeit und Politik lang diskutierte DS-GVO vom europäischen Parlament verabschiedet, um einen einheitlichen Rechtsrahmen zum Datenschutz in Europa zu schaffen. Die DS-GVO enthält dabei eine Vielzahl von Öffnungsklauseln, die den Mitgliedstaaten in verschiedenen Bereichen einen gewissen Gestaltungsspielraum belassen. Wie dieser dem Grunde nach ausgefüllt werden soll, zeigt ein erster Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums für ein Allgemeines Bundesdatenschutzgesetz (ABDSG-E).

ÜBERBLICK

Die Pflicht zur Bestellung betrieblicher Datenschutzbeauftragter [Art. 37 DS-GVO und § 4f Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)] bleibt durch das ABDSG-E erhalten und wird zudem in praktisch relevanter Weise erweitert. Die Pflicht zur Bestellung betrieblicher Datenschutzbeauftragter soll mit § 14 ABDSG-E bereits dann bestehen, wenn die verantwortliche Stelle 10 Personen beschäftigt, die mit dem Umgang personenbezogener Daten betraut sind. Ergänzt wird die DS-GVO ferner durch einen bereits aktuell existierenden besonderen Kündigungsschutz für betriebliche Datenschutzbeauftragte.

Mit § 33 ABDSG-E ist beabsichtigt, die in Art. 88 DS-GVO enthaltene Öffnungsklausel zu nutzen, um den Beschäftigten-datenschutz zu regeln. Inhaltlich übernimmt der Referentenentwurf mit § 32 BDSG die Zentralnorm des aktuellen Beschäftigtendatenschutzes fast wortgleich, wodurch auch die beschäftigtendatenschutzrechtlichen Grundsätze der Rechtsprechung weiterhin Geltung beanspruchen dürften.

Am 06.10.2015 (Rechtssache C-362/14) erklärte der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Angemessenheitsentscheidung der Kommission hinsichtlich der „Safe Harbor“-Grundsätze für ungültig. Zur Umsetzung dieses Urteils sowie von Art. 58 Abs. 5 DS-GVO, der Aufsichtsbehörden das Recht zubilligt, gerichtliche Verfahren einzuleiten und durchzuführen, um die Bestimmungen der DS-GVO durchzusetzen, ergänzt § 28 ABDSG-E die Regeln zur Zulässigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten an Stellen außerhalb der EU / des EWR. Nach § 28 ABDSG-E ist jede Aufsichtsbehörde auf die Beschwerde einer betroffenen Person hin berechtigt, das Bundesverwaltungsgericht zur Frage der Angemessenheit des Schutzniveaus anzufragen, das die Frage nach eigener Prüfung wiederum dem EuGH vorlegen kann.

Fortgeltung erfahren ferner die Regeln zur Datenübermittlung an Auskunftseien (§ 38 ABDSG-E) sowie zum sogenannten Scoring (§ 39 ABDSG-E). Die hierzu bestehenden Vorschriften bleiben dem Grunde nach erhalten und sollen um Regeln ergänzt werden, die

sich auf die weitere Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Scorings durch Auskunftseien beziehen.

Mit § 36 ABDSG-E soll zudem explizit der Vorrang von Geheimhaltungspflichten von Berufsgeheimnisträgern gegenüber datenschutzrechtlichen Informationsansprüchen klargestellt werden. Hierzu beschränkt die Norm insbesondere Auskunftsrechte der Betroffenen (Art. 15 DS-GVO) sowie Mitteilungspflichten der verantwortlichen Stellen (Art. 19 DS-GVO) und schränkt zudem die Untersuchungsbefugnisse der Aufsichtsbehörden gegenüber Trägern von Berufsgeheimnissen und dessen Datenauftragsverarbeitern ein (Art. 58 DS-GVO).

FAZIT

Auch wenn der Gesetzesentwurf einige begrüßenswerte Neuerungen birgt, rekurriert er doch deutlich auf das bestehende Gesetzeswerk, indem viele bereits bestehende Regeln wortgleich übernommen werden. Wünschenswert wäre insbesondere eine mehr Rechtssicherheit bringende Reform des Beschäftigtendatenschutzes gewesen. Es bleibt zu hoffen, dass in der folgenden rechtspolitischen Diskussion die bestehenden Gestaltungsräume der DS-GVO besser ausgeleuchtet werden. ■

ml IMMOBILIENKAUFRECHT

03 Trotz Arglist des Verkäufers – keine Möglichkeit zur Rückabwicklung oder Anfechtung des Kaufvertrages nach positiver Äußerung des Käufers über das Kaufobjekt in Kenntnis des Mangels

Ob Schimmel, Holzwurm, Lärm oder Kälte – kennt der Verkäufer einer Immobilie einen *wesentlichen Mangel* und klärt er den Käufer vor dem Verkauf nicht darüber auf, so kann sich der Käufer bei Bekanntwerden des Mangels von dem Kaufvertrag lösen und *Rückabwicklung* verlangen. Dies gilt unabhängig davon, ob im Rahmen des Kaufvertrages ein Gewährleistungsausschluss vereinbart wurde oder nicht. Hinsichtlich der *nachvertraglichen Kommunikation* ist allerdings Vorsicht geboten. Äußert sich der Käufer gegenüber dem Verkäufer nach Bekanntwerden eines Mangels dennoch positiv zu dem Erwerb der Immobilie, kann ihm die Möglichkeit, den Vertrag anzufechten oder von diesem zurückzutreten, verwehrt bleiben; dies gilt trotz vorangegangener *arglistigen Täuschung* des Verkäufers über die Mangelfreiheit des Kaufobjekts (BGH, Urteil vom 04.12.2015, Az.: V ZR 142/14).

SACHVERHALT

Der Kläger hatte von den Beklagten mit notariellem Vertrag eine vermietete Eigentumswohnung *unter Ausschluss der Haftung für Sachmängel* gekauft. Ein Jahr nach Vertragsschluss informierten ihn die Mieter, dass sich in der Wohnung an den Außenwänden großflächig Schimmel bilde. Der Kläger wandte sich daraufhin mit einer E-Mail an die Beklagten, in welcher er mitteilte, dass er nun einen Malermeister mit der Beseitigung der *Schimmelprobleme* beauftragt habe.

Dabei bezog er sich auf einen Kostenvoranschlag, den die Beklagten schon vor dem Verkauf der Wohnung hatten einholen lassen. Weiter schrieb er: „Mit dem Erwerb der Wohnung letztes Jahr bin ich vollumfänglich zufrieden und bin froh, dass ich letztes Jahr den Kaufvertrag unterschrieben habe.“ Eine Woche nach dieser E-Mail erklärte der Kläger die *Anfechtung* des Kaufvertrages sowie den *Rücktritt* von dem Kaufvertrag mit der Begründung, dass die Beklagten ihn *arglistig getäuscht* hätten, indem sie ihn über den – ihnen unstreitig bekannten – Schimmelbefall nicht aufgeklärt hätten. Mit seiner Klage verlangt er insbesondere die Rückzahlung des Kaufpreises und Erstattung weiterer Kosten der Vertragsabwicklung.

ENTSCHEIDUNG

Mit seinem Klagebegehren blieb der Kläger erfolglos. Der Bundesgerichtshof folgt in seiner Entscheidung in der Sache der

Vorinstanz (OLG Dresden). So legt der Bundesgerichtshof die E-Mail des Klägers nicht nur als *eine das Anfechtungsrecht ausschließende Bestätigungserklärung* (gem. § 144 Abs. 1 BGB) aus. Er wertet diese E-Mail darüber hinaus als *Angebot zum Abschluss eines Erlassvertrages*, welches die Beklagten konkludent angenommen hätten. Die Untätigkeit der Beklagten könne dabei als Bestätigung des Annahmewillens des Erlassvertrages gewertet werden (§§ 397 Abs. 1 i.V.m. 151 S. 1 Alt. 1 BGB). Durch den Abschluss dieses Erlassvertrages sei ein Anspruch des Klägers auf Rücktritt oder großen Schadensersatz ebenfalls ausgeschlossen. Nicht ausgeschlossen ist nach Ansicht des Bundesgerichtshofs dagegen die Geltendmachung der Ansprüche, die sich auf den Bestand des Vertrages nicht auswirkten. So bleibt dem getäuschten Kläger zumindest die Möglichkeit zur *Minderung des Kaufpreises* oder zur *Geltendmachung der Nacherfüllung*.

FAZIT

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs stärkt die Rechte der Verkäufer. Käufer hingegen sollten sich mit voreiligen positiven Äußerungen zu ihrer Zufriedenheit mit dem Kaufvertrag nach Entdeckung eines Mangels zurückhalten, um nicht sämtliche auf Rückabwicklung gerichteten Ansprüche zu verlieren. ■



NIKOLAS BAUER

n.bauer@melchers-law.com

berät mittelständische Unternehmen und Investoren im Bereich des Bau- und Immobilienrechts. Darüber hinaus hat er sich auf die Beratung von Mandanten im Architektenrecht spezialisiert.





DR. ANDREAS MASUCH

a.masuch@melchers-law.com

ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Die Beratung im Gesellschaftsrecht und Erbrecht gehört seit vielen Jahren zu den Schwerpunkten seiner Tätigkeit. Herr Dr. Masuch ist ausgewiesen durch zahlreiche Publikationen und lehrt an der Universität Heidelberg.

ml STEUERRECHT

04 Erbschaftsteuerreform – das ist neu!

Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) von 2014 wartet der Mittelstand auf eine Neuregelung des Schenkungs- und Erbschaftsteuerrechts. Nun hat endlich die Drohung des BVerfG, sich erneut mit dem Gesetz zu befassen, Wirkung gezeigt und eine Einigung herbeigeführt. Wir berichten über die wichtigsten Änderungen.

BEGÜNSTIGTES VERMÖGEN

Nach der bisherigen Gesetzeslage kam bei Unternehmen mit bis zu 50 % Verwaltungsvermögen das gesamte Vermögen in den Genuss der *Regelverschonung* (85%), während die Übertragung von Unternehmen mit mehr als 50 % Verwaltungsvermögen voll der Steuerpflicht unterlag (*Verwaltungsvermögenstest*). Künftig wird nach positivem Verwaltungsvermögenstest nur noch das Betriebsvermögen steuerlich begünstigt; das Verwaltungsvermögen wird wie Privatvermögen besteuert. Entsprechendes gilt für die *Vollverschonung* (100%), für welche allerdings nunmehr 20% (statt bisher 10%) Verwaltungsvermögen unschädlich bleiben.

Auch der *Begriff des Verwaltungsvermögens* ist ausgeweitet worden, um zu verhindern, dass *Freizeit- und Luxusgegenstände*, die typischerweise der privaten Lebensführung dienen, durch Einbringung in das Unternehmensvermögen der steuerlichen Privilegierung unterfallen. Es gelten daher künftig zusätzlich z. B. auch Yachten, Segelflugzeuge oder Oldtimer zum Verwaltungsvermögen.

Wurden *Finanzmittel* des Unternehmens bisher erst ab einer Grenze von 20% des Unternehmenswerts dem Verwaltungs-

mögen zugerechnet, so ist dies nun schon ab einer Finanzmittelquote von über 15% der Fall.

Bei *Erbfällen* (nicht Schenkungen) kann Verwaltungsvermögen ausnahmsweise doch steuerlich begünstigt werden, wenn es innerhalb von 2 Jahren nach dem Erbfall in begünstigungsfähiges Unternehmensvermögen investiert wird. Allerdings muss diese Investition zusätzlich auf einem „vorgefassten Plan des Erblassers“ beruhen.

Der *Verwaltungsvermögenstest bei mehrstufigen Unternehmensstrukturen* erfolgt anders als bisher nicht mehr durch eine Einzelbetrachtung der Gesellschaften einer Beteiligungskette, sondern die Ermittlung des begünstigten Vermögens wird im Rahmen einer *konsolidierten Verbundvermögensaufstellung* geschehen. Gestaltungsmöglichkeiten mittels des Kaskadeneffekts in Beteiligungsgesellschaften sollen so verhindert werden.

BEHALTENSFRIST/ LOHNSUMMENREGELUNG

Wie schon nach der alten Gesetzeslage können nur diejenigen Erwerber in den Genuss der Verschonungsregeln kommen, die den Betrieb mindestens 5 Jahre (Behaltensfrist) weiterführen und die Zahl der Beschäftigten konstant halten (Lohnsummenregelung). Auch die Höhe der möglichen Steuerverschonung (5 Jahre: 85%, 7 Jahre: 100%) bleibt gleich.

Geändert hat sich, dass *Saisonarbeiter* und *Beschäftigte*, die sich in *Ausbildung*, *Mutterschutz* oder *Elternzeit* befinden oder *Krankengeld* beziehen, weder bei

der Beschäftigtenzahl noch bei der Lohnsumme berücksichtigt werden.

Die *Ausnahme für Kleinbetriebe* von der Lohnsummenregelung wurde ebenfalls *verschärft*. Hier gelten nun nach Betriebsgröße gestaffelte Regelungen: Betriebe mit bis zu 5 Beschäftigten werden von der Lohnsummenregelung komplett ausgenommen, für Betriebe mit 6-15 Beschäftigten gelten abgestufte geringere Mindestlohnsummenanforderungen und bei über 15 Beschäftigten greifen die allgemeinen Regeln.

GROSSVERMÖGEN

Die *steuerlichen Begünstigungen bei Unternehmensübertragungen* gelten nicht mehr unabhängig vom Gesamtwert des Unternehmens, sondern ohne Einschränkungen nur noch bis zu einem Vermögenserwerb von 26 Mio. € pro Erwerber. Liegt der Wert der übertragenen Unternehmensbeteiligung beim einzelnen Erwerber darüber, so kann dieser entweder das Modell der Verschonungsabschmelzung wählen oder sich für eine Bedürfnisprüfung entscheiden.

Beim *Abschmelzmodell* sinkt der Verschonungsabschlag von 85% bzw. 100% sukzessive mit zunehmender Höhe des erworbenen Unternehmensvermögens. Ab einem Erwerb von 90 Mio. € greift keinerlei Verschonungsabschlag mehr.

Entscheidet sich der Erwerber für die *Bedürfnisprüfung*, wird ihm die Steuer ganz oder teilweise erlassen, wenn er nicht über ausreichendes eigenes Vermögen verfügt, um die Steuer zu begleichen. Das dafür einzusetzende Vermögen beträgt 50% des Privatvermögens des Erwerbers.

Bei bestimmten, sehr restriktiven gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen in Familiengesellschaften kann neben dem Ver-

schonungsabschlag ein zusätzlicher Vorab-Abschlag von maximal 30 % gewährt werden.

STUNDUNG DER STEUERSCHULD

Das neue Gesetz schafft einen Anspruch auf Stundung der Steuerschuld auf Antrag des Erwerbers, ohne dass eine Bedarfsprüfung erfolgt. Diese Stundung ist für maximal 7 Jahre möglich und erfolgt im ersten Jahr zinsfrei.

UNTERNEHMENSBEWERTUNG

Die steuerrelevante Berechnung des Unternehmenswerts er-

folgt auch künftig nach dem vereinfachten Ertragswertverfahren, jedoch wird der Kapitalisierungsfaktor einheitlich auf 13,75 festgesetzt. Das Bundesfinanzministerium wird ermächtigt, den Kapitalisierungsfaktor künftig per Rechtsverordnung an die Zinsentwicklung anzupassen.

ZEITLICHER GELTUNGSBEREICH

Die neuen Bestimmungen gelten rückwirkend für Erbfälle/Schenkungen ab dem 01.07.2016, die neuen Kapitalisierungsfaktoren zur Unternehmensbewertung gelten rückwirkend bereits zum

01.01.2016. Dies kann wegen daraus resultierender nachträglicher Veränderungen der Verwaltungsvermögensquote zu Mehrbelastungen bei in 2016 bereits erfolgten Unternehmensübertragungen führen.

FAZIT

Die Komplexität der Steuerregelungen hat nochmals deutlich zugenommen. Eine sorgfältige Nachfolgeplanung wird wegen der vielen zusätzlichen Bestimmungen und Ausnahmen noch wichtiger. Dass sich das BVerfG wieder mit dem Gesetz zu befassen

hat, ist eher eine Frage des „Wann“ als des „Ob“. Immerhin gibt es nunmehr aber bis auf Weiteres eine gesetzliche Grundlage, auf welcher sich Nachfolgen wieder planen lassen. ■



Herr Rechtsanwalt Nikolas Bauer verstärkt seit dem 01.07.2016 unser Heidelberger Büro. Nach seiner Zulassung als Rechtsanwalt im Jahre 2015 war Herr Bauer zunächst in einer Frankenthaler Kanzlei schwerpunktmäßig im Bau- und Immobilienrecht tätig, bevor er im Juli dieses Jahres zu MELCHERS wechselte. Der Schwerpunkt seiner anwaltlichen Tätigkeit liegt auf den Gebieten des privaten Baurechts sowie in den Bereichen des Architekten- und Bauträgerrechts.

Herr Nikolas Bauer studierte Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz und der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg. Im Anschluss an die Erste Juristische Prüfung absolvierte er sein Referendariat am Landgericht Offenburg mit Stationen in Freiburg und Mannheim.

Wir freuen uns, mit Herrn Bauer unsere mittlerweile sieben Anwälte umfassende Praxisgruppe Bau & Immobilien weiter ausbauen zu können. ■

ml MITTEILUNG

Rechtsanwalt
Nikolas Bauer
verstärkt Praxis-
gruppe Bau &
Immobilien
am Standort
Heidelberg

ml VERANSTALTUNGEN

Vergaberechtstag 2016 – Metropolregion Rhein-Neckar

Im April 2016 ist ein neues Vergaberecht in Kraft getreten, durch welches die Vorgaben der Europäischen Union in nationales Recht umgesetzt wurden. MELCHERS nimmt diese umfassende Änderung der Rechtslage zum Anlass, Sie bezüglich der neuen Regelungen und sonstigen aktuellen Entwicklungen im Vergaberecht auf den neuesten Stand zu bringen.

Die Referenten werden über die Themen E-Vergabe, ex-ante-Bekanntmachung, Wertungskriterien, Auftragsänderung nach Vergabe, Inhouse-Vergabe und interkommunale Zusammenarbeit, die neue Unterschwellenvergabeordnung sowie über die aktuelle Rechtsprechung informieren. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. ■

Termin: Donnerstag, 24.11.2016, 9.30 - 17.00 Uhr
Ort: Heidelberg
Veranstalter: MELCHERS Seminare GmbH
Referenten: Sebastian Stoll, Stadt Heidelberg
RA Philipp Scharfenberg, MELCHERS
Dipl. Ing. Peter Kalte, GHV
RAin Dr. Ilona Renke, MELCHERS
RA Andreas Pauli, MELCHERS
Info: www.melchers-law.com/seminare





GERHARD BOSS

g.boss@melchers-law.com

berät nationale und internationale Mandanten insbesondere im Arbeitsrecht, Handels- und Vertriebsrecht sowie im Versicherungsrecht. Er ist Hauptbevollmächtigter von zwei am deutschen Markt tätigen englischen Versicherungsgesellschaften.

ml PRAXISTIPP

05 Brexit - Mögliche Konsequenzen für das Arbeitsrecht

Mit dem Referendum vom 23.06.2016 haben die Briten sich mit knapper Mehrheit für den Austritt des Vereinigten Königreiches aus der Europäischen Union (EU) entschieden. Damit ist das Vereinigte Königreich aber noch nicht aus der EU ausgetreten, denn derzeit ist weder der hierfür erforderliche Parlamentsbeschluss gefasst noch ist ein Austrittsverfahren nach Art. 50 des EU-Vertrages in Gang gesetzt.

Somit gibt es aktuell im Bereich des Arbeitsrechts noch keine Änderungen. Nach Auslösung des Austrittsverfahrens müssen dann aber in einer Verhandlungsphase von längstens zwei Jahren die Austrittsmodalitäten fixiert und ein Austrittsabkommen abgeschlossen werden. Aktuell wird vermutet, dass der Austritt frühestens im Sommer 2018 erfolgt. Die konkreten Konsequenzen eines Brexit für das Arbeitsrecht werden sich somit im Einzelnen erst noch herauskristalisieren.

Es wäre allerdings fahrlässig, sich nicht schon jetzt Gedanken über etwaige Folgen eines Brexit für das Arbeitsrecht zu machen, denn der Unternehmer als Arbeitgeber sollte wissen, was auf ihn zukommen kann!

Im Vereinigten Königreich existieren derzeit ca. 2500 Niederlassungen deutscher Unternehmen, in Deutschland sind ca. 3000 Niederlassungen britischer Unternehmen tätig.

In erster Linie relevant sind daher mögliche Änderungen, die im Bereich der *Einreisebestimmungen* und der *Erteilung von Arbeitserlaubnissen* eintreten können: nach einem Brexit würden

für das Vereinigte Königreich die bisherigen privilegierenden Prinzipien *Arbeitnehmerfreizügigkeit* und *Dienstleistungsfreiheit* entfallen.

Das Vereinigte Königreich und die EU könnten dann zwar zum Erhalt der bisherigen Prinzipien bilaterale völkerrechtliche Verträge aushandeln. Kommt es hierzu jedoch nicht oder nicht rechtzeitig, wären die für Nicht-EU-Bürger geltenden, umständlicheren Regelungen anzuwenden: das Erfordernis von *Visum und Arbeitserlaubnis* sowie die *sozialversicherungsrechtliche Begleitung bei Arbeitnehmerentsendungen*.

Im Bereich der *Mitbestimmung* wären nach einem Brexit die grenzüberschreitenden europäischen Arbeitnehmergremien betroffen. Britische Arbeitnehmer könnten nicht mehr in einem *europäischen Betriebsrat* (EBR) mitarbeiten. Umgekehrt hätten die Mitglieder eines EBR keinen Anspruch auf Beteiligung bei Maßnahmen, die durch die Konzernleitung eines britischen Mutterunternehmens durchgeführt werden.

Im Vereinigten Königreich ansässige *europäische Aktiengesellschaften* (SE) würden im Falle des Austritts ohne Rechtsgrundlage existieren, britische Arbeitnehmer bzw. deren Gewerkschaftsvertreter würden in den Mitbestimmungsgremien der SE nicht mehr beteiligt sein.

Im Bereich des *Datenschutzes* wäre das Vereinigte Königreich im Falle des Austritts als Drittstaat zu behandeln; beim Transferieren von Daten in das Vereinigte Königreich müsste das Vereinigte

Königreich seit der Safe-Harbor-Entscheidung des EuGH ein „angemessenes Datenschutzniveau“ nachweisen. Die ab Ende Mai 2018 unmittelbar in der EU geltende Datenschutzgrundverordnung würde im Vereinigten Königreich keine Wirkung (mehr) entfalten.

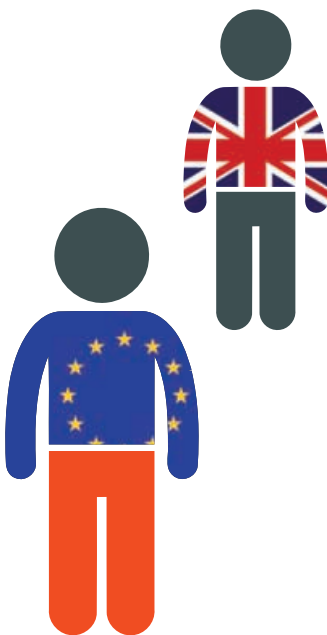
Für das deutsche Arbeitsrecht würde ein Brexit keine unmittelbaren Konsequenzen mit sich bringen. Wie oben aufgezeigt, könnten sich allerdings erhebliche Hürden im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit aufbauen.

Für das bisherige britische Arbeitsrecht würde ein Brexit dazu führen, dass der britische Gesetzgeber nicht mehr an Vorgaben durch EU-Richtlinien, EU-Verordnungen und Entscheidungen des EuGH gebunden wäre, nationale Gesetze könnten abgeändert werden.

Aufgrund des liberalen und deregulierten Arbeitsmarktes im Vereinigten Königreich sind Änderungen in den Bereichen der *EU-Arbeitszeitrichtlinie* und der *EU-Betriebsübergangsrichtlinie* absehbar, ebenso hinsichtlich des auf EU-Richtlinien beruhenden *Massenentlassungsrechts*.

TIPP

Unternehmen mit Berührung zum Vereinigten Königreich sollten die Auswirkungen eines möglichen Brexit unbedingt in ihre Überlegungen einbeziehen. Neben der Erstellung eines konkreten Überblicks über Standort und Nationalität der gesamten Belegschaft sollte ein Worst-Case-Szenario für den Fall eines Brexit entworfen werden, um Überraschungen im Hinblick auf die angesprochenen Aspekte zu vermeiden. ■



MELCHERS präsentiert Ally Law: eine neue Plattform zur weltweiten juristischen Beratung und Vertretung mit einem besonderen Fokus auf Qualität und Service. MELCHERS ist die einzige Mitgliedskanzlei von Ally Law in Deutschland. Insgesamt umfasst das Netzwerk über 60 unabhängige Wirtschaftskanzleien mit mehr als 2.300 Anwälten in 42 Ländern.

Ally Law ist aus der engen Zusammenarbeit der Mitgliedskanzleien innerhalb der International Alliance of Law Firms entstanden, einem vor 25 Jahren gegründeten renommierten Netzwerk von Wirtschaftskanzleien.

Dr. Bodo Vinnen, Partner bei MELCHERS, kommentiert: „Aufbauend auf in 25 Jahren gewachsenem Vertrauen und Können bietet Ally Law den Mandanten nun noch mehr. Das Ally Law-

Dienstleistungsmodell ist schlank und effizient und bringt für unsere Mandanten eine Verbesserung in Service und Qualität der Beratung bei ihren internationalen Geschäften.“

Leitlinie der Kooperation ist, dass die Vergütung der Tätigkeit jeder Ally Law-Mitgliedskanzlei nach eigenen, lokal marktgerechten Honoraren erfolgt, welche in speziellen Vergütungsvereinbarungen mit den Mandanten festgelegt werden. Hierdurch soll für die Mandanten Kostensicherheit erzielt werden.

„Die Ally Law-Mitgliedskanzleien bieten umfassende und fundierte Beratung für die unterschiedlichsten Branchen“ stellt Dr. Jörg Hofmann, Partner bei MELCHERS, fest. „Das vor Ort vorhandene Wissen um die Besonderheiten der Branchen und

die unterschiedlichen Mentalitäten ermöglicht es uns, die Bedürfnisse und das Geschäft der Mandanten weltweit zu verstehen.“

So bieten die Ally Law-Mitglieder das gesamte Beratungsspektrum internationaler Großkanzleien, inklusive Gesellschaftsrecht, Wertpapierrecht, Umweltrecht, geistiges Eigentum, Arbeitsrecht, öffentliches Wirtschaftsrecht und Steuerrecht.

Alle Mitgliedskanzleien werden vor der Aufnahme einer strengen Qualitätsprüfung unterzogen und unterliegen laufend einer standardisierten Beurteilung durch die Mandanten, um dauerhaft das hohe Beratungsniveau zu sichern.

ml MITTEILUNG

MELCHERS stellt neue weltweite Kooperation vor: Ally Law stärkt den weltweiten Service für Mandanten

Ally Law

ml VERANSTALTUNGEN

Außenwirtschaftsrecht/ Exportkontrollrecht

Am 18.11.2016 findet in Frankfurt am Main ein Seminar der renommierten Frankfurt School of Finance & Management zum Thema Außenwirtschaftsrecht/Exportkontrollrecht statt. Referent bei dieser praxisnahen Veranstaltung ist Herr Rechtsanwalt Dr. Vinnen. Inhaltlich werden die exportkontrollrechtlichen Pflichten des Unternehmens nach deutschem, europäischem und

US-amerikanischem Recht, die Anforderungen an die betriebliche Compliance-Organisation und den Ausfuhrverantwortlichen sowie die weitreichenden straf- und zivilrechtlichen Haftungsrisiken thematisiert. Dieses im Rahmen des Zertifikatsstudiengangs „Certified Compliance Professional (CCP)“ gehaltene Seminar kann über den Veranstalter auch separat gebucht werden. ■

Termin: Freitag, 18.11.2016, 10.00 - 18.00 Uhr
Ort: Frankfurt am Main
Veranstalter: Frankfurt School of Finance & Management
Referent: RA Dr. Bodo Vinnen
Info: www.frankfurt-school.de





DR. BODO VINNEN

b.vinnen@melchers-law.com

berät seit vielen Jahren Unternehmen aus dem In- und Ausland im Gesellschaftsrecht, Handelsrecht sowie Bank- und Kapitalmarktrecht. Häufig begleitet er dabei auch grenzüberschreitende Projekte.

ml PRAXISTIPP

06 Kaufverträge und Iran-Embargo

Nach langwierigen Verhandlungen sind Mitte Januar 2016 Lockerungen des sehr weitreichenden *Iran-Embargos* in Kraft getreten. Allerdings ist ausdrücklich zu betonen, dass die Sanktionen keinesfalls vollständig außer Kraft gesetzt worden sind. Vielmehr gilt weiterhin ein *komplexes, abgestuftes System verbotener und genehmigungspflichtiger Rechtsgeschäfte und Handlungen*, das erst im Jahr 2023 bzw. 2025 sein Ende finden soll. Vor diesem Hintergrund kommt den grundsätzlichen Ausführungen des Bundesgerichtshofs für Strafsachen (BGH) in einem Urteil vom 09.12.2014 (Az.: 3 StR 62/14), das vor Kurzem veröffentlicht worden ist, weiterhin erhebliche Bedeutung zu.

ENTSCHEIDUNG

Nach den Feststellungen des erstinstanzlichen Landgerichts hatte der Angeklagte ein *embargogelistetes Messgerät und weltraumgeeignete Solarzellen* für die Luftfahrtindustrie von Deutschland in den Iran *ohne* eine nach dem Iran-

Wirtschaftsembargo der EU *erforderliche Genehmigung* der deutschen Ausfuhrbehörde (BAFA) geliefert. Der Angeklagte wurde deshalb zu einer Freiheitsstrafe von fünf Jahren verurteilt. Das Urteil hat der BGH aufgehoben und die Sache wegen unzureichender Klärung der Genehmigungsbedürftigkeit der Güter an das Landgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Das Urteil ist vor allem deshalb interessant, weil sich der BGH u. a. mit dem inhaltlich bisher unklaren *Tatbestand des „Verkaufs“ embargorelevanter Güter*, der ebenso wie die Ausfuhr und die Lieferung verboten bzw. genehmigungspflichtig ist, auseinandersetzen hatte (Art. 2 Abs. 1 a der EU-VO 267/2012). Sowohl eine Ausfuhr i. S. eines tatsächlichen Transfers über die EU-Außergrenzen als auch eine Lieferung die sich nach Auffassung des BGH als jedes tatsächliche Bereitstellen der Güter definiert, knüpfen an den tatsächlichen Transport der Güter an. Auch das güterbezogene allgemeine Exportkontrollrecht setzt stets bei dem Transport über eine Staatsgrenze an. Demgegenüber ist nach deutschem zivilrechtlichen Verständnis ein Kauf – anders als z. B. in England oder den USA – aber schon dann wirksam, wenn die Parteien den Kaufvertrag (mündlich oder schriftlich) abgeschlossen haben; unerheblich ist, ob und wann der Kaufgegenstand dem Käufer tatsächlich übergeben bzw. das Eigentum auf diesen übertragen worden ist. Folgerichtig hat der BGH entschieden, dass ein Verstoß gegen das Verkaufsverbot embargorelevanter Güter bereits dann erfüllt ist, wenn die Vertragsparteien sich

über die wesentlichen Vertragsbestandteile rechtlich verbindlich geeinigt haben. Der Transport der Kaufgegenstände zum oder die Übergabe an den Käufer ist insoweit ohne Bedeutung.

FOLGEN

Durch dieses Begriffsverständnis wird die *Strafbarkeit erheblich vorverlagert* und damit werden die Risiken eines Rechtsverstößes erhöht. Dabei ist zu beachten, dass die meisten der geltenden Embargos der EU und Deutschlands für Wirtschaftsgüter und Rüstungsgüter entsprechende Regelungen über den Verkauf enthalten, so dass dieses Risiko nicht auf das Iran-Embargo beschränkt ist.

Von praktisch besonderer Relevanz ist zudem, dass bereits der *Versuch* eines Embargoverstoßes, d. h. hier *des Verkaufs*, *strafbar* ist. Ein solcher kommt insbesondere bei der Abgabe eines verbindlichen Angebots, das von dem Empfänger in dem jeweiligen Embargoland nur noch angenommen werden muss, in Betracht.

TIPP

Rechtlich unverbindliche Absichtserklärungen wie ein Letter of Intent begründen wohl noch keinen Versuch eines Verkaufs. Eine Absicherung für das Exportunternehmen könnte der Abschluss eines Vertrages unter einer aufschiebenden Bedingung (z. B. „der Kaufvertrag wird erst wirksam, wenn das Verbot nach der Embargoverordnung XY nicht mehr besteht bzw. die erforderliche Genehmigung erteilt wurde“) schaffen, die die Wirksamkeit des Vertrages zeitlich hinauschiebt. Abschließend geklärt ist diese Frage aber noch nicht. In jedem Fall ist bei der Angebots- und Vertragsgestaltung besondere Vorsicht geboten! ■



Arbeitsrecht Aktuell

In kaum einem Rechtsgebiet ändern sich Regelungen so schnell wie im Arbeitsrecht. Auch in 2017 wird es wieder zu bedeutenden Änderungen kommen. Die Anwälte der MELCHERS Praxisgruppe Arbeitsrecht informieren Sie mit diesem Seminar über folgende Neuerungen.

Das *Recht der Arbeitnehmerüberlassung* wird 2017 neu geregelt. Wir bieten Ihnen Informationen über die neue Rechtslage und stellen alternative Gestaltungsmöglichkeiten vor.

Die *Beschäftigungen von Rentnern und rentennahen Mitarbeitern* wird angesichts des demografischen Wandels und einem wachsenden Facharbeiter-

mangel zu einem immer wichtigeren Thema. Die Referenten informieren über die arbeitsvertraglichen Besonderheiten in diesem Bereich.

Arbeitsrecht ist Richterrecht – daher befasst sich der dritte Seminarteil mit der *neuesten Rechtsprechung* zum Kündigungsrecht, zu Fragen von Social Media im Arbeitsverhältnis, zur Beweisführung im Prozess, zu erlaubten und nicht erlaubten Vertragsgestaltungen sowie mit anderen wichtigen Urteilen. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. ■

Termin:

**Freitag, 02.12.2016,
13.00 – 17.00 Uhr**

Ort:

Heidelberg

Veranstalter:

MELCHERS Seminare GmbH

Referenten:

**RA Martin Koller-van
Delden, LL.M.,
RA Markus Faust,
RA 'in Lena Wallbrecht,
RA Dominik Gallini,
RA Gerhard Boss,
RA Dr. Jan Axtmann**

Info:

**[www.melchers-law.com/
seminare](http://www.melchers-law.com/seminare)**



**Herr Dr. Axtmann ist seit
Mai 2016 als Rechtsanwalt bei
MELCHERS tätig.**

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Daneben berät er im Sportrecht.

ml PERSÖNLICH

Dr. Jan Axtmann MELCHERS Heidelberg

Was frühstücken Sie?

Müsli mit viel Obst und einen guten Kaffee dazu.

Ihr erster Weg im Büro führt Sie...

...an den Computer, von dort zur Kaffeemaschine und dann zur Begrüßung der Kollegen.

Was reizt Sie am Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht ist vielgestaltig, hält immer neue Wendungen und Ausformungen parat und betrifft jeden Menschen persönlich, egal auf welcher Seite eines Rechtsstreits er steht.

Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?

Ohne Vertrauen und gegenseitiges Verständnis geht es natürlich nicht. Es sollte aber auch im menschlichen Miteinander passen und es sollte die notwendige Ruhe, Gelassenheit und Akribie bei der Lösung komplexer und vielgestaltiger Rechtsfragen nicht verloren gehen.

Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?

Nach Südtirol zum Wandern und Relaxen.

Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?

Fallschirmspringen. ■

ml MITTEILUNG

Fachanwalts- zulassung von Rechtsanwalt Philipp Scharfenberg

Aufgrund nachgewiesener besonderer theoretischer Kenntnisse und praktischer Erfahrungen wurde Herrn Scharfenberg im Oktober 2016 durch die Rechtsanwaltskammer Karlsruhe die Befugnis verliehen, den Titel „Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht“ zu führen. Wir gratulieren Herrn Scharfenberg hierzu und freuen uns, dass MELCHERS kanzleiweit nunmehr über insgesamt vier Fachanwälte für Bau- und Architektenrecht verfügt.

Herr Scharfenberg ist seit 2012 für MELCHERS im Bereich des Bau- und Architektenrechts tätig. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Honorarrecht der Archi-

tekten sowie bei der Gestaltung von Architekten-, Generalplaner- und Bauverträgen. Außerdem berät Herr Scharfenberg im Vergaberecht regelmäßig Bieter und Vergabestellen. ■



ml VERANSTALTUNGEN

VdS-Symposium Städtische Sonderbauten 2016



Im Rahmen der VdS-Brandschutztage Köln findet das „VdS-Symposium Städtische Sonderbauten“ statt. Die Komplexität von öffentlichen Bauvorhaben stellt hohe Ansprüche an ein funktionierendes Bauprojektteam. Die Auftraggeber erwarten die Einhaltung der Vorgaben und aussagekräftige Entscheidungsvorlagen des Projektmanagements. Das Sym-

posium zeigt anhand der Planung einer Feuerwache realistische Lösungsansätze für Großprojekte auf und vermittelt wichtige Einblicke in die Gestaltungsmöglichkeiten der Steuerungsprozesse.

RA Andreas Pauli, Partner bei MELCHERS, wird im Rahmen dieses Symposiums einen Vortrag zum Bauvertragsrecht halten. ■

Termin: Donnerstag, 08.12.2016, 9.15 - 17.00 Uhr

Ort: Koelnmesse, Congress-Centrum Ost, Köln

Veranstalter: VdS-Brandschutztage 2016

Referenten: Dipl.-Betriebsw. Markus Fertig, Berufsfeuerwehr
Prof. Knoche, Jan Hausschildt, Knoche Architekten, Leipzig
Dipl.-Ing. Axel Ansoerge, Prof. Dr.-Ing. Dirk Bohne, Ingenieure GmbH, Siegen
Prof. Dr. Ing. Gerald Ebel, Dipl.-Ing. Jörg Böing, Firma Reichel Projektmanagement, Erkrath
RA Andreas Pauli, MELCHERS, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, Heidelberg
RA Ralf Fischer, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, Stadt Köln

Info: <http://bst.vds.de/fachtagungen/>

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Sitz Heidelberg
Amtsgericht Mannheim PR 700195

CHEFREDAKTION

Dr. Ilona Renke
i.renke@melchers-law.com

KONZEPTION UND GESTALTUNG

CT Medienberatung, Wiesloch
bfw tailored communication
GmbH, Neustadt a. d. Weinstraße

ERSCHEINUNGSWEISE

4 Ausgaben pro Jahr

NACHBESTELLUNGEN

newsletter@melchers-law.com

STANDORTE UND KONTAKT

HEIDELBERG
Im Breitspiel 21, 69126 Heidelberg
T +49-(0)6221-18 50-0
F +49-(0)6221-18 50-1 00
E heidelberg@melchers-law.com

BERLIN
Katharinenstraße 8, 10711 Berlin
T +49-(0)30-3 10 13 99-0
F +49-(0)30-3 10 13 99-10
E berlin@melchers-law.com

FRANKFURT AM MAIN
Darmstädter Landstraße 108
60598 Frankfurt/Main
T +49-(0)69-6 53 00 06-0
F +49-(0)69-6 53 00 06-40
E frankfurt@melchers-law.com
www.melchers-law.com