views.

HERFURTH & PARTNER | RECHT INTERNATIONAL

Governance für Familienunternehmen
Compliance und Legal Controlling
Take Over – Unternehmenskauf
Follow Me – Unternehmensnachfolge
Unternehmen in Frankreich
Indien – Ein Land im Aufbruch
China – Mehr als Werkbank
Brasilien – Wachstum im Westen

Editorial

Globalisierung, Finanzkrise, Generationswechsel - an Herausforderungen mangelt es den Unternehmen im deutschen Mittelstand nicht. Die rechtliche Begleitung der unternehmerischen Vorhaben ist seit jeher unser Anliegen, und zwar mit Blick auf die Ziele und Anforderungen aus wirtschaftlicher und unternehmenspolitischer Sicht.

Ein wichtiges Instrument zur Führung von Familienunternehmen ist daher **Corporate Governance**, aber eben als flexibles Modell entsprechend den individuellen Anforderungen. Etwa im Hinblick auf Familienstämme, Führungsnachfolge, Finanzpolitik und Familienverfassung. Wir haben uns dazu inhaltlich und in der Beratung von Familienunternehmen besonders engagiert.
Damit in engem Zusammenhang steht die Führung des Unternehmens im Einklang mit Recht und Ordnung. **Compliance Management** trägt als rechtliches Riskmanagement erheblich dazu bei, finanzielle und strafrechtliche Haftungsrisiken für Unternehmen und Management zu vermeiden. Unsere Methoden zu Legal Controlling und Legal Scan sind dazu hilfreiche Instrumente. Und in den Themen **Unternehmenskauf** zur Erweiterung oder umgekehrt als Veräußerung sind wir seit vielen Jahren mit zahlreichen Transaktionen für Käufer oder Verkäufer aktiv. In der Beratung zur **Unternehmensnachfolge** verbinden wir die unternehmerischen Aspekte mit den rechtlichen und steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten und bringen die Interessen von Senior und Junior in Einklang.

Unsere Leistungsfähigkeit im Bereich **Finanzen und Steuern** haben wir daher in den letzten Monaten durch den Ausbau mit drei neuen Kollegen verstärkt. Deren Kompetenz umfasst nicht nur die Interessen des Unternehmens, sondern auch die Belange der Familie, insbesondere auch im Erbrecht und Familienrecht mit Auslandsbezug.

Mit Blick auf die **Internationalisierung** engagieren wir uns in den wichtigen Märkten der Welt mit unseren eigenen internationalen Anwälten, durch unsere Alliuris Gruppe mit nun 27 Standorten in Europa und Übersee und mit weiteren Verbindungen. In Osteuropa verfügen wir über langjährige Erfahrungen, unsere Verbindungen zu China sind bewährt, die Kooperation mit den Alliuris Partnern in den Emiraten und Indien entwickelt sich lebhaft. Die jüngste Expansion nach Brasilien ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Begleitung unserer Mandanten.

Denn Ihr Erfolg ist unser Ziel.

U. Herfurth

Ulrich Herfurth

Inhalt

Governance für Familienunternehmen |
Familienunternehmen sind erfolgreicher – aber nur wenn Werte und Führung im Einklang stehen
>> 4

Compliance und Legal Controlling |
Die Haftung von Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat und Beirat verschärft sich – und lässt sich vermeiden
>> 8

Take Over – Unternehmenskauf |
Der Kauf von Unternehmen und Beteiligungen ist eine wesentliche strategische Option im globalen Wettbewerb
>> 12

Follow Me – Unternehmensnachfolge |
Die Unternehmensnachfolge gehört zu den größten Aufgaben des Unternehmers
>> 16

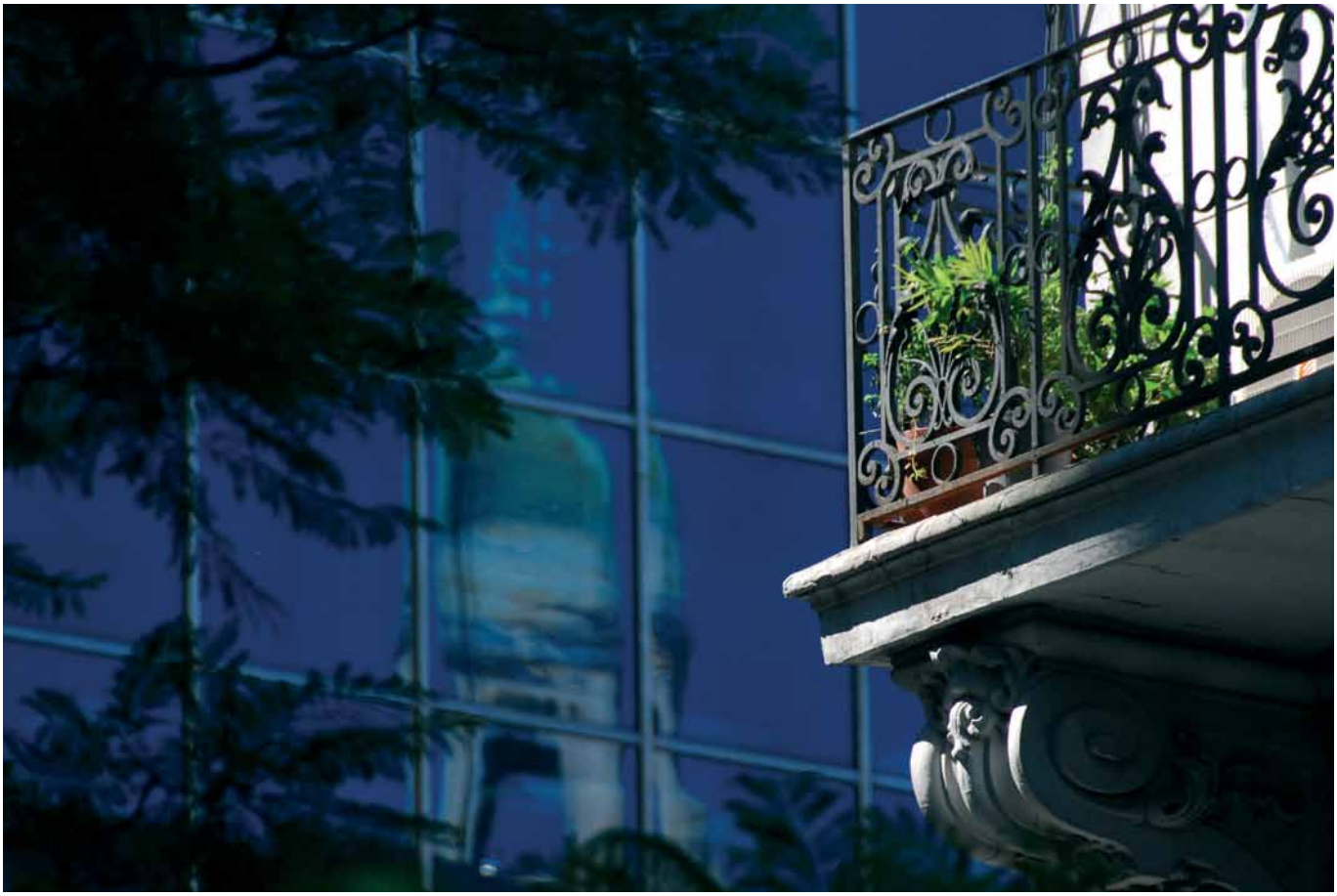
Unternehmen in Frankreich |
Die kleine Aktiengesellschaft SAS bietet viel Spielraum für Gestaltung
>> 20

Indien – Ein Land im Aufbruch |
Die größte Demokratie der Welt wird zum Wachstumsmarkt
>> 24

China – Mehr als Werkbank |
Betriebe in China streben nach Hochtechnologie, Unternehmen nach dem Weltmarkt
>> 28

Brasilien – Wachstum im Westen |
Brasilien ist mehr als Copacabana und Zuckerhut. Jetzt entdeckt der Mittelstand das Land
>> 32

Herfurth.recht inside
Team, Konferenzen, Publikationen, Alliuris
>> 36



Corporate Governance für Familienunternehmen

Familienunternehmen sind erfolgreicher – aber nur wenn Werte und Führung im Einklang stehen

Ulrich Herfurth

Bei der Betrachtung der Unternehmenslandschaft in Deutschland sind Familienunternehmen in den vergangenen Jahren in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Familienunternehmern wird zunehmend langfristiges unternehmerisches Denken zugeschrieben, aber auch finanzielle Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein für die Mitarbeiter und Engagement im sozialen Umfeld. Tatsächlich prägen Familienunternehmen die deutsche Wirtschaft in einem Maße, wie dieses in anderen Volkswirtschaften nicht der Fall ist.

In vereinfachten Zahlen gegenwärtig bedeutet dies, dass von den 3,55 Mio. Unternehmen 3,54 Mio. kleine und mittlere Unternehmen sind (KMU). Die sogenannten Midcaps von 50 bis 250 Mio. EUR Umsatz zählen ca. 8.400 Unternehmen, die Large Caps und Multinationals

mit einem Umsatz über 250 Mio. EUR ca. 1.600 Unternehmen. Großunternehmen machen also nur einen sehr geringen Anteil der Anzahl der Unternehmen aus.

Die Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen lässt sich an mehreren (stark vereinfachten) Kennziffern ablesen: Sie erwirtschaften 40 % des steuerpflichtigen Umsatzes in der Bundesrepublik, 50 % der Bruttoinvestitionen, unterhalten 70 % der Arbeitsplätze und 85 % der Ausbildungsplätze. 90 % der Unternehmen in Deutschland befinden sich in Familienbesitz. Damit kann vereinfacht gesagt werden, dass der unternehmerische Mittelstand in Deutschland aus Familienunternehmen besteht. Die Größe ist aber nur ein typisches Merkmal, kein absolutes und ausschließliches.

Familienunternehmen im Wandel der Zeit

Struktur und Zusammensetzung von Familienunternehmen sind im Laufe der Generationen vielfachem Wandel unterworfen. Die Anfangsphase ist geprägt durch ein Gründerunternehmertum und die Aufbauarbeit einer einzelnen Unternehmerpersönlichkeit oder mehrerer Gründungsunternehmer. In dieser Phase wird ein Familienunternehmen stets außerordentlich personenbezogen strukturiert sein und von der Persönlichkeit des Inhaberunternehmers geprägt. Die Funktion der Familie konzentriert sich dabei in der Regel darauf, dem Unternehmer „den Rücken freizuhalten“ oder ihn in bestimmten Funktionen im Unternehmen zu unterstützen.

In der zweiten Phase des Wachstums kann es erforderlich sein, dass der Unternehmer fremde Kräfte in das Unternehmen einbezieht. Dies können geschäftliche Partner für bestimmte Produkte oder Märkte sein oder aber Finanzpartner in Form von privaten oder institutionellen Investoren. In diesem Fall entsteht ein erstes Spannungsfeld, in dem der Bewegungsspielraum der Familie in gewissem Umfang eingeschränkt wird.

Der nächste wesentliche Schritt wird durch die Unternehmernachfolge gekennzeichnet. Dabei ist die Nachfolge nicht als ein plötzlicher Übergang von der ersten auf die zweite Generation zu verstehen, sondern als eine Übergangsperiode, in der stufenweise Führungsverantwortung und Vermögen auf die nächste Generation übergehen. Damit sind stets mit unterschiedlicher Gewichtung zwei oder mehr Verantwortliche im Unternehmen tätig.

Danach ist das Unternehmen von einer Periode der Folgegenerationen geprägt. Dieser strukturelle Zustand ist der typische für Familienunternehmen. Sofern nicht nur ein Kind oder eines der Kinder das Unternehmen als Gesamtheit übernommen hat, sondern mehrere Kinder daran noch beteiligt sind, prägt diese mehrköpfige Konstellation das Verhalten des Unternehmens. In diesem Umfeld spielen sich alle typischen Konflikte in Familienunternehmen ab: Verteilung von Geschäftsführungsverantwortung, Gewinnverwendung und Nachfolgeregelung – dies alles mit den dazugehörigen psychologischen Hintergründen aus dem Familienumfeld.

Als letzte Entwicklungsstufe eines Familienunternehmens kann unter Umständen die der dauerhaften Fremdbeteiligung und der Beteiligung des Kapitalmarktes angesehen werden. Ein solcher Zustand ergibt sich immer dann, wenn ein einzelner Nachfolger allein nicht in der Lage ist, das vorhandene Unternehmen finanziell zu tragen oder wenn das Wachstum fremde Eigenkapitalgeber verlangt. Bei dieser Konstellation verlagern sich die Konfliktzonen in den Bereich zwischen Familieninteressen und Kapitalmarktinteressen mit ihren jeweils unterschiedlichen rechtlichen und psychologischen Spielregeln.

Strukturen von Familien und Unternehmen

Der hier angenommene weite Begriff des Familienunternehmens umfasst folgerichtig Erscheinungsformen vom kleinsten bis zum größten Format, die in folgender Weise unterschieden werden können.

Die Kernfamilie, also die Familie des Unternehmensgründers oder seines einzigen Nachfolgers, bewegt sich auf engstem Raum gemeinsam mit dem Unternehmensinhaber und ist in der Regel durch enge inhaltliche, finanzielle und berufliche Verflechtung mit dem Unternehmen selbst gekennzeichnet.

Die enge Familie tritt typischerweise mit dem Generationswechsel und dann in der ersten und zweiten Folgegeneration auf. Die Struktur ist weiterhin persönlich geprägt und dürfte ihre Grenze bei etwa 20 beteiligten Familienmitgliedern oder Gesellschaftern finden. Hier können auch Familienstämme von Seiten mehrerer Gründer oder durch verschiedene Abkömmlinge eines Gründers auftreten. Die enge Familie ist durch den Kontakt außerhalb des Unternehmens und in der Befassung mit dem Unternehmen geprägt; dieser Kontakt ist aber nach wie vor persönlich ausgestaltet. Interessengegensätze können nicht nur innerhalb von Familienmitgliedern, sondern auch zwischen Familienstämmen auftreten.

Die weite Familie umfasst eher mehr als 20 Mitglieder oder Gesellschafter. Bei diesem Typus von Familienunternehmen halten die Gesellschafter familiär nur noch geringen oder gar keinen Kontakt, stattdessen konzentriert sich ihre Verbindung auf die Wahrung ihrer Interessen in der Beteiligung am Unternehmen. Da es in der Regel sinnvoll ist, unternehmerisches Vermögen und unternehmerische Verantwortung nur in eine begrenzte Zahl von Händen zu legen, tritt diese breit gestreute Form der Beteiligung von Familien an Unternehmen nur selten auf (z.B.

Villeroy & Boch, Haniel). Da das Unternehmen in solchen Fällen oft das einzige Bindeglied für die Familiengesellschafter ist, sollte sich die Unternehmensstruktur entsprechend darauf einrichten.

Corporate Governance für Familienunternehmen

Wirtschaftlicher Unternehmenserfolg und nachhaltiges Bestehen eines Unternehmens beruhen auf einer guten und erfolgreichen Unternehmensführung. Grundsätze und Regeln finden sich im gesetzlichen Rahmen und in Modellregelwerken, und sie kommen in den unternehmensinternen individuellen Vertragswerken und –ordnungen zum Ausdruck. In weitem Umfang richten sich daher die Regeln auf das Zusammenspiel von Unternehmensführung und Unternehmensüberwachung, also der Interessenlagen von Management und Kapital im Unternehmen.

Familienunternehmen, die ihre Grundsätze in einem schriftlichen Kodex verfestigen wollen, entwickeln diese erfahrungsgemäß individuell nach ihren eigenen Wertvorstellungen und Bedürfnissen. Dabei können modellhafte Regelungswerke wie der DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex) und der GKF (Governance Kodex für Familienunternehmen) durchaus wertvolle Anhaltspunkte liefern. Das individuelle Ergebnis der Entwicklung eines Unternehmenskodex in einem Familienunternehmen wird jedoch sehr unterschiedlich ausfallen; die Bandbreite der Schwerpunkte reicht von der Bestimmung geschäftlicher Aktivitäten über Nachfolgegrundsätze bis hin zur Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden und Nutzer der Produkte, gesellschaftliches Umfeld und Umwelt. Damit wird deutlich, dass ein Kodex für ein Familienunternehmen stärker von den ethischen Grundvorstellungen einer Familie geprägt ist, als von abstrakten strukturellen Vorgaben.

Die Zusammenstellung der Eckpunkte trifft auf die Besonderheit, dass sich hier bestimmte Bedürfnisse und Fragen in allen Familienunternehmen wiederfinden, aber auch häufig individuelle Regelungen gefordert werden, die ausschließlich für das eigene Unternehmen und die Inhaberfamilie zutreffen. Hierzu gehören insbesondere Regelungen zur qualifizierten Führung und Nachfolge, zur qualifizierten Kontrolle der Unternehmensführung, zu Mitwirkungsrechten der Gesellschafter, zur Rechnungslegung und Gewinnverwendung, zur rechtmäßigen Unternehmensführung, zum Erhalt des Unternehmens im Familienbesitz und zur Family Governance.

Im Gegensatz zur Corporate Governance richten sich die Inhalte der Family Governance auf das Verhalten der Familie oder das Verhalten der Mitglieder innerhalb der Familie. Grundsätze und Elemente einer Family Governance sind weiter unten im Abschnitt „Family Governance“ behandelt.

Rechtsgrundlagen, Organe und Gremien

Dem Unternehmer stehen eine Vielzahl von Gestaltungsmitteln zur Verfügung, mit deren Hilfe er die Leitlinien festschreiben kann:

- Gesellschaftsvertrag, Satzung
- Gesellschaftervereinbarung
- Geschäftsordnung
- Corporate Governance Kodex
- Familienverfassung
- Letztwillige Verfügungen
- Eheverträge
- Vollmachten

Wenn die Gesellschaft einen Corporate Governance Kodex aufstellt, schwebt dieser über dem Gesellschaftsvertrag. Er liefert die Leitlinien und Grundsätze, die im Gesellschaftsvertrag rechtsverbindlich verankert werden. Dem gegenüber lassen sich in der klassischen Form des Corporate Governance Kodex aus diesem keine justiziablen Rechte und Pflichten herleiten. Anders wäre dieses nur, wenn der Kodex so ausgestaltet ist, dass er eindeutig Rechte und Pflichten der Beteiligten schuldrechtlich oder gesellschaftsrechtlich schafft. Bei einer gesellschaftsrechtlichen Rechtsgrundlage würde dieses bedeuten, dass sich alle Gesellschafter des Unternehmens, bei Familiengesellschaften also alle Familiengesellschafter, nochmals auf einer höherrangigen Ebene in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts zusammengeschlossen haben.

Eine Familienverfassung kann in schriftlicher Form die Grundlagen des Zusammenlebens der Familie in Bezug auf das Familienunternehmen bestimmen. Eine solche Familienverfassung spiegelt damit die Family Governance wieder. Sofern eine solche Verfassung nicht in besonderer Weise rechtlich ausgestaltet ist, etwa als BGB-Gesellschaft, sind die daraus formulierten Anforderungen nicht rechtlich durchsetzbar, sondern lediglich auf familiärer und sozialer Ebene.

Die Grundsätze einer Corporate Governance finden sich bereits heute bei zahlreichen Familienunternehmen in deren Gesellschaftsvertrag wieder, ggf. ergänzt durch eine Gesellschaftervereinbarung. Dies hat den Vorzug, dass die daraus entstehenden Rechte und Pflichten gesetzlich verankert sind, in weitem Umfang durch Rechtsprechung und Literatur vertieft und ausformuliert sind und vor allem rechtlich durchgesetzt werden können. Zu den wesentlichen, für eine nachhaltige Führung von Familienunternehmen maßgeblichen Regelungsbereichen gehören in Anlehnung an die zur Corporate Governance erörterten Bereiche insbesondere die Verantwortungsstruktur für Führung und Aufsicht, Stimmrechte und Vertretungsrechte, Kapitalkonten mit Eigenkapitalcharakter, eine ausgewogene Regelungen zu Gewinnen (Entnahme und Thesaurierung), eine Beschränkung der Verfügungsrechte über Anteile, eine

unternehmerische Nachfolgeregelungen, wirksame Güterstandsregelungen für Gesellschaften, klare und wirksame Regeln zu Abfindungen bei Ausscheiden sowie der Vereinbarung vertraulicher Schiedsverfahren statt öffentlichem Gericht.

Fazit und Umsetzung

Familienunternehmen sind anders als Unternehmen am Kapitalmarkt sehr vielschichtig und differenziert strukturiert. Sie unterscheiden sich nicht nur nach der Größe des Unternehmens, sondern auch nach der Größe und Struktur ihrer Familien, der Kernfamilie, der engen und der weiten Familie. Je größer die Familie ist und je weiter die Mitglieder vom Unternehmen entfernt sind, desto stärker verändert sich das Bild des Familienunternehmens von einer personalistischen zu einer kapitalistischen Struktur. Jede Struktur erfordert aber ihre eigene, auf das jeweilige Format abgestimmte „Governance“ zu den wichtigen Themen Führung, Aufsicht, Beratung, Nachfolge, Transparenz und Unternehmenspolitik.
Familienunternehmen müssen daher rechtzeitig, sinnvoller Weise mittels Begleitung externer Berater oder Beiräte, ihre Grundsätze und Instrumentarien entwickeln, die sie in die Lage versetzen, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen und zu erhalten.

Autor

Ulrich Herfurth ist Geschäftsführender Gesellschafter der Herfurth & Partner Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Chairman der europäischen Anwaltsgruppe ALLIURIS. Er ist Landesvorsitzender des Verbandes DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU.

Publikationen

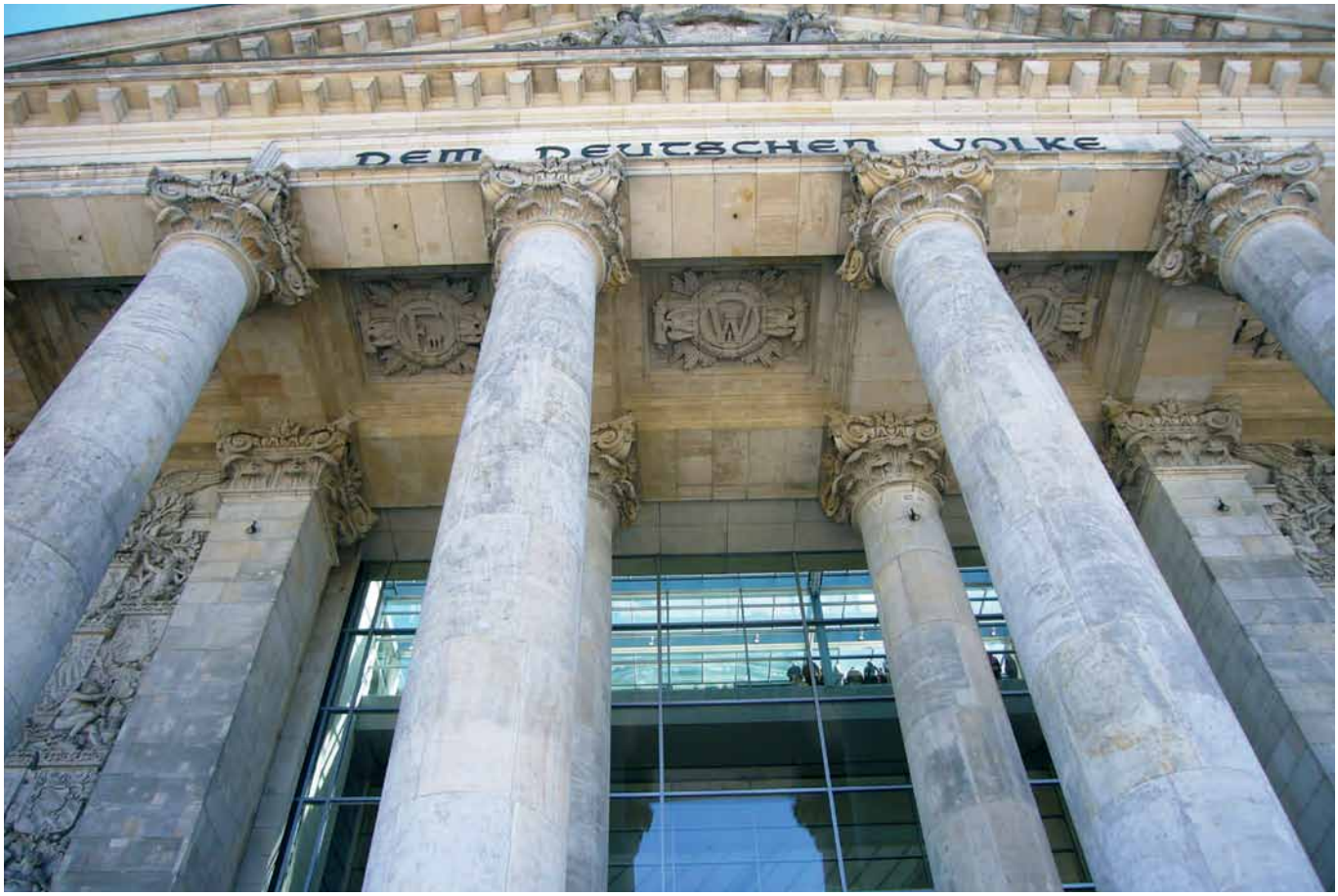
Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Corporate Governance in Familienunternehmen, Report (2010), Ulrich Herfurth
- Das neue GmbH-Recht (2008), Ulrich Herfurth,
- Genussrechte als Finanzierungsinstrument, Caston Compact Nr. 220 (2006), Ulrich Herfurth, Sibyll Hollunder-Reese
- Stille Beteiligungen, Caston Compact Nr. 219 (2006), Ulrich Herfurth, Sibyll Hollunder-Reese

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Corporate Governance im Familienunternehmen, Mai 2010
- Geschäftsführerhaftung im neuen GmbH-Recht, November 2009



Compliance und Legal Controlling

Die Haftung von Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat und Beirat verschärft sich – und lässt sich vermeiden

Ulrich Herfurth
Sibyll Hollunder-Reese

In den vergangenen Jahren haben schwerwiegende Rechtsverletzungen insbesondere großer Unternehmen in den USA und Europa die öffentliche Aufmerksamkeit verstärkt und verschärfte Haftungsregelungen für Gesellschaften und ihre Organe hervorgerufen. Besonders spektakulär waren Rechtsverletzungen im Bereich Bilanzfälschungen, Kartellverstöße, Schmiergeld und Bestechung, Kartellverbote und Umweltschädigung. Öffentlichkeit und Gesetzgeber ist daher bewusst, dass von einem Unternehmen Sachgefahren aufgrund der betrieblichen Tätigkeit ausgehen, zunehmend aber auch Gefahren durch kriminelles Verhalten seiner Führungsorgane oder Mitarbeiter.

Das Konzept der „Corporate Compliance“ bringt demgegenüber die Pflichten des Unternehmens zum Ausdruck, sich rechtskonform zu verhalten. Der Begriff „Compliance“ steht damit für die Einhaltung, Befolgung und Übereinstimmung bestimmter Gebote. Die Verletzung gesetzlicher Normen zieht in der Regel Strafen, Bußgelder oder finanzielle Haftungen nach sich. Aber auch die Verletzung von externen oder internen Regeln für kaufmännische Sorgfaltspflichten kann zu erheblichen Vermögensschäden des Unternehmens führen. Compliance Management dient daher in erster Linie der Vermeidung von Haftung und Strafen für das Unternehmen und seiner Organe. Sein Ziel liegt folglich in der Erfüllung der Organisationspflichten des Managements, der Vermeidung von Schadensfällen, der Begrenzung von Schäden durch rechtzeitige Erkennung sowie der Schadensbegrenzung durch entsprechende Absicherungen und Versicherungen.

Organisationspflichten des Managements

Die Idee des Compliance Managements fand sich ursprünglich nur im Bereich Banken und Kapitalmarkt sowie Versicherungen. Inzwischen hat sich ein weitgehender Compliancebegriff durchgesetzt, der alle denkbaren öffentlich-rechtlichen Verhaltensanforderungen umfasst.

Diese können durchaus durch unternehmensinterne Regelwerke weiter ausgefüllt oder ergänzt werden. Sowohl im Aktienrecht als auch im GmbH-Recht finden sich die Anforderungen, dass der Vorstand bzw. die Geschäftsführer bei ihrer Geschäftsführung die „Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters bzw. Kaufmanns anzuwenden“ hat. Dabei geht das Gesetz davon aus, dass unternehmerische Entscheidungen weder einseitig nach wirtschaftlichen Interessen und noch einseitig nach Haftungsbetrachtungen erfolgen können. Vielmehr muss das Ergebnis auf einer sorgfältigen Abwägung aller Faktoren beruhen.
Daher sieht die sogenannte Business Judgement Rule im Aktiengesetz (§ 93 Abs. 1 S. 2 AktG) dann keine Pflichtverletzung, „wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln“. Dieser Grundsatz wird in gleicher Weise auf Geschäftsführer von GmbHs angewendet. Konkret gefasst sind auch weitere gesellschaftsrechtliche Vorgaben aus dem Aktiengesetz (§ 91 Abs. 2 AktG): „Der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden.“ Diese Vorschrift verpflichtet den Vorstand, ein Risiko-Management-System einzusetzen und durchzuführen. Allerdings erschöpft sich die Pflicht des Vorstandes nicht nur in der Erkennung bestandsgefährdender Entwicklungen - er muss jeden vorhersehbaren und vermeidbaren Schaden von der Gesellschaft abwenden. Im Jahr 2007 hat auch der „Deutsche Corporate Governance Kodex“ die Anforderungen an Compliance an mehreren Stellen herausgestellt. Danach hat der Vorstand für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin.

Überdeutlich werden die Pflichten und die Haftungsrisiken der Organe eines Unternehmens auch im Straf- und Ordnungswidrigkeitsrecht. So bestimmt die Generalklausel des § 130 OWiG: „Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre.“ Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehört auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen. Diese Vorschrift gilt nicht nur für Inhaber, sondern auch für Vorstände von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von GmbHs. In Anbetracht von über 10.000 bestehenden Dokumentations- und Nachweispflichten wird die Bedeutung dieser Sorgfaltsanforderungen besonders augenscheinlich.

Verletzungsfolgen

Die Verletzung gesetzlicher Regeln kann für Unternehmen zu erheblichen direkten und indirekten Schäden führen. Dazu gehören Bußgelder und Kosten einer Rechtsverfolgung, ggfs. auch Kosten von internen und externen Ermittlungsverfahren und Untersuchungen. Sofern durch Rechtsverletzungen andere zu Schaden gekommen sind, trifft das Unternehmen nahezu zwingend eine zivilrechtliche Haftung zum Schadensausgleich. Rechtliche Sanktionen können aber auch in einer Einschränkung des Tätigkeitsbereichs des Unternehmers liegen, etwa durch Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen, Ausschluss vom Börsenhandel, Entzug der Betriebsgenehmigung usw. Verletzungen führen darüber hinaus aber immer auch zu einem Reputationsverlust, bei dem sich Kunden, Kooperationspartner oder auch finanzierende Banken aus der Geschäftsbeziehung zurückziehen. Die Öffentlichkeitsarbeit, das Marketing und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens können so durch Rechtsverletzungen erheblich beeinträchtigt sein.

Haftung des Managements

Während diese Beeinträchtigungen in erster Linie die Gesellschafter des Unternehmens betreffen, sieht sich das Management einer eigenen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Haftung gegenüber. Eine strafrechtliche Verantwortung z. B. wegen Bestechung oder Schmiergeldzahlungen kann eine hohe Haftstrafe oder Geldstrafe auslösen, Kartellabsprachen und andere Verletzungen öffentlichrechtlicher Vorschriften können erhebliche Bußgelder für die Geschäftsführung nach sich ziehen. Hinzu kommt das zivilrechtliche Haftungsrisiko für Geschäftsleiter; erleidet das Unternehmen durch unsorgfältige Geschäftsführung einen vermeidbaren Vermögensschaden, kann die Gesellschaft im Grundsatz gegenüber dem Management Regress nehmen. Hat der Vorstand oder Geschäftsführer ein Strafgesetz oder eine Ordnungsvorschrift verletzt, dürfte es ihm besonders schwer fallen, sorgfältiges Handeln darzulegen.

Zu beachten ist, dass in aller Regel jedes Mitglied eines Organs (Vorstand oder Geschäftsführung) haftet, auch wenn es für das Ressort, in dem der Schaden ver-

ursacht wurde, nicht zuständig ist. Denn eine grundsätzliche Überwachungspflicht trifft jedes Mitglied. Eine klare Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung mit Verantwortung und Informationspflichten sind daher unabdingbar. Haftungsfelder für Unternehmen und Organe. Das gesetzliche Regelwerk sieht auf zahlreichen Feldern Gebote und Verbote vor, deren Nichtbeachtung erhebliche Haftungsfolgen auslösen kann. Besondere Risiken finden sich in den folgenden Bereichen:

- Gesellschaftsrecht und Finanzen:
  Cashpooling an verbundene Unternehmen, Kreditgewährug an Gesellschafter aus Einlagen, M&A Transaktionen, Due Diligence, fehlendes Risikomanagement

- Kapitalmarkt:
  Informationspflichten, Adhoc Meldungen, Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten, Insidergeschäfte

- Insolvenzrecht:
  Insolvenzstraftaten, Geschäfte in der Unternehmenskrise, Insolvenzverschleppung

- Kartellrecht:
  Absprache und Vereinbarungen

- Steuerrecht:
  Abgabepflichten, Sozialversicherung, Lohnsteuer, Umsatzsteuer, Steuer strafrecht

- Arbeitsrecht:
  Arbeitnehmerentsendung und -über lassung, Beschäftigung von Ausländern, Arbeitsschutzrecht, Arbeitszeit recht, Schwarzarbeit

- Betrieb:
  Umweltrecht, Umweltstrafrecht, Produkthaftung, gewerberechtliche Pflichten,

- Handel & Geschäft:
  Außenwirtschaft, Antiterrorismus, unerlaubte Handlungen, Korruptionsfälle, Schmiergeld, Bestechung, Geldwäsche, Betrug und Untreue durch Mitarbeiter

Compliance Management

Um diese zahlreichen und umfangreichen Verpflichtungen abdecken zu können, muss die Geschäftsleitung in ihrem Unternehmen Compliance Management einführen. Die Anlässe können verschiedenartig sein: oft ist es ein drohender Schadensfall oder ein bereits im Unternehmen oder der Branche eingetretener Schadensfall, eine Anforderungen von dritter Seite, zum Beispiel von Banken, Anforderungen der Gesellschafter, Anforderungen des Aufsichtsrats oder Erkenntnis der Geschäftsführung selbst.
Das Ziel von Compliance Management liegt in der Hinwirkung auf die Einhaltung gesetzlicher Normen und unternehmensinterner Vorgaben sowie damit in der Vermeidung von Haftungsansprüchen gegenüber Unternehmen, Organen und Mitarbeitern. Die Funktionen des Compliance Management umfassen Schutz, Beratung, Informationen, Qualitätssicherung, Innovationen, Überwachung und gegebenenfalls Marketing.

Instrumente des Compliance Managements

Compliance Management umfasst eine Reihe von rechtlichen und organisatorischen Instrumenten, die in der Regel nur im Verbund zusammenwirken: Diese reichen von einem ordnungsgemäßen Informationsmanagement (Gewinnung, Vermittlung, Verbreitung, Geheimhaltung von Informationen), einem Risikomanagement (Feststellung, Beurteilung, Begrenzung, Versicherung von Risiken) über unternehmerische Entscheidungen (Vorbereitung, Entscheidung, Kontrolle, Dokumentation von Entscheidungen), der Schaffung von ressortgebundenen Verantwortlichkeiten (Delegation, Beauftragungen, Überwachung von Verantwortlichkeit) bis hin zu einer ordndungsgemäßen Organisation (Mission Statement, Compliance Programm, Compliance Policy, Compliance Manual, Policy Letters, Sanktionen, Compliance Officer).

Im geschäftlichen Verkehr ist die Einhaltung von Compliance Regeln immer dann von hoher Bedeutung, wenn Mitarbeiter des Unternehmens mit Geschäftspartnern oder Kunden arbeiten und Gefahr besteht, dass das wirtschaftliche Interesse die Rechtstreue überwiegt. Zu den geeigneten und notwendigen Maßnahmen in Marketing und Vertrieb gehören Verhaltensregeln gegenüber Geschäftspartnern, gegenüber Kunden sowie Richtlinien zur Werbung und zum Wettbewerbsverhalten.

Im Einkauf etwa bieten sich die folgenden konkreten Maßnahmen an: Verwendung von AGB, Modellverträge, Vertragscontrolling, Dokumentenmanagement, Unterschriftenregelung (Vier-Augen-Prinzip), Budgetkontrolle und Lieferantenlisting.

Compliance Organisation

Die Einrichtung der Compliance Organisation umfasst grundsätzlich das gesamte Unternehmen. Die horizontale Organisation bestimmt ein Mitglied der Geschäftsführung als verantwortlich für Compliance, die anderen dürfen sich dann auf eine Aufsicht beschränken. Die vertikale Organisation konzentriert sich auf einen Compliance Officer unterhalb der Geschäftsführung. Dieser arbeitet mit externen Compliance Beratern und anderen Beauftragten zusammen, etwa für Datenschutz, Arbeitssicherheit, Umwelt, Geldwäsche etc. aber auch mit anderen Abteilungen wie Interne Revision, Risikomanagement, Controlling und Rechtsabteilung. Die Funktion des Compliance Office kann auch auf externe Spezialisten ausgelagert werden. Der Compliance Officer berichtet an die Geschäftsführung und entlastet diese somit von deren Verantwortung – die Haftung wird auf eine

sorgfältige Auswahl und Überwachung des Compliance Officers reduziert.

Legal Controlling

Die Methode des Legal Controlling dient einer Selbstkontrolle im Unternehmen anstelle der permanenten Überwachung. Sie stellt ein System dar, mit dem die Geschäftsführung selbst und durch die Mitarbeiter in strukturierter Weise regelkonformes Verhalten veranlassen und umsetzen kann.

Autoren

Ulrich Herfurth ist Geschäftsführender Gesellschafter der Herfurth & Partner Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Chairman der europäischen Anwaltsgruppe ALLIURIS. Er ist Landesvorsitzender des Verbandes DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU.

Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., verantwortet als Rechtsanwältin für Herfurth & Partner u.a. den Bereich Gesellschaftsrecht.

Publikationen

Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Compliance,
  Caston Compact Nr. 280 (2009)
- Das neue GmbH-Recht,
  HP-extra (2008), Ulrich Herfurth
- Gesellschafterhaftung in der GmbH
  (2005)

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates,
  April 2010
- Haftungsrisiken bei der Restrukturierung,
  Mai 2009
- Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers,
  Mai 2008

TakeOver

Der Kauf von Unternehmen und Beteiligungen ist eine wesentliche strategische Option im globalen Wettbewerb

Ulrich Herfurth
Jens Uwe Heuer

Die strategischen Überlegungen für den Erwerb eines Unternehmens oder einer Beteiligung können auf den unterschiedlichsten Grundlagen beruhen. Eines der wichtigsten Motive für den Erwerb ist regelmäßig der Zugewinn von Marktanteilen. Bei grenzüberschreitenden Transaktionen geht es dem Erwerber in der Regel um einen schnellen Zugang zu einem neuen nationalen Markt, also um eine Maßnahme im Zuge der Europäisierung oder Internationalisierung des Unternehmens. Möglicherweise soll die Übernahme aber auch nur der Sortimentsabrundung im Bereich der bisherigen Produktpalette dienen. Ähnlich sind Akquisitionen zu verstehen, die auf die schnellere Verfügbarkeit von Innovationen in Kerngebieten zielen, oder umgekehrt auf eine Diversifizierung der bisherigen Aktivitäten. Gelegentlich ist der Beweggrund für eine Übernahme aber auch die Ausschaltung eines lästigen Wettbewerbers. In Märkten mit knappen Ressourcen kann aber auch ein Zugang zu diesen Ressourcen das entscheidende Motiv sein, etwa bei Personalknappheit in bestimmten Know-How-Bereichen. Ein weiterer denkbarer Grund kann in der Absicherung von wettbewerblichen oder schutzrechtlichen Strategien liegen. Schließlich ist die Übernahme von Know How und geistigem Eigentum ebenfalls ein denkbarer Anlass, ein anderes Unternehmen zu erwerben oder sich daran zu beteiligen.

Das Zielunternehmen

Bei der Auswahl des Zielunternehmens sollte das erwerbende Unternehmen strategisch und planmäßig vorgehen, und nicht lediglich auf mehr oder weniger zufällig unterbreitete Angebote reagieren. Sofern der Erwerber keine aktive Akquisitionskampagne verfolgt, sollten zumindest die Raster und Profile definiert sein, in die ein von dritter Seite angebotenes Unternehmen passen soll. Ist das geeignete Unternehmen identifiziert oder angeboten, muss zunächst klargestellt werden, ob es für eine Akquisition tatsächlich in Frage kommt, dies richtet sich nach einer Reihe weiterer Faktoren. Von hoher Bedeutung wird dessen bisherige Marktposition sein, lediglich wenn der Erwerber selbst eine starke Marktposition hat und diese auf die Produkte des Zielunternehmens übertragen kann, ist dessen bisheriger Rang von geringerer Bedeutung. Tatsächlich müssen aber dann die vorhandenen Produkte oder die vorhandenen betrieblichen Kenntnisse hinreichend attraktiv sein. Soll das Zielunternehmen am Markt weiterbestehen, muss es auch über ein positives Image verfügen. Bereits im Vorfeld der Akquisitionsüberlegungen ist es eine wichtige Aufgabe des Erwerbers, die Unternehmenskultur des Zielunternehmens daraufhin einzuschätzen, ob sie sich mit der eigenen Kultur des Unternehmens in Einklang bringen lässt. Von ganz wesentlicher Bedeutung ist schließlich die finanzielle und wirtschaftliche Lage des Zielunternehmens; diese muss ermittelt werden, bevor der Erwerber die Verhandlungen intensiviert und vertiefte Unternehmensprüfungen vornimmt. Allerdings zeigen sich tatsächlich erst bei den genauen Prüfungen oft Schwachstellen, die vorher nicht bekannt oder erkannt worden waren.

Kaufpreisfindung

Die Preisfindung für ein Unternehmen oder eine Beteiligung stellt sich regelmäßig als schwierig dar. Nicht immer, aber in der Regel, ist das Unternehmen als ganzes wertvoller als die Summe seiner Teile. Dies bedeutet, dass eine Beteiligung nicht nur in Höhe des im Unternehmen vorhandenen Kapitals bezahlt wird, sondern darüber hinaus. Von daher ist der Ansatzes eines Wertes in Höhe des bilanziellen Eigenkapitals typischerweise zu niedrig. Auch die Hinzurechnung stiller Reserven deckt häufig nicht den wahren Wert des Unternehmens ab. Bei Unternehmen mit normaler Ertragslage

wird daher häufig der Ertragswert über dem Substanzwert liegen. Allerdings kann auch der umgekehrte Fall eintreten, nämlich dann, wenn der im Unternehmen investierte Kapitalstock nicht durch angemessene Erträge verzinst wird oder wenn das Unternehmen gar Verluste erwirtschaftet. Um zu rationalen Anhaltspunkten für die Preisfindung zu gelangen, hat die Beratungspraxis Bewertungsmodelle entwickelt, die nicht nur die historische Ertragslage, sondern auch die Zukunftsperspektiven berücksichtigen. Hierzu wird in der Regel die Ertragswertmethode angewendet oder das Verfahren nach der Discounted Cash Flow Methode. Beide ermitteln Kapitalwerte und erfassen daher ausschließlich die finanzielle Komponente eines Unternehmenswertes. Beide Verfahren sollten im Grundsatz zu einem gleichen oder ähnlichen Unternehmenswert gelangen. Ihre Methode richtet sich im Kern darauf, die Erträge einer definierten künftigen Periode zu kapitalisieren, abzuzinsen und auf die Verzinsung des Kapitaleinsatzes einen Risikozuschlag hinzuzurechnen.
Da diese Methoden rein kapitalorientiert sind, eignen sie sich eher für Investitionsentscheidungen von Finanzinvestoren als für die von unternehmerischen Erwerbern. Die Methode ist im Einzelfall kompliziert anzuwenden, insbesondere, wenn für eine präzise Ermittlung der Datenbestand nicht sofort in vollem Umfang verfügbar ist.

Eine andere Methode zur Ermittlung eines Unternehmenswertes ist daher die Verwendung von Kennziffern und Multiplikatoren. Ein Multiplikator kann an so unterschiedlichen Bezugsgrößen wie Umsatz, Kundenstamm, Cash Flow oder Gewinn anknüpfen. Dabei setzen sich Bezugsgrößen wie EBT (Earnings Before Taxes), EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) und EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes Depreciation and Amortisation) durch. Die Verschiedenheit der Bemessungsgrundlagen beruht darauf, dass Investoren darum bemüht sind, Verfremdungseffekte durch finanz- oder steuertechnische Faktoren zu vermeiden; sie wollen die tatsächliche operative Kraft des Zielunternehmens herausfiltern. Zu diesem Zweck werden unter Umständen auch noch weitere Unterscheidungen getroffen, z. B. nach Ertragskraft unter Ausklammerung von Ergebnissen aus außerordentlichen Geschäften, z. B. Grundstücksverkäufen, Aufdeckung stiller Reserven usw. Die Höhe des Multiplikators, der an einer solchen Bemessungsgröße anknüpft, schwankt wiederum außerordentlich zwischen 0,5 und weit über 20, je nachdem, welche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und in der Branche gesehen werden. Erfahrungsgemäß sind die

Bandbreiten für Multiplikatoren innerhalb einer Branche enger als über die Branchengrenzen hinweg.

Ein ganz wesentliches Merkmal für unternehmerische Investitionen ist außerdem die Aussicht, inwieweit durch die Einbindung des erworbenen Unternehmens in die Struktur des Erwerbers Skaleneffekte und Hebeleffekte erzielt werden können (Leverage Effect). Kauft ein weltweit vertretener Konzern einen nur national vertreibenden Hersteller eines interessanten Produktes, wird er einen wesentlich höheren Kaufpreis einsetzen können als ein Kandidat im Wege des Management Buy Out, dem diese Vertriebskanäle ohne zusätzlichen Aufwand verschlossen bleiben. In der Praxis zeigt sich daher, dass die Findung des Kaufpreises in viel stärkerem Maße Ergebnis eine Kräftespiels zwischen Angebot und Nachfrage ist, als das Ergebnis mathematischer Berechnungen.

Die Verhandlung

Zunächst stellt sich die Frage, ob die Verhandlungen offen oder verdeckt geführt werden. Bei der offenen Verhandlung werden Veräußerer und Erwerbsinteressent aufgedeckt. Bei der verdeckten Verhandlung bleibt eine der Parteien zumindest über einen gewissen Zeitraum unbekannt. In bestimmten Fällen lässt der Erwerbsinteressent daher über Treuhänder verhandeln; gegebenenfalls erwirbt dieser auch das Zielunternehmen und veräußert es anschließend an den Auftraggeber weiter. Ein solcherart verdecktes Vorgehen kann erforderlich sein, um Verhandlungsbarrieren zu überwinden oder aber auch Marktveränderungen zu vermeiden. Für den Verhandlungsführer erfordert diese Vorgehensweise hohe Sensibilität, da auch bereits im Verhandlungsstadium vorvertragliche Treuepflichten gegenüber der anderen Vertragspartei entstehen können, die ein Beteiligter nicht verletzen darf. Beispielsweise ist ihm regelmäßig verboten, erlangte Informationen über das Zielunternehmen ohne dessen ausdrückliche Erlaubnis an Dritte weiterzugeben, dies gilt dann auch für seinen Auftraggeber. Die Interessenlage des Veräußerers ist eindeutig, wenn es sich bei dem Auftraggeber des Erwerbers selbst um einen Wettbewerber handelt. Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob die Verhandlungen zu der Akquisition öffentlich oder geheim geführt werden. Zumeist bemühen sich die Vertragsparteien tatsächlich, ihr Vorhaben so lange wie möglich nicht allgemein bekanntwerden zu lassen, um Rückzugsmöglichkeiten offen zulassen und den Markt einschließlich Lieferanten, Wettbewerber und Kunden nicht zu nachteiligen Reaktionen zu veranlassen. Auch unter den Mitarbeitern, insbesondere des Zielunternehmens, besteht regelmäßig erhöhte Sensibilität; um hier Irritationen und Abwanderungen zu vermeiden, ist daher Diskretion erforderlich. Maßnahmen zur Geheimhaltung liegen auf verschiedenen Ebenen. Am erfolgreichsten sind vertrauliche Verhandlungen, wenn möglichst wenige Personen eingebunden sind. In derartigen Fällen verhandeln ausschließlich Vertreter der Geschäftsführung miteinander, unter Umständen sind selbst Mitgeschäftsführer über Tatsache oder Einzelheiten des Vorhabens nicht informiert. Verhandlungen sollten zudem regelmäßig an neutralen Standorten stattfinden, nicht in einem der beteiligten Unternehmen. Die Erfahrung zeigt, dass Indiskretionen von Mitarbeitern sehr viel häufiger vorkommen als vorgestellt. Nicht selten werden eMails, Telefaxe und Schriftstücke an Unbefugte weitergeleitet, telefonische Mitteilungen sind die häufigste Form der Verbreitung von Nachrichten zu anstehenden Akquisitionen.

Sobald die Tatsache einer Akquisitionsverhandlung bekannt ist, sollten die beteiligten Parteien eine aktive Informationspolitik verfolgen. Diese richtet sich an die Fachpresse und die Mitarbeiter, unter Umständen auch an Geschäftspartner, und muss auf Beweggründe und Folgen der Transaktion ausgerichtet sein. In der Verhandlungsführung selbst ist die Zuordnung von Verantwortlichkeiten ein wichtiger Erfolgsfaktor. Als Grundregel gilt, dass die Erfolgschancen umso höher sind, je kleiner der Kreis der Verhandlungsbeteiligten gezogen wird. Nach amerikanischem Vorbild sollten die Verhandlungen und Gespräche von einem Verhandlungsführer geführt werden, nicht durch eine Vielzahl von Beteiligten. Manche Gesprächspartner zielen nämlich geradezu darauf ab, Kommunikationslücken innerhalb einer Verhandlungsgruppe dazu zu nutzen, Gesprächs- oder Verhandlungsergebnisse zu ihren Gunsten zu fixieren. Diese Vorgehensweise erfordert eine klare Positionierung des Verhandlungsführers, einen eindeutigen Auftrag mit großen Vollmachten, auch zum Abbruch der Verhandlungen, sowie eine disziplinierte Beteiligung der anderen Mitglieder der Verhandlungsgruppe. In der Gesprächsführung werden die unterschiedlichsten Taktiken eingesetzt, um die eigene Position zu verbessern. Dies reicht von dem bewussten Herbeiführen einer negativen Stimmung oder dem gezielten persönlichen Angriff auf einzelne Verhandlungsmitglieder, weiter über den Anschein einer ausschließlich sachlich technischen Vorgehensweise bis hin zu einer übersteigerten kollegialen Atmosphäre, in der man bereits vor Abschluss des Vertrages sich als Mitglied einer gemeinsamen Projektgruppe sieht.

Der Letter of Intent

Sobald sich das Interesse der Beteiligten an der geplanten Transaktion verfestigt, entsteht häufig der Wunsch nach einer ersten Fixierung des geplanten Vorhabens in Form einer schriftlichen Absichtserklärung (letter of intent). Die Gründe dafür können vielschichtig sein, etwa das Fixieren bestimmter Eckpunkte für weitere Verhandlungen oder einen späteren Vertrag, die Rechtfertigung der Verhandlungen gegenüber eigenen Gremien sowie die Vereinbarung vorvertraglicher

Pflichten der Verhandlungsparteien. Ob sich aus einer derartigen Absichtserklärung bereits eine Verpflichtung für den Abschluss eines Kaufvertrages ergibt, hängt von der Formulierung im Einzelnen ab, typischerweise aber nicht. Daher lässt sich ein Letter of Intent im Grundsatz in zwei Abschnitte zerlegen. Zunächst fixieren die Parteien die Hintergründe und die Geschäftsgrundlage für den geplanten Erwerb, insbesondere aber dessen Eckpunkte: Erwerbsgegenstand, vorgestellter Kaufpreis, Zeitpunkt der Übergabe, Zustand des Unternehmens sowie bestimmte wesentliche Eckwerte, etwa ein Wettbewerbsverbot. Der zweite Abschnitt enthält die Beziehungen der Beteiligten in der Verhandlungsphase. Hier wird zunächst klargestellt, ob und unter welchen Umständen die betreffenden Verhandlungspartner jeweils verpflichtet sind, den endgültigen Kaufvertrag abzuschließen, oder ob sie dazu nicht verpflichtet sind. Zumeist bleiben die Parteien in ihrer Entscheidung frei, sind jedoch verpflichtet, der Gegenpartei unverzüglich anzuzeigen, wenn kein ernstliches Interesse an der Realisierung mehr besteht. Der LOI befristet den Verhandlungszeitraum auf wenige Wochen oder Monate, häufig verpflichten sich die Parteien zur Exklusivität, so dass sie nicht mit anderen Erwerbern oder Anbietern verhandeln dürfen. Ist eine der Parteien (insbesondere der Veräußerer) besonders attraktiv, kann diese exklusive Verhandlungsposition auch mit einer Optionsgebühr vergütet werden. Wenn der Letter of Intent nicht bereits selbst eine Vertraulichkeitsverpflichtung enthält, wird eine derartige Verschwiegenheitsvereinbarung zumindest mit einbezogen werden müssen. Diese Verschwiegenheitsvereinbarung kann verschieden ausgestaltet sein. Zumeist soll aber jedenfalls bei einem Abbruch der Verhandlungen die Tatsache selbst geheim bleiben, natürlich auch alle überlassenen Informationen auch nach Abbruch der Verhandlungen auf Dauer oder für einen mehrjährigen Zeitpunkt. Die Inhalte einer derartigen Vertraulichkeitsvereinbarung sind vielschichtig im Hinblick auf etwa einzubeziehende Personen, aber auch hinsichtlich des Schicksals von Informationen, die zwischen den Beteiligten ausgetauscht wurden. Bereits im Letter of Intent wird daher häufig eine Vertragsstrafe vereinbart für den Fall, dass die Verpflichtung aus dem LOI, insbesondere aus der Vertraulichkeitserklärung, nicht eingehalten wird.

Autoren

Ulrich Herfurth ist Geschäftsführender Gesellschafter der Herfurth & Partner Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Chairman der europäischen Anwaltsgruppe ALLIURIS.

Jens Uwe Heuer verantwortet u.a. als Rechtsanwalt bei Herfurth & Partner den Bereich Betrieb, Produkte und Haftung.

Publikationen

Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Unternehmenskauf, Report (2007)
- Unternehmenskauf - Garantien und Haftung, Caston Compact Nr. 244 (2007), Ulrich Herfurth
- Besteuerung beim Unternehmenskauf, Caston Compact Nr. 239 (2007), Heinz Kottik

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Unternehmenskauf im Mittelstand, HP-Konferenz, Mai 2010, in Kooperation mit NORD/LB
- Preisgestaltung beim Unternehmenskauf HP-Konferenz, Oktober 2009, in Kooperation mit NORD/LB

Die Erbfolge, wie sie im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt ist, gibt nur Grundmodelle vor, die für den Einzelfall vielfach nicht passen. Das Gesetz erlaubt aber zahlreiche Abwandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die der Erblasser nutzen muss, um das für seine Situation wirklich geeignete Ergebnis zu erreichen.

Follow me.

Die Unternehmensnachfolge gehört zu den größten Aufgaben des Unternehmers.

Ulrich Herfurth
Angelika Herfurth

Im Normalfall wird sein Ziel immer sein, das Unternehmen auch in der folgenden Generation steuerungsfähig zu halten und von nichtunternehmerischen finanziellen Ansprüchen zu entlasten. Bei der Gestaltung seiner Vermögensnachfolge muß er daher ordnen, wer in welche Funktionen einrücken soll, wer versorgt werden muss und wessen Ansprüche möglichst zu reduzieren sind.
Natürlich gilt dieser Grundsatz nicht nur für den alternden Unternehmer, der in Ruhe seine Generationennachfolge plant, sondern genauso für den jungen Unternehmer, der durch Unfall oder Krankheit plötzlich aus dem Leben gerissen werden kann.

Die gesetzliche Erbfolge

Die gesetzliche Erbfolge des BGB teilt die Erben nach verschiedenen Ordnungen ein. Erben erster Ordnung sind die eigenen Kinder des Erblassers und deren Abkömmlinge. Dabei mag manchen überraschen, dass das seit 1970 geltende Erbrecht für nichteheliche Kinder, die nach dem 1. Juli 1949 geboren wurden, 1998 erneut geändert wurde. Nun gehört das nichteheliche Kind, auch wenn ein Mann eine Ehefrau oder eheliche Kinder hinterläßt, ebenfalls zur Erbengemeinschaft und hat nicht nur einen Erbersatzanspruch.
Sind keine Erben erster Ordnung mehr vorhanden, erben die Eltern oder deren Abkömmlinge. Fehlen auch diese, erben die Großeltern und deren Abkömmlinge als Erben dritter Ordnung.
Der Ehepartner hat nach dem Gesetz eine besondere Stellung; er erbt bereits neben den Erben erster Ordnung je nach Güterstand. Ist Zugewinngemeinschaft vereinbart, erhöht sich die Erbquote des Ehepartners jedenfalls auf 1/2. Dieses reduziert seine Erbschaftssteuer und die Pflichtteilsansprüche anderer Erben. Daher bildet die schlichte Gütertrennung meist eine unvorteilhafte Lösung; besser sind bedingte Gütertrennung oder modifizierte Zugewinngemeinschaft in besonderer Ausgestaltung für Unternehmer.

Bindungen in der Erbengemeinschaft

Bei mehreren Erben entsteht zunächst eine Erbengemeinschaft, deren naturgemäßes und gesetzliches Ziel die Auseinandersetzung und die Befriedigung der einzelnen Erben ist. Die gemeinschaftliche Verwaltung ist daher schwerfällig und für ein Unternehmen denkbar ungeeignet.

Minderjährige als Erben

Sind Minderjährige Miterben, muss bei Verfügungen, die für diese nicht nur vorteilhaft sind, sogar das Vormundschaftsgericht eingeschaltet werden. Der vorausschauende Unternehmer wird also alles daran setzen, keine Erbengemeinschaft entstehen zu lassen, oder aber diese durch einen eingesetzten Testamentsvollstrecker übersteuern.

Bei der individuellen Gestaltung der Erbfolge zielen die häufigsten Fälle auf die alleinige Einsetzung der Ehefrau, sofern die Kinder noch minderjährig sind. Oder aber das Erbe geht bereits unmittelbar auf die erwachsenen Kinder über; die Ehefrau wird anderweitig versorgt. Welche Gestaltung auch unter Gesichtspunkten der Erbschaftssteuer vorteilhaft ist, muss im Einzelfall gründlich überprüft werden. Dem Unternehmer liegt meist sehr am Herzen, den Lauf des Vermögens über mehrere Generationen hinweg zu kanalisieren. Ein beliebtes Modell ist dazu die Vor- und Nacherbschaft: Der Vorerbe ist in seinen Verfügungsrechten stark eingeschränkt, auch noch bei der sogenannten befreiten Vorerbschaft. Ein anderes Modell ist die Vollerbschaft mit Schlußerbschaft: dabei kann der Vollerbe über das Vermögen frei verfügen, so daß es nur in dem dann vorhandenen Zustand auf den Schlußerben übergeht. Sofern durch den Vollerben neue Erben hinzutreten, etwa durch Wiederverheiratung, sind diese zwar von der Erbschaft ausgeschlossen, jedoch pflichtteilsberechtigt.

Anspruch auf den Pflichtteil

Besondere Aufmerksamkeit muss der Erblasser dem Pflichtteilsanspruch widmen. Denn auf den Pflichtteil hat jeder Anspruch, der von Gesetzes wegen Erbe wäre, vom Erblasser aber ausgeschlossen wurde. Eine Enterbung, bei der auch der Pflichtteilsanspruch fortfällt, ist nur in ganz außergewöhnlichen Fällen zulässig. Der Pflichtteilsberechtigte kann seine Geldansprüche gegenüber dem Erben in Höhe der Hälfte des gesetzlichen Erbteils sofort einfordern.

Dieser Anspruch kann auch nicht beliebig verringert werden, indem der Erblasser sein Vermögen bereits zu Lebzeiten durch Zuwendungen schmälert. Stattet er nämlich den Erben bereits mit einer

Existenzgrundlage aus (etwa mit Anteilen am Unternehmen), muss der Betrag gegenüber dem Pflichtteilsberechtigten unter Umständen ausgeglichen werden. Auch Schenkungen des Erblassers zu Lebzeiten in einem Zeitraum von zehn Jahren vor dem Erbfall berechtigen zu einer Pflichtteilsergänzung.
Die sicherste Lösung besteht letztlich in einem Erb- oder Pflichtteilsverzicht des Betreffenden, was sich jedoch meist nur durch Erbvertrag und mit entsprechender Gegenleistung erreichen läßt.

Dieser Erbvertrag kann dann einseitig nicht mehr geändert werden.

Gestaltung durch Vermächtnis und Schenkung

In jedem Fall stellt sich für einen Unternehmer erheblicher Gestaltungsbedarf, wenn mehrere gesetzliche Erben vorhanden sind. Durch Vermächtnis kann er bestimmte Vermögensteile Erben und Nichterben zuwenden. Mit Auflagen und Bedingungen kann der Erblasser festlegen, dass der Erbe bestimmte Zuwendungen an Dritte vornimmt oder auch bestimmte Qualifikationen erreichen muss, um das Erbe im Unternehmen antreten zu können. In der Regel ist eine Teilungsanordnung über die Erbmasse sinnvoll. Dabei muss der Verfasser des Testaments klar bestimmen, ob Wertdifferenzen zwischen den Vermögensgegenständen unter den Erben noch ausgeglichen werden sollen. Nach einer anderen Variante kann der Erblasser seine gesetzlichen Erben auch nur in Höhe ihres Pflichtteils als testamentarische Erben einsetzen; da sie keinen Auszahlungsanspruch gegenüber dem Erben haben, wird das Unternehmen liquiditätsmäßig nicht belastet. Auch mit Schenkungen kann der Unternehmer bestimmte Vermögensteile nur zuwenden, sollte jedoch die Anrechnung auf den Pflichtteil bestimmen. Beim Erbverzicht ist zu bedenken, dass dann Pflichtteilsansprüche anderer Pflichtteilsberechtigter erhöht sein können. Jedenfalls sollte die Bewertung der Vermögensgegenstände stets realistisch erfolgen, da eine mögliche Nachbewertung zu Ausgleichsforderungen gegen den Erben führen kann.Oft empfiehlt sich, das Unternehmen bereits zu Lebzeiten des Seniors auf den Nachfolger übergehen zu lassen. Bei einer vorweggenommenen Erbfolge findet folglich die Übertragung des Vermögens oder eines wesentlichen Teil davon durch den künftigen Erblasser statt. Geeignete Übergabeverträge dienen der Sicherung des Unternehmens durch einen planvollen und nicht abrupten Generationswechsel. Im Idealfall treffen die Eltern mit den Kindern eine Gesamtvereinbarung, die Gleichstellungsgelder und Abfindungen

beinhalten. Werden nämlich gesetzliche Erben gegen deren Willen ausgeschlossen, provoziert eine solche einseitige Lösung regelmäßig Streit um Pflichtteil und Pflichtteilsergänzung. Welche Form der Übergabe im einzelnen geboten ist, richtet sich nach den individuellen Verhältnissen. Der Senior hat die Wahl zwischen einer Normalschenkung ohne Bedingungen, einer Auflagenschenkung oder einer gemischten Schenkung. Will er sich selbst noch Nutzungsrechte am Unternehmen vorbehalten, bietet sich ein Nießbrauchsrecht an. Es ist nicht übertragbar und nicht vererbbar und bietet daher dem Nachfolger wiederum Schutz vor Wiederverheiratung des Seniors.

Sicherung durch Testamentsvollstreckung

Für den Fortbestand des Unternehmens ist eine Testamentsvollstreckung in vielen Fällen unerläßlich. Die Gründe können verschiedenster Art sein: Wahrung der Kontinuität der Unternehmenspolitik, Sicherstellung einer funktionsfähigen Unternehmensführung, Geschäftsführung bei minderjährigen Erben, Sicherung und Bewahrung des Vermögens für spätere Erbengenerationen.
Inhalt, Umfang, Dauer und Ziel der Testamentsvollstreckung sind stets abhängig von den persönlichen unternehmerischen Zielen, der Familienstruktur, dem Alter der Kinder und anderen Bedingungen. Die Testamentsvollstreckung selbst kann in den verschiedensten Formen erfolgen. In der einfachen (gesetzlichen) Testamentsvollstreckung kann der Vollstrecker z.B. die Anteile einer Kapitalgesellschaft verwalten, bei der Vollmachtlösung verwaltet er im Namen und in Vollmacht der Erben und haftet nicht selbst. Die Erben müssen ihm allerdings, im Zweifel aufgrund einer Auflage im Testament, Vollmacht erteilen. Bei der Treuhandlösung wird das Unternehmen auf den Testamentsvollstrecker übertragen, der es im eigenen Namen führt und dafür haftet. Welche der zahlreichen, denkbaren Gestaltungsvarianten für die Übertragung des Unternehmens auf einen Nachfolger richtig ist, kann sich nur nach dem Einzelfall bestimmen. Drei Prinzipien gelten aber stets: Klar verfügen, sauber trennen und rechtzeitig planen.

Die neue Erbschaftsteuer

Zum 01. Januar 2009 und zum 01. Januar 2010 traten wesentliche Änderungen des Erbschaftssteuerrechts in Kraft. Die großen Gewinner dieser Reform waren zunächst nur nahe Familienangehörige. Die Freibeträge sind deutlich erhöht worden. Geschwister mussten sich hingegen bis zum Jahr 2010 gedulden. Bei

dem Ehegatten liegt der Freibetrag mittlerweile bei 500.000 EUR, bei den Kindern bei 400.000. Ein ganz wesentliches Merkmal des neuen Konzepts ist zudem die weitgehende Befreiung des Unternehmensvermögens von der Erbschafts- und Schenkungssteuer. Das frühere System vom betrieblichen Freibetrag und Bewertungsabschlag ist entfallen. Als begünstigtes Unternehmensvermögen wird das Betriebsvermögen von Gewerbebetrieben und Freiberuflern nur mit 15 % oder sogar gar nicht besteuert. Das Gesetz knüpft die Vergünstigungen an mehrere Voraussetzungen. Die wesentlichen Merkmale für die normale Begünstigung sind eine Behaltensfrist von 5 Jahren unter Aufrechterhaltung des Betriebs mit seinen Arbeitsplätzen und eine Lohnsumme von 400% sowie eine Grenze von 50% für den Anteil von nicht betriebsnotwendigen Verwaltungsvermögen im Unternehmen.

Ertragsteuer

Auch zusätzliche Ertragsteuer kann durch Vermögensübertragung ausgelöst werden. Wird nämlich durch geänderte Eigentums- und Herrschaftsverhältnisse nach Betriebsübergang eine Betriebsaufspaltung beendet, weil ein Erbe die Besitzgesellschaft übernimmt, ein anderer die Betriebsgesellschaft, kommt es zu einer ungewollten Betriebsaufgabe. Die Folge ist eine Besteuerung der aufzudeckenden stillen Reserven.

Gestaltungen durch den Erblasser

Welche Maßnahmen geeignet sind, Erbschaft- und Schenkungsteuer weitgehend zu vermeiden, hängt naturgemäß vom Einzelfall ab. Grundsätzlich sollte der Senior aber langfristig planen, denn nach jeweils zehn Jahren kann er wiederum bei Schenkungen zur vorweggenommenen Erbfolge die Freibeträge neu nutzen. Dabei ist sinnvoll, möglichst früh solche Unternehmensteile zu übertragen, die das größte Wertzuwachspotential enthalten. Bei schwankenden Unternehmensergebnissen sollte der Übertragungszeitpunkt in einer Phase niedrigen Ertrags gewählt werden.

Ob Immobilien besser im Betriebs- oder im Privatvermögen platziert sind, richtet sich nach der Ausschöpfung der Freibeträge und nach eventuellen Abfindungen. Bei Immobilienbesitz im Betriebsvermögen sollte aber bedacht werden, dass bei einer Entnahme eventuelle stille Reserven aufgrund der Wertsteigerungen ertragssteuerlich erhebliche Auswirkungen haben können.

Auch Gestaltungen zum Familienstand können erhebliche Auswirkungen haben: Anstelle der endgültigen Gütertrennung sollte eine modifizierte Zugewinngemeinschaft gewählt werden, weil im Erbfall ein Teil des vererbten Vermögens als Zugewinnausgleich steuerfrei bleibt. Schließlich muß jeder Erblasser im Hinblick auf volle Ausschöpfung aller verfügbaren Freibeträge und der Vermeidung aufeinander folgender und damit doppelt besteuerter Erbfolgen seine Regelungen treffen.

Autoren

Ulrich Herfurth ist Geschäftsführender Gesellschafter der Herfurth & Partner Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Chairman der europäischen Anwalts-gruppe ALLIURIS.

Angelika Herfurth ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht. Sie verantwortet bei Herfurth & Partner den Bereich Familie, Erbrecht & Vermögen.

Publikationen

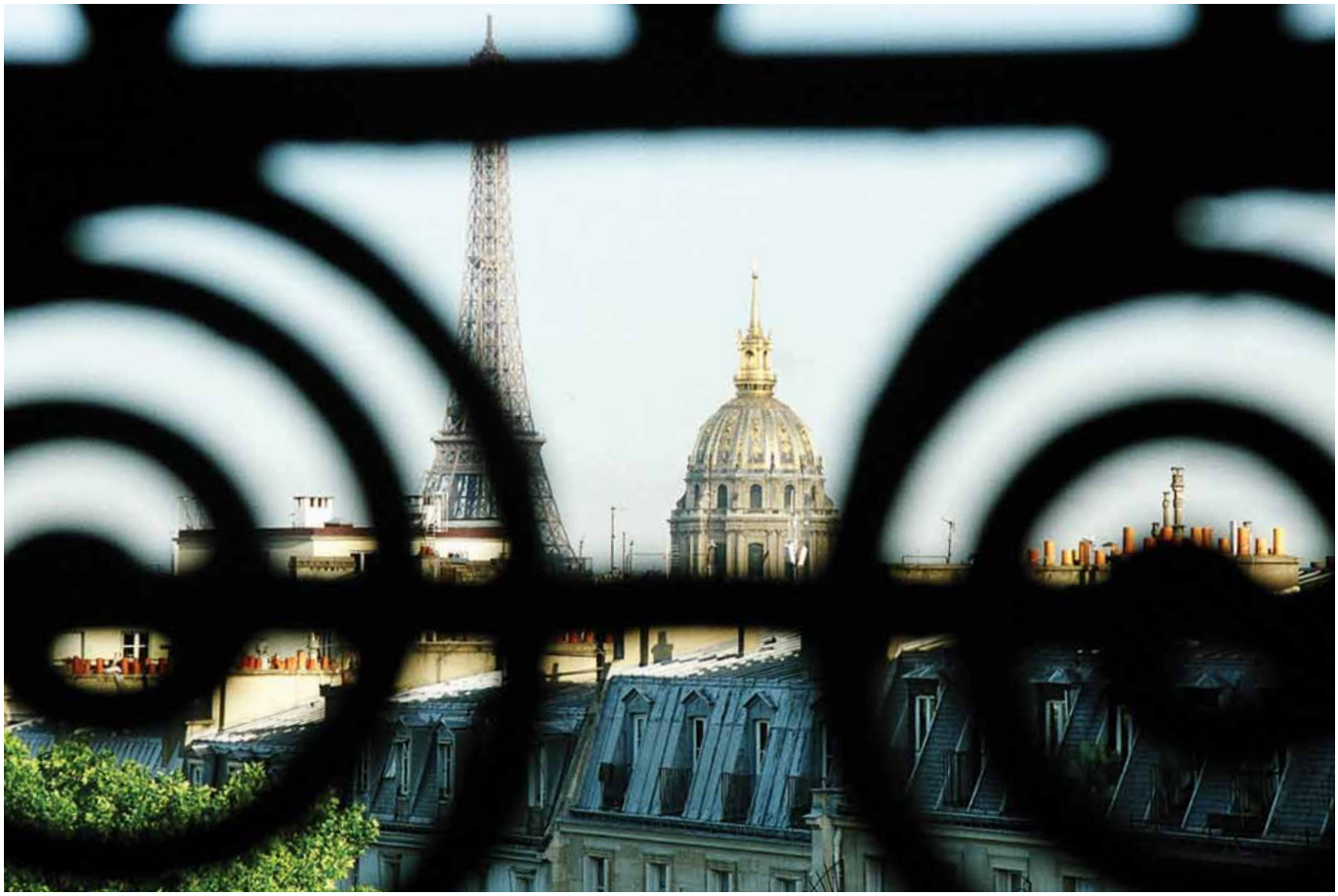
Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Unternehmensnachfolge,
  Report, 3. Aufl. (2010),
  Ulrich Herfurth
- Die neue Erbschaftssteuer,
  Caston Compact Nr. 289 (2010),
  Petra Debring
- Der Unternehmer im Familienrecht,
  Caston Compact Nr. 285 (2009),
  Petra Debring

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Notfallkoffer – Seminar zur Nachfolgeregelung für Unternehmer,
  K.E.R.N.-Seminar, Göttingen,
  Januar 2010 / September 2010
- Das Unternehmertestament,
  HP-Konferenz, November 2008
- Unternehmensnachfolge und Erbschaftsteuer,
  HP-Konferenz, Mai 2008



Maimiti Cohen-Solal
Philipp Neddermeyer

Unternehmen in Frankreich

Die kleine Aktiengesellschaft SAS bietet viel Spielraum für Gestaltung

Frankreich ist eines der wichtigsten Zielgebiete wirtschaftlicher Betätigung deutscher Unternehmen im Ausland. So waren im ersten Halbjahr 2010 rund 10 Prozent des deutschen Exports für den französischen Markt bestimmt. Auch bei den Direktinvestitionen ist Frankreich ein wichtiger Wirtschaftspartner: 15 Prozent der ausländischen Direktinvestitionen in Frankreich werden durch deutsche Unternehmen getätigt. Die Bedeutung Frankreichs für wirtschaftliche Betätigung deutscher Unternehmen erklärt sich zum einen mit der geographischen Lage als unmittelbarer Nachbarstaat zu Deutschland. Zum anderen sind es im geschäftlichen Bereich aber auch eine Reihe vergleichbarer Abläufe und Strukturen, die das Geschäftsrisiko für deutsche Unternehmen in Frankreich kalkulierbar machen.

So restriktiv die französischen Vorschriften für ausländische Investitionen in den Bereichen der Energie- oder Automobilwirtschaft sind, so günstig sind die Bedingungen insbesondere für ausländische kleinere und mittelständische Unternehmen in vielen anderen Bereichen. Nicht umsonst verfügen 23.000 ausländische Untenehmen über einen Standort in Frankreich. Und im Gegensatz zu vielen anderen Ländern gelten für französische und ausländische Unternehmen identische Vorschriften, Rechte und Anforderungen. Investoren können Immobiliengüter erwerben oder mieten,

Unternehmen nach französischem Recht aufkaufen oder ihre eigene Rechtsstruktur schaffen.

Rechtsformen für Unternehmen

Wie in vielen anderen Ländern auch ist die Eröffnung einer bloßen Repräsentanz oder einer unselbstständigen Betriebsstätte für die Aufnahme einer Geschäftlichkeit oftmals nicht ausreichend. Aus Gründen der wirtschaftlichen Akzeptanz und der rechtlichen Befugnisse ist es häufig ratsam, eine eigenständige Gesellschaft vor Ort zu gründen. Wie in Deutschland steht dem Gründer hierfür eine Vielzahl von Gesellschaftsformen zur Verfügung, geregelt ist das französische Gesellschaftsrecht im Code Civil und im Code de Commerce (vergleichbar mit dem deutschen BGB bzw. HGB). Auch das französische Recht unterscheidet zwischen Kapital- und Personengesellschaften sowie einzelnen Mischformen. Aufgrund der persönlichen Haftungsstruktur eignen sich Personengesellschaften für eine Unternehmensgründung durch ausländische Gesellschaften nur bedingt. Vielmehr kommen Kapitalgesellschaften in Betracht, die bessere Beteiligungsmöglichkeiten vorsehen und bei denen die Gesellschafter gegenüber der Gesellschaft nur begrenzt durch die geleistete Kapitaleinlage haften. Neben der Société à Responsabilité Limitée (S.A.R.L.), die mit der deutschen GmbH vergleichbar ist, gehören hierzu im französischen Recht insbesondere auch die Societé Anonyme (S.A.), vergleichbar mit der deutschen AG sowie die Société par Actions Simplifiée S.A.S. als Sonderform der S.A., einer Art vereinfachten AG.
Neben den ebenfalls aus Deutschland bekannten Mischformen aus Personen- und Kapitalgesellschaften können auch in Frankreich die europaweiten Gesellschaftsformen gewählt werden. Wie etwa die europäische wirtschaftliche Interessengemeinschaft EWIV, die in Frankreich als Groupements d´Interêt (GIE) bezeichnet wird oder die Societas Europaea (SE). Im Folgenden bleibt die Darstellung jedoch auf die drei wichtigen Formen französischer Kapitalgesellschaften beschränkt.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (S.A.R.L.)

Die Anzahl möglicher Gesellschafter einer S.A.R.L. ist auf zwei bis einhundert beschränkt. Bei der Gründung ergeben sich zu dem Ablauf nach deutschem Recht keine Unterschiede, vielmehr erhält auch die S.A.R.L. ihre volle Handlungsfähigkeit erst mit Einragung in das Handelsregister.

Geschäftsführung

Die S.A.R.L. wird nach Wahl der Gesellschafter durch einen oder mehrere Geschäftsführer vertreten. Geschäftsführer einer S.A.R.L. können Gesellschafter oder Dritte sein, es muss sich jedoch zwingend um eine natürliche Person handeln. Von Gesetzes wegen verfügt jeder Geschäftsführer über Einzelvertretungsmacht und vertritt die Gesellschaft daher selbständig. Beschränkungen der Vertretungsmacht eines Geschäftsführers haben nur Wirkung im Verhältnis zu den Gesellschaftern (Innenverhältnis); Dritten gegenüber (Außenverhältnis) entfalten sie keinerlei Wirkung.

Jahresabschluss

Der Jahresabschluss einer S.A.R.L. ist innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres festzustellen und innerhalb eines weiteren Monats beim Handelsregister zu hinterlegen.
Sobald zwei der folgenden drei Werte – eine Bilanzsumme in Höhe von 1,55 Mio. EUR, ein Nettoumsatz von 3,1 Mio. EUR sowie eine Mitarbeiteranzahl von 50 Beschäftigten – überschritten werden, ist die Gesellschaft verpflichtet, einen Wirtschaftsprüfer zu bestellen.

Sonderform: Entreprise Unipersonelle à Responsabilité Limitée

Als eine Art Sonderform fungiert die Entreprise Unipersonelle à Responsabilité Limitée (EURL), die aus nur einem Gesellschafter besteht. Im Übrigen gelten auch für diese Form die Regeln der S.A.R.L.

Aktiengesellschaft
Societé Anonyme (S.A.)

Die S.A. ist in Frankreich weiter verbreitet als die AG in Deutschland. Die Gründung einer solchen Gesellschaft setzt mindestens sieben Gesellschafter voraus. Das Grundkapital der S.A. beträgt im Regelfall mindestens 37.000 Euro, wobei das Kapital für börsennotierte Unternehmen bei mindestens 245.000 Euro liegt.

Organe

Im Unterschied zum deutschen Recht sieht das französische Recht zwei Erscheinungsformen der Aktiengesellschaft vor, die klassische und die moderne S.A. Diese unterscheiden sich durch Aufbau und Funktion ihrer Organe. Die klassische S.A. besteht aus Hauptversammlung und Verwaltungsrat (Conseil d´Administration), während die moderne S.A. mit Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand besetzt ist.
Der Verwaltungsrat übernimmt in der klassischen S.A. eine Doppelfunktion, nämlich die des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Verwaltungsrat ist also gleichzeitig Führungsorgan und Aufsichtsorgan. Er besteht aus mindesten drei und höchstens 18 Mitgliedern, wobei sich die Mitglieder aus den Reihen der Aktionäre rekrutieren. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten, der im Geschäftsverkehr als Président Directeur Général (PDG) bezeichnet

wird. Der PDG führt allein, eventuell mit zwei zugeordneten Generaldirektoren, das Geschäft. Der ihm gegenüber weisungsbefugte Verwaltungsrat beschränkt sich in der Regel auf Kontroll- und Genehmigungsfunktionen.

Die moderne S.A., die im Wesentlichen der deutschen Struktur nachempfunden ist, wird durch den Vorstand (Directoire) geleitet und durch den Aufsichtsrat (Conseil de Surveillance) überwacht. In beiden Konstellationen ist zumindest in formaler Hinsicht wichtigstes Organ die Hauptversammlung, die mindestens einmal jährlich einzuberufen ist.

Jahrsabschluss

Der Jahresabschluss einer S.A. muss innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres durch die Hauptversammlung genehmigt und innerhalb eines weiteren Monats beim Handelsregister eingereicht werden. Unabhängig von etwaigen Größenwerten muss eine S.A. stets einen Abschlussprüfer bestellen, für börsennotierte AGs sind zwei Abschlussprüfer erforderlich.

Societée par Actions Simplifiées (S.A.S.)

Eine Besonderheit des französischen Rechts ist die S.A.S., eine Modifikation der S.A. Ursprünglich ist diese Form durch den französischen Gesetzgeber als vereinfachte Form der Zusammenarbeit zwischen Großunternehmen konzipiert worden, mittlerweile wird diese Rechtsform aber vermehrt auch für kleine und mittlere Unternehmen genutzt. Sie ist inzwischen mit mehr als 120.000 Gesellschaften die in Frankreich gebräuchlichste Rechtsform.

Die S.A.S. findet ihre Grundlage in der S.A. - die Bestimmungen zu Gründung, Löschung, Liquidation und Rechnungslegung sind sehr ähnlich. Jedoch unterscheidet sie sich in ganz wesentlichen Punkten und ist weitaus kostengünstiger als die S.A. Seit August 2008 ist darüber hinaus für die Errichtung der Gesellschaft kein Mindestkapital mehr erforderlich.

Anders als bei der S.A. kann die S.A.S. nicht öffentlich die Zeichnung von Wertpapieren anbieten, die Aktien der S.A.S. können mithin auch nicht an der Börse gehandelt werden.

Satzungsfreiheit

Die Satzung kann bis auf wenige Ausnahmen völlig frei gestaltet werden. Sie muss zumindest in schriftlicher Form niedergelegt sein, eine notarielle Beur-

kundung ist nicht erforderlich. So können die Gesellschafter etwa frei über die Übertragung von Geschäftsanteilen bestimmen. Denkbar sind hier Zustimmungsvorbehalte oder Vorkaufsrechte von Mitgesellschaftern. Es ist sogar möglich, die Unveräußerbarkeit der Anteile festzulegen; höchstens jedoch auf 10 Jahre begrenzt. Das Gesetz schreibt eine Hauptversammlung nicht zwingend vor, sondern erlaubt auch Beschlussfassungen der Aktionäre auf andere Weise. Jedoch dürfen bestimmte Satzungsklauseln nur einstimmig beschlossen oder abgeändert werden. Eine der wenigen zwingenden Voraussetzungen ist, dass die Gesellschaft durch einen Vorsitzenden (Président) vertreten wird. Dieses Amt kann durch eine natürliche, aber auch durch eine juristische Person ausgefüllt werden. Die Vorschriften zu seiner Ernennung oder Abberufung muss die Satzung regeln.

Organe

Der Président hat weitreichende Befugnisse, die Gesellschaft nach außen zu vertreten. Anders als bei dem Vorsitzenden einer S.A. werden die Befugnisse des Président lediglich durch den Unternehmensgegenstand begrenzt. Nach außen wird die Gesellschaft verpflichtet, wenn der Vorsitzende außerhalb des Unternehmensgegenstands handelt - es sei denn die Gesellschaft kann beweisen, dass der betroffene Dritte die Kompetenzüberschreitung hätte kennen müssen. Nach innen kann die Satzung die Befugnisse des Vorsitzenden beschränken (z.B. vorherige Zustimmung eines bestimmten Gesellschafters, einer Gesellschaftergruppe oder eines zu diesem Zwecke gegründeten Gremiums). Diese Beschränkungen können jedoch Dritten nicht entgegengehalten werden.

Jahresabschluss

Die Erstellung eines Jahresabschlusses hat in den gleichen Zeiträumen wie bei der S.A. zu erfolgen. Die Bestellung eines Abschlussprüfers nebst Stellvertreter ist nur dann erforderlich, wenn von den drei Schwellenwerten – Bilanzsumme von 1 Mio. EUR, Nettoumsatz von 2 Mio. EUR und Mitarbeiteranzahl von 20 Beschäftigten - zumindest zwei überschritten sind. Die Ernennung von Rechnungsprüfern ist zudem erforderlich, wenn die betroffene S.A.S. mindestens 5 Prozent des Kapitals und der Stimmrechte einer anderen Gesellschaft hält.

Sonderform: Societé par Actions Simplifiée Unipersonelle

Auch bei der S.A.S. gibt es die Sonderform einer Einmann-Gesellschaft. Die Gesellschaft verfügt dann über einen einzigen Aktionär und wird als Societé par Actions Simplifiée Unipersonelle bezeichnet.

Autoren

Maimiti Cohen-Solal, Avocat (FR, zur Zeit nicht aktiv)) und Attorney at Law (New York/USA), betreut bei Herfurth & Partner das Länderdezernat Frankreich.

Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D) verantwortet bei Herfurth & Partner u.a. die Redaktion.

Dr. Jona Aravind Dohrmann
Atul Dua, New Delhi

Indien im Aufbruch

Die größte Demokratie der Welt wird zum Wachstumsmarkt

Durch wirtschaftliche Reformen zählt Indien heute zu einer der am schnellsten wachsenden Wirtschaften der Welt.
Indien ist nach China das bevölkerungsreichste Land der Erde. Der wirtschaftliche Aufschwung führt auch dazu, dass das Land als Absatzmarkt immer stärker in den Blickpunkt rückt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt Indien über den zweitgrößten Automarkt. Es ist eines der drei Länder, die ihre eigenen Höchstleistungscomputer herstellen und eines der - lediglich sechs - Länder, die über eigene Satelliten verfügen.

Ausländische Direktinvestitionen

100 der 500 umsatzstärksten Unternehmen haben in Indien F&E Einrichtungen. Die dortige Pharmaindustrie ist die größte innerhalb der Schwellenländer, bei Software-Entwicklung folgt Indien direkt hinter den USA. Nur die New Yorker Börse übertrifft die Wertpapierbörse in Bombay mit gelisteten 6.600 indischen Unternehmen.
Indien schickt mehr Studenten in die USA als jedes andere Land. Auch im Lebensmittelsektor rangiert Indien auf den vorderen Plätzen: Es ist größter Milchproduzent und zweitgrößter Nahrungsmittelhersteller, einschließlich Obst und Gemüse. Das BIP ist in den vergangenen Jahren beständig auf hohem Niveau gewachsen. Indien ist gemessen

an seiner Kaufkraftparität die viertgrößte Wirtschaft weltweit. Mit weit über einer halben Milliarde Menschen steht Indien an zweiter Stelle auch in Bezug auf die Anzahl der Arbeitskräfte und hat weltweit die meisten hochqualifizierten englischsprachigen Arbeitskräfte.
Indien erwartet bis 2050 weiterhin eine Wachstumsrate von 5% oder mehr. Der OECD Report von 2007 ging sogar von einem Wachstum von 10% aus.
Die UNCTAD Investment-Analyse hat Indien als den weltweit zweitattraktivsten Unternehmensstandort für ausländische Direktinvestitionen eingeschätzt. Das BRIC Gutachten von Goldman Sachs prognostiziert, dass sich Indien bis 2032 - hinter den USA und China - zur weltweit drittgrößten Wirtschaft entwickeln wird.

Unternehmerische Tätigkeiten

Die Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren weiter verbessert und umfassen neben den anhaltenden Reformen und dem wachsenden BIP auch fallende Zinsen. Handelskontrollen wurden liberalisiert und entsprechende Abläufe vereinfacht. Inwieweit diese Entwicklung künftig anhält, muss allerdings abgewartet werden. Visabestimmungen sind nunmehr erstmalig wieder verschärft worden. Ganz sicher hingegen kann der Investierende von einer steigenden Kaufkraft der Bevölkerung sowie einem hohen Maß an Qualifikation der Arbeitskräfte ausgehen. Die Wirtschaftssprache ist Englisch. Als weitere Argumente für den Standort Indien lassen sich aufführen:

- Rohstoffreichtum
- Hochqualifizierte Arbeitskräfte
- Noch niedrige Löhne in den meisten Bereichen
- Unabhängige Gerichtsbarkeit

Trotz der ausgiebigen Reformen der letzten Jahre ist Indien allerdings immer noch mit einer starken und mächtigen Bürokratie belastet. Das dezentralisierte Regierungssystem erlaubt den Regierungen der Bundesstaaten viel Spielraum und Macht. Folgen sind abweichende Regelungen in wichtigen Fragen wie Gebietsaufteilung und Nutzung von Grundstücken. Auch Korruption hemmt weiterhin ausländische Direktinvestitionen. Trotz Einführung gesetzlicher Vorschriften, wie z.B. des Korruptionsgesetzes von 1988, und der Einsetzung einer überregionalen Kommission, die die Einhaltung der Vorschriften überwacht, ist eine Besserung erst mittelfristig in Sicht. Das größte Problem für potentielle Investoren stellt die mangelhafte Infrastruktur dar. Stromausfälle sind häufig, weshalb viele Unternehmen eigene Diesel-Generatoren benutzen. Die indische Regierung hat sich jedoch als Ziel gesetzt, bis 2012 ein funktionierendes Stromnetz auszubauen. Auch wenn in den letzten Jahren viele Straßen gebaut wurden, sind die meisten Fahrzeuge noch nicht für diese ausgelegt, was zu Staus und Verkehrsverzögerungen führt.
Der Investitionsbedarf ist somit sehr hoch und ausländische Unternehmen haben gerade in diesem Bereich gute Möglichkeiten. Indien hat in jedem Fall bereits eine Reihe ehrgeiziger Infrastrukturprogramme für Straßen, Bahnen und Luftverkehr aufgelegt.

Geistiges Eigentum

Im Zuge der Intensivierung der Wirtschaftstätigkeit zwischen deutschen und indischen Unternehmen stellt sich nicht nur beim Transfer von Know How immer auch die Frage der Schutzrechte für geistiges Eigentum.
Indien verfügt insoweit über umfangreiche Vorschriften. Das geistige Eigentum wird umfassend durch Gesetze, Verwaltungsmaßnahmen und Gerichtsurteile geschützt. Indien ist Unterzeichner des GATT und TRIPS. Diese Abkommen legen einen Mindeststandard für den Schutz und die Durchsetzung der Rechte an geistigem Eigentum in den Mitgliedsstaaten fest. Dadurch werden diese angehalten, einen wirksamen und angemessenen Schutz der geistigen Eigentumsrechte zu fördern und so Verzerrungen und Behinderungen im internationalen Handel zu verringern. Für den Schutz geistigen Eigentums sind in Indien sowohl die Zivilgerichte als auch die Strafgerichte zuständig. Eine schnellere Abhilfe kann durch einstweilige Verfügungen und Beschlagnahmen erreicht werden, allerdings sind die vorläufigen Rechtsschutzmöglichkeiten noch nicht mit der Effizienz deutscher Verfahren gleichzusetzen.

Urheberrecht

Das indische Urhebergesetz (Indian Copyright Act) erfüllt die Bedingungen der meisten internationalen Abkommen und Verträge. Indien ist Mitglied der World Intellectual Property Organisation (WIPO) und Unterzeichner der Berner Übereinkunft zum Schutz von Werken der Literatur und Kunst, dem Übereinkommen zum Schutz der Hersteller von Tonträgern gegen die unerlaubte Vervielfältigung ihrer Tonträger (Genfer Tonträgerabkommen), des Multilateralen Übereinkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung von Tantiemen auf Urheberrechte und dem Welturheberrechtsabkommen (UCC).
Urheberrechte von Staatsbürgern aus Ländern, die Mitglied der Berner Übereinkunft zum Schutz von Werken der Literatur und Kunst, des Welturheberrechtsabkommen und TRIPS sind, werden in Indien durch die International Copyright Order geschützt. Deutschland ist Unterzeichner dieser Abkommen.
Indiens Urhebergesetz von 1957 wurde 1999 reformiert. Autoren erlangen nun bereits durch die Schaffung eines Werkes Urheberrechtsschutz, eine Eintragung ist hierfür nicht erforderlich. Durch die Registrierung wird jedoch mittels des prima facie Beweises das Bestehen eines Urheberrechts vermutet. Eine Eintragung ist daher ratsam. Das Urhebergesetz erfasst Computerprogramme, Satellitenrundfunk und digitale Technolo-

gien. Das Gesetz regelt auch die Durchsetzung des Urheberrechts. Eine Person, deren Urheberrecht verletzt wurde, kann auf zivilem Wege auf Schadensersatz klagen und in besonderen Fällen sogar strafrechtlich vorgehen. Obwohl es kein eigenes Gericht für Belange des Urheberrechts gibt, sieht das Urhebergesetz ein quasi-rechtliches Gremium vor, das Copyright Board. Dieses Gremium verhandelt unter anderem über Anträge auf Berichtigung des Urheberverzeichnisses, entscheidet Streitigkeiten über die Übertragung eines Urheberrechts und erteilt die zur Veröffentlichung und Wiederveröffentlichung von Werken notwendigen Genehmigungen. Daneben besteht eine Zuständigkeit zur Festsetzung von Lizenzgebühren für Tonaufnahmen nach den Vorschriften über Cover-Versionen und für die Festlegung der Rechte bei Weiterverkäufen von Originalkopien von Gemälden, Skulpturen oder Zeichnungen oder Originalmanuskripten von literarischen, dramatischen oder musikalischen Werken. Zuständig für Zivilklagen gegen die Verletzung von Urheberrechten sind die indischen Bezirksgerichte. Durch Einsetzung eines Copyright Enforcement Advisory Council wurde die Durchsetzbarkeit des Urheberrechts gestärkt. Daneben werden zahlreiche weitere Maßnahmen ergriffen, um das Urheberrecht in Indien besser zu schützen. Darunter fallen besondere Trainingsprogramme für Vollstreckungsbeamte, wie auch die Einrichtung von Sondereinheiten der Polizei, welche sich mit Urheberrechtsverletzungen befassen.

Marken

Das indische Markengesetz von 1999 (Indian Trademark Act) gewährleistet unter anderem den Schutz von Waren und Dienstleistungen, gemeinsamen Marken sowie beglaubigten Handelsmarken.
Die Kammer für Urheberrecht (Intellectual Property Appellate Board) entscheidet über Berufungen gegen die Entscheidungen des Registerbeamten nach dem Markengesetz (Trademarks Act) und dem Warenbezeichnungsgesetz (Geographical Indications of Goods (Registration and Protection Act). Der Hauptsitz der Kammer für Urheberrecht ist Chennai. Daneben unterhält sie weitere Stellen in Chennai, Mumbai, Delhi, Kolkata und Ahmedabad. Ziel der Errichtung dieser Kammer war es, das Antragsverfahren für geistiges Eigentum zu beschleunigen. Das Markenzeichengesetz sieht Freiheitsstrafen von sechs Monaten bis zu drei Jahren sowie Geldstrafen vor. Es ermächtigt die Polizei, gefälschte Waren sowie Geräte, die zur Herstellung solcher Waren eingesetzt wurden, ohne richterliche Anordnung zu beschlagnahmen.

Patente

Indien ist sowohl Unterzeichner der Pariser Verbandsübereinkunft zum Schutz des gewerblichen Eigentums (PVÜ) als auch des Vertrages über die Internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Patentwesens (PCT). Das indische Patentgesetz (Indian 1970 Patents Act) wurde gründlich reformiert. Wichtige Änderungen dieses Gesetzes erfolgten 1999, 2001 und 2005. Das Patentgesetz entspricht heute in weiten Teilen den Verpflichtungen Indiens nach den TRIPS Vereinbarungen der WTO. Im Zuge dieser Anpassungsbestrebungen war die Frage der Patentierbarkeit von Computerprogrammen umstritten. Ein zwischenzeitlich bestehender Reformvorschlag, der eine Patentierungsmöglichkeit für alle Computerprogramme mit industrieller Anwendbarkeit sowie für Software in Verbindung mit Hardware vorsah, wurde wieder zurückgenommen. Computerprogramme sind vom Patentschutz daher bislang ausgenommen.
Allerdings gibt es einen Rückstand bei anhängigen Patentanträgen in Indien, die eine lange Wartezeit für Patenterteilung bedingen. Um diesem Problem entgegenzutreten wird die Patentgesetzgebung derzeit einer Revision unterzogen.

Geschmacksmuster

Das Geschmackmustergesetz (Indian Designs Act 2000) schützt eingetragene Designs. Erlassen wurde das Gesetz, um den Verpflichtungen Indiens aus der TRIPS Vereinbarung nachzukommen. Wesentlicher Zweck der Geschmackmustergesetzgebung ist es, die Designs industrieller Produktion zu fördern und zu schützen. Zusätzlich sollen auch innovative Tätigkeiten in Industriezweigen gefördert werden. Der Inhaber des Rechts kann dritte Parteien davon abhalten, ohne Zustimmung Waren herzustellen, zu verkaufen oder zu importieren, welche eine Kopie oder im Wesentlichen eine Kopie des geschützten Designs sind. Der Schutzanspruch greift jedoch nur, wenn mit der Kopie kommerzielle Zwecke verfolgt werden. Die Schutzdauer beträgt 10 Jahre und kann für weitere 5 Jahre verlängert werden.

Aktuelle Entwicklungen

Noch bestehen zwischen Indien und der Europäischen Union unterschiedliche Auffassungen über die Reichweite der Schutzrechte. Im Zuge der bereits seit mehreren Jahren andauernden Verhandlungen über den Abschluss eines Freihandelsabkommens wird dies deutlich: Die EU möchte, dass Indien das europäische System zum Schutz und zur Durchsetzung der Rechte an immateriellen Gütern und zur Bekämpfung von Produktpiraterie uneingeschränkt übernimmt. Die EU verlangt insbesondere, dass Indien die Verträge der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) zum Werkschutz im Internet vollständig umsetzt.

Autoren

Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D) verantwortet das Länderdezernat Indien bei Herfurth & Partner.

Atul Dua, Attorney at Law (India) ist Senior Partner der Kanzlei Seth Dua & Associates, New Delhi. Die Kanzlei ist seit 2008 Mitglied der Alliuris Gruppe

Publikationen

Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Geschäftspraxis in Indien, Caston Compact Nr. 261 (2008)
- Investitionen in Indien, Caston Compact Nr. 215 (2006)
- Geschäftspraxis in Indien, Report (2010)
- Doing Business in India, Report (engl. 2008)

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Geschäftspraxis in Indien, HP Konferenz, Juni 2010
- Indo-German-Workshop, Partnering in Life Science, Oktober 2009
- Firmengründung, Arbeits-, Steuer- und Urheberrecht in Indien, IHK Hannover, September 2008
- Geschäftspraxis in Indien, Niedersächsischer Außenwirtschaftstag, April 2008

Peh-Wen Lin

China – mehr als Werkbank

Betriebe in China streben nach Hochtechnologie, Unternehmen nach dem Weltmarkt

China ist es gelungen, den krisenbedingten Rückgang der Auslandsnachfrage durch eines der weltweit größten Konjunkturprogramme weitgehend zu kompensieren. Auch während der Krise wuchs die chinesische Wirtschaft deutlich. Nicht zuletzt die Konjunkturprogramme haben auch zu einem deutlichen Anstieg der Binnennachfrage geführt. Dies wiederum führte zu einer erhöhten Nachfrage nach Importgütern, wobei hier eine hohe Nachfrage insbesondere nach hochtechnologischen Maschinen sowie Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen besteht. Die hohe Binnennachfrage und Infrastrukturprogramme bieten deutschen Unternehmen aber zudem hervorragende direkte Investitionsmöglichkeiten. Zwar sind immer noch niedrige Produktionskosten unter dem Gesichtspunkt der Warenbearbeitung ein wichtiges Argument für den chinesischen Standort, doch rückt das bevölkerungsreichste Land der Welt nicht nur für Automobilhersteller als Absatzmarkt immer stärker in den Fokus.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für ausländische Investitionen verbessern sich laufend, insbesondere in rechtlicher Hinsicht. Viele Förderprogramme und Steuervergünstigungen für ausländische Investoren wurden allerdings zurückge-

fahren, um nicht einheimische Unternehmen zu benachteiligen.
Durch die Öffnung ihrer Märkte und seine hohe Bevölkerungszahl ist die Volksrepublik China in jedem Fall in vielerlei Hinsicht eines der interessantesten Wirtschaftsumfelder weltweit. Ausländische Investoren können auf vielfältige Weise in China investieren. Haben sich ausländische Unternehmen für die Gründung einer Gesellschaft in China entschieden, so war dies bislang grundsätzlich nur in Form einer Kapitalgesellschaft, also einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder Aktiengesellschaft oder dem als eigenständige Form verstandenen Joint Venture möglich.
Seit März 2010 können ausländische Unternehmen neben diesen Rechtsformen nun erstmalig auch Personengesellschaften gründen („Partnership Enterprises" oder „Foreign invested Partnership").
Das neue Personengesellschaftsgesetz war bereits am 01. Juni 2007 verabschiedet worden. Der Rückgang ausländischer Investitionen im Jahr 2009 hat dann schließlich dazu geführt, dass das Gesetz zu Beginn des Jahres 2010 endlich umgesetzt wurde.

Rechtsformen für Unternehmen

Folgende Rechtsformen kommen für ausländische Investoren in Betracht: Equity Joint Ventures, Contractual Joint Ventures, Wholly foreign-owned Enterprises, Foreign-funded share-Holding Companies und Partnership Enterprises.

Representative Office

Ein Representative Office ist kein eigenständiges Unternehmen mit eigener Rechtsform. Da sich ausländische Firmen jedoch oftmals eines solchen Büros bedienen, sei es der Vollständigkeit halber erwähnt. Es handelt sich hierbei vielmehr um eine ständige, lokale Vertretung eines ausländischen Unternehmens in China, das in seiner Geschäftstätigkeit von dem ausländischen Unternehmen abhängig ist. Eine Durchführung operativer Geschäfte wie etwa Verkauf und Rechnungslegung ist nicht erlaubt. Die Funktion des Büros besteht vor allem in Marktforschung, Werbung, in der Geschäftsanbahnung mit potentiellen Kunden und Partnern. Vor Gründung einer eigenständigen Niederlassung ist dies für ausländische Investoren eine oftmals zu empfehlende Herangehensweise.

Equity Joint Ventures (EJV)

Ein Joint Venture ist ein Gemeinschaftsunternehmen und besteht aus zwei oder mehrere Unternehmen, deren Ziel es ist, das mit dem Eintritt in neue Märkte verbundene Risiko und Kapital zu teilen. Ein EJV ist also ein auf Kapitalbeteiligung basierendes Gemeinschaftsunternehmen. Nach dem chinesischen Recht muss der ausländische Kapitalanteil mindestens 25 Prozent betragen. Ein EJV muss in Form einer GmbH gegründet werden, wobei der chinesische Partner eine juristische Person sein muss. Noch besteht für die chinesischen natürlichen Personen nicht die Möglichkeit, mit ausländischen Investoren ein solches Unternehmen zu gründen.
In vielen Wirtschaftsbranchen, wie etwa der Telekommunikations- oder der Automobilebranche ist die Bildung eines Gemeinschaftsunternehmens zwingend vorgeschrieben. Vielfach ist auch die Mehrheitsbeteiligung des chinesischen Partners erforderlich.

Contractual Joint Ventures (CJV)

Ein CJV ist ein rein vertragliches Gemeinschaftsunternehmen und wird auch als Cooperative Joint Venture bezeichnet. Der chinesische Partner muss ebenfalls eine juristische Person sein. Im Gegensatz zum EJV muss ein CJV jedoch keine Rechtspersönlichkeit besitzen. Die Bildung eines CJV bietet daher ein flexibleres Maß an Zusammenarbeit zwischen dem chinesischen und ausländischen Partner.

In technologie- und kapitalintensiven Branchen sowie im Bau- und Infrastrukturbereich werden CJV von den chinesischen Behörden bevorzugt behandelt und grundsätzlich genehmigt.

Wholly Foreign-owned Enterprises (WFOE)

WFOE ist eine Gesellschaft mit ausschließlich ausländischer Beteiligung, also eine 100%-ige Tochter des ausländischen Unternehmens. In China wird eine solche Gesellschaft regelmäßig in Form einer GmbH gegründet. Mit Zustimmung der zuständigen Behörde kann aber auch eine AG gegründet werden.

Foreign-funded share-Holding Companies

Nunmehr können ausländische Investoren auch mit einer chinesischen juristischen Person eine AG gründen. Der ausländische Anteil muss wiederum mehr als 25 Prozent betragen. Die bereits gegründeten GmbHs mit ausländischer Beteiligung können auf einen entsprechenden Antrag hin in eine Aktiengesellschaft umgewandelt werden. Wegen der strengen Gründungsvoraussetzungen hat diese Rechtsform in der Praxis allerdings nur eine untergeordnete Bedeutung.

Partnership Enterprises

Durch das neu in Kraft getretene Personengesellschaftsgesetz haben sich grundlegende Änderungen ergeben. Im Gegensatz zu dem früheren Personengesellschaftsgesetz wird in Zukunft auch die Gründung einer Personengesellschaft durch ausländische Investoren ausdrücklich zugelassen. Nach dem neuen Gesetz dürfen nicht nur natürliche Personen, sondern auch juristische Perso-

nen eine Personengesellschaft gründen. Ausländische Unternehmen haben auch die Möglichkeit, chinesische natürliche Personen, also Privatpersonen, in die Personengesellschaft mit aufzunehmen. Dies entspricht nicht zuletzt auch dem wachsenden Bedürfnis ausländischer Investoren, chinesische manager enger in die Geschäftsabläufe mit einzubeziehen.

Gründungsverfahren

Ausländisch investierte Unternehmen müssen von den zuständigen Behörden genehmigt und registriert werden. Erst nach der Genehmigung und Registrierung erlangen sie den Status einer juristischen Person. Das Genehmigungsverfahren ist vierstufig gegliedert:
Plant der ausländische Investor etwa eine Joint-Venture-Gründung, so muss dieser in der ersten Stufe zunächst mit seinem chinesischen Partner einen sog. Letter of Intent abschließen.
Das allerdings gilt nicht für die Gründung einer Gesellschaft mit ausschließlich ausländischer Beteiligung.
Ein Letter of Intent ist rechtlich nicht bindend. Danach muss ein Projektvorschlag (project proposal) erstellt und zur vorläufigen Genehmigung bei der zuständigen Behörde eingereicht werden.
In zweiter Stufe muss der Name der zu gründenden Gesellschaft von der Behörde genehmigt und registriert werden. Der Firmenname darf im Nachhinein nicht ohne Genehmigung der Behörde geändert werden.
In der dritten Stufe muss eine Machbarkeitsstudie (Feasibility study) erstellt und der Behörde zur Genehmigung vorgelegt werden. Im eigenen Interesse sollten die Investoren alle erforderlichen Daten zusammentragen und eine realistische und ausreichend detaillierte Planungsgrundlage schaffen.
In der vierten Stufe müssen schließlich sämtliche Vertragsdokumente eingereicht und genehmigt werden.
Die Genehmigungskompetenz bei einer Investitionssumme von mehr als 100 Millionen US-Dollar obliegt dem Staatsrat. Für die Genehmigung von Investitionsvorhaben zwischen 30 und 100 Millionen US-Dollar ist das Wirtschaftsministerium (Ministry of Commerce) zuständig. Für Projekte unterhalb von 30 Millionen US-Dollar sind dann die Provinz- und Stadtbehörden zuständig, die Commission of Foreign Trade and Economic Cooperation (COFTEC) oder - in größeren Städten - die Foreign Investment Commission (FIC). Das Verfahren wird abgeschlossen mit der Ausstellung eines Genehmigungsdokuments und der Registrierung bei der State Administration of Industry and Commerce, die auch die Business License ausstellt.

Kapitalanforderungen

Nach dem neuen Gesellschaftsgesetz der VR China beträgt das Mindestkapital einer GmbH 30.000 RMB (was nach derzeitigem Stand in etwa 2.860 EUR entspricht). Das Mindestkapital einer Einmann-GmbH liegt bei 100.000 RMB.
Bei der AG beträgt das Mindestkapital 5 Millionen RMB (ca. 475.000 EUR). Die örtlichen Genehmigungsbehörden verlangen jedoch von den Produktionsunternehmen mit ausländischer Beteiligung je nach Standort auch höhere Kapitaleinlagen.
Die Kapitaleinbringung kann in Bar- oder Sachmitteln erfolgen, wie z. B. Anlagevermögen (Grundstücksrechte, Gebäude, Anlagen, Maschinen) oder Immaterialgüterrechten (wie Patente, Marken, Urheberrechte, Technologien und Know-how). Allerdings muss die Bareinlage mehr als 30 Prozent des registrierten Kapitals betragen. Im Verhältnis zum registrierten Gesamtkapital darf der Anteil immateriellen Vermögens die Obergrenze von 20 Prozent nicht überschreiten. Die Kapitaleinbringung muss innerhalb der gesetzlich bestimmten Frist erfolgen und durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt werden.

Chinesische Mitarbeiter

Eine weitere Schwierigkeit, die ein ausländischer Investor bei der Gründung seiner Tochtergesellschaft in China haben könnte, ist das Auffinden geeigneter Mitarbeiter. In China sind nur niedrig qualifizierte Mitarbeiter verhältnismäßig einfach zu finden. Höher qualifizierte Fachkräfte sind hingegen nicht nur für ausländische Investoren schwer zu finden. Zwar gibt es in China mittlerweile immer mehr Hochschulabsolventen, die gut Englisch sprechen können. Hochqualifizierte Mitarbeiter, die zusätzlich mehrere Jahre Berufserfahrung vorweisen können, sind jedoch selten und sehr begehrt.

Im Gegensatz zu hiesigen Gepflogenheiten ist ein regelmäßiger Wechsel des Arbeitgebers in China üblich. Allerdings wird die Wechselfreudigkeit der chinesischen Fachkräfte immer mehr zu einem Problem für Investoren. Viele ausländische Unternehmen beklagen sich, dass die chinesischen Mitarbeiter nach der Beendigung der vom Unternehmen bezahlten Weiterbildung schnell zu unmittelbaren Konkurrenten wechseln. Um dies zu vermeiden, sollten die ausländischen Unternehmen bereits bei Abschluss des Anstellungsvertrags eine vorbeugende Klausel in den Vertrag aufnehmen, nach der die Arbeitnehmer die Kosten der Weiterbildung zurückzahlen müssen, wenn sie gewisse Zeit nach der Weiterbildung kündigen. Langfristig bleibt den ausländischen Unternehmen wohl nur die Möglichkeit, durch eine bereits zu Vertragsschluss vereinbarte regelmäßige Anhebung der Vergütung oder in Aussicht gestellte Zusatzleistungen ihre Mitarbeiter zum dauerhaften Verbleib im Unternehmen zu veranlassen.

Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit einheimischen Mitarbeitern ergeben sich oftmals aus einer Sprachbarriere. Es empfiehlt sich daher, Manager mit chinesischen Sprachkenntnissen einzustellen. Andere Asiaten, die nicht chinesisch

sprechen können, mit einer leitenden Stellung zu betrauen, ist dagegen nicht sehr empfehlenswert. Diese werden von den chinesischen Mitarbeitern oftmals als ebenso fremd empfunden wie europäische Manager.

Ein weiteres Problem können unerlaubte Handlungen von Mitarbeitern gegen das eigene Unternehmen darstellen: Unbefugter Zugriff auf Firmenstempel, Veruntreuung von Firmengeldern oder Beiseiteschaffen von Firmenprodukten sind keine Seltenheit. Eine Strafanzeige zu erstatten oder ein polizeiliches Ermittlungsverfahren gegen den untreuen Mitarbeiter einleiten zu lassen, könnte aber dem Ruf des Unternehmens schaden. Es empfiehlt sich daher, die untreuen Mitarbeiter unter Androhung möglicher Strafverfolgungsmaßnahmen dazu zu bewegen, den begangenen Schaden zu ersetzen. Auch sollte bereits im Vorfeld im Anstellungsvertrag eine weitgehende Haftung des Arbeitnehmers für vorsätzliche Schädigungen festgelegt werden.

Autoren

Peh-Wen Lin, Rechtsanwältin (D), verantwortet bei Herfurth & Partner das Länderreferat China.

Publikationen

Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Unternehmensführung in China, Caston Compact Nr. 249 (2007)
- Technologie- und Designschutz in China, Caston Compact Nr. 247 (2007)
- China – Rechtsentwicklung für Unternehmen, HP-Extra (2010)
- Geschäftspraxis in China, Report (2008)

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Greater China Day, Präsentation, März 2009
- Geschäftspraxis in China, Mai 2009
- Geschäftspraxis in China, IHK Hannover, Juni 2010
- Wirtschaftsschutztagung Niedersachsen Geistiges Eigentum in Asien, Min. des Inneren, November 2008

Cord Meyer
Renato Pacheco Neto, Sao Paulo

Brasilien – Wachstum im Westen

Brasilien ist mehr als Copacabana und Zuckerhut.
Jetzt entdeckt der Mittelstand das Land.

Brasilien gehört als mittlerweile zehntgrößte Volkswirtschaft der Welt zu einem der wichtigsten Zielländer deutscher Investitionen in Lateinamerika.

Das Land hat in den vergangenen Jahren eine beachtliche wirtschaftliche Entwicklung vollzogen. Bis zum Jahr 2020 ist mit einem jährlichen Wachstum von 5 Prozent zu rechnen. Das Land profitiert auch von seinem Reichtum an Rohstoffen und dem hohen Energiebedarf der Industriestaaten und vieler aufstrebender Schwellenländer. Diese Entwicklungen haben zu einem Anstieg der Kaufkraft geführt, so dass Brasilien mit seinen 195 Mio. Einwohnern als Absatzmarkt für Unternehmen immer interessanter wird. Bereits seit Langem ist Deutschland wichtigster Handelspartner Brasiliens innerhalb der EU, seit einigen Jahren ist nun auch ein deutlicher Anstieg an Direktinvestitionen zu verzeichnen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind grundsätzlich investitionsfreundlich.

Gesellschaftsformen

Die gängigsten Rechtsformen sind die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Sociedade Limitada) und die Aktiengesellschaft (Sociedade Anônima). Die

steuerliche Behandlung beider Gesellschaftsarten ist praktisch gleich. Darüber hinaus kennt das brasilianische Recht weitere Gesellschaftsformen, die den sonstigen im deutschen Recht vorhandenen ähneln.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Sociedade Limitada)

Diese Gesellschaftsform wird überwiegend auch von ausländischen Investoren gewählt. Einer ihrer Vorteile liegt in der weniger komplexen und weniger aufwendigen Verwaltung, insbesondere im Hinblick auf Form-, Rechnungslegungs- und Publizitätserfordernisse.

Nach mehreren Reformen zeichnet sich die „Limitada“ u. a. durch einen verstärkten Minderheitenschutz aus und kann als einfache Gesellschaft (Sociedade Simples) oder als Handelsgesellschaft (Sociedade Comercial) betrieben werden.

Die Gründung erfolgt mittels Gesellschaftsvertrag. Die „Limitada“ muss mindestens 2 Gesellschafter - natürliche oder juristische Personen - haben. Die „Einmanngesellschaft“ gibt es in Brasilien nicht. Es sei erwähnt, dass sich der ausländische Gesellschafter von einem in Brasilien wohnhaften Bevollmächtigten vertreten lassen muss, der u. a. ausdrücklich bevollmächtigt sein muss, gerichtliche Ladungen im Zusammenhang mit gesellschaftsrechtlichen Angelegenheiten entgegenzunehmen. Ein Mindestkapital ist in Brasilien nicht vorgeschrieben.

Jeder Gesellschafter haftet nur bis zur Höhe seines Anteils am Gesellschaftskapital. Lediglich in der Gründungsphase haftet jeder Gesellschafter gesamtschuldnerisch für das Gesamtkapital, solange dieses noch nicht voll eingezahlt ist. Im Fall von rechtswidrigen Handlungen des Gesellschafters gilt die Haftungsbeschränkung nicht.

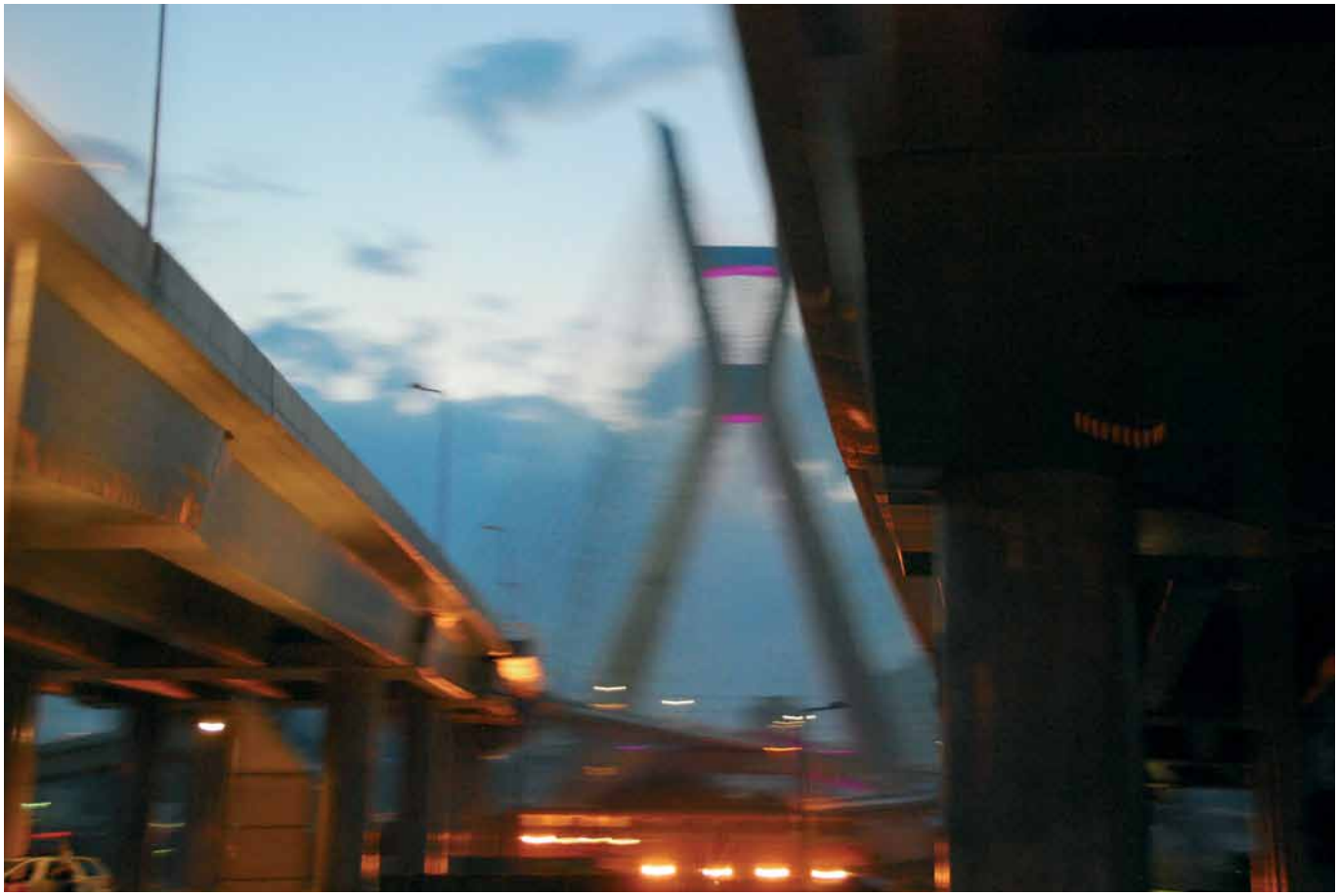
Die Eintragung der Handelsgesellschaft erfolgt beim zuständigen Handelsregister (Junta Comercial). Die einfache Gesellschaft des bürgerlichen Rechts wird beim zuständigen Register der Juristischen Personen eingetragen.

Die Verwaltung der „Limitada“ kann von einem, von einigen oder von allen Gesellschaftern vorgenommen werden. Aus praktischen Erwägungen heraus empfiehlt es sich oft, einen Dritten mit der Verwaltung der Gesellschaft zu betrauen. Die Ernennung dieses „Verwalters“ kann bereits durch Bestimmung im Gesellschaftsvertrag oder aber mittels Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung in einer getrennten Urkunde erfolgen. Der Verwalter muss in jedem Fall brasilianischer Staatsbürger sein, bzw. als Ausländer über einen Daueraufenthalt in Brasilien verfügen. Sofern der Gesellschaftsvertrag es ausdrücklich bestimmt, kommen bei der „Limitada“ ersatzweise auch Bestimmungen des Aktiengesetzes zur Anwendung.

Aktiengesellschaft (Sociedade Anônima)

Die Sociedade Anônima entspricht in etwa der deutschen AG und wird überwiegend auch in Brasilien als Modell für größere Unternehmen benutzt. Man unterscheidet in Brasilien zwischen „Aktiengesellschaft mit offenem Kapital“, deren Aktien börsennotiert sind und die im allgemeinen strengeren Formvorschriften unterliegt, und der „Geschlossenen Aktiengesellschaft“, deren Aktien nicht an der Börse gehandelt werden.

Ein Mindestgrundkapital ist grundsätzlich auch hier nicht vorgeschrieben. Die Kapitaleinlagen können in bar oder in Sachwerten eingebracht werden. Zwei Zeichner genügen zur Gründung. Die Verwaltung der Aktiengesellschaft erfolgt über einen Vorstand und einen Verwaltungsrat oder nur über einen Vorstand, je nachdem, wie es die Satzung vorschreibt. Der Vorstand (Diretoria) ist das Exekutivorgan der AG. Ihm obliegen die Vertretung der Gesellschaft sowie die Vornahme sämtlicher Handlungen, die zu deren regelmäßigen Betrieb erforderlich sind. Er besteht aus mindestens zwei von der Hauptversammlung für eine Amtszeit von bis zu drei Jahren gewählte Direktoren, die nicht auch Aktionäre sein müssen, jedoch zwingend ihren Wohnsitz



in Brasilien haben müssen. Der Verwaltungsrat (Conselho de Administração) ist ein Kollegialorgan, dessen Einrichtung nur für offene Aktiengesellschaften oder solche mit genehmigtem Kapital zwingend ist. Er setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen, die Aktionäre und natürliche Personen, nicht jedoch im Lande wohnhaft sein müssen.
Den Aktionären ist es freigestellt, einen ständigen oder vorübergehenden Aufsichtsrat (Conselho Fiscal) als Überwachungsorgan einzuberufen. Er setzt sich aus mindestens drei und höchstens fünf Mitgliedern und einer gleichen Anzahl von Stellvertretern zusammen. Sie werden von der Hauptversammlung gewählt.

Steuern und Abgaben

Das brasilianische Steuerrecht ist sehr komplex und umfasst mehr als 60 verschiedene Steuer- und Abgabenarten. Die Nichteinhaltung etwaiger Zahlungs- oder Erklärungsfristen führt regelmäßig zu sehr hohen Zinsen und Verspätungszuschlägen. Für bestimmte Bereiche, Fördergebiete, Branchen oder Transaktionen besteht eine Reihe von Steuervergünstigungen.

Direkte Steuern

In Brasilien ansässige Unternehmen unterliegen mit ihrem Welteinkommen der Körperschaftssteuer (IRPJ=Imposto de Renda da Pessoa Juridica) sowie einem Sozialbeitrag des Unternehmens (CSLL=Contribuicao Social sobre o Lucro Liquido), dessen Bemessungsgrundlage in der Regel ebenfalls der körperschaftsteuerpflichtige Gewinn darstellt.

Die Besteuerung der Unternehmen in Brasilien ist rechtsformneutral, so dass alle Formen der Körperschaftsteuer unterliegen, es sei denn es handelt sich um einen nicht gewerblichen Beruf. Im Fall von ausländischen Einkünften bieten die Doppelbesteuerungsabkommen einen entsprechenden Schutz. Das Doppelbesteuerungsabkommens mit Brasilien ist allerdings durch Deutschland im Jahr 2005 aufgekündigt worden. Ausländische Gesellschafter müssen sich in Brasilien unter einer Steuernummer registrieren lassen, juristische Personen unter einer CNPJ und natürliche Personen unter einer CPF.

Der Steuersatz (KSt) beträgt 15 % bis zu einem steuerlichen Jahresgewinn von 240.000 RS. Jahresgewinne ab 240.000 RS werden mit einem Steuerzuschlag von 10 % belastet. Der Sozialbeitrag des Unternehmens (CSLL), der methodisch einer gewinnabhängigen Steuer entspricht, beträgt linear 9 %. Der Sozialbeitrag (CSLL) stellt bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns für

Körperschaftsteuerzwecke eine nicht abzugsfähige Betriebsausgabe dar. Die Gesamtbelastung beträgt somit 24 % für Gewinne bis 240.000 RS und 34% für Gewinne ab 240.000 RS.

Indirekte Steuern

Brasilien verfügt über eine bundesstaatliche und einzelstaatliche Umsatzsteuer.
Die bundesstaatliche Umsatzsteuer (IPI) ist eine Mehrwertsteuer auf die Wertschöpfung bei Be- und Weiterverarbeitung sowie auf Importe vieler Produkte. Die Steuersätze betragen zwischen 0 und 36, 5 %. Exporte sind steuerfrei bei gleichzeitigem Vorsteuerabzug.

Die Bundesstaaten erheben einzelstaatliche Umsatzsteuern (ICMS) auf Umsätze mit körperlichen Wirtschaftsgütern, Importe sowie innerstaatliche Transport und Kommunikationsdienste. Die Steuersätze betragen 7-25 %.
Die Gemeinden erheben eine Dienstleistungssteuer (ISS) auf Dienstleistungen gewerblicher und kommerzieller Art, soweit diese nicht der ICMS-Steuer unterliegen.
Der Bund erhebt zudem noch eine Sozialintegrationsabgabe (PIS) und eine Sozialfinanzierungsabgabe COFINS in Höhe von 3 % vom Bruttoumsatz ohne IPI und ICMS. Die PIS-Abgabe ist mit beschränkter Vorsteuerabzugsmöglichkeit ähnlich der IPI ausgestaltet, die COFINS-Abgabe nicht.

Weitere Abgabepflichten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Abgaben an das staatliche Sozialversicherungsinstitut „INSS - Instituto Nacional do Seguro Social“ in Höhe von 12,0 Prozent des Arbeitnehmergehaltes zu leisten. Weiter müssen Leistungen an den Beschäftigungsfonds „FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço“ in Höhe von 8 % erfolgen, sowie Abgaben in gleicher Höhe für die gewerblichen Ausbildungsinstitute Senai/Senac „Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial / Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial“ und die Förderinstitution für Kleinunternehmen Sebrae „Serviço Brasileiro de Apoio ás Micro e Pequenas Empresas“.

Autoren

Cord Meyer, Rechtsanwalt ist für Herfurth & Partner im Bereich Bankrecht und Finanzen tätig und für das Länderressort Brasilien verantwortlich.

Renato Pacheco Neto, ist Advocade (Bras) und Senior Partner der Kanzlei Fraga Bekiermann & Pacheco Neto mit Sitz in Sao Paulo, Rio de Janeiro und Brasilia. Die Kanzlei ist seit Juni 2010 Mitglied der Alliuris Gruppe.

Publikationen

Weitere Informationen finden Sie in unseren Publikationen (Auswahl):

- Unternehmensformen in Brasilien, Caston Compact Nr. 286 (2010)
- Investitionsrahmen in Brasilien, Caston Compact Nr. 287 (2010)
- Standort Lateinamerika, Caston Compact Nr. 278 (2009)
- Lateinamerika als Standort, HP-Extra (2008)

Konferenzen

Wir informieren Sie gerne in unseren Konferenzen und Seminaren (Auswahl):

- Geschäftsführerhaftung im neuen GmbH-Recht, November 2009

inside views

Team, Publikationen, Veranstaltungen, News, Alliuris

Frauen im Beruf, Juli 2010

Sidewalk Judge

Kirgisien

Personen

TOP 10 Wirtschaftskanzleien in Niedersachsen

Herfurth & Partner ist im JUVE-Handbuch für Wirtschaftskanzleien 2009/2010 wiederum als eine der TOP 10 Kanzleien in Niedersachsen ausgewiesen worden. Das JUVE-Handbuch berichtet aufgrund redaktioneller Recherchen aus dem Markt. Herfurth & Partner ist als Kanzlei beschrieben, die sich mit der Spezialisierung auf nationales und insbesondere internationales Wirtschaftsrecht eine Sonderstellung in Niedersachsen erarbeitet hat:

Mandanten schätzen die Zusammenarbeit der von in Deutschland zugelassenen internationalen Anwälten, of Counsel im Ausland und dem internationalen Kanzleinetzwerk Alliuris als „flexibel u. kundenorientiert".

Der Beitrag ist in voller Länge einsehbar auf der Website des Verlags unter www.juve.de.

Kompetenzteam Finanzen und Steuern

Die Beratungskompetenz zu Finanzen und Steuern baut Herfurth & Partner zur Zeit weiter aus.
Günter Stuff hat im August nach langjähriger Zusammenarbeit den Bereich Steuern übernommen. Günter Stuff ist Diplom-Kaufmann und Steuerberater und war unter anderem in einem Konzern für internationales Einkommensteuerrecht verantwortlich. Der Schwerpunkt seiner Arbeit heute liegt in der Betreuung von mittelständischen Unternehmen im Inland und Ausland.
Petra Debring ist ebenfalls im August in die Kanzlei eingetreten. Als Rechtsanwältin und Fachanwältin für Steuerrecht ist sie mit Steuerfrage für Unternehmen, Freiberufler und Privatpersonen befasst. Zudem wird sie auch als gerichtliche Gutachterin bei Unternehmensbewertungen im Scheidungsfall bestellt.
Cord Meyer arbeitet seit August als Rechtsanwalt und Counsel für Herfurth & Partner. Aufgrund seiner langjährigen verantwortlichen Tätigkeit im Bankenbereich arbeitet er im Gebiet Finanzierungs- und Bankrecht. Mit seinen portugiesischen Sprachkenntnissen intensiviert er auch die Zusammenarbeit der Kanzlei mit Brasilien.

Frauen im Beruf

Die Verbesserung der Beteiligung von Frauen an verantwortlichen Positionen im Beruf ist Gegenstand aktueller Diskussionen. Herfurth & Partner vertraut bereits seit langem auf die Kenntnisse und Fähigkeiten von Frauen, nicht über eine Quote, sondern aufgrund der individuellen Qualifikation. Besondere Bedeutung hat dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Homeoffice, gleitender Wiedereinstieg. Auf dem Bild oben links sehen Sie drei Anwältinnen, eine Finanzleiterin, eine Office Managerin und vier Assistentinnen und Fachangestellte. Was sie nicht sehen, sind deren sieben Kinder.

Sidewalk Judge

Auch in diesem Sommer haben wir wieder mehrere ausländische junge Juristen als Praktikanten aufgenommen, unter anderem Asel Momoshova aus Biskek/Kirgisien und Dr. Adam Illes aus Budapest. Der Sidewalk Judge ist übrigens eine Bronzeplastik und arbeitet vor unserem Nebenhaus, Kastens Hotel Luisenhof.

Ulrich Herfurth
Unternehmensrecht,
M&A

Angelika Herfurth
Erbrecht
FA Familienrecht

Jens-Uwe Heuer
Betrieb, Technik,
Produkte, Haftung

Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L.
Gesellschaftsrecht
Legal Controlling

Cord Meyer
Bankrecht
Kapitalmarktrecht

Günther Stuff, StB
Steuerberatung
Controlling

Petra Maria Debring
FA Steuerrecht
Bewertungen

Prof. Dr. jur. Frank-Rüdiger Jach
Arbeitsrecht

Philipp Neddermeyer
Zivilrecht
Medienrecht

Marc-André Delp, M.L.E.
Vertragsrecht
Forderungsmanagement

Monika Sekara
FA IT-Recht
Intellectual Property

Dr. jur. Christiane Trüe, LL.M.
Vergaberecht
Wettbewerbsrecht

Maimiti Cohen-Solal, LL.M.
Frankreich

Alexia Calleja Cabeza
Spanien

Thomas Gabriel
Polen

JUDr. Y. Keiper-Rampáková
Tschechien

Uzunma Bergmann, LL.M.
USA
Afrika

Dr. Jona Aravind Dohrmann
Indien

Peh-Wen Lin
China

Michail B. Chidekel, LL.M.
Russland

Indische Botschaft

Eigenkapitalforum

Nds. Aussenwirtschaftstag

Konferenzen & Vorträge

Internationale Veranstaltungen mit Herfurth & Partner

Mit einer Reihe von Vorträgen engagiert sich Herfurth & Partner im Jahr 2010 bei der Vermittlung von Know-How für das internationale Geschäft. Als Referenten stehen dabei regelmäßig die Anwälte von Herfurth & Partner zur Verfügung, die zum Teil über langjährige Erfahrungen aus ausländischen Unternehmen, Kanzleien oder Institutionen verfügen. Die Vorträge zum internationalen Geschäft werden regelmäßig durch praxisnahe Berichte von Unternehmen abgerundet.

Unsere eigenen Konferenzen finden regelmäßig dienstags von 17:00 h bis 19:00 h statt und sind kostenfrei. Im Anschluss an die Vorträge haben unsere Gäste Gelegenheit, bei einem kleinen Imbiss Informationen und Erfahrungen auszutauschen.

Im ersten Halbjahr 2010 standen folgend Themen auf dem Programm:

- Internationale Vertragsgestaltung, HP-Konferenz, Hannover, März 2010
- Internationales Forderungsmanagement, HP-Konferenz, Hannover, März 2010
- Internationale Vertragspraxis, IHK Leipzig, April 2010
- Internationale Vertragspraxis, Außenwirtschaftsforum Kassel, Mai 2010
- Geschäftspraxis in der Türkei, HP-Konferenz, Hannover, Juni 2010
- Geschäftspraxis in der Golfregion, HP-Konferenz, Hannover, Juni 2010
- Geschäftspraxis in Indien, HP-Konferenz, Hannover, Juni 2010
- Geschäftspraxis in Russland, HP-Konferenz, Hannover, Juni 2010
- Gewerblicher Rechtsschutz in Russland, IHK Hannover, April 2010
- Geschäftspraxis in der Türkei, IHK Braunschweig, Mai 2010

Im zweiten Halbjahr folgen unter anderem:

- Forderungsmanagement im Auslandsgeschäft, IHK Hannover, August 2010
- Rechtliche Rahmenbedingungen in Indien , IHK Bielefeld, September 2010
- Liquiditätsmanagement für Unternehmen, HP-Konferenz, Hannover, September 2010
- Mitarbeiter im Ausland, HP-Konferenz, Hannover, September 2010
- Geschäftstätigkeit in Indien, HP-Konferenz, Hannover, September 2010
- Geschäftstätigkeit in Brasilien, HP-Konferenz, Hannover, Oktober 2010
- Geschäftstätigkeit in Rumänien, HP-Konferenz, Hannover, Oktober 2010
- Unternehmensnachfolge, HP-Konferenz, Hannover, November 2010
- GmbH-Recht aktuell, HP-Konferenz, Hannover, November 2010

Die Termine und Programme der Veranstaltungen finden Sie unter www.herfurth.de/konferenzen.

CASTON COMPACT

ALLIURIS REPORT

news

Publikationen

20 Jahre CASTON
Law & Business Information

Seit seiner Gründung 1988 hat der Informationsdienst CASTON zahlreiche rechtliche Publikationen für Unternehmen veröffentlicht, insbesondere zum internationalen Geschäft. Die Aufsatzreihe CASTON COMPACT liefert seit 1990 monatlich komprimierte Informationen zu Recht und Wirtschaft im Inland und Ausland, die Aufsätze 1 bis 273 sind nun in zwei Bänden original zusammengefasst. Die meisten der Beiträge finden sich auch auf den websites www.herfurth.de und www.caston.info. CASTON informiert auf seiner Internetseite auch laufend über aktuelle Nachrichten (dailynews) und publiziert Reports und Scripten.
Die Edition ist auf der Website verfügbar. Herausgeber von CASTON sind Rechtsanwalt Ulrich Herfurth und der Publizist Dr. Klaus Soyka.

Report: Real Property in Europe

In weiten Bereichen des Vertrags- und Handelsrechts haben sich die Rechtssysteme Europas deutlich aneinander angenähert. Das Immobilienrecht jedoch ist nach wie vor von zahlreichen nationalen Besonderheiten geprägt. Wesentliche Unterschiede liegen oft im Registrierungssystem, das nur in wenigen Ländern dem deutschen Grundbuch entspricht. Unterschiede bestehen aber auch bei der Übertragung des Eigentums und dem Risiko-Übergang: Während in Deutschland eine Eintragung erforderlich ist, geht in den meisten anderen Ländern das Eigentum bereits mit Vertragsabschluss über. Nicht zuletzt auch bei Fragen der Besteuerung oder Vererbung gibt es große Unterschiede. Gerade hier kann die fehlende Kenntnis erhebliche finanzielle Folgen haben. Die Alliuris-Gruppe hat im April in 2. Auflage ihren Report „Real Property in Europe“ herausgebracht. Der Report umfasst auf 320 Seiten 17 Länderberichte in englischer Sprache.

herfurth.news

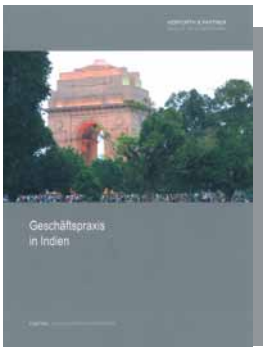
Eine Serie von themen-spezifischen Newslettern dient dazu, unsere Mandanten und Leser interessengerecht zu informieren. Zur Zeit erscheinen:

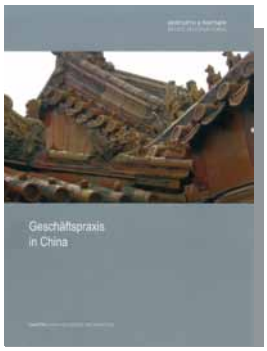
- corporate.news
- perso.news
- russia.news
- india.news
- china.news.

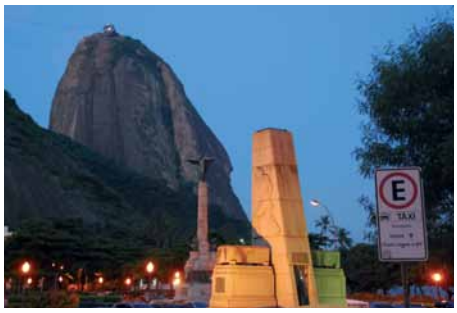
Caston Report

Die Serie CASTON REPORT behandelt rechtliche Themen für Unternehmen im Inland und Ausland in pragmatischer Form. Erschienen sind in dieser Reihe unter anderem:

- Geschäftspraxis in Indien, Report (2010)
- Geschäftspraxis in Russland, Report (2008)
- Unternehmensnachfolge, Report (2010)
- Unternehmenskauf, Report (2007)







ALLIURIS Group News

Wachstum der Alliuris Gruppe

Alliuris hat sich in den vergangenen Monaten um zwei weitere kompetente Kanzleien verstärkt und verfügt damit über 27 Büros mit über 320 Anwälten in Europa, Nahost, Indien und Brasilien.

Expansion nach Brasilien

Seit August 2010 ist die Alliuris Gruppe in Lateinamerika vertreten. Die Kanzlei Fraga Bekiermann & Pacheco Neto arbeitet mit über 40 Anwälten im nationalen und internationalen Wirtschaftsrecht. Ihr Hauptsitz ist in São Paulo, weitere Büros bestehen in Rio de Janeiro und Brasilia. Fraga verfügt über Erfahrungen in allen wichtigen Bereichen des Unternehmens- und Investitionsrechts und über mehrere deutschsprachige Anwälte. Im Gegenzug hat Herfurth & Partner ihre Abteilung Südeuropa / Lateinamerika um den portugiesischsprachigen Anwalt Cord Meyer verstärkt.

Geschäftsentwicklung in Indien

Die Kooperation mit Seth Dua, der Alliuris Kanzlei in New Delhi, hat sich seit dem Beitritt der indischen Partner im Herbst 2008 sehr positiv entwickelt. Gerade zwischen der deutschen Kanzlei Herfurth & Partner und Seth Dua besteht eine ausgeprägte Zusammenarbeit, im Wesentlichen zu Markteintritt, Niederlassungen, Joint Ventures, Investitionen und Immobilienerwerb deutscher Unternehmen in Indien. Zu den gemeinsam betreuten Branchen gehören unter anderem Automobilbau, Automotive, Elektronik und Biotechnologie. Seth Dua ist mit 20 Anwälten als eine der führenden Kanzleien in Indien im Bereich Telekommunikationsrecht und Infrastruktur aufgeführt. Bei Herfurth & Partner verantwortet Dr. Jona Aravind Dohrmann als profunder Landeskenner das Dezernat Indien.

Neuer Standort in Bukarest

Die Alliuris Gruppe hat ihr Partner-Netz in Europa weiter verstärkt. Die deutsch-rumänische Kanzlei STALFORT Legal Tax Audit ist im Juli der internationalen Allianz von Wirtschaftskanzleien beigetreten. Die Kanzlei wurde 1997 von den Rechtsanwälten Dr. Gisbert Stalfort und Christine Stalfort gegründet und ist durch stetiges Wachstum aus eigener Kraft in den Kreis der führenden rumänischen Wirtschaftskanzleien aufgestiegen.

Alliuris Academy - Summer School 2010 in Istanbul

Die Summer School 2010 für die jungen Juristen aus den Alliuris-Kanzleien fand im Juni in Istanbul statt. Ausrichter war das Büro Yamaner & Yamaner. Das Programm umfasste den Bereich internationalses Schiedsverfahren und internationale Rechtswahl sowie Workshops zur englischen Rechtssprache. Die Summer School wurde in diesem Jahr bereits zum fünften Mal veranstaltet; neben dem fachlichen Teil bot Istanbul als diesjährige europäische Kulturhauptstadt auch ein interessantes Rahmenprogramm.

HERAUSGEBER
Herfurth & Partner
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover
Fon 0511-30756-O Fax 0511-30756-10
Mail info@herfurth.de, Web www.herfurth.de
Hannover . Göttingen . Brüssel .

Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels
ALLIANCE OF INTERNATIONAL BUSINESS LAWYERS A.S.B.L.
BRUSSELS LONDON AMERSFOORT LUXEMBOURG PARIS LYON MADRID BILBAO MALAGA ALICANTE LISBON MILAN COPENHAGEN HANOVER ZUG VIENNA POZNAN WARSAW BRATISLAVA BUCHAREST SOFIA ISTANBUL DUBAI NEW DELHI SAO PAULO RIO DE JANEIRO BRASILIA

REDAKTION (HANNOVER)
Redaktion: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantwortlich); Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D); unter Mitarbeit von Rechtsanwältin Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D), FA für Familienrecht ; Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L. (HSG); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D); Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt (D); Monika Sekara, Rechtsanwältin (D), FA für IT-Recht; Peh-Wen Lin, Rechtsanwältin (D); Maimiti Cohen-Solal, LL.M., Avocat (FR), Attorney at Law (New York/USA); Alexia Calleja Cabeza, Abogada (ES); Prof. Dr. jur. Frank-Rüdiger Jach, Hochschulprofessor (D); Dr. jur. Christiane Trüe LL.M. (East Anglia), Uzunma Bergmann, LL.M., Attorney at Law (New York/USA), Solicitor (England & Wales), Advocate and Solicitor (Nigeria); Petra Maria Debring, Rechtsanwältin, FA für Steuerrecht; Günter Stuff, Steuerberater; Cord Meyer, Rechtsanwalt (D)

FOTOS Herfurth & Partner

VERLAG
CASTON GmbH, Law & Business Information
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,
Fon 0511 - 30756-50, Fax 0511 - 30756-60
Mail info@caston.info; Web www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.

Stand: Alle Inhalte - soweit nicht anders gekennzeichnet- September 2010