

2 DR. IUR. MICHAEL FRANZ SCHMITT
Feindliche Entziehung der Gesellschafterstellung

3 CARSTEN FENGLER
Geschäftsgeheimnisse müssen auch geschützt werden

4 ANGELA KOCH
Viertes Bürokratieentlastungsgesetz ab 01.01.2025 in Kraft

5 KARSTEN KOCH
Rechtsprechung aus Bau- und Mietrecht

6 KEVIN STEIN
Wichtiges Urteil für Motorradfahrer

7 BENJAMIN ELLRODT
Mitarbeiterabwerbung aus wettbewerbsrechtlicher Sicht

8 DAVID OERTEL
Eheverträge – was ist machbar!

9 JÜRGEN FELDMEIER
LNGs vs. SEPs – Bundeskartellamt sagt ja zu Verhandlungsgemeinschaften – Chance für den Mittelstand?

10 SILVIO WEISS
Prognostizierte Steuereinnahmen weiter im Sinkflug

10 ANJA HERRBACH
Beitragsbemessungsgrenzen für 2025

11 ANDREAS D. TRAPP
Neufassung des IDW Standards zur Durchführung von Unternehmensbewertungen (IDW ES 1 n.F.)

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass Sie gut in das neue Jahr gestartet sind und Ihr Unternehmen erfolgreich weiterentwickeln können, Ihr Geschäftsmodell auch weiterhin am Markt gefragt ist und auch Ihre private Zuversicht nicht ins Wanken gerät.

Doch es reicht nicht, isoliert auf unsere kleine Einheit, unser eigenes Unternehmen zu schauen. Der Wirtschaftsstandort Deutschland steht schon seit geraumer Zeit vor gewaltigen Herausforderungen. Energiewende, Fach- und Arbeitskräftemangel, Digitalisierung, globale Wettbewerbsfähigkeit und geopolitische Umbrüche erfordern innovative Ansätze. Dies jedoch nicht nur von Unternehmern und Unternehmen, sondern mehr denn je von der Politik, insbesondere der Politik auf Bundesebene. Diese steht in der Verantwortung, endlich konkrete und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Es ist bedauerlich, dass die Wahlprogramme der politischen Parteien für die Bundestagswahl im Februar 2025 wenig kreative Lösungen erkennen lassen. Stattdessen finden sich häufig allgemeine Versprechen und vage Konzepte, die in der Praxis kaum umsetzbar erscheinen. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Ausgabe unserer UPDATE werden wir bereits wissen, welches dieser „Wahlprogramme“ sich durchsetzen konnte.

Eines ist jedoch jetzt schon klar: Die Gesellschaft wird sich nicht mehr nur mit vollmundigen Ankündigungen zufriedengeben, sondern die Politik an ihren Taten messen. Nur wenn diese endlich liefert, kann der gesellschaftliche Frieden erhalten werden.

Derweil müssen Unternehmer weiter mit unübersichtlichen Gesetzesgrundlagen und fehlenden digitalen Prozessen oder veralteten ineffizienten Systemen in ihrer Kommunikation mit dem öffentlichen Sektor, Behörden, staatlichen Stellen und Gerichten kämpfen und mit Einbußen bei ihren unternehmerischen Gewinnen zurechtkommen.

Behalten Sie trotz allem mit uns gemeinsam die Zuversicht, dass wir 2025 noch erkennbare Fortschritte auf diesem Weg erkennen und möglicherweise sogar nutzen können.

Möge auch das Kulturhauptstadt-Jahr für Chemnitz, das nicht nur das kulturelle Erbe und die kreative Vielfalt der Stadt hervorheben soll, sondern auch als Ziele die internationale Vernetzung, Tourismusförderung und die Förderung wirtschaftlicher Impulse durch Kultur verfolgt, zum vollen Erfolg werden.

Mit der gewohnten fachlichen Kompetenz und einem hohen Maß an Engagement unterstützen wir Sie gern dabei, Ihre rechtlichen Herausforderungen effizient zu meistern.

Ihre Dr. Kerstin Steidte-Schmitt und das gesamte Team von SFSK.



Dr. iur. Kerstin Steidte-Schmitt
Rechtsanwältin

Feindliche Entziehung der Gesellschafterstellung



Dr. iur. Michael
Franz Schmitt
Rechtsanwalt

Aufgrund der Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 GmbHG gilt im Verhältnis zu einer GmbH nur derjenige als Gesellschafter, der als solcher in der Gesellschafterliste eingetragen ist. Diese formale Betrachtung birgt ein nicht unerhebliches Missbrauchspotential. Durch die Einreichung unrichtiger Gesellschafterlisten ist es möglich, unliebsame Mitgesellschafter aus ihrer Gesellschafterstellung zu verdrängen. Die verbleibenden Gesellschafter können nach Aufnahme der Liste in das Handelsregister ungehindert weitreichende Geschäftsführungsmaßnahmen bis hin zu satzungsändernden Beschlüssen umsetzen. Zu der Frage, ob und wie sich ein betroffener Gesellschafter gegen ein solches Vorgehen zur Wehr setzen kann, hat das OLG Hamm im Beschluss vom 20.06.2024 – Az.: 8 W 10/24 klar Stellung bezogen.

Dieser Entscheidung des OLG Hamm lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Antragsteller war Gründer und früherer Geschäftsführer der Antragsgegnerin, einer GmbH, an der er zuletzt mit Geschäftsanteilen in Höhe von 29 % beteiligt war. Die Mehrheitsgesellschafterin unterbreitete dem Antragsteller ein Angebot zur Übernahme dieser Geschäftsanteile, welches der Antragsteller jedoch ablehnte. Hieraufhin beschlossen die Mehrheitsgesellschafterin in einer Gesellschafterversammlung die Einziehung der Geschäftsanteile des Antragstellers. Um den Verlust seiner Gesellschafterrechte zu verhindern, beantragte der Antragsteller erfolgreich den Erlass einer einstweiligen Verfügung, mit der der Gesellschaft untersagt wurde, eine geänderte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen und die Gesellschaft verpflichtet wurde, den Antragsteller vorläufig als Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten zu behandeln. Kurz darauf fand eine weitere Gesellschafterversammlung statt, zu der der Antragsteller nicht eingeladen wurde. In dieser Versammlung beschlossen die Mitgesellschafter erneut die Einziehung der Geschäftsanteile des Antragstellers und veranlassten die Einreichung einer geänderten Liste zum Handelsregister, die den Antragsteller nicht mehr als Gesellschafter auswies. Von diesen Vorgängen erfuhr der Antragsteller erst durch Einsichtnahme in das Handelsregister. Auf Kontaktversuche reagierte die Gesellschaft nicht. Der Antragsteller ließ in einem Parallelverfahren daher einen Widerspruch gegen die neue Gesellschafterliste zuordnen. Er beantragte außerdem den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Verpflichtung zur Einreichung einer weiteren Gesellschafterliste, die ihn als Gesellschafter ausweist. Dieser Antrag wurde in der Vorinstanz mit der Begründung zurückgewiesen, dass der Antragsteller bereits durch die anderweitigen erfolgreichen Anordnungen ausreichend geschützt sei. Gegen diese Zurückweisung legte der Antragsteller sofortige Beschwerde beim OLG Hamm ein.

Das OLG Hamm gab dem Antrag statt und verpflichtete die Gesellschaft, eine neue Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen, die den Antragsteller als Gesellschafter ausweist. Anders als die Vorinstanz befand das OLG Hamm, dass die erfolgreiche Zuordnung eines Widerspruchs zur Gesellschafterliste sowie die Verpflichtung der Gesellschaft, den Antragsteller als Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten zu behandeln, im vorliegenden Fall gerade keinen ausreichenden effektiven Rechtsschutz bieten. Die Zuordnung eines Widerspruchs verhindere lediglich die Möglichkeit eines gutgläubigen Erwerbs, lasse aber die eingangs beschriebene negative Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 GmbHG unberührt, sodass wirksame Beschlüsse in

der Zwischenzeit auch ohne den betroffenen Gesellschafter möglich blieben. Zum anderen habe die Gesellschaft durch ihr Vorgehen gezeigt, dass sie den Antragsteller gerade nicht als Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten behandelt. Eine solche Anordnung sei als milderer Mittel daher nicht mehr ausreichend. Das Vorgehen der Gesellschaft sei erkennbar darauf ausgerichtet gewesen, den präventiven Rechtsschutz des Gesellschafters zu vereiteln. Sie habe den Einziehungsbeschluss ohne ordnungsgemäße Einberufung der Gesellschafterversammlung beschlossen, habe kein Protokoll der Gesellschafterversammlung übersandt, habe die geänderte Gesellschafterliste ohne Anhörung des betroffenen Gesellschafters zum Handelsregister eingereicht und schließlich im Nachgang jede Kontaktaufnahme abgelehnt. Werde aber der effektive Rechtsschutz eines Gesellschafters derart gezielt und heimlich unterlaufen, müsse die Rechtsordnung dem betroffenen Gesellschafter vorläufig maximalen effektiven Rechtsschutz gewähren. Dieser sei nicht auf die Erhaltung des „status quo“ beschränkt, sondern umfasse auch die Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands durch Korrektur des Handelsregisters.

Die Entscheidung des OLG Hamm stärkt die Rechte des von einer Einziehung betroffenen Gesellschafters in einem wesentlichen Punkt und erhöht den Schutz vor einer gezielten Verdrängung aus der eigenen Gesellschaft. Ohne die Instrumente des einstweiligen Rechtsschutzes ist es den verbleibenden Gesellschaftern nach Einreichung einer neuen Gesellschafterliste möglich, die Gesellschaft durch Beschlüsse und andere Maßnahmen weitreichend umzugestalten. Diese Maßnahmen bleiben selbst dann wirksam, wenn der betroffene Gesellschafter den zugrunde liegenden Einziehungsbeschluss erfolgreich anfecht. Vor diesem Hintergrund kommt dem einstweiligen Rechtsschutz eine elementare Bedeutung zu, um nach einer Einziehung die Gesellschafterrechte bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu schützen. Insoweit hat der BGH bereits 2019 entschieden, dass einer Gesellschaft vorläufig untersagt werden kann, eine neue Gesellschafterliste beim Registergericht einzureichen, in der der von einer Einziehung betroffene Gesellschafter nicht mehr aufgeführt ist (BGH, Urt. v. 2.7.2019 - II ZR 406/17 (KG)). Liegt eine entsprechende einstweilige Verfügung vor und wird dennoch eine Gesellschafterliste eingereicht, ist es der Gesellschaft nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die formelle Legitimationswirkung dieser Gesellschafterliste zu berufen. Noch nicht höchstrichterlich entschieden ist hingegen, welche rechtlichen Möglichkeiten dem Gesellschafter zustehen, wenn die geänderte Gesellschafterliste - wie im vorliegenden Fall - erstmals zum Handelsregister eingereicht worden ist. Die einstweilige Verpflichtung zur Einreichung einer neuen Gesellschafterliste mit dem Stand vor der Einziehung wurde lange Zeit als unzulässig angesehen, da eine einmal eingereichte Gesellschafterliste nicht mehr aus dem Handelsregister entfernt werden könne. Es handele sich daher um eine unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache. In Übereinstimmung mit der Entscheidung des KG Berlin vom 17.5.2023 - 23 U 14/23 hat das OLG Hamm nunmehr klargestellt, dass die Verpflichtung zur Vorlage einer vorläufigen Gesellschafterliste zumindest in solchen Konstellationen zulässig sein muss, in denen das Verhalten der beklagten Gesellschaft erkennbar darauf gerichtet ist, einen effektiven präventiven Rechtsschutz des betroffenen Gesellschafters zu vereiteln.

Geschäftsgeheimnisse müssen auch geschützt werden

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seiner Entscheidung vom 17.10.2024 (Az. 8 AZR 172/23) noch einmal zwei wesentliche Punkte aufgearbeitet, die den Schutz von Geschäftsgeheimnissen betreffen und hinsichtlich derer in vielen Arbeitsverträgen fehlerhafte oder unzweckmäßige Formulierungen enthalten sind:

Zum einen hat der BGH deutlich gemacht, dass eine sogenannte „Catch-all-Klausel“ rechtsunwirksam ist, da sie eine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB darstellt. Diese Klausel findet sich immer noch in einer Vielzahl von Arbeitsverträgen und lautet zumeist wie folgt oder ähnlich:

„Der Mitarbeiter wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Er wird dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis erlangen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrages.“

Begründet wird die Rechtsunwirksamkeit vom BGH damit, dass diese Klausel im Endeffekt dazu führen würde, dass der Mitarbeiter seine Kenntnisse und sein Erfahrungswissen in

der alten Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber oder in einer neuen selbständigen Tätigkeit nicht mehr verwenden dürfte. Wolle dies der Arbeitgeber jedoch, müsse er ein (wirksames) nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB mit einer Karenzentschädigung vereinbaren.

Ferner hat der BGH in seiner Entscheidung ebenfalls deutlich gemacht, dass nach dem ab dem 26.04.2019 geltenden Geschäftsgeheimnisgesetz die Geschäftsgeheimnisse nur dann geschützt sind, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Mitarbeiter auch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen (arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln hinsichtlich konkreter Informationen sowie gegebenenfalls Einrichtung eines Kontrollsystems) in Betracht.

Diese Vorgaben des BGH sollten alle Arbeitgeber bei der Formulierung ihrer Arbeitsverträge berücksichtigen und sich zur Vermeidung von Schutzlücken nach Möglichkeit fachanwaltlich beraten lassen.



Carsten Fengler
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Arbeitsrecht



Viertes Bürokratieentlastungsgesetz ab 01.01.2025 in Kraft

Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes u. a. eine Reihe von Änderungen in arbeitsrechtlichen Gesetzen mit Wirkung ab dem 01.01.2025 vorgenommen. Die Mehrzahl der Neuregelungen betrifft Anpassungen von Formvorschriften, so z. B. im Nachweisgesetz, im BGB, in der Gewerbeordnung, im Arbeitszeitgesetz, im Jugendarbeitsschutzgesetz, im Mutterschutzgesetz, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Die Änderungen betreffen in den meisten Gesetzen im Wesentlichen die Ersetzung der bisher geregelten Schriftform in die Textform.

So war bisher im Nachweisgesetz geregelt, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber schriftlich niederzulegen sind. Die Niederschrift kann nunmehr in Textform abgefasst und elektronisch übermittelt werden, soweit das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Insoweit muss zur Einhaltung der Textform die Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und das geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben. Ausgeschlossen wurde die Textform vom Gesetzgeber für die Wirtschaftsbereiche und -zweige gemäß § 2 Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und damit insbesondere für die Gastronomie, die Beherbergung, das Baugewerbe und die Gebäudereinigung.

Bislang war in § 16 Abs. 1 ArbZG vorgesehen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes, der für den Betrieb geltenden Rechts-

verordnungen sowie der geltenden Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen. Nunmehr ist es alternativ möglich, diese Vorschriften den Arbeitnehmern über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

Auch das Arbeitszeugnis kann aufgrund einer Neufassung von § 630 S. 3 BGB sowie 109 Abs. 3 GewO künftig mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt werden. Hierfür wird regelmäßig eine ausdrückliche Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers erforderlich sein, die dokumentiert werden sollte.

Nach der vorgenommenen Änderung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bedarf auch der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher nicht mehr der Schriftform, sondern nur noch der Textform.

Bis zum 31.12.2024 musste eine Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit schriftlich beim Arbeitgeber angezeigt bzw. beantragt werden. Darüber hinaus bestand auch für einen Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit das Schriftformerfordernis. Diese Vorschriften sind nun ebenfalls vereinfacht. Für die Geltendmachung dieser Rechte reicht die Textform und auch der Arbeitgeber kann eine beantragte Teilzeit in Textform ablehnen. Für die Teilzeitanträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) war die erleichterte Textform bereits zu einem früheren Zeitpunkt in das Gesetz eingefügt worden.

Das Gesetz wird an der einen oder anderen Stelle zu weniger Papier im Arbeitsleben führen. Der große Wurf zur Bürokratieentlastung ist es nicht, zumal möglicherweise mit Blick auf Beweisfragen nicht immer von den gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden kann.

Rechtsprechung aus Bau- und Mietrecht

Ende des Jahres 2024 hat sich das Landgericht Karlsruhe mit einem auf Baustellen sehr häufig anzutreffenden Problem befasst, nämlich der Vergütung vermeintlicher Mehrleistungen und deren Geltendmachung nach Erteilung der Schlussrechnung. Dabei stellt es zunächst nochmals fest, dass grundsätzlich eine Schlussrechnung keine Bindungswirkung entfaltet und den Auftragnehmer nicht mit Nachforderungen ausschließt. Aber ein solches Vorgehen kann dann gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn der Auftraggeber die Schlussrechnung in vollem Umfang anerkennt und vollständig begleicht und der Auftragnehmer noch längere Zeit zuwartet, bevor er die Nachforderungen erhebt. Denn dann hat sich der Auftraggeber berechtigt darauf eingestellt, dass der Auftragnehmer keine Forderungen mehr erhebt. Erst recht dann, wenn diese aus vermeintlichen Arbeiten resultieren, die lediglich mündlich beauftragt worden sein sollen.

Eine Entscheidung aus 2024 erhitzt die Gemüter der Juristen und Praktiker nach wie vor gleichermaßen. Der BGH hatte darin entschieden, dass eine Vertragsstrafenregelung in AGB eines Einheitspreisvertrages dann unwirksam ist, wenn als Obergrenze 5% der „Auftragssumme“ festgelegt war. Begründet wird dies damit, dass sich in einem Einheitspreisvertrag die Auftragssumme während der Bauausführung auch nach unten entwickeln kann. Das heißt, man unterstellt die nicht ganz fern liegende Möglichkeit, dass sich die Leistungsmengen reduzieren können. Damit würde jedoch die Vertragsstrafe bei Bezug auf die Auftragssumme vom realen Leistungsumfang abweichen. In Ergänzung zu dieser Entscheidung hat das OLG Hamm im November 2024 klargestellt, dass selbst wenn man davon ausgeht, der Begriff „Auftragssumme“ nicht legal definiert sei, es mithin kein einheitliches Verständnis dieses Begriffes gibt, dies gleichermaßen zur Unwirksamkeit

der Klausel führt, da Unklarheiten immer zu Lasten des Anwenders gehen. Unklar bleibt nach wie vor jedoch die Frage, wie eine solche Klausel in Pauschalpreisverträgen zu bewerten ist. Insofern sollten Auftraggeber künftig solch eine Klausel so gestalten, dass unzweifelhaft die Vertragsstrafe auf Basis des Preises der tatsächlichen Leistung berechnet wird.

Bei der Gestaltung von Vertragsstrafenklauseln in AGB ist insbesondere bei Einheitspreisverträgen darauf zu achten, dass sich die Vertragsstrafe am Gesamtpreis der tatsächlich erbrachten Leistung bemisst. Ansonsten droht die Unwirksamkeit der Klausel.

Eine Entscheidung des Amtsgerichtes Hamburg vom Dezember 2024 versucht etwas mehr Klarheit bezüglich der sehr praxisrelevanten Frage zu schaffen, wie weit Mieter fahren müssen, um ihr Recht auf Belegeinsicht zur Betriebskostenabrechnung wahrzunehmen. Danach muss ein Mieter nicht eine mehrstündige Fahrt auf sich nehmen, um die Einsichtnahme vorzunehmen. Dies liegt auf der Linie auch anderer Gerichte. Nach dem Amtsgericht Münster ist jedoch eine Fahrt über 30 Kilometer zumutbar. Davon weicht aber wiederum das AG Dortmund nach unten ab, das schon bei der Hälfte der Strecke die Zumutbarkeitsgrenze erreicht sah. Von einer einheitlichen Grenze kann also nach wie vor nicht rechtssicher ausgegangen werden. Insofern sollte in Grenzfällen nach wie vor vom altbewährten Mittel der Übersendung von Belegkopien Gebrauch gemacht werden.



Angela Koch
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht



Karsten Koch
Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Bau-
und Architektenrecht



Wichtiges Urteil für Motorradfahrer



Kevin Stein
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Steuerrecht

Während das Motorrad des Autors noch seinen Winterschlaf genießt, hat das Landgericht Stuttgart am 29.01.2025 – Az. 27 O 112/24 – eine bemerkenswerte Entscheidung zu sogenannten Kolonnenfahrten getroffen.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt fuhren zwei Motorradfahrer hintereinander versetzt auf einem Fahrstreifen, als vor ihnen plötzlich ein Kia von der Gegenfahrbahn zum Überholen ausscherte. Um eine Frontalkollision mit dem Kia zu vermeiden, bremsten beide Motorradfahrer stark ab. Hierbei fuhr der Fahrer der hinterher fahrenden KTM mit deren Vorderrad auf die vorausfahrende Kawasaki auf. Der Kawasaki-Fahrer kam zu Sturz. Das Hinterrad der KTM hob sich an und das Motorrad überschlug sich. Zu einer Berührung zwischen den Motorrädern und dem Kia kam es nicht.

Der Kia-Fahrer wurde später wegen vorsätzlicher Gefährdung des Straßenverkehrs in Tateinheit mit zwei tateinheitlichen Fällen der fahrlässigen Körperverletzung zu einer Geldstrafe i. H. v. 60 Tagessätzen verurteilt und es wurde ihm die Fahrerlaubnis entzogen. Im Rahmen der zivilrechtlichen Schadensabwicklung wandte seine Haftpflichtversicherung jedoch ein, dass auch in der Person des KTM-Fahrers ein Verschulden vorliege, da dieser gegenüber der Kawasaki keinen ausreichenden Sicherheitsabstand eingehalten habe.

Das Landgericht Stuttgart hat in seinen Entscheidungsgründen ausgeführt, dass der Kia-Fahrer und der KTM-Fahrer im Außenverhältnis Gesamtschuldner gegenüber dem Kawasaki-Fahrer seien. Der Auffahrvorgang sei für den KTM-Fahrer

kein unabwendbares Ereignis gewesen (§ 17 Abs. 3 Satz 1 StVG). Ein Idealfahrer hätte sofort eine Vollbremsung eingeleitet, als der Kia zum Überholen ansetzte. Überdies hätte ein Idealfahrer einen Sicherheitsabstand zu der vorausfahrenden Kawasaki eingehalten. Das Landgericht Stuttgart betonte, dass bei hintereinander fahrenden Motorrädern der nachfolgende Motorradfahrer einen Abstand zum vorausfahrenden Motorrad einhalten müsse, welcher bei einer plötzlichen Bremsung einen Anhaltevorgang hinter dem Vorausfahrenden zulasse. Dies gelte auch dann, wenn die Motorradfahrer zugleich seitlich versetzt zueinander fahren und der Fahrstreifen beiden Motorradfahrern nebeneinander Platz bietet.

Im Ergebnis lehnte das Landgericht Stuttgart einen Regress der Haftpflichtversicherung des Kia-Fahrers gegen den KTM-Fahrer wegen dem besonders schweren Verschulden des Kia-Fahrers (vgl. § 17 StVG, BGH, Urt. v. 23.1.1996 - VI ZR 291/94) zwar dennoch ab. Die Entscheidungsgründe zeigen allerdings abseits des zu entscheidenden Einzelfalles, dass bei der Beurteilung des ausreichenden Sicherheitsabstandes für das seitlich versetzte Fahren von Motorradfahrern keine anderen Maßstäbe gelten; insbesondere der freie Raum neben dem vorausfahrenden Motorrad ist nicht zu berücksichtigen.

Mitarbeiterabwerbung aus wettbewerbsrechtlicher Sicht

In Zeiten des viel zitierten Fachkräftemangels können sich Unternehmen schon längst nicht mehr herausnehmen, einfach eine Stellenanzeige zu schalten und sich dann in Erwartung einer Vielzahl qualifizierter Bewerbungen entspannt zurückzulehnen. Vielmehr ist mittlerweile das Gegenteil der Fall – Unternehmen müssen oft gegen zahlreiche Mitbewerber um die Gunst der qualifiziertesten Kandidaten buhlen. Aktiv Arbeitssuchende sind daher schon lange nicht mehr das einzige Mittel, um an neue Mitarbeiter zu kommen, vielmehr hat sich die Situation der Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt so verändert, dass immer mehr aktiv auf Arbeitnehmer zugegangen wird, um diese davon zu überzeugen, den aktuellen Arbeitgeber zu verlassen und bei dem eigenen Unternehmen tätig zu sein. Dies ist grundsätzlich eine gewollte Konstellation, denn der freie Wettbewerb gilt auch für den Arbeitsmarkt. Seine Grenzen findet ein solches Vorgehen allerdings in den lauterkeitsrechtlichen Vorschriften.

Das Landgericht Koblenz hatte kürzlich darüber zu entscheiden, inwieweit konzentrierte Abwerbeaktionen und Kündigungsunterstützung gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften verstoßen (Beschluss vom 17.09.2024 – Az. 11 O 12/24). Der zugrunde liegende Sachverhalt stellte sich wie folgt dar: Ein Unternehmen hat dem Mitbewerber eine zweistellige Anzahl Mitarbeiter abgeworben. Als der Mitbewerber davon Kenntnis erhielt, hat er ca. 25 Mitarbeiter davon überzeugen können, wieder zurückzukommen, wobei sechs Mitarbeiter ihre bereits unterschriebenen Arbeitspapiere noch vor Arbeitsantritt „außerordentlich und fristlos, hilfsweise fristgemäß“ gekündigt hatten und das Arbeitsverhältnis bei dem Unternehmen gar nicht erst angetreten haben, sondern bei dem Mitbewerber verblieben sind. Die Kündigungen waren jeweils in Wortlaut, Aufbau und Form identisch. Ein zunächst wechselwilliger Mitarbeiter war sogar ohne vorherige Kündigung der Arbeitsaufnahme bei seinem vermeintlichen neuen Arbeitgeber ferngeblieben.

Das Unternehmen warf dem Mitbewerber vor, dieser sei für die unberechtigt erklärten Kündigungen sowie den darauf folgenden Nichtantritt der Mitarbeiter verantwortlich und es

handele sich um ein konzentriertes und koordiniertes Vorgehen gegen das Unternehmen. Außerdem habe der Mitbewerber den wechselwilligen Mitarbeitern eine Prämienzahlung versprochen, wenn sie von dem Wechsel Abstand nehmen würden.

Das Landgericht Koblenz konnte in den Rückabwerbungsmaßnahmen des Mitbewerbers indes kein rechtswidriges Verhalten erblicken und hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung als unbegründet zurückgewiesen. Es stellte nochmals fest, dass Mitarbeiterabwerbungen grundsätzlich erlaubt seien und nur, wenn mit der Abwerbung ein verwerflicher Zweck verfolgt oder dabei verwerfliche Mittel oder Methoden angewendet werden, ein wettbewerbsrechtlicher Verstoß infrage käme, etwa wenn der Abwerbende die wirtschaftliche Entfaltung des Konkurrenten behindern wolle.

Dies sei vorliegend nicht gegeben gewesen, weil der Mitbewerber, dessen Mitarbeiter ursprünglich abgeworben wurden, ein erhebliches Eigeninteresse an der Weiterbeschäftigung der wechselwilligen Mitarbeiter habe. Auch ein unlauteres Verleiten zum Vertragsbruch habe nicht vorgelegen. Es sei weder unlauter, einem ursprünglich wechselwilligen Mitarbeiter bei der Kündigung seiner neuen Arbeitsstelle helfend zur Seite zu stehen, noch, für die Rückkehr bzw. den Nicht-Antritt eine Prämie auszuloben. Selbst wenn das Verhalten dieses Mitarbeiters einen Vertragsbruch darstellen sollte, so ist es nicht unlauter, diesen Vertragsbruch auszunutzen und davon selbst zu profitieren. Unlauterkeit würde erst bei Druck, unangemessenen Einfluss oder gar Irreführung des Arbeitnehmers vorliegen.

Das Landgericht Koblenz hat also die bisherige Rechtsprechung fortgeführt, wonach das Abwerben von Mitarbeitern ein zulässiges und gar beabsichtigtes Wettbewerbsverhalten darstellt. Für eine Rechtswidrigkeit müssen besondere, die Unlauterkeit erst begründende Umstände hinzukommen, die in der Praxis jedoch bisweilen schwierig glaubhaft zu machen sein können.



Benjamin Ellrodt
Rechtsanwalt



Eheverträge - was ist machbar!



David Oertel
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Familienrecht, Fach-
anwalt für Erbrecht, Meyer-
Götz, Oertel und Kollegen

War die Erstellung von Eheverträgen vor oder während des Bestehens der Ehe in der Vergangenheit oft noch ein Tabuthema, nimmt die Anzahl der Ehen, die das rechtliche Verhältnis zueinander auf diese Art und Weise regeln, immer mehr zu. In der anwaltlichen Beratungspraxis wird man dabei sehr häufig mit der Frage konfrontiert, was geregelt werden kann und inwieweit solche Regelungen dann auch rechtssicher sind.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass es grundsätzlich drei große Themenkomplexe sind, die bei der Erstellung von Eheverträgen am meisten gefragt sind. Dies sind die Regelungen des Zugewinnes, d. h. die Regelung der Vermögensverhältnisse und des Vermögensausgleiches zwischen den Eheleuten; das Unterhaltsrecht, d. h. wer muss bei einem Scheitern der Ehe wem wie lange Unterhalt zahlen; und nicht zuletzt der Versorgungsausgleich, also der Ausgleich der Rentenansprüche nach Eheende. Bei den Vermögensregelungen kann man grundsätzlich vom gesetzlichen Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft abweichend Gütertrennung vereinbaren oder aber eben auch beispielsweise den Zugewinn modifizieren. Darunter versteht man den Ausschluss bestimmter Vermögenswerte, aus dem Vermögensausgleich, weil diese z. B. bereits vor Eheschließung vorhanden waren oder während der Ehe ausschließlich durch Leistungen eines Ehepartners erlangt wurden. Zu nennen sind hierbei insbesondere vorhandene Unternehmen oder Unternehmensbeteiligungen oder Immobilien. Auch lässt sich das Anfangsvermögen im Ehevertrag festhalten, sodass es darüber später bei einer Ehescheidung keinen Streit gibt. Unterhaltsansprüche für die Zeit nach der Ehe lassen sich ausschließen, kürzen oder auf sonstige Weise beschränken. Auch der Versorgungsausgleich kann grundsätzlich vollständig ausgeschlossen werden oder aber beispielsweise

auf gesetzliche Rentenversicherungen beschränkt werden und private Absicherungen damit außen vor gelassen werden.

Problematisch wird, soweit alle Regelungen wirksam sind, dann im Falle einer Ehescheidung die sogenannte Inhalts- und Ausübungskontrolle des Gerichtes. Dieses hat die Möglichkeit, soweit ein Ehegatte einwendet, dass ihn der Vertrag einseitig belastet, zu prüfen, ob die getroffenen Regelungen gegebenenfalls rechtsmissbräuchlich nach § 242 BGB sind. Der BGH hat in einer Entscheidung vom 20.06.2018 jedoch erst entschieden, dass die Gerichte hierbei nur ehebedingte Nachteile ausgleichen dürfen. Sind solche Nachteile nicht vorhanden oder bereits durch anderweitige Regelungen kompensiert, darf das Gericht nicht den nach eigenen Angaben mit den vertraglichen Regelungen belasteten Ehegatten zusätzliche Vorteile gewähren und ihn dadurch im Endeffekt besserstellen, als ob es die Ehe mit ihrer vereinbarten Rollenverteilung nicht gegeben habe.

Das bedeutet im Ergebnis, dass derjenige Ehegatte, der sich auf eine Rechtsmissbräuchlichkeit des Ehevertrages im Falle der Scheidung beruft, nachweisen muss, dass er weitere deutliche ehebedingte Nachteile erlitten hat, die weder bei Abschluss des Vertrages geplant noch vorhersehbar waren.

Für eine umfassende Beratung zu Erstellung von Eheverträgen empfiehlt es sich, in jedem Fall fachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen. Wir stehen Ihnen hierfür gern zur Verfügung.

LNGs vs. SEPs - Bundeskartellamt sagt ja zu Verhandlungsgemeinschaften - Chance für den Mittelstand?

Verhandlungsgemeinschaften (LNGs) von Patent-Lizenznehmern wurden erstmals als Gegenposition zu Patentpools von SEP-Patentinhabern vom Bundeskartellamt zugelassen - wird damit ein neues Kapitel bzgl. FRAND-Lizenzen aufgeschlagen?

Standardessenzielle Patente, kurz SEPs, sind für die Umsetzung bestimmter Technologiestandards in Produkten wie Smartphones und Fahrzeugen unerlässlich. Die Inhaber von SEPs sind verpflichtet, Lizenzen zu fairen, angemessenen und nicht-diskriminierenden (sog. „FRAND“) Bedingungen zu erteilen. Da ist es nicht gerade überraschend, dass es seit Jahren trotzdem häufig zu gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Lizenzierungspflicht und vor allem über die Bedingungen, also die Höhe der Lizenzgebühren, kommt und seit Jahren nach einem goldenen Mittelweg zur einvernehmlichen und zufriedenstellenden Lösung für beide Seiten, also Lizenzgeber und -nehmer, gesucht wird.

Bereits 2022 gab es den Vorschlag der Bildung sogenannter LNGs, Licensing Negotiating Groups, die als eine Art genossenschaftliche Einkaufsgruppe für Lizenzen von SEPs gesehen werden können, um die Lizenzverhandlungen effizienter zu gestalten, indem sie die Zahl der notwendigen Verhandlungen reduzieren und somit Transaktionskosten senken können.

Nachdem die Europäische Kommission den Vorschlag dieser LNGs grundsätzlich als einen möglichen Weg bejaht und entsprechende Leitlinien hierfür erlassen hatte, hat das Bundeskartellamt (BKartA) mittlerweile ganz konkret die Gründung der 'Automotive Licensing Negotiation Group' (ALNG) offiziell akzeptiert. Bei der ALNG handelt es sich um eine Kooperationsinitiative von BMW, Mercedes-Benz, Thyssenkrupp und VW. Sie soll es den beteiligten Unternehmen ermöglichen, gemeinsam Lizenzen für standardessenzielle Patente (SEP) zu verhandeln, die für die Implementierung von Technologien wie 4G oder 5G in Fahrzeugen erforderlich sind.

Das BKartA kam nach Prüfung des Vorschlags gemäß §§ 1, 2 GWB i. V. m. § 32c(2) GWB, sowie Artikel 101 TFEU zu diesem Ergebnis. Andreas Mundt, der Präsident des BKartA, betonte, dass die Kooperation kartellrechtlich Neuland betritt und dass die Tolerierung der ALNG unter folgenden Bedingungen erfolgt (siehe Pressemitteilung des Bundeskartellamts vom 10.06.24):

- **Marktanteile:** Bei gemeinsamen Beschaffungsmaßnahmen (z. B. gemeinsamen Lizenzverhandlungen) sieht das europäische Kartellrecht einen Schwellenwert von 15 % für den gemeinsamen Marktanteil vor. Wird dieser Schwellenwert nicht überschritten, so wird davon ausgegangen, dass die Mitglieder der Einkaufsgemeinschaft nicht über so viel Marktmacht verfügen, dass ihre Bemühungen zu einer Einschränkung des Wettbewerbs führen. Wichtig ist, dass der Schwellenwert sowohl für den Einkaufs-/Lizenzierungsmarkt als auch für den nachgelagerten Absatzmarkt für Endprodukte gilt.

Im Falle der ALNG ist das BKartA davon ausgegangen, dass der gemeinsame Anteil der (derzeitigen und potenziellen künftigen) Teilnehmer bei der Lizenzierung allgemeiner Mobilfunktechnologien 15 % nicht überschreiten wird, während dieser Schwellenwert bei der Lizenzierung von Kfz-spezifischen SEPs überschritten werden kann. Dementsprechend ist das ALNG ausdrücklich auf

die Lizenzierung nicht-automobilspezifischer Standards, hier konkret allgemeiner Mobilfunk-SEPs, beschränkt.

Was die nachgelagerten Märkte für den Verkauf von Endprodukten (Kraftfahrzeuge) anbelangt, so hält das BKartA den Schwellenwert für mindestens teilweise überschritten. Da jedoch die Kosten für die Lizenzierung von SEP im Bereich der allgemeinen Mobilfunktechnologien vergleichsweise gering sind (regelmäßig unter 1 % der gesamten Produktionskosten eines Kraftfahrzeugs), kam das BKartA zu dem Schluss, dass eine Wettbewerbsbeschränkung auch auf diesen Märkten unwahrscheinlich ist.

- **Offenheit:** Auch das BKartA hielt es für notwendig und verlangte daher, dass das ALNG offen bleibt für Anbieter, die ebenfalls Anspruch auf und Interesse an der Lizenzierung der jeweiligen SEPs haben könnten.
- **Freiwillige Verhandlungen:** Das BKartA verlangte von den ALNG-Mitgliedern, auch bilaterale Verhandlungen mit SEP-Inhabern und Patentpools anzubieten, um die möglichen Auswirkungen der Bündelung der Nachfragemacht weiter abzumildern.
- **Maßnahmen zur Begrenzung des Informationsaustauschs:** Um einen unzulässigen Austausch von wettbewerblich sensiblen Informationen zwischen den ALNG-Mitgliedern auszuschließen, verlangte das BKartA die Umsetzung von vorsorglichen, organisatorischen Maßnahmen, die das ALNG zuvor angeboten hatte. Durch diese Maßnahmen soll der Informationsaustausch auf das für die gemeinsamen Genehmigungsbemühungen unbedingt Notwendige beschränkt werden.
- **Benachrichtigung über künftige Änderungen:** Schließlich verpflichtete das BKartA das ALNG, ihm jede künftige Erweiterung des Tätigkeitsbereichs und jede andere wesentliche Änderung mitzuteilen.

Die Etablierung von Licensing Negotiation Groups (LNGs) wie der ALNG ist eine relativ neue Entwicklung im Markt. Während die ALNG die Vorteile einer solchen Kooperation hervorhebt, äußern Lizenzgeber Bedenken, dass solche Gruppen die Verhandlungsmacht zu ihren Ungunsten verschieben könnten. Das BKartA hat jedoch entschieden, dass die ALNG in ihrer geplanten Form keine durchgreifenden kartellrechtlichen Bedenken aufwirft, solange die festgelegten Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Bislang scheint die ALNG die einzige „Einkaufsgemeinschaft“ für FRAND Lizenzen zu sein. Für die Zukunft könnten sich jedoch auch kleinere KMUs zu solchen LNGs zusammenschließen, um kosteneffizienter günstigere FRAND-Lizenzierungen mit den SEP-Inhabern oder SEP-Pools zu verhandeln, nicht nur im 4G/5G/6G Bereich, sondern in allen Bereichen, in denen Standards entwickelt wurden wie beispielsweise IoT, Robotik, Codierung, etc.

Ob sich, dem Beispiel der ALNG folgend und sich auf dessen Tolerierung durch das BKartA berufend, weitere LNGs bilden werden, bleibt jedoch abzuwarten. Kritische Stimmen sehen beispielsweise die Marktdefinition durch das BKartA als zu weit gefasst, oder sehen einen Zeit- und Effizienzverlust durch die Möglichkeit von (nachgelagerten) bilateralen Verhandlungen zwischen einzelnen ALNG-Mitgliedern und den SEP-Inhabern.



Jürgen Feldmeier
Patentanwalt |
Kanzlei Prüfer und Partner



Prognostizierte Steuereinnahmen weiter im Sinkflug

Auch in der neuesten Steuerschätzung gibt es für die öffentlichen Kassen wenig positive Nachrichten, nachdem die schwache Konjunktur zu weiter sinkenden Steuereinnahmen führt.

Den Ergebnissen der neuesten Steuerschätzung zufolge brechen die Steuereinnahmen für Bund, Länder und Kommunen weiter ein. Unter Berücksichtigung der bis Oktober in Kraft getretenen Steuerrechtsänderungen betragen die Steuereinnahmen aller staatlichen Ebenen 941,6 Mrd. Euro in diesem Jahr. Die Steuereinnahmen liegen im Vergleich zur Schätzung im Mai 2024 im Durchschnitt der Jahre 2024 bis 2028 um rund 11,6 Mrd. Euro niedriger. Die Differenz zur Schätzung vom Mai 2024 ergibt sich ganz überwiegend aus Schätzabweichungen, die auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zurückzuführen sind.

Im Schätzergebnis sind jedoch auch die Maßnahmen aus der Wachstumsinitiative der Bundesregierung berücksichtigt, die durch das Ende der Ampelkoalition nun nicht oder nicht so schnell kommen werden. Von diesen Maßnahmen hatten sich die Schätzer positive gesamtwirtschaftliche Impulse erwartet, die sich dann auch im geschätzten Steueraufkommen zeigen. Die tatsächlichen Steuereinnahmen in den kommenden Jahren dürften also eher noch niedriger als nun prognostiziert ausfallen.



Silvio Weiß
Steuerberater

Beitragsbemessungsgrenzen für 2025

Hohe Lohnabschlüsse im vergangenen Jahr führen dazu, dass die Beitragsbemessungsgrenzen in 2025 um rund 6,5 % steigen.

Wegen der inflationsbedingt hohen Lohnabschlüsse im vergangenen Jahr war bereits länger absehbar, dass die Beitragsbemessungsgrenzen und andere Sozialversicherungswerte im kommenden Jahr deutlich steigen würden. Der Bundesrat hat im November die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025 beschlossen, die die neuen Beitragsbemessungsgrenzen festlegt.

Die den Werten für 2025 zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2023 lag im Bundesdurchschnitt bei 6,44 %. Das sind über zwei Prozent mehr als noch im Jahr zuvor. Nachdem die Rentenangleichung zwischen Ost- und Westdeutschland nun vollzogen ist, wird bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung zum ersten Mal nicht mehr zwischen West- und Ostdeutschland unterschieden. Wie bisher schon bei der Krankenversicherung gelten die Werte damit bundeseinheitlich.

- Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt um 6.000 Euro auf 96.600 Euro (8.050 Euro mtl.).
- In der knappschaftlichen Versicherung steigt die Bemessungsgrenze um 7.200 Euro auf 118.800 Euro (9.900 Euro mtl.).

- In der Kranken- und Pflegeversicherung steigt die Beitragsbemessungsgrenze um happige 4.050 Euro auf 66.150 Euro (5.512,50 Euro mtl.). Die Versicherungspflichtgrenze steigt sogar um 4.500 Euro, und liegt dann bei 73.800 Euro im Jahr (6.150,00 Euro mtl.).
- Die Bezugsgröße, die zum Beispiel für den Mindestbeitrag von freiwilligen Mitgliedern in der gesetzlichen Krankenversicherung relevant ist, erhöht sich um 2.520 Euro auf 44.940 Euro im Jahr (3.745 Euro mtl.).



Anja Herrbach
Steuerberaterin

Neufassung des IDW Standards zur Durchführung von Unternehmensbewertungen (IDW ES 1 n.F.)

Der Fachausschuss für Unternehmensbewertung und Betriebswirtschaft (FAUB) des IDW hat am 07.11.2024 den Entwurf einer Neufassung des IDW Standards: Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen (IDW ES 1 n.F.) verabschiedet.

Dabei wird insbesondere auf die Verwendung unterschiedlicher Planungskonzepte eingegangen.

Unabhängig vom Bewertungsverfahren ist das zentrale Element einer jeden Unternehmensbewertung die Prognose der Erwartungswerte der Zukunftserfolge des Unternehmens. Als Ergebnis der Prognose ist eine integrierte Planung für das Bewertungsobjekt zu erstellen.

In der Praxis wird dem Bewerter oftmals eine Managementplanung vorgelegt, anhand der er den Unternehmenswert ermitteln soll. Diese ist gekennzeichnet durch ihre Zielorientierung, definiert sie doch klare und messbare Ziele die erreicht werden sollen. Auch ist sie strategisch ausgerichtet und beinhaltet langfristige Pläne um die Organisation in die gewünschte Richtung zu lenken. Oftmals dient sie als Vorgabe für den Vertrieb.

Der Wirtschaftsprüfer in seiner Eigenschaft als Bewerter hat nun zu beurteilen, ob und inwieweit die Managementplanung für das Bewertungsobjekt und für das verfolgte Wertkonzept eine geeignete Ausgangsbasis zur Ableitung der Zukunftserfolgsplanung darstellt. Ist eine Managementplanung lediglich in Teilen oder nur eingeschränkt verwertbar, ist diese durch den Bewerter entsprechend anzupassen oder zu ergänzen. Insbesondere durch die massiven Verwerfungen verbunden mit hoher Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung, bspw. im Bereich Bau, Gastro, Touristik oder Automotive, kann somit in aller Regel die Managementplanung nicht für Bewertungszwecke herangezogen werden. Automobilhersteller halten vertragliche Abnahmeverpflichtungen nicht ein, Werkserweiterungen werden auf unbestimmte Zeit verschoben, der Eigenheim- und Wohnungsbau ist auch massiv ins Stocken geraten.

Was bedeutet das für Bewertungszwecke?

Die Unternehmensplanung muss durch den Bewerter in den allermeisten Fällen neu aufgestellt werden. Grundsätzlich stellt sich außerdem immer die Frage, ob ein „unendliches“ Geschäftsmodell vorliegt oder ob kein nachhaltiges Ergebnis der Bewertung zugrunde gelegt werden darf (Planungszeitraum). Die „Unendlichkeit“ des Geschäftsmodells ist gerade in diesen Zeiten erst einmal abzulehnen und sollte gesondert begründet werden, macht dieser Ansatz doch 70-80 % des Unternehmenswerts aus. Letztendlich ist der Werttreiber die „übertragbare Ertragskraft“ und diese ist bekanntermaßen bei Mittelstand oder KMU nicht unendlich. Des Weiteren wird ein neues Wertkonzept, das des plausibilisierten Entscheidungswerts, definiert.

Dabei werden die Möglichkeiten und Erwartungen spezifischer Entscheider als Stellvertreter für spezifische Eigenkapitalgeber (im Folgenden: Entscheidungsträger) bezüglich des Bewertungsobjekts internen und externen Plausibilitätsbeurteilungen unterzogen, sodass sie nachvollziehbar und konsistent sind. Diese unabhängige Plausibilitätsbeurteilung ist insb. dann erforderlich, wenn ein plausibilisierter Entscheidungswert als Rechtfertigung gegenüber Dritten aufgrund rechtlicher Regelungen vorgesehen ist. Dies kann bspw. die Rechtfertigung gegenüber den Kapitalgebern im Hinblick auf eine finanzielle Entscheidung oder die Rechtfertigung einer Bilanzierungsentscheidung gegenüber dem Abschlussprüfer sein.



Andreas D. Trapp
Wirtschaftsprüfer |
Steuerberater



IMPRESSUM:

SFSK.

Web: www.sfsk-law.de
Mail: kanzlei@sfsk-law.de

Weststraße 49
09112 Chemnitz
Telefon: +49 (0)371 90 97 43
Fax: +49 (0)371 90 97 499