

enabled by  
**C/M/S/Hasche Sigle**  
Rechtsanwälte Steuerberater

ANZEIGE

## enable LEXIKON REIT-AG

Die kleine Familie der Aktiengesellschaften hat Nachwuchs bekommen. Neben der allgemeinen und der börsennotierten AG sowie der vor zwei Jahren eingeführten Investment-AG wurde nun auch eine Immobilien-Aktiengesellschaft geschaffen. Anfang November beschloss das Bundeskabinett, die erstmals in den USA gegründeten börsennotierten Immobilienfonds, REITs (Real Estate Investment Trusts), auch in Deutschland zuzulassen. Die neue Aktiengesellschaft wird deshalb auch als REIT-AG bezeichnet. Sie ist von der Körperschafts- und Gewerbesteuer befreit. Im Gegenzug muss die Gesellschaft den Geschäftszweck haben, Immobilien – also sogenanntes unbewegliches Vermögen – zu erwerben, zu bewirtschaften und zu verkaufen. Eine Börsennotierung der REIT-AG ist zwingend vorgeschrieben, mindestens 15 Prozent der Aktien müssen sich in Streubesitz befinden. Jeder Aktionär darf sich direkt nur mit maximal zehn Prozent beteiligen. Ein Großteil der Wohnimmobilien wird den REIT-Aktiengesellschaften aber vorenthalten bleiben. Ihr Portfolio soll sich nach dem Willen des Gesetzgebers vor allem auf Gewerbeimmobilien beschränken.

CLAUS HESSELING

enable ist die monatliche Managementbeilage der FTd. Nächster Erscheinungstermin: 13. 12.

# Wie ein Balanceakt

Wirtschaftsstraftaten werden strenger verfolgt. Hausjuristen müssen dafür sorgen, dass sich ihr Unternehmen regeltreu verhält – wobei sie sich vom Chef nicht beeinflussen lassen sollten

VON KATJA WILKE

**E**in Detektivspiel mit bösem Ende: Beim Computer- und Druckerhersteller Hewlett-Packard gelangten Firmeninterna an die US-amerikanische Presse. Das Unternehmen beauftragte eine Detektei, um den Verräter zu stellen. Unter Vortäuschung falscher Identitäten versuchten die Spitzel, Telefondaten von Mitarbeitern und Journalisten zu erhalten. Als die Affäre schließlich im Oktober aufgedeckt wurde, musste nicht nur die Direktoriumschefin ihren Schreibtisch räumen, sondern auch die Leiterin der Rechtsabteilung – weil sie die Schnüffelei stillschweigend gedeckt hatte.

Nichts hören, nichts sagen, nichts sehen – ein Verhaltensmuster, das sich Unternehmensjuristen auch in Deutschland nicht mehr erlauben können. Vorbei die Zeiten, in denen sich Syndikusanwälte höchstens darüber den Kopf zerbrechen mussten, ob die eingeschalteten Kanzleien zu hohe Honorare verlangen. Der Verfolgungsdruck durch den Staat nimmt zu. „Verstöße von Unternehmen im

Kapitalmarkt-, Kartell- oder Insolvenzrecht wurden in den letzten Jahren immer stärker geahndet“, sagt Lars Kutzner, Anwalt bei der Kanzlei Flick Gocke Schaumburg. „Hausjuristen müssen daher heute Straftatbestände im Blick haben, die früher nur wenig Beachtung fanden – wie etwa Subventionsbetrug oder Korruptionsdelikte.“

Als Folge von Fehlverhalten drohen dem Unternehmen Image-schäden, die Abschöpfung von unberechtigt zugeflossenen Vermögenswerten und natürlich Geldbußen. „Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen und damit auch strafrechtliche Risiken zu vermeiden stellt deswegen heute eine der wichtigsten Aufgaben von Unternehmensjuristen dar“, sagt Thomas Meiers, Justiziar bei GE Healthcare in München. Problematisch wird der Job insbesondere dann, wenn der Verdacht auf Untreue im Raum steht. Der

Straftatbestand ist zwar ein Klassiker, dennoch haben ihn Unternehmensjuristen in jüngster Zeit wieder fürchten gelernt. „Der Entscheidungsspielraum von Unternehmensjuristen ist durch die unberechenbare Rechtsprechung zur Untreue bei bestimmten Entscheidungen stark eingeschränkt“, warnte Michael Molitoris von der Kanzlei Nörr Stiefenhofer Lutz am vergangenen Donnerstag auf dem Jahrestreff der Syndikusanwälte.

So dürften Unternehmen keine Zuwendungen vergeben, für die es keine eindeutigen vertraglichen Grundlagen gebe – wie etwa bei den Prämien im Rahmen der Mannesmann-Übernahme. „Besonders vorsichtig müssen Syndizi auch dann sein, wenn es um die Geltendmachung von Ansprüchen gegen Dritte geht.“ So dürfen sie beispielsweise nicht darauf verzichten, Forderungen einzutreiben oder Schadensersatz geltend zu machen, nur weil dadurch ein wichtiger Lieferant in die Gefahr einer Insolvenz geraten würde. Denn dann handeln sie – paradoxerweise – nicht mehr im objektiven Interesse des Unternehmens. „Syndikusanwälte müssen häufig eine Gratwanderung vollführen“, sagt Molitoris.

Besonders heikel wird es für die Hausjuristen, wenn sie entdecken, dass die Chefetage des eigenen Unternehmens Fehler macht – zum

**Absturzgefahr inklusive:** Unternehmensjuristen müssen widerstreitende Interessen ausgleichen

## Augen auf

**Verantwortung** Ob Korruption, Kartellrechtsverstöße, Subventionsbetrug, Umweltdelikte oder Insiderhandel – Unternehmensjuristen müssen viele Straftatbestände im Blick haben.

**Untreue** Dieser Straftatbestand ist besonders problematisch. Wegen der unberechenbaren Rechtsprechung ist er häufig nur schwer zu erkennen und zu vermeiden.

Beispiel wenn der Vorstand pflichtwidrig Risikogeschäfte abschließt. Entsteht dadurch ein Schaden, ist es Aufgabe des Syndikus, den Aufsichtsrat darauf aufmerksam zu machen, dass dieser Schaden auch geltend gemacht werden muss. „Sie stehen zwischen den Interessen von Aktionären, Aufsichtsrat und Vorstand“, erklärt Molitoris.

Welches Vorgehen in solchen Situationen richtig ist, wissen die wenigsten Rechtsbeistände. Einen schlichten, aber korrekten Lösungsansatz präsentierte eine Unternehmensjuristin auf dem Syndikusanwaltstag: „Wenn der Vorstand in einer Weise handelt, die ich für rechtlich bedenklich halte, würde ich dies sagen, um später nicht selbst in der Schusslinie zu stehen. Am besten per E-Mail, um Beweise in der Hand zu haben.“ Ein anderer Teilnehmer ging noch weiter: „In besonders krassen Fällen würde ich die Warnung auch der Innenrevision zukommen lassen.“

Lars Kutzner rät den Inhouse-Juristen, sich klarzumachen, dass sie Angestellte des Unternehmens und nicht des Vorstands sind. Das hätten auch die Juristen bei Hewlett-Packard beherzigen sollen. Aber sie knickten ein unter dem Druck der Geschäftsleitung, die schnell Resultate sehen wollte.



wissen, was sich lohnt.

MADE IN GERMANY

## Premium oder Discount?

Das Wirtschaftsmagazin **Der Handel** sagt Ihnen, worauf es ankommt und gibt seinen Lesern wichtige Entscheidungshilfen. Sowohl bei strategischen Fragen zur Positionierung als auch bei praktischen Fragen rund um den unternehmerischen Alltag.

Bestellen Sie am besten gleich die nächste Ausgabe als kostenloses Probeheft:  
Tel.: 069/75 95-19 55, Fax: 069/75 95-22 10  
E-Mail: lang@DerHandel.de



www.DerHandel.de/leserservice

## AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

### Schlupfloch gestopft

Die sogenannte getrennte Veranlagung eignet sich bei Ehepartnern nicht in jedem Fall als Steuersparmodell.

BFH vom 21. September 2006  
Az.: VI R 80/04

Ist ein Ehepartner zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet und entscheidet er sich für die sogenannte getrennte Veranlagung, hat auch der andere Ehepartner zwingend eine Steuererklärung abzugeben. Dies hat der Bundesfinanzhof festgestellt.

In dem entschiedenen Fall bezog die Ehefrau Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit. Sie war in der günstigen Steuerklasse III eingestuft und musste nur relativ wenig Lohnsteuer zahlen. Der Grund: Bei der Steuerklasse III geht der Fiskus davon aus, dass die Einkünfte des anderen Ehepartners – hier also des Ehemannes – erheblich geringer sind. Tatsächlich hatte der Mann als Rechtsanwalt Einkünfte aus selbstständiger Arbeit. Und die waren nicht so niedrig, wie es beim günstigen Lohnsteuerabzug seiner Frau in Klasse III unterstellt wurde. Die Ehefrau hätte dadurch Steuern nachzahlen müssen. Die Eheleute ersannen ein vermeintliches Steuersparmodell, indem sie die getrennte Veranlagung wählten. Damit wollten sie vermeiden, dass die Ehefrau eine Steuererklärung abgeben muss. Dadurch hätte die Behörde nämlich herausgefunden, dass die Frau angesichts der hohen Einkünfte ihres Mannes zu wenig Steuern gezahlt hatte. Der BFH akzeptierte das nicht. Das Gericht sah zwar auch bei Ehepaaren grundsätzlich die Möglichkeit, auf die Abgabe einer Steuererklärung zu verzichten. Er beschränkte das Recht allerdings auf die Fälle, in denen beide Ehepartner Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit erzielen.

MICHAEL CLAUS

### Fiktiver Bonus

Wenn es der Arbeitgeber vertragswidrig unterlässt, seinem Arbeitnehmer Ziele vorzugeben, hat dieser Anspruch auf den vollen Bonus.

LAG Düsseldorf vom 28. Juli 2006  
Az.: 17 Sa 465/06

Dem Personalleiter einer GmbH wurde mit der Begründung gekündigt, dass die Zusammenarbeit nicht so verlaufen sei wie erhofft. Demzufolge wurde auch die Auszahlung der Tantiemen verweigert. Die Ziele, die der Angestellte hätte erreichen müssen, um einen Bonus zu erhalten, waren aber zu keiner Zeit festgelegt worden – obwohl dies im Arbeitsvertrag vorgesehen war. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat deshalb zugunsten des klagenden Personalleiters entschieden. Werden im Bezugszeitraum keine Ziele vom Arbeitgeber vorgegeben, muss sich der Arbeitgeber so behandeln lassen, als wenn der Arbeitnehmer die fiktiv von seinem Chef vorgegebenen Ziele zu 100 Prozent erreicht hätte, urteilte das LAG. Der Arbeitnehmer behält also seinen Anspruch auf die volle erreichbare leistungsabhängige Vergütung. Dies ergebe sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben und aus dem in Paragraph 162, Absatz 1 BGB zum Ausdruck kommenden Rechtsgedanken, wonach der Bedingungseintritt, nämlich die Zielerreichung durch den Arbeitnehmer, fingiert werde. Mit dem Einwand, der Arbeitnehmer hätte auch bei erfolgter Vorgabe die Ziele nicht erreicht, hatte der Arbeitgeber keinen Erfolg. Dies ist nach Auffassung des Gerichts pure Spekulation. Der Sinn von Bonusabreden sei es zudem, Leistungsanreize zu schaffen. Daran fehle es aber bei unterlassener Zielvorgabe.

MARTIN KOCK ist Rechtsanwalt bei Klient & Vollstadt in Düsseldorf.