



Deutscher
Notarverein

AUS DEM INHALT

- **Eröffnung des Instituts für Notarrecht an der Friedrich-Schiller-Universität Jena**
- **Neues Fachmodul Notarrecht PLUS – Kooperationsvereinbarung mit Beck-Online**
- **Notare im Osten Osteuropas – Konferenz zum Notarrecht in Chişinău, Republik Moldau**



Wer kalkuliert Ihr Risiko?

Ihre Berufshaftung: Fragen Sie den Marktführer!

Als **Marktführer** verfügen wir über langjährige und umfangreiche Erfahrung in der Gestaltung **Ihres individuellen Versicherungsschutzes**:

- bedarfsgerechte Absicherung im Hinblick auf Versicherungssummen und deren Maximierungen
- Integration lokaler Versicherungskonzepte in internationale Programme
- Implementierung einer eigenständigen Deckung bei Realteilung von Kanzleien
- Optimierung der Absicherung für interprofessionelle Sozietäten
- maßgeschneiderte Lösungen bei Einzelfallmandaten

Unser qualifiziertes Spezialisten-Team berät Sie gerne – ohne Zusatzkosten.

notar editorial	89
notar impressum	95
notar intern	
Eröffnung des Instituts für Notarrecht der Friedrich-Schiller-Universität Jena – <i>Notarassessor Dr. Matthias Wagner</i>	90
Standesrecht unter dem Blickwinkel neuer Entscheidungen – Kolloquium des Instituts für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin – <i>Antje Kreutzmann und Katja Schmid</i>	93
Ein bewegtes Wochenende – <i>Notar a. D. Klaus Halle</i>	96
notar justiz	
Aktuelle Themen / Gesetzgebungsvorhaben	97
notar info	
Wie viel kostet die GmbH wirklich? (Teil 2) – Ergänzt um Rheinischen Verein und Anwaltsnotare	100
Neues Fachmodul Notarrecht PLUS – Kooperationsvereinbarung mit Beck-Online	102
Arbeitsrechtliche Aspekte im Notariat (Teil 2) – <i>Rechtsanwalt Dr. Christoph Roos</i>	102
Fünfte Tagung Berufspolitik – Der Notar im System der Rechtsberufe	120
Verfassungsrechtliche Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten im Familien-, Erb- und Gesellschaftsrecht – Tagung des Rheinischen Instituts für Notarrecht	122
notar europa	
Nachrichten aus Brüssel	122
notar international	
Notare im Osten Osteuropas – Konferenz zum Notarrecht in Chişinău, Republik Moldau	124
notar buch	
Michael Bonefeld/Hanspeter Daragan/Thomas Wachter, <i>Der Fachanwalt für Erbrecht – Notarassessorin Keslin Lüdecke-Glaser</i>	127
Eine Lücke wird geschlossen: Musterformulierungen für das Gebiet der außergerichtlichen Streitbeilegung – Robert Walz (Hrsg.): <i>Formularbuch Außergerichtliche Streitbeilegung – Notarassessor Andreas Schmitz-Vornmoor</i>	129
notar kurz vor schluss	
Bundesgesetze im Internet – BGB auf Englisch	132
Kolloquium des Instituts für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin	132



Liebe Leserinnen und Leser,

es ist gewiss keine neue Nachricht mehr: Das Notariat ist gerettet. Die Föderalismusreform wurde noch vor der Sommerpause verabschiedet und ist zum 1. September 2006 in Kraft getreten (s. hierzu S. 97). Der Koalitionsvertrag sah die Föderalisierung des Notariats und des Gebührenrechts und diverser anderer Materien vor. Alle hiervon betroffenen Kreise protestierten vehement und teilweise mit sehr stichhaltigen Argumenten. Dennoch ist es in kaum einem Bereich außer dem Notariat gelungen, im letzten Augenblick den Kopf aus der Schlinge zu bekommen. Dies zeigt eindrucksvoll, dass auch eine kleine Berufsgruppe wie die Notare imstande ist, positiv Einfluss auf den politischen Prozess zu nehmen. Mit Sachverstand statt plumper Besitzstandswahrung und koordiniertem Auftreten statt kleinräumiger Spontanaktionen ist hierbei viel zu erreichen.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Tugenden uns auch bei neuen „Baustellen“ zum Erfolg verhelfen. Gebaut wird in Berlin derzeit insbesondere an der GmbH-Reform und an der Reform der freiwilligen Gerichtsbarkeit (siehe S. 97 f.). Auf europäischer Ebene zielen unsere Hauptbemühungen gegenwärtig darauf, die Schaffung der Europäischen Privatgesellschaft – wenn sie denn kommen sollte – in die richtige Richtung zu lenken (siehe S. 122 f.). Außerhalb der EU hat der Deutsche Notarverein im Armenhaus Europas, der Republik Moldau, versucht, die laufenden Bemühungen zur Beseitigung der Missstände im dortigen Notariatswesen zu unterstützen. Über die Notare im Osten Osteuropas lesen Sie ab Seite 124.

Trotz des lange Zeit heißen Sommers, vielleicht auch gerade deshalb, hat dieses Jahr die Wissenschaft floriert. Das seit längerem etablierte Institut für Notarrecht an der Humboldt-Universität zu Berlin veranstaltete im September ein Kolloquium zum notariellen Standesrecht. Hierüber berichten Antje Kreutzmann und Katja Schmid ab S. 92. Um das Berufsrecht, aber auch um Fragen der Kooperation und des Wettbewerbs mit anderen Rechtsberufen, insbesondere im Bereich des Familien-, Erb- und Gesellschaftsrechts, wird sich die Fünfte Tagung Berufspolitik drehen. Diese wird der Deutsche Notarverein am 26. und 27. Januar 2007 in Leipzig veranstalten (siehe S. 120 f.). Ein neues Institut für Notarrecht, das mit Unterstützung auch des Deutschen Notarvereins an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena errichtet wurde, stellt Dr. Matthias Wagner ab Seite 90 in seinem Bericht über dessen Gründungsveranstaltung vom 7. Juli 2006 vor.

Als Hilfe für den notariellen Arbeitsalltag bietet der Verlag C. H. Beck seit September ein neues Fachmodul Notarrecht PLUS an, das die im Deutschen Notarverein organisierten Kolleginnen und Kollegen zu Vorzugskonditionen erhalten (siehe S. 102). Arbeitsrechtliche Spezialfragen wird man damit im Regelfall nicht beantworten können, doch schließt diese Lücke der zweite und letzte Teil von *Dr. Christoph Roos'* Beitrag über arbeitsrechtliche Aspekte im Notariat.

Herzlichst Ihr

Christian Steer

Eröffnung des Instituts für Notarrecht der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Bericht über die Gründungsveranstaltung mit dem Thema „Schranken der Vertragsfreiheit“ am 7. Juli 2006

Notarassessor Dr. Matthias Wagner, Geschäftsführer der Notarkammer Sachsen



Professor Dr. Walter Bayer, Dekan der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität

Auf Einladung der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena, der Deutschen Notarrechtlichen Vereinigung sowie der Notarkammer Thüringen wurde das Institut für Notarrecht der Friedrich-Schiller-Universität Jena mit einer Gründungsveranstaltung am 7. Juli 2006 zu dem Thema „Schranken der Vertragsfreiheit“ mit über 120 Teilnehmern aus Wissenschaft, Praxis und Politik feierlich eröffnet. Die Aufgaben des Instituts sind die wissenschaftliche Erforschung notarrechtlicher Fragestellungen, die Unterstützung von Lehrveranstaltungen an der Universität, die Durchführung wissenschaftlicher Tagungen und Symposien sowie Vorträgen zu notarspezifischen Fragestellungen, die Förderung und Anregung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben sowie die Veröffentlichung von wissenschaftlichen Arbeiten. Geschäftsführender Vorstand des Instituts ist Frau Professor Dr. Elisabeth Koch,

Inhaberin eines Lehrstuhls für bürgerliches Recht, römisches Recht und europäische Rechtsgeschichte. Das Institut steht in einer Reihe von Institutsgründungen bzw. Forschungseinrichtungen in Würzburg, München, Berlin und Bonn.

Die Veranstaltung wurde mit Grußworten des Dekans der rechtswissenschaftlichen Fakultät, Professor Dr. Walter Bayer, des Rektors der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Professor Dr. Klaus Dicke, des Vorsitzenden der Deutschen Notarrechtlichen Vereinigung e.V., Notar Professor Dr. Rainer Kanzleiter, sowie des Präsidenten der Notarkammer Thüringen, Notar Professor Dr. Stefan Hügel, eröffnet.

Zur Einführung in die Thematik hielt Professor Dr. Dr. h.c. Josef Isensee ein Grundlagenreferat mit dem Thema „Vertragsfreiheit und Verfassung“. Isensee stellte fest, dass das



Notar Professor Dr. Stefan Hügel, Präsident der Notarkammer Thüringen

Fundament der Vertragsfreiheit in jüngster Zeit Risse zeige. Als Beispiel hob er die EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung hervor, die nunmehr durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in das deutsche Recht umgesetzt werden. Diesbezüglich zitierte er *Otto von Gierke*, nach dem „in unserem öffentlichen Recht ein Hauch des naturrechtlichen Freiheitstraumes wehen und unser Privatrecht ein Tropfen sozialistischen Öles durchsickern muss!“¹. Des Guten sei nach *Isensee* indes zuviel getan, wenn aus dem Tropfen sozialistischen Öles ein ganzes Fass werden würde. *Isensee* hob hervor, dass sowohl das Grundgesetz als auch die Länderverfassungen die Grundidee der Vertragsfreiheit nicht ausdrücklich erwähnten, das Schweigen des Grundgesetzes jedoch gerade keine Absage an den Grundsatz der Vertragsfreiheit beinhalte. Er stellte fest, dass die Freiheit keiner Rechtfertigung bedürfe, sondern nur deren Beschränkung. Vertragsfreiheit in diesem Sinne sei legitime Willkür. Durch die EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung werde dagegen die Unterscheidung zwischen Recht und Moral vermischt. Die Vertragsfreiheit werde damit materialisiert und der Einzelne gleichfalls wie eine „Behörde“ behandelt. Mit diesen Feststellungen einhergehend, bewertete *Isensee* auch die sogenannte „Hohenzollern-Entscheidung“ des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2004² zur Inhaltskontrolle von Verfügungen von Todes wegen durchaus kritisch.

¹ *Otto von Gierke*, Die soziale Aufgabe des Privatrechts, 1889

² 1 BvR 2248/01, ZEV 2004, 241 = NJW 2004, 2008

Anschließend sprach Professor *Dr. Dr. h.c. Dieter Schwab* über die „Schranken der Vertragsfreiheit durch die Antidiskriminierungsrichtlinie und ihre Umsetzung in Deutschland“. *Schwab* wies einleitend darauf hin, dass der Regelungsbereich der EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung³ im Rahmen der Umsetzung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Beschlussfassung am gleichen Tage im Bundesrat stattfand, teilweise erheblich überschritten werde. Bezug nehmend auf das AGG stelle sich damit in der Tat die Frage, ob dieses eine Schranke der Vertragsfreiheit oder nicht vielmehr ein trojanisches Pferd darstelle, das die Privatautonomie von innen heraus zerstöre. In einer ersten rechtspolitischen Würdigung des AGG kommt *Schwab* zu dem Ergebnis, dass das AGG eine neue Qualität der Schranken rechtsgeschäftlicher Freiheit beinhalte. Durch die Auswahl der Merkmale, an denen eine Diskriminierung anknüpfen kann, könne das Gesetz selbst diskriminierend wirken. Die Schutzmechanismen des AGG stünden bei anderen unsachlichen Diskriminierungsmerkmalen gerade nicht zur Verfügung. Damit einhergehend sei auch die Auswahl der Merkmale durch das Gesetz nicht überzeugend. Als Beispiele für Diskriminierungsmerkmale, die im AGG nicht aufgeführt seien, nannte *Schwab* unter anderen die

3 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22), Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16), Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EG Nr. L 373 S. 37)



Professor Dr. Elisabeth Koch, Direktorin des Instituts für Notarrecht, und Notar Professor Dr. Rainer Kanzleiter, Vorsitzender der Deutschen Notarrechtlichen Vereinigung

Merkmale des Alters, der Staatsangehörigkeit, solange die Staatsangehörigen keine ethnische Gruppe im Sinne des AGG bildeten, den Fremden, die Sprache und den Familienstand, solange nicht die sexuelle Identität betroffen sei. Darüber hinaus nenne das AGG selbst Rechtfertigungsgründe für Diskriminierungen, um absurde Ergebnisse zu vermeiden. Dies habe zur Folge, dass jede unterschiedliche Behandlung sachlich begründet werden müsse, da das Gesetz im Ergebnis zwischen „guten“ und „schlechten“ Diskriminierungen unterscheide. Die damit einhergehende Rechtsunsicherheit sei erheblich, da die durch das Gesetz genannten Rechtfertigungsgründe lediglich eingreifen „können“. Schließlich hob *Schwab* kritisch hervor, dass das AGG nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspreche. Das Gesetz sehe keine Differenzierung nach der Art der betroffenen Güter und der Interessenlage im Einzelfall für den Eintritt der Sanktionen vor, die zum Teil strafähnlichen Charakter hätten.

Anschließend widmeten sich Professor *Dr. Elisabeth Koch* und Notar Professor *Dr. Rainer Kanzleiter* dem Thema „Schranken der Vertragsfreiheit im Familienrecht: Fälle aus der Praxis“.

Einleitend nahm *Koch* Bezug auf die Entscheidungen des Bundesverfas-

sungsgerichts vom 6. Februar 2001⁴ sowie vom 29. März 2001⁵, mit denen der Vertragsfreiheit von Ehegatten beim Abschluss eines Ehevertrages Grenzen aufgezeigt worden seien. In seiner Grundsatzentscheidung vom 11. Februar 2004⁶ habe der Bundesverfassungsgerichtshof die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts durch die Einführung einer familienrechtlichen Kernbereichslehre präzisiert, die eine Rangfolge der Disponibilität der Scheidungsfolgen vorsehe. Nach Auffassung von *Koch* weist die Grundsatzentscheidung des Bundesgerichtshofs indes ein theoretisches Begründungsdefizit auf. Der Tatbestand des § 138 BGB werde als Ansatzpunkt der richterlichen Kontrolle nicht präzise subsumiert. Der Bundesgerichtshof setze sich nicht mit der Frage auseinander, welche Regelungen gegen die guten Sitten verstoßen würden, sondern beziehe sich in seiner richterlichen Kontrolle lediglich auf den Schutzzweck der Scheidungsfolgenregeln. Damit aber werde die Frage nicht geklärt, warum es sittenwidrig sei, von dem Schutzzweck einer dispositiven Norm abzuweichen. Darüber hinaus beziehe sich die richterliche Kontrolle im Wesentlichen auf den Vertragsinhalt. Die

4 1 BvR 12/92, DNotZ 2001, 222 = MittBayNot 2001, 207

5 1 BvR 1766/92, DNotZ 2001, 708 = MittBayNot 2001, 485

6 XII ZR 265/02, ZNotP 2004, 155

subjektive Verhandlungssituation der Vertragsbeteiligten stehe damit im Hintergrund. Gerade die Verknüpfung, dass der Vertragsinhalt Folge der unterschiedlich starken Verhandlungsposition der Beteiligten gewesen sein muss, werde vom BGH nicht hergestellt.

Damit führe die durch den BGH entwickelte Kernbereichslehre zu einer objektiven Richtigkeitskontrolle von Eheverträgen und der Schaffung objektiver Gerechtigkeit. Dieses aber widerspricht nach Auffassung *Kochs* dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Der Vertragsgestalter müsse damit rechnen, dass die Unwirksamkeit vertraglicher Absprachen sowohl aus deren Inhalt als auch aus der ungleichen Verhandlungsposition resultieren könne. Hiergegen könne nur dadurch Vorsorge getroffen werden, dass sowohl die Umstände des Zustandekommens des jeweiligen Vertrages geschildert werden würden, als auch die Kernbereichslehre des BGH eingehalten werden würde.

Kanzleiter betonte, dass die Grundsatzentscheidung des BGH vom 11. Februar 2004 seiner Auffassung nach eine Hilfe für die Praxis sei. Das Bundesverfassungsgericht habe zwischen den Tatbeständen des § 242

BGB und des § 138 BGB nicht unterschieden. Der BGH lege dem gegenüber den Schwerpunkt seiner richterlichen Kontrolle auf den Tatbestand des § 242 BGB. § 138 BGB sei damit weitgehend eine Absage erteilt worden. Damit sei nach Auffassung des BGH die Nichtigkeitsfolge nach § 138 BGB das letzte Mittel der Korrektur. Dies sei aus Sicht des Vertragsgestalters zu begrüßen. Darauf aufbauend, behandelte er ausgewählte Fragen der Gestaltungspraxis im Familienrecht. *Kanzleiter* hob hervor, dass der Vertragsgestalter bei der Vertragsgestaltung von den Grundsätzen ausgehen müsse, dass Recht das sei, was die Gerichte als Recht erkennen, dass im Falle der Gestaltung eines Ehevertrages offen sei, ob und wann eine Scheidung statfinde und damit der Vertragsgestalter vor der Aufgabe stehe, eine Prognose der zukünftigen Entwicklung anzustellen, die immer mit Unsicherheiten behaftet sei, sowie damit einhergehend der Begriff der Rechtssicherheit als Zukunftssicherheit verstanden werden müsse. Dies bedinge, dass der Vertragsgestalter aufgerufen sei, einen erheblichen Sicherheitsabstand der vertraglichen Vereinbarungen zur rechtlichen Grenze einzuhalten. Damit seien angemessene Lösungen zu suchen und radikale Lösungen abzulehnen.

Abschließend befassten sich Professor *Dr. Walter Bayer* und Notar Professor *Dr. Hans-Joachim Priester* mit dem Thema „Schranken der Vertragsfreiheit im Gesellschaftsrecht: Fälle aus der Praxis“.

Bayer erläuterte, dass zwingendes Gesellschaftsrecht als Schranke der Vertragsfreiheit die Aufgaben habe, öffentliche Interessen – wie beispielsweise die Arbeitnehmermitbestimmung – einzubinden, den Rechtsverkehr zu schützen und innergesellschaftlichen Konflikten vorzubeugen. Daraufhin sprach *Bayer* die im deutschen Recht geltenden Grundsätze des Numerus clausus der Gesellschaftsformen und des Typenzwangs an. Der Numerus clausus beruhe auf dem Gedanken des Verkehrsschutzes. Mit der Verkehrsfähigkeit von innerhalb der EU errichteten Gesellschaftsformen entstehe eine weitgehende Typenfreiheit im Gesellschaftsrecht. Als Beispiel hob *Bayer* die sogenannte Ltd. & Co. KG hervor. Schwerpunktmäßig behandelte *Bayer* die Schranken der Vertragsfreiheit im Gesellschaftsrecht, die das Verhältnis der Gesellschafter zueinander betreffen. Als erstes Beispiel nannte *Bayer* die Informationsrechte von Gesellschaftern und die Frage bezüglich deren Abdingbarkeit. Darüber hinaus befasste sich *Bayer* mit der rechtlichen Vereinbarkeit von Ausschlussvereinbarungen sowie Abfindungsvereinbarungen in Gesellschaftsverträgen. Er erläuterte, dass nach der ständigen Rechtsprechung des BGH⁷ in den Personengesellschaften und der GmbH gesellschaftsvertragliche Regelungen, die einem Gesellschafter, einer Gruppe von Gesellschaftern oder der Gesellschaftermehrheit das Recht einräumen, einen Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft auszuschließen (sogenannte „Hauauskündigungsklauseln“), grundsätzlich wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nach § 138 Abs. 1 BGB nichtig seien. Demgegenüber habe der BGH



Eine Frage aus dem Auditorium von Notar Professor Dr. Hans-Joachim Priester, Hamburg

⁷ BGH, Urt. v. 14.03.2005 – II ZR 153/03, GmbHR 2005, 620

die Zulässigkeit von Manager-Beteiligungsmodellen⁸ wie auch von Arbeitnehmer-Beteiligungsmodellen⁹ für zulässig erachtet. Ebenso habe der BGH Hinauskündigungsklauseln für wirksam erachtet, wenn der ausschließungsberechtigte Gesellschafter mit Rücksicht auf die enge persönliche Beziehung zum Mitgesellschafter die volle Finanzierung der Gesellschaft übernommen und diesem eine Mehrheitsbeteiligung und die Geschäftsführung eingeräumt hat¹⁰ sowie wenn eine Praxisgemeinschaft von Ärzten einen neuen Gesellschafter aufnimmt und sich dabei eine zeitlich begrenzte Prüfungsmöglichkeit vorbehalten wollte (sogenannte „Erprobungsklausel“¹¹). Zusammenfassend wies *Bayer* darauf hin, dass die Beratungspraxis nur dann von dem gesetzlichen Leitbild bei Ausschluss und Abfindung von Gesellschaftern abweichen sollte, wenn dies auf Grund der konkreten Sachverhaltsgestaltung unbedingt erforderlich sei. Die Rechtsprechung zur rechtlichen Vereinbarkeit von Ausschluss- und Abfindungsvereinbarungen berge immer das Risiko eines langwierigen und kostenintensiven Streits in sich.

8 BGH, Urt. v. 19.09.2005 – II ZR 173/04, GmbHR 2005, 1558

9 BGH, Urt. v. 19.09.2005 – II ZR 342/03, GmbHR 2005, 1561

10 BGHZ 112, 103

11 BGH, Urt. v. 08.03.2004 – II ZR 165/02 – ZIP 2004, 903 = DStR 2004, 826

In seinen Vortrag einführend stellte *Priester* die Regelung des § 45 GmbHG als sogenannte „Magna Carta“ der Gestaltungsfreiheit im Recht der GmbH der Regelung des § 23 Abs. 5 AktG, dem sogenannten Grundsatz der Satzungsstrenge, gegenüber. Darauf aufbauend behandelte er ausgewählte Fragen der Gestaltungspraxis im Aktienrecht. So sei die Bestellung des Vorstandes in der Satzung einer Aktiengesellschaft unzulässig, da diese Aufgabe dem Gesamtaufsichtsrat zugewiesen sei. Gleiches gelte nach herrschender Meinung für Vorgaben für ein Vorstandshandeln in der Satzung einer Aktiengesellschaft. Die Vereinbarung von Mitveräußerungsrechten (sog. Take-along-Klauseln) in Satzungen verstießen gegen den Grundsatz der freien Veräußerbarkeit von Aktien. Die Vereinbarung von Mitveräußerungspflichten (sog. Drag-along-Klauseln) in Satzungen beinhalteten eine unzulässige Nebenpflicht. Gleiches gelte für die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten bei Aktionären. Nach Auffassung von *Priester* ist der Grundsatz der Satzungsstrenge nach § 23 Abs. 5 AktG eine kapitalmarktrechtliche Regelung zum Schutz des Aktionärs. Eine teleologische Reduktion der Vorschrift bei kapitalmarktfremden Gesellschaften sei nicht möglich. Ein gänzlicher Verzicht auf den Grundsatz der Satzungsstrenge sei nicht ratsam. Bedenkenswert sei je-

doch eine deutliche Lockerung unter Wahrung der Struktur des Aktienrechts bei kapitalmarktfernen Gesellschaften. Angesichts der anstehenden Reform des GmbH-Rechts könnte der Aktiengesellschaft hierdurch eine stärkere Bedeutung zukommen.

Zusammenfassend war die Gründungsveranstaltung des Instituts für Notarrecht an der Friedrich-Schiller-Universität Jena eine überaus interessante Veranstaltung, die den Zuhörern in den einzelnen Vorträgen einen ganzen Strauß von Anregungen und Ideen bot. Der Kreis der hochrangigen Referenten, die für die Gründungsveranstaltung gewonnen werden konnten, spricht für sich und lässt auch in der Zukunft der Arbeit des Instituts für Notarrecht viel erwarten. Die Vorträge und Diskussionen der Gründungsveranstaltung werden in Kürze in einem Tagungsband nachzulesen sein, der schon jetzt jedem kautelarjuristisch interessierten Leser nur wärmstens empfohlen werden kann. Ein Termin für die nächste Veranstaltung steht schon fest: Am 20. April 2007 wird das Institut eine Veranstaltung zum Thema „Novellierung des GmbH-Rechts“ durchführen. Der Verfasser wird auf jeden Fall an der Veranstaltung teilnehmen.

Standesrecht unter dem Blickwinkel neuer Entscheidungen

Kolloquium des Instituts für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin

Antje Kreutzmann und Katja Schmid, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Institut für Notarrecht

Das Institut für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin, gegründet im Februar 2004, versteht sich als Schnittstelle zwischen der universitären Ausbildung und der Praxis.

Um die Verbindung von Rechtswissenschaft und notarieller Praxis zu vertiefen, stehen neben universitären Lehrveranstaltungen und der Förderung wissenschaftlicher Forschungs-

vorhaben auch regelmäßige Symposien sowie Kolloquien im Zentrum der Aufgaben des Instituts. So veranstaltete das Institut für Notarrecht zuletzt am 8. September 2006 das halbtägige

Kolloquium „Standesrecht unter dem Blickwinkel neuer Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Europarechts“. Auch dieses Kolloquium bot den Notaren ein Forum zur wissenschaftlichen Diskussion notarrechtlicher Fragestellungen. Es war demnach nicht nur der wissenschaftlichen Seite der Angelegenheit gewidmet, sondern vielmehr auch der praktischen. Die Veranstaltung wurde moderiert von Professor *Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis*, Humboldt-Universität zu Berlin (Vorstand des Instituts für Notarrecht).

Nach einem einleitenden Grußwort des geschäftsführenden Vorstands Professor *Dr. Rainer Schröder* setzte sich *Dr. Reinhard Gaier* mit der

„jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum notariellen Berufsrecht“ auseinander. *Gaier*, Richter des Bundesverfassungsgerichts und insoweit Nachfolger der zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte nach Straßburg gewechselten *Renate Jaeger*, befasste sich eingangs mit dem Notarwesen als Teil der Rechtspflege. Dabei ging er insbesondere auf das Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und staatlicher Bindung des Notars ein und verglich den Notar mit dem freieren und weniger reglementierten Anwaltsberuf. Das Bundesverfassungsgericht spreche beim Notar insoweit von einem „staatlich gebundenen Beruf“. Wie diese staatliche Bindung Eingriffe in die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1

GG rechtfertigen kann, wurde sodann anhand der neuesten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Hinblick auf den Berufszugang, die Berufsausübung und schließlich die mögliche Amtsenthebung geprüft. Einschränkungen der Berufsfreiheit seien insbesondere wegen des allgemeinen Interesses an einer funktionierenden versorgenden Rechtspflege zu rechtfertigen. Insbesondere Regelungen wie der in § 7 Abs. 1 BNotO verankerte „Landeskindervorbehalt“, Regelungen über Mindestverweildauern sowie das „Vorrücksystem“ seien daher grundsätzlich zu rechtfertigen.

Im Anschluss beschäftigte sich Notar a. D. *Dr. Hans Eberhard Sandweg*, Präsident des Badischen Notarvereins

Vorratsgesellschaften schnell und sicher

Wir haben die richtige GmbH oder GmbH & Co. KG für Sie und Ihre Mandanten:

- ✓ **Die Gesellschaft steht in der Regel zur sofortigen Verfügung.**
- ✓ **Die Gesellschaft ist ordnungsgemäß im Handelsregister eingetragen.**
- ✓ **Das Stammkapital ist nur um die Gründungskosten gemindert.**
- ✓ **Die Gesellschaft hat keine Tätigkeit nach Gründung entfaltet.**
- ✓ **Reservierung heute, Beurkundung morgen bei einem Notar Ihrer Wahl.**

Der Kauf einer Vorratsgesellschaft ist Vertrauenssache

Dafür garantieren wir:

Die DNotV GmbH, das Serviceunternehmen des Deutschen Notarvereins.

Bitte wenden Sie sich an:

DNotV GmbH
Kronenstraße 73/74 · 10117 Berlin
Tel.: 030/20 61 57 40 · Fax: 030/20 61 57 50
E-Mail: kontakt@dnotv.de · www.dnotv.de

Musterkaufvertrag, Fragebogen etc. werden auf Anfrage umgehend übersandt oder per E-Mail übermittelt. Einen ausführlichen Leitfaden und alle sonstigen Unterlagen finden Sie auch unter www.dnotv.de/vorrat.

e.V., Müllheim, mit den besonderen Fragen des badischen Amtsnotariats. Die badischen Notare hätten bislang eine den Richtern vergleichbare Stellung und seien in das Justizsystem eingegliedert. Er erläuterte, dass insbesondere die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes den Reformdruck auf die baden-württembergische Landesregierung erhöht habe. Vor dem Hintergrund europarechtlicher Richtlinien im Gesellschaftsrecht seien die „staatlichen“ Notargebühren der badischen Amtsnotare vom EuGH als unzulässige Steuern qualifiziert worden. Die baden-württembergische Regierungskoalition aus CDU und FDP habe daher in ihrer Koalitionsvereinbarung die Einführung des flächendeckenden freiberuflichen Notariats angekündigt. Damit sei klar, dass es das Amtsnotariat in seiner derzeitigen Form in Zukunft nicht mehr geben werde. Da hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der Gestaltung des Übergangs in das freiberufliche Notariat jedoch noch kein Konzept der Landesregierung vorliege, sei die Unruhe unter den badischen Notaren naturgemäß relativ hoch. Der Badische Notarverein habe daher darauf verzichtet, in diesem Jahr das 200-jährige Bestehen des badischen Notariats zu feiern. *Sandweg* zeigte aus Sicht des badischen Notarvereins auf, wie möglicherweise der Übergang in ein freiberufliches System organisatorisch gestaltet werden könne und meinte, es sei wünschenswert, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts (kurz: „Notariatskasse“) zu gründen. Deren wesentliche Aufgabe solle in Anlehnung an das bayerische Modell die Fortführung und Sicherung der Altersversorgung der bisherigen und der künftig neu zu bestellenden Notare sein. *Sandweg* deutete aber auch an, dass die baden-württembergische Landesregierung bislang nicht zu einer derartigen Lösung zu tendieren scheine. Insgesamt bleibe nun abzuwarten, welche konkreten Pläne die baden-württembergische Landesregierung vorlegen werde.

notar impressum:

Herausgeber:

Deutscher Notarverein
Kronenstraße 73/74
10117 Berlin

Redaktion:

Notarassessor Dr. Jens Jeep;
Notarassessor Andreas Schmitz-Vornmoor;
Notar Dr. Thomas Schwerin;
Notarassessor Christian Steer;
Carola Vonhof-Stolz

Kronenstraße 73/74
10117 Berlin
Telefon: +49(0)30/20 61 57 40
Telefax: +49(0)30/20 61 57 50
Email: kontakt@dnotv.de
http://www.dnotv.de

Verlag:

DNotV GmbH,
Kronenstraße 73/74
10117 Berlin

Gestaltung und Abwicklung:

Köllen Druck+Verlag GmbH,
Ernst-Robert-Curtius-Straße 14,
53117 Bonn,
Telefon 0228/98 98 20

Druck:

Köllen Druck+Verlag GmbH,
Ernst-Robert-Curtius-Straße 14,
53117 Bonn,
Telefon 0228/98 98 20

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

Bezugspreise:

Für Mitglieder der angeschlossenen
Notarvereine kostenfrei.
Jahresabonnement: € 20,-
(inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten)

Einzelheft: € 6,-
(inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten)

Hinweise:

Alle Urheber-, Nutzungs- und
Verlagsrechte vorbehalten.
Namensbeiträge und Leserbriefe
geben nicht notwendig die Meinung
der Redaktion oder des Deutschen
Notarvereins wieder. Die Redaktion
behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.

Zuletzt beleuchtete Notarassessorin *Dr. Thekla Schleifenbaum*, Geschäftsführerin der Bundesnotarkammer, Brüssel, das Thema „Die Stellung der Notare in der Gesetzgebung der Europäischen Union“. Sie ging dabei auf die Rolle des notariellen Berufsrechts sowie der notariellen Aufgaben im Gemeinschaftsrecht ein. Besonders Augenmerk legte sie dabei auf die Grundfreiheiten insbesondere der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit. Sie erläuterte Art. 45 EG, wonach die Grundfreiheiten nicht für Tätigkeiten gelten, die in einem Mitgliedstaat dauernd oder zeitweise mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden sind. Die gleiche Bereichsausnahme gelte gemäß Art. 81 EG für das europäische Wettbewerbsrecht. Im Folgenden setzte sich *Schleifenbaum* mit dem Begriff der öffentlichen Gewalt und etwaigen Folgerungen für die Stellung des Notars auseinander. Anhand der EuGH-Rechtsprechung und

des Sekundärrechts befasste sie sich mit dem Begriff der Hoheitlichkeit und erörterte insbesondere auch die Ansicht des europäischen Parlaments. Zum Abschluss gab *Schleifenbaum* zu bedenken, dass die Notare in Europa im Hinblick auf eine Harmonisierung der notariellen Berufsrechte auf freiwilliger Basis bereits ganz wesentliche Schritte gegangen seien, wie etwa der 1995 verabschiedete und 2003 erweiterte europäische Kodex des notariellen Standesrechts belege. Vielleicht müsse daher in Zukunft auch ohne Brüsseler Regulierung des Berufsrechts der Blick eher auf die „europäischen Notare“ gerichtet werden als auf die „Notare in Europa“.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Veranstaltung den Teilnehmern einmal mehr eine Gelegenheit zur Erörterung und Diskussion praxisrelevanter notarieller Themen bot.

Ein bewegtes Wochenende

Notar a. D. Klaus Halle, Königs Wusterhausen



Der „bewegte“ Notar beim Konditionstraining zu Land ...

Der Vorstand des Notarverbands Brandenburg lud seine Mitglieder vom 18. bis zum 20. August 2006 (Freitag bis Sonntag) nach Bollmannsruh am Brandenburger Beetzsee zu einer „Landpartie“ ein. Nach dem Empfang mit Kaffee und Kuchen am Freitagnachmittag erhielten die Mitglieder durch eine Ernährungsexpertin Tipps für eine gesunde Lebensweise. Leider war das Abendbrot so verführerisch, dass diese Tipps nicht sofort umgesetzt werden konnten. Aber an den folgenden Tagen standen ja sportliche Aktivitäten auf dem Programm. Da hatten wir Gelegenheit, die „Sünden“ wieder abzarbeiten.

Am Sonnabendvormittag stand eine Radtour auf dem Plan. Über Feld-

wege und ausgewiesene Radwege am idyllisch gelegenen Beetzsee wurde eine Strecke von ca. 18 km zurückgelegt. Die dazu benötigten Räder wurden vor Ort ausgeliehen. Im Wesentlichen waren es Mountainbikes. Diese Räder zeichnen sich dadurch aus, dass sie unter anderem mit einem schmalen harten Sattel versehen sind. Die Radtour wurde von allen Teilnehmern gut bewältigt. Nur einige erklärten, ihr

zur gleichen Zeit ins Wasser zu bringen. Das war für uns Ungeübte eine enorme Herausforderung, aber mit Kraft, großem Willen und vor allem viel Spaß bewältigten wir als „Tausendfüßler“ unsere gewählte Strecke. Allerdings war der Bewegungsdrang noch nicht gestillt. Es war bis zum Abendessen noch Zeit, und die wurde genutzt, sich im Bogenschießen auszuprobieren. Die Bögen, die uns zur Verfügung gestellt wurden, wa-



... und zu Wasser.

„Allerwertester“ signalisiere, ein Notarsessel sei doch angenehmer als ein Mountainbikesattel.

Die fast zweistündige Erholung nach einem opulenten Mahl ließ uns wieder Kraft schöpfen für den „Wettkampf“ am Nachmittag: zwei Mannschaftskanadier (jeweils 12 Personen) gegeneinander. Die Kunst, diese Boote flott gleiten zu lassen, besteht darin, die Stechpaddel

ren Wettkampfbögen, die auch bei internationalen Veranstaltungen genutzt werden. Es machte Spaß, in eine Sportart eingeführt zu werden, die keiner von uns bisher praktiziert hatte.

Am Abend wurde der Kalorien- und Flüssigkeitsverlust am Grillbuffet bis spät in die Nacht hinein wieder aufgefüllt.

Bei vielen Gesprächen und Diskussionen vertieften wir die Bekanntschaften, auch mit den Assessoren, die von der Notarkammer Brandenburg und vom Brandenburger Notarverbund eingeladen worden waren.

Zwölf Unentwegte fanden sich am Sonntagvormittag zu einem lockeren Lauf auf einem ca. drei km langen Rundkurs im Wald und am Feldrain ein, womit die sportlichen Aktivitäten beendet wurden.

Wir hatten bei hochsommerlichen Temperaturen eine schöne „bewegte“ Zeit, an die wir sicher gern zurückdenken werden, wenn wir wieder voller Elan bei der Arbeit sind.



Sind zielgenaue und präzise Vertragsgestalter auch gute Bogenschützen?

Aktuelle Themen / Gesetzgebungsvorhaben

Zwischen dem Erscheinen des letzten *notars* und dieser Ausgabe lag die parlamentarische Sommerpause. Gleichwohl gibt es einige Neuigkeiten zu aktuellen Gesetzgebungsvorhaben zu berichten.

1. Föderalismusreform – Gesetzgebungskompetenz für das Notariat bleibt beim Bund

Mit der Föderalismusreform ist noch vor der Sommerpause ein wichtiges Reformprojekt der Großen Koalition verabschiedet worden. Aus notarieller Sicht war das mit einem großen Aufatmen verbunden, denn die im Rahmen der Reform lange Zeit drohende Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz für das Notariat (einschließlich Gebührenrecht, aber ohne Beurkundungsrecht) auf die Länder konnte gleichsam in letzter Minute noch abgewendet werden.

Über mehrere Jahre hinweg hat das Thema Kompetenzverlagerung die notariellen Berufsverbände immer wieder beschäftigt. Bereits 2003 hatten Bundstag und Bundesrat eine gemeinsame Bundesstaatskommission eingesetzt mit dem Arbeitsauftrag, Vorschläge zur Reform der föderalen Ordnung in Deutschland zu erarbeiten. *Müntefering* und *Stoiber*, die Vorsitzenden der Kommission, legten im Dezember 2004 eine gemeinsame Arbeitsunterlage vor. Darin wurde u. a. vorgeschlagen, die Gesetzgebungskompetenz für das Notariat auf die Länder zu übertragen. Nachdem aber in der Bundesstaatskommission Ende 2004 keine endgültige Einigung erzielt werden konnte, wurde das Projekt Föderalismusreform zunächst auf Eis gelegt. Wiederbelebt wurde die Diskussion erst mit den Neuwahlen 2005 und der anschließenden Bildung der Großen Koalition. Der Koalitionsvertrag griff das *Müntefering-Stoiber-Papier* aus dem Jahr 2004 nahezu wörtlich auf und damit auch die angestrebte

Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz für das Notariat, ausgenommen jetzt aber das Beurkundungsrecht. Die danach einsetzenden Bemühungen um einen Erhalt der Beurkundungskompetenz wurden zunächst mit dem Hinweis abgewehrt, bei der Föderalismusreform handele es sich um eine nicht mehr verhandelbare Paketlösung. Erst vielfacher Protest der Betroffenen und auch Unmutsäußerungen aus den Koalitionsfraktionen führten zu einer breiteren Debatte des Reformvorhabens, immerhin der umfangreichsten Grundgesetzänderung seit Bestehen der Bundesrepublik. Die im Mai und Juni gemeinsam von Bundestag und Bundesrat durchgeführten Expertenanhörungen kamen dann für den Bereich des Notariats zu eindeutigen Ergebnissen. Alle Experten sprachen sich gegen die Kompetenzverlagerung aus (*notar* 2006, 49). Entscheidend für den schließlich erzielten Erfolg waren aber nicht allein die Sachargumente, sondern es galt, in unzähligen Gesprächen auf Bundes- und Länderebene die wenigen maßgeblichen Entscheidungsträger zu überzeugen. Dass dies gelungen ist, dürfte einen der wichtigsten berufspolitischen Erfolge der letzten Jahre darstellen, dessen langfristige Auswirkungen nicht hoch genug eingeschätzt werden können. Insbesondere der in Sachen Föderalismusreform federführenden Bundesnotarkammer und deren Präsidenten *Dr. Tilman Götte* sei auch an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt für den unermüdlichen und höchst erfolgreichen Einsatz für den Berufsstand der Notare.

Die Föderalismusreform ist am 1. September 2006 in Kraft getreten. Nun wird sich in der politischen Praxis erweisen müssen, inwieweit das mit der Reform angestrebte Ziel einer stärkeren Entflechtung zwischen Bund und Ländern tatsächlich erreicht worden ist.

2. GmbH-Reform

Bereits im letzten *notar* (*notar* 2006, 50) hatten wir über den vom Bundesjustizministerium vorgelegten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) berichtet. Die Diskussion über den Referentenentwurf wird in Wissenschaft und Praxis rege geführt, was nicht zuletzt zahlreiche Veröffentlichungen in der Fachpresse belegen. Unter anderen hat sich auch der zuständige Referent im Bundesjustizministerium, Professor *Dr. Ulrich Seibert*, öffentlich geäußert (ZIP 2006, 1157). Der Deutsche Notarverein bereitet derzeit eine Stellungnahme zu dem Entwurf vor, die dann im nächsten Heft ausführlicher vorgestellt werden soll. In der politischen Diskussion als sehr hilfreich erweist sich die im letzten *notar* (*notar* 2006, 53 ff.) veröffentlichte Umfrage zu den Kosten bei GmbH-Anteilsabtretungen, die in diesem Heft vervollständigt wird (S.100 f.). Hier zeigt sich immer wieder, dass zum Teil ganz erhebliche Fehlvorstellungen über die Rolle des Notars im Gesellschaftsrecht und die durch seine Tätigkeit entstehenden Kosten bestehen.

Der Deutsche Juristentag, der nach Redaktionsschluss in Stuttgart tagen wird, beschäftigt sich in seiner wirtschaftsrechtlichen Abteilung mit der Reform des gesellschaftsrechtlichen Gläubigerschutzes.

3. Reform der freiwilligen Gerichtsbarkeit

Die Bundesregierung möchte das Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit umfassend kodifizieren. Dazu sollen das bisherige FGG sowie das bisher im sechsten Buch der ZPO geregelte familiengerichtliche Verfahren in einer einheitlichen Verfahrensordnung („FamFG“ genannt) zusammengefasst werden.

Zu dem vom Bundesjustizministerium vorgelegten Referentenentwurf eines FGG-Reformgesetzes hat der Deutsche Notarverein zwischenzeitlich eine umfangreiche Stellungnahme abgegeben, die das Vorhaben des Gesetzgebers begrüßt, eine einheitliche Verfahrensordnung für den Bereich der freiwilligen Gerichtsbarkeit zu schaffen. Dabei müsse jedoch den besonderen Anforderungen der vorsorgenden Rechtspflege Rechnung getragen werden. Eine Stärke der freiwilligen Gerichtsbarkeit lag bisher in der Flexibilität des gerichtlichen Verfahrens. Diese wird bislang sowohl von den Gerichten als auch von den Verfahrensbeteiligten sehr geschätzt. Der Deutsche Notarverein hat sich in seiner Stellungnahme für den Erhalt dieser Flexibilität ausgesprochen.

Als Beispiel lassen sich die isoliert anfechtbaren Zwischenentscheidungen (etwa der Vorbescheid im Erbscheinsverfahren oder die Zwischenverfügungen im Registerverfahren) nennen, die durch das Reformgesetz zum Teil bewusst, zum Teil wohl versehentlich abgeschafft würden. Der Deutsche Notarverein plädiert dafür, diese bewährten Instrumente zur Klärung von Rechtsfragen im Vorfeld einer gerichtlichen Endentscheidung beizubehalten. Insbesondere bei der Einholung gerichtlicher Genehmigungen (etwa der familiengerichtlichen oder vormundschaftsgerichtlichen Genehmigung) möchte der Gesetzgeber neue Wege beschreiten. Die bisher praktizierte Vorbescheidslösung soll abgelöst werden durch Vorschriften über das Wirksamwerden der gerichtlichen Genehmigung (§ 40 FamFG-E). In Zukunft soll der Beschluss über die gerichtliche Genehmigung nicht (wie bisher) mit Zugang beim Notar (dem die Beteiligten die bekannte Doppelvollmacht erteilt haben) wirksam werden, sondern erst mit Eintritt formeller Rechtskraft, also nach Ablauf der in diesem Fall auf zwei Wochen verkürzten Rechtsmittelfrist. Dies wird die Vertragsabwicklung erschweren, denn der Notar kann in Zukunft mit dieser nur fortfahren, wenn ihm das Gericht zusätzlich zur Geneh-

migung ein Rechtskraftzeugnis erteilt hat. Weiter stellt sich die Frage, ob das Rechtskraftzeugnis überhaupt hinreichend sicher Auskunft über die tatsächliche Unanfechtbarkeit des Genehmigungsbeschlusses erteilt, wenn etwa Wiedereinsetzungsmöglichkeiten bestehen oder der anfechtungsberechtigte Beteiligtenkreis überhaupt nicht sicher feststellbar ist. Der Deutsche Notarverein plädiert in seiner Stellungnahme für ein Festhalten am viel flexibler einsetzbaren Vorbescheid. Hilfsweise werden im Interesse der notariellen Vertragsgestaltung klarstellende Regelungen im Referentenentwurf vorgeschlagen.

Im Erbscheinsverfahren sollen dem Gericht zukünftig je nach Fallgestaltung verschiedene Möglichkeiten offenstehen. Sind sich die Beteiligten einig, erlässt das Gericht einen sofort wirksamen Beschluss über die Erteilung des Erbscheines und stellt diesen dann aus. Gibt es Streit zwischen den Beteiligten, wird das Gericht zukünftig die Wirksamkeit seines Beschlusses bis zum Eintritt der formellen Rechtskraft aussetzen und erst danach den Erbschein erteilen. Auch hier löst das neue Verfahren die traditionelle Vorbescheidslösung ab.

Ausdrücklich begrüßt hat der Deutsche Notarverein die Absicht des Bundesjustizministeriums, ein vereinfachtes Scheidungsverfahren einzuführen. Dieses Verfahren sollen scheidungswillige Ehegatten ohne gemeinsame Kinder durch notariell beurkundete Erklärung wählen können, wenn sie sich über Hausrat, Ehewohnung und Unterhalt einigen. Wählen die Ehegatten das vereinfachte Verfahren, entfällt die Pflicht, sich im Gerichtsverfahren anwaltlich vertreten zu lassen. Insbesondere der beabsichtigte Wegfall des Anwaltszwanges hat zu erheblichen Protesten der Anwaltsverbände geführt. Der Deutsche Notarverein hat sich für eine Versachlichung der Diskussion eingesetzt und gegenüber dem Bundesjustizministerium die Vorteile des vereinfachten Scheidungsverfahrens herausgestellt. Insbesondere da,

wo asymmetrische Vertretungsstrukturen beseitigt werden (häufig tritt bei einverständlichen Scheidungen nach gegenwärtigem Recht nur ein Anwalt auf; die andere Seite ist anwaltlich nicht vertreten), dürfte das vereinfachte Scheidungsverfahren die Qualität der rechtlichen Beratung aus Sicht der Ehepartner verbessern, weil zukünftig mit dem Notar beiden Eheleuten ein neutraler und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht. Der Deutsche Notarverein hat weiter darauf hingewiesen, dass gerade in der emotional schwierigen Trennungs- und Scheidungssituation die notarielle Beratung den Einigungsprozess besser unterstützt als die jeweilige Interessenvertretung durch verschiedene Anwälte. Weiter können bei der Gestaltung von Scheidungsfolgenvereinbarungen die bereits vorhandenen Kompetenzen der Notare in den einschlägigen Rechtsgebieten (Familienrecht, Immobilienrecht, Erbrecht, Vertragsgestaltung) sinnvoll eingebracht werden. Zum Teil ist auf Grund von materiellrechtlichen Formerfordernissen für die Scheidungsfolgenvereinbarung ohnehin der Weg zum Notar vorgeschrieben, so dass das vereinfachte Scheidungsverfahren insoweit konsequent einen verfahrensrechtlichen und materiellrechtlichen Gleichlauf herstellt. In der politischen Diskussion muss auch immer wieder klarstellend darauf hingewiesen werden, dass der Notar nach § 17 BeurkG verpflichtet ist, den schwächeren oder unerfahreneren Ehepartner zu schützen. Das in der Presse immer wieder vertretene Argument, der Notar könne gerade den Schwächeren nicht schützen, da er nur allgemein und neutral beraten dürfe, ist schlichtweg falsch. Die Stellungnahme beschäftigt sich schließlich auch noch mit den möglichen Auswirkungen des vereinfachten Scheidungsverfahrens auf die Gerichte und kommt zu dem Ergebnis, dass Mehrbelastungen dort nicht zu erwarten sind.

Angesichts des Umfangs des Reformvorhabens kann noch nicht abgeschätzt werden, wann der Entwurf in das Gesetzgebungsverfahren einge-

bracht wird. Derzeit wertet das Bundesjustizministerium die eingegangenen Stellungnahmen aus. Im Verlauf des nächsten Jahres wird mit einem Regierungsentwurf zu rechnen sein.

4. Vereinheitlichung der Prozessgesetze

Von Seiten der Justizministerkonferenz werden derzeit noch weit über die Reform der freiwilligen Gerichtsbarkeit hinausgehende Überlegungen angestellt. So wird geprüft, inwieweit alle Prozessgesetze in einem einheitlichen Gerichtsverfassungs- und Prozessgesetz zusammengefasst werden sollen. Den einzelnen Prozessgesetzen (Zivilprozessordnung, Strafprozessordnung, Verwaltungsprozessordnung) soll dabei ein allgemeiner Teil vorangestellt werden, der die allen Verfahrensordnungen gemeinsamen Vorschriften bündelt. Auch das Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit wäre dann Bestandteil des einheitlichen Gerichtsverfassungs- und Prozessgesetzes. Das Bundesjustizministerium hat die Verbände aufgefordert, zu diesem Projekt Stellung zu nehmen. Zumindest für den Bereich der freiwilligen Gerichtsbarkeit dürfte das Vorhaben viel zu früh kommen. Es dürfte kaum praktikabel sein, vor Abschluss der derzeit diskutierten FGG-Reform über eine weitergehende Vereinheitlichung der Verfahrensordnungen nachzudenken.

5. Änderung des § 54 EStDV beabsichtigt

Im Rahmen des von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwurfes über steuerliche Begleitmaßnahmen zur Einführung der Europäischen Gesellschaft und zur Änderung weiterer steuerrechtlicher Vorschriften (SEStEG) ist eine Änderung des § 54 EStDV vorgesehen. Danach sollen die Notare in Zukunft ihre Anzeige nicht mehr nur an das für die Gesellschaft zuständige Finanzamt senden, sondern zusätzlich auch an die Finanzämter der Anteilseigner. Weiter sollen bei Beurkundungen in ausländischer

Sprache den Finanzämtern beglaubigte Übersetzungen mit eingereicht werden. Der Regelungsvorschlag des Bundesfinanzministeriums, der im Referentenentwurf noch nicht enthalten war, würde in der notariellen Praxis zahlreiche Fragen aufwerfen. Der Deutsche Notarverein hatte daher gemeinsam mit der Bundesnotarkammer um ein erläuterndes Gespräch im Bundesfinanzministerium nachgesucht. Zwischenzeitlich wurden in einer Stellungnahme gegenüber dem Bundesfinanzministerium mögliche Probleme der beabsichtigten Neuregelung aufgezeigt und alternative Vorschläge unterbreitet.

6. Elektronisches Handels- und Unternehmensregister

Das Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister (EHUG), über das wir wiederholt ausführlich berichtet hatten (*notar* 2005, 146 und *notar* 2006, 11) konnte vor der Sommerpause nicht mehr verabschiedet werden und befindet sich daher immer noch im parlamentarischen Prozess. Es ist aber davon auszugehen, dass es bald zu einer Verabschiedung des Gesetzes kommen wird.

7. Europäische Genossenschaft

Das Gesetz zur Einführung der Europäischen Genossenschaft und zur Änderung des Genossenschaftsrechts (*notar* 2006, 51) ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Damit stehen nunmehr die nationalen Ausführungsbestimmungen zur Europäischen Genossenschaft dem Rechtsanwender zur Verfügung.

8. Umwandlungsgesetz

Ebenfalls auf Grund europarechtlicher Vorgaben steht eine Reform des Umwandlungsgesetzes (Zweites Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes) auf der Tagesordnung. Hier geht es insbesondere um die Umsetzung der sogenannten Verschmelzungsrichtlinie (RL 2005/56/EG).

In das Umwandlungsgesetz sollen Vorschriften integriert werden, die eine grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU ermöglichen. Weiter werden behutsame Veränderungen des Umwandlungsgesetzes vorgeschlagen, wodurch in der Praxis aufgetretene Problemen beseitigt werden sollen. Der Deutsche Notarverein hat vor der Sommerpause zum Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums Stellung genommen. Zwischenzeitlich liegt ein Regierungsentwurf vor, der dem Bundesrat zur Stellungnahme zugeleitet wurde.

9. Bundesnotarordnung

Die aus Sicht der Bundesländer mit Notarkassensystem (Bayern, Rheinland-Pfalz sowie die neuen Bundesländer) wegen einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erforderliche Änderung der Bundesnotarordnung (§§ 113, 113a BNotO) ist noch vor der Sommerpause im Bundestag und Bundesrat beschlossen worden. Die Neuregelung ist am 20. Juli 2006 in Kraft getreten.

10. Notariat in Baden-Württemberg

Nachdem die Diskussion um die Föderalismusreform beendet ist, rückt die anstehende Notariatsreform in Baden-Württemberg wieder mehr in den Vordergrund. Da die Gesetzgebungskompetenz für das Notariat beim Bund geblieben ist, wird Baden-Württemberg seine Reformvorstellungen mit diesem abstimmen müssen. Es wird damit gerechnet, dass das Justizministerium in Stuttgart schon im Verlauf der nächsten Monate ein konkretes Reformmodell vorstellen wird. Die Besetzungsverfahren für 25 im Landesteil Baden beschriebene hauptberufliche Notarstellen (*notar* 2005, 146 f.) konnten bislang wegen noch anhängiger Klagen nicht abgeschlossen werden. ASV

Alle vorstehend genannten Stellungnahmen des Deutschen Notarvereins sind auf dessen Homepage (<http://www.dnotv.de>) veröffentlicht.

Wie viel kostet die GmbH wirklich? (Teil 2)

Ergänzt um Rheinischen Verein und Anwaltsnotare

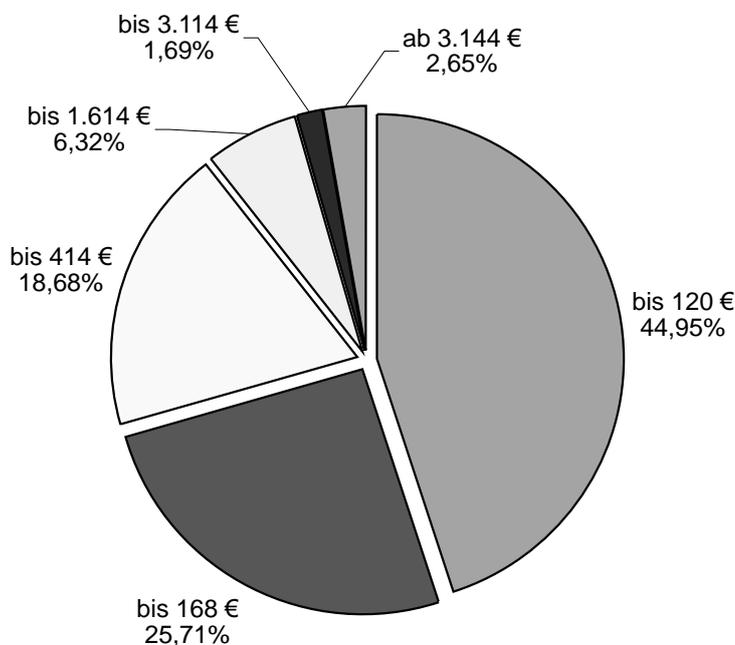
Im letzten Heft des *notars* wurde eine Statistik über die Notargebühren bei GmbH-Anteilsabtretungen vorgestellt. Hierzu hatten acht der zehn Mitgliedsvereine des Deutschen Notarvereins eine Umfrage durchgeführt. Die Notare wurden befragt, wie viele Geschäftsanteilsabtretungen sie im Jahre 2005 in welcher Wertkategorie beurkundet haben (*notar* 2006, S. 53 ff.).

Die im letzten Heft vorgestellten Zahlen zu den durchschnittlichen Kosten von GmbH-Anteilsabtretungen stießen auf lebhaftes Interesse und sind eine wertvolle Argumentationshilfe in der berufspolitischen Arbeit. Als eines von vielen Beispielen kann der Parlamentarische Abend des Bayerischen Notarvereins vom 28. Juni 2006 genannt werden, der der Reform des GmbH-Rechts gewidmet war. Dort nahm Notarassessor *Dr. Martin Schwab*, München, in seinem Vortrag zu den Notarkosten im GmbH-Recht auf die Statistik Bezug, die beim Ver-

lassen des Saals sämtlichen Gästen mitgegeben wurde. Sowohl die Bundesnotarkammer als auch der Deutsche Notarverein haben die Statistik als Anlage zu ihren jeweiligen Stellungnahmen zum Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) genommen. Denn die Statistik belegt eindrucksvoll, dass die Notarkosten im GmbH-Recht in den meisten Fällen ausgesprochen moderat sind. Hierauf kann gar nicht oft genug hingewiesen werden, da die Forderung nach einer Aufhebung des

Deutschland

Notargebühren	bis 120 €	bis 168 €	bis 414 €	bis 1.614 €	bis 3.114 €	ab 3.144 €
Geschäftswert (€)	bis 12.500	bis 25.000	bis 100.000	bis 500.000	bis 1 Mio.	über 1 Mio.
Anteil	44,95 %	23,71 %	18,68 %	6,32 %	1,69 %	2,65 %



Datenbasis: Der Gesamtauswertung liegen die regionalen Umfragen zugrunde (Rücklaufquote s. dort). Erfasst sind alle Kammerbezirke, ausgenommen die Bremer Notarkammer und die Notarkammer Sachsen-Anhalt.

Anmerkungen:

1. Als Geschäftswert gilt der Verkehrswert des veräußerten Anteils (nicht das Stammkapital oder die Bilanzsumme).
2. Die dargestellten Wertkategorien schließen aneinander an („bis 25.000“ meint also „12.501 bis 25.000“ usw.).
3. Zu den angegebenen Gebühren treten noch Auslagen (typisch: 10 bis 20 €) und Umsatzsteuer (16%) hinzu.

§ 15 Abs. 3, 4 GmbHG immer wieder mit den angeblich hohen Notarkosten begründet wird.

Die Statistik liegt nun in erweiterter Form vor. Im Vergleich zur letzten Fassung neu sind die Zahlen des Vereins für das Rheinische Notariat. Weiterhin hat die Bundesnotarkammer eine gleich gestaltete Umfrage unter den Anwaltsnotaren durchgeführt. Bis auf die Bremer Notarkammer haben sich alle beteiligt, so dass jetzt bis auf Bremen und Sachsen-Anhalt ganz Deutschland abgedeckt ist. Die Zahlen der Bundesnotarkammer und des Deutschen Notarvereins wurden zu einer gemeinsamen Statistik zusammengefasst. Die vollständige Version kann unter www.dnotv.de als PDF-Datei abgerufen

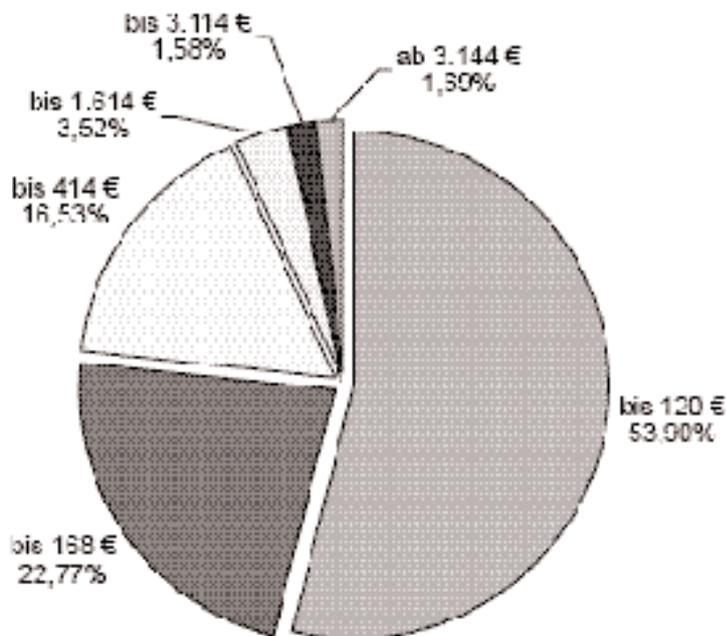
werden. Nachstehend wird das Umfrageergebnis des Vereins für das Rheinische Notariat und das überarbeitete Deutschlandergebnis präsentiert.

Die Geschäftwertverteilung ist bei den Anwaltsnotaren nicht signifikant anders als bei den hauptberuflichen Notaren. Einzige Ausnahme ist die Kammer Frankfurt. Da dort jedenfalls zum Teil auch die Notariate der Großkanzleien an der Umfrage teilgenommen haben, ist das Segment der Geschäftswerte oberhalb €1 Mio. mit 6,70 % in Frankfurt auffällig größer als im Bundesdurchschnitt (2,65 %). Dieses lokale Phänomen geht deutschlandweit jedoch in der Masse unter. Vor Einbindung der Daten aus dem Anwaltsnotariat war dieses Segment

bundesweit bei 2,57 % und damit nur 0,08 % kleiner als jetzt. Ohnehin ist das Deutschlanddiagramm vor und nach Einbindung der neuen Daten mit bloßem Auge kaum zu unterscheiden. Die größte Verschiebung hat es im Segment der Geschäftswerte von €12.500,00 bis €25.000,00 gegeben, von zuvor 23,95 % auf nunmehr 25,71 % (plus 1,76 %), hauptsächlich zu Lasten der Segmente bis €100.000,00 und bis 500.000,00 (minus 0,99 % bzw. minus 0,92 %). Der Umstand, dass trotz der erheblichen Verbreiterung der Datenbasis sich die Verteilung praktisch nicht mehr geändert hat, zeigt, dass bereits die alte Fassung der Statistik sehr genau war. Für die aktuelle Version gilt dies umso mehr. (CS)

Verein für das Rheinische Notariat

Notargebühren	bis 120 €	bis 168 €	bis 414 €	bis 1.614 €	bis 3.114 €	ab 3.144 €
Geschäftswert (€)	bis 12.500	bis 25.000	bis 100.000	bis 500.000	bis 1 Mio.	über 1 Mio.
Anteil	53,89 %	22,77 %	16,53 %	3,52 %	1,58 %	1,69 %



Datenbasis:
 Von den 379 Notaren des Rheinlands haben 235 (62%) an der Umfrage teilgenommen (Stand: 17.08.2006).

Neues Fachmodul Notarrecht PLUS – Kooperationsvereinbarung mit Beck-Online

Der Deutsche Notarverein hat in den vergangenen Monaten Verhandlungen mit verschiedenen Anbietern von juristischen Online-Diensten geführt, um seinen Mitgliedern zu Sonderkonditionen den Zugriff auf ein möglichst attraktives und auf das notarielle Anforderungsprofil zugeschnittenes Online-Angebot zu ermöglichen.

Zwischenzeitlich hat der Deutsche Notarverein über seine Tochtergesellschaft DNotV GmbH eine Kooperationsvereinbarung mit dem Verlag C. H. Beck geschlossen. Dieser wird im Rahmen seiner Beck-Online-Datenbank ab sofort ein neues Fachmodul „Notarrecht PLUS“ anbieten. Der Deutsche Notarverein hat den Verlag dabei im Hinblick auf mögliche Inhalte des Fachmoduls beraten. Alle Mitglieder eines im Deutschen Notarverein organisierten regionalen Notarvereins oder Notarbundes können das Fachmodul zu Sonderkonditionen abonnieren. Ein besonders günstiger „Einführungs-DNotV-Vorzugspreis“ wird bis zum 30. Juni 2007 gewährt.

Einzelheiten zu dem neuen Fachmodul Notarrecht PLUS entnehmen Sie bitte der diesem Heft beiliegenden Broschüre des Verlags C. H. Beck.

Arbeitsrechtliche Aspekte im Notariat (Teil 2)

Rechtsanwalt Dr. Christoph Roos, Bonn*

In Heft 2/2006 (S.60 ff.) wurde der erste Teil der arbeitsrechtlichen Ausführungen von Rechtsanwalt Dr. Christoph Roos veröffentlicht. Den zweiten Teil können Sie in diesem Heft lesen. Dr. Roos hat sein Manuskript unter VIII. aus aktuellem Anlass freundlicherweise noch um einführende Erläuterungen zum dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ergänzt.

III. Änderung von Arbeitsverhältnissen

1. Einvernehmliche Änderung

Das Arbeitsverhältnis kommt zustande durch die Einigung über die wesentlichen Bedingungen, zu denen das Arbeitsverhältnis geführt werden soll. Hierzu zählen die Art der Tätigkeit, die Arbeitszeit, die Vergütung einschließlich etwaiger Nebenleistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen), Gratifikationen, Fahrtkosten, betriebliche Altersvorsorgeleistungen, Urlaubshöhe etc.

Die Änderung dieser Vertragsbedingungen durch einvernehmliche Regelung zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist jederzeit möglich.

2. Weisungsbefugnis, Direktionsrecht

Der Arbeitgeber kann die jeweils konkret zu leistende Arbeit und die Art und Weise ihrer Erbringung im Wege des Direktionsrechts bestimmen.

a) Inhalt

Der Arbeitsvertrag im Notariat enthält häufig nur allgemein die Arbeitsverpflichtung des Mitarbeiters.

Mit dem Direktionsrecht kann der Notar die Einzelheiten, wie die Arbeitsleistung erbracht werden muss, bestimmen, da er die sogenannte Leistungs- oder Weisungsbefugnis hat und festlegen kann, wie die Arbeitsleistung

konkret nach Art, Ort und Zeit zu erbringen ist.

– Tschöpe, Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage 2003, Teil 2 A II. 1. RN 32, Seite 276 –

Ausgeübt wird das Direktionsrecht durch die Einzelanweisung an den Mitarbeiter oder als kollektive Anweisung an eine Gruppe von Beschäftigten oder an alle. Mit dem Direktionsrecht kann auch die Anordnung von Nebenarbeiten, z. B. die Pflege der Arbeitsmittel, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit stehen, erfolgen.

– Dörner/Luczak/Wildschütz, Arbeitsrecht in der anwaltlichen und gerichtlichen Praxis, 2. Auflage, A. XII. 2. h) aa), RN 448, Seite 98 –

* Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Dusing Drever Krasky Busse in Bonn (www.ddkb.de)

b) Grenzen

Seine Grenzen findet das Weisungsrecht in den gesetzlichen Regelungen (z. B. aus dem Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz). Es kann nicht einseitig die im Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen verändern. Je genauer deshalb die Tätigkeit des Mitarbeiters sowie die Modalitäten der Beschäftigung, also der Einsatzort, Umfang und die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag umschrieben sind, desto weniger Spielraum hat der Notar z. B. bei der Zuweisung verschiedenartiger Tätigkeiten.

– LAG Köln v. 26.10.1984, NzA 1985, Seite 258 –

Ist der Arbeitgeber berechtigt, die jeweils konkret zu leistende Arbeit und die Art und Weise ihrer Erbringungen festzulegen, hat der Mitarbeiter den Weisungen Folge zu leisten, andernfalls liegt hierin eine Nicht- oder Schlechterfüllung der Arbeitspflicht, die nach einschlägiger Abmahnung die ordentliche Kündigung, oder falls es sich um eine beharrliche Arbeitsverweigerung handelt, auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.

– BAG v. 21.11.1985, EzA § 1 KSchG Nr. 42 –

Seine Grenzen ergeben sich damit aus § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB, d. h. sie müssen nach billigem Ermessen ausgeübt werden.

3. Teilkündigung

Ist beabsichtigt, die Kündigung des Arbeitsvertrages nur in Bezug auf einzelne oder mehrere Regelungen auszusprechen, liegt hierin eine rechtsunwirksame Teilkündigung.

Ist also die einseitige Änderung von einzelnen Bestimmungen des Arbeitsvertrages beabsichtigt, muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Der Unterschied zwischen der unzulässigen Teilkündigung und der zulässigen Änderungskündigung besteht darin, dass bei der Teilkündigung nur

einzelne Regelungen des Arbeitsvertrages gekündigt werden, während bei der Änderungskündigung das gesamte Arbeitsverhältnis gekündigt und dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen angeboten wird.

4. Änderungskündigung ohne Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes

Die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen kann der Notar mithin nur erreichen, wenn er das gesamte Arbeitsverhältnis kündigt und den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu geänderten Bedingungen anbietet.

Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine echte Kündigung; sie muss klar und eindeutig erklärt werden und auch eine genaue Bezeichnung der neuen Arbeitsbedingungen enthalten. Andernfalls ist sie unwirksam.

– LAG Rheinland-Pfalz v. 06.02.1987, DB 1987, S.1098 –

Die Voraussetzungen für eine außerordentliche Änderungskündigung liegen in den seltensten Fällen vor. Die ordentliche Änderungskündigung muss, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, unter Wahrung der individuellen ordentlichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Nimmt der Mitarbeiter das Angebot an, das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortzusetzen, treten diese mit Ablauf der ordentlichen Änderungskündigungsfrist in Kraft. Ein früherer Zeitpunkt kann nur einvernehmlich vereinbart werden.

5. Änderungskündigung mit Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes

Eine Änderungskündigung im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes muss sozial gerechtfertigt sein, d. h. sie darf nur aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 KSchG ausgesprochen werden.

a) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz findet nur Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die in den persönlichen Geltungsbereich und den betrieblichen Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

aa) Persönlicher Geltungsbereich / Wartezeit

Das allgemeine Kündigungsschutzgesetz findet gemäß § 1 KSchG für alle Mitarbeiter unabhängig von der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit Anwendung. Er beginnt erst nach einer Wartezeit. Das Arbeitsverhältnis muss gemäß § 1 Abs. 1 KSchG zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung mit dem Notariat länger als sechs Monate bestanden haben. Tatsächliche Unterbrechungen (Urlaub, Krankheit etc.) sind unerheblich, abzustellen ist allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses.

– Küttner, Personalhandbuch 2006, 13. Auflage 2006, Stichwort: Kündigungsschutz, Rn. 57, S. 1614 f. –

Das Kündigungsschutzgesetz gilt mithin auch für Teilzeitkräfte und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (sogenannte 400-€-Jobs). Ausnahmen ergeben sich lediglich aus § 14 KSchG, die dort aufgezählten Gruppen dürften jedoch in einem Notariat nicht beschäftigt sein.

bb) Betrieblicher Geltungsbereich

Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 KSchG sind Mitarbeiter in Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Mitarbeiter, ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten, tätig sind, vom allgemeinen Kündigungsschutz nach §§ 1 bis 14 KSchG ausgenommen.

Bis 31.12.2003 lag der Schwellenwert nicht bei zehn Mitarbeitern, sondern bei fünf. Es war nicht die Intention des Gesetzgebers, dass in Kleinbetrieben mit mehr als fünf aber we-

niger als zehn Mitarbeitern die dort beschäftigten Mitarbeiter ihren bisher gegebenen Kündigungsschutz verlieren. Aus diesem Grund wurde eine Übergangsregelung geschaffen (§ 23 Abs. 1 S. 3 KSchG), die für viele Diskussionen sorgte. In jüngerer Zeit hat sich das Landesarbeitsgericht Hamm nochmals mit dieser Übergangsregelung befasst.

– LAG Hamm v. 01.09.2005, Az. 8 Sa 58/05 –

Danach gilt: Werden in einem Notariat mit Stand 31.12.2003 sechs Vollzeitkräfte beschäftigt und 2004 weitere Vollzeitkräfte eingestellt, ohne dass der neue Schwellenwert des § 23 KSchG von 10 Vollzeitkräften erreicht wird, dann haben die am 31.12.2003 beschäftigten Mitarbeiter Kündigungsschutz – indes nicht die neu eingestellten Mitarbeiter. Diese erhalten erst Kündigungsschutz, wenn so viele weitere Mitarbeiter eingestellt werden, dass es zu einem Überschreiten des neuen Schwellenwertes von 10 Vollzeitkräften kommt. Dies führt im Ergebnis zu einer zweigeteilten Belegschaft. Mitarbeiter im Notariat, die am 31.12.2003 Kündigungsschutz hatten, behalten diesen, auch wenn der seit dem 1.01.2004 geltende Schwellenwert von 10 Vollzeitkräften nicht erreicht wird. Nach dem 31.12.2003 eingestellte Mitarbeiter erlangen erst Kündigungsschutz, wenn der neue Schwellenwert überschritten wird. Sinkt aber die Altbelegschaft nach dem 31.12.2003 auf fünf oder weniger Mitarbeiter, weil ein Mitarbeiter der Altbelegschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, dann verlieren alle Mitglieder der Altbelegschaft – die Mitglieder der Neubelegschaft hatten ohnehin noch keinen Kündigungsschutz erworben – ihren Kündigungsschutz. Wie das Landesarbeitsgericht Hamm klarstellt, werden die nach dem 31.12.2003 neu eingestellten Mitarbeiter bei der Altbelegschaft nicht berücksichtigt. Erst wenn durch Neueinstellungen unter Berücksichtigung der Altbelegschaft der Schwellenwert von zehn Vollzeitkräften erreicht wird, genießen alle Mitarbeiter im Notariat Kün-

digungsschutz. Es genügt übrigens, dass das Arbeitsverhältnis der Altbelegschaft vor dem 31.12.2003 begonnen hat – es ist nicht erforderlich, dass am Stichtag 31.12.2003 die Wartefrist von sechs Monaten erfüllt war.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigungsschutz, Rn. 49, S. 1612 –

Bei der Feststellung der Mindestgröße zählen nach § 23 Abs. 2 Satz 2 KSchG Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, nicht mit (Auszubildende). Teilzeitbeschäftigte sind nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Geringfügig Beschäftigte sind mitzuzählen.

– vgl. auch BVerfG v. 27.01.1998, NZA 98, S. 469 –

Beachtet werden muss, dass bei der Feststellung der Zahl der regelmäßig beschäftigten Mitarbeiter auf die normale Zahl der Beschäftigten bei regelmäßiger Auslastung des Notariats zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung und nicht darauf, wie viele Mitarbeiter gerade zu diesem Zeitpunkt zufällig beschäftigt werden, abzustellen ist. Die regelmäßige Beschäftigungszahl lässt sich mit Hilfe eines Rückblicks auf die bisherige Personalstärke und einer Einschätzung der künftigen Entwicklung feststellen.

– BAG v. 13.01.1991, DB 1992, S. 48–

Bei dieser Berechnung werden Aushilfen, die zur Vertretung von Stammpersonal z. B. wegen Urlaub, Krankheit etc. oder wegen eines vorübergehend erhöhten Bedarfs eingestellt worden sind, nicht berücksichtigt. Umgekehrt ist es natürlich unerheblich, wenn vorübergehend mit einer geringeren Mitarbeiterzahl gearbeitet wird. Das Kündigungsschutzgesetz findet nur Anwendung auf Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate im Notariat beschäftigt waren. Tatsächliche Unterbrechungen, wie z. B.

Krankheit, Urlaub etc. sind unerheblich, abzustellen ist auf den rechtlichen Bestand.

– BAG v. 16.03.1989, DB 1989, S. 2282 –

Rechtliche Unterbrechungen haben auf die Berechnung der Wartezeit keinen Einfluss, wenn zwischen mehreren Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.

– BAG v. 18.01.1979, DB 1979, S. 1754 –

Ob dies der Fall ist, muss anhand einer Prüfung, die Anlass und Dauer der Unterbrechung und die Art der Weiterbeschäftigung umfasst, festgestellt werden.

– BAG v. 20.08.1998, NZA 1999, S. 481 –

Aus diesem Grunde sind Zeiten eines vorangegangenen Ausbildungsverhältnisses auf die Wartezeit anzurechnen wie die eines vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses.

– BAG v. 06.12.1976, DB 1977, S. 213; BAG v. 12.02.1981, DB 1981, S. 2498 –

Bei einer zeitlichen und rechtlichen Unterbrechung ist auf die Dauer der Unterbrechung abzustellen, eine feste Grenze hierfür besteht nicht.

b) Form und Inhalt

Die Änderungskündigung muss gemäß § 623 BGB schriftlich erklärt werden.

Sie hat eine Kündigungserklärung zu enthalten und muss eindeutig formuliert sein. Neben dieser Kündigungserklärung ist das Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen aufzunehmen, andernfalls liegen die notwendigen Bestandteile für eine ordnungsgemäße Änderungskündigung nicht vor. Ist das Änderungsangebot unwirksam, gilt dies automatisch auch für die Kündigungserklärung.

– BAG v. 10.02.1999, NZA 1999, S. 657 ff. –

Sie ist unter Wahrung der einzelvertraglichen ordentlichen Kündigungsfristen auszusprechen.

Die ordentliche Änderungskündigung muss im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ebenso sozial gerechtfertigt sein wie die ordentliche Beendigungskündigung auch. Die in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG genannten Möglichkeiten, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen, sind deshalb auch bei der Änderungskündigung zu prüfen. Liegen keine Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Mitarbeiters vor oder wird die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt, ist sie unwirksam.

c) Annahme unter Vorbehalt

Wird gegenüber einem Mitarbeiter eine Änderungskündigung ausgesprochen, räumt ihm § 2 Satz 1 KSchG das Recht ein, die geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass sie nicht sozial ungerechtfertigt seien. Hierdurch kann er einerseits den Arbeitsplatz sichern, wenn auch zu veränderten Arbeitsbedingungen, andererseits hat er aber die Möglichkeit, die Änderung auf die soziale Rechtfertigung durch das Arbeitsgericht prüfen zu lassen. Verzichtet er auf den Vorbehalt, wird aus der beabsichtigten Änderungskündigung eine Beendigungskündigung mit der Folge, dass bei einem für den Mitarbeiter negativen Ausgang des Kündigungsrechtsstreites der Arbeitsplatz endgültig verloren ist.

Die Vorbehaltserklärung ist an keine besondere Form gebunden, sie muss jedoch zwingend dem Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung zugehen. Es genügt nicht, wenn der Mitarbeiter die Vorbehaltserklärung zusammen mit einer Änderungskündigungsschutzklage erklärt und diese erst nach Ablauf der dreiwöchigen Frist des § 2 Satz 2 KSchG dem Arbeitgeber zugestellt wird. Der Mitarbeiter muss dann innerhalb der Frist des § 4

KSchG die Kündigungsschutzklage erheben, andernfalls bleibt die Vorbehaltserklärung ohne Bedeutung.

Erhebt der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage und ist über diese nicht vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist entschieden, wird er verpflichtet, bei wirksamer Erklärung des Vorbehaltes nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiter zu arbeiten, und zwar bis zur Rechtskraft der Entscheidung.

– BAG v. 18.01.1990, NzA 1990, S. 734 ff. –

IV. Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung

1. Ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung

Unterfällt ein Arbeitsverhältnis nicht dem KSchG und besteht kein Sonderkündigungsschutz, kann der Notar dieses unter Wahrung der gesetzlichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfrist durch Ausspruch einer ordentlichen (fristgerechten) Kündigung beenden.

a) Kündigungserklärung

Bei der Kündigung handelt es sich um eine einseitige, empfangsbedürftige und rechtsgestaltende Willenserklärung, die aus der Sicht des Empfängers hinreichend deutlich den Willen des Erklärenden erkennen lassen muss, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist herbeizuführen.

Die Kündigung muss den Beendigungswillen damit eindeutig zum Ausdruck bringen. Es ist jedoch nicht notwendig, das Wort „Kündigung“ in die Erklärung aufzunehmen.

b) Form und Inhalt

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung zum 1.05.2000 bedarf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch eine Kündigung zu ihrer Wirk-

samkeit der Schriftform (§ 623 BGB). Hierbei handelt es sich um ein konstitutives Wirksamkeitserfordernis.

– BT-Drucks. 14/6626, S. 11 –

Dieses gesetzliche Formerfordernis kann nicht abbedungen werden.

Die Kündigung muss in der Form des § 126 Abs. 1 BGB erfolgen, d. h. das Kündigungsschreiben muss vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein. Diese muss die voranstehende Kündigungserklärung decken und deshalb unterhalb des Textes stehen, ihn also räumlich abschließen. Die Namensunterschrift soll die Person des Ausstellers erkennbar machen. Er muss die Kündigung eigenhändig unterzeichnen. Unzulässig ist die Verwendung von Stempeln, Schreibmaschine o. Ä. Auch eine digital erstellte Signatur genügt nicht.

§ 623 BGB verpflichtet nicht zur Angabe des Kündigungsgrundes. Der Gesetzgeber hat in den Fällen, in denen die Angabe des Kündigungsgrundes bei Ausspruch der Kündigung Voraussetzung ist, dies ausdrücklich vorgeschrieben (vgl. § 15 Abs. 3 BBiG; § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG).

Die Angabe des Kündigungstermins ist keine Voraussetzung für die Formwirksamkeit. Bei einem unzutreffend errechneten Kündigungstermin bleibt diese wie bisher wirksam und wirkt im Zweifel zum nächst zulässigen Termin, der sich anhand des Zugangszeitpunkts und der Frist aus Gesetz oder Vertrag errechnen lässt.

Die Nichteinhaltung der gesetzlichen Form des § 623 BGB hat gemäß § 125 Satz 1 BGB die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge, eine Heilung scheidet aus.

– BAG v. 25.11.1976, EzA BBiG § 15 Nr. 3 zu § 15 BBiG –

Die Kündigung muss unter Beachtung der einschlägigen Kündigungsfristen wiederholt werden, bis dahin

besteht das Arbeitsverhältnis fort. Die Formunwirksamkeit kann der Mitarbeiter im Rahmen einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO fristungebunden gelten machen, es gelten lediglich die Grundsätze der Verwirkung einer Rechtsausübung. Eingeschränkt wird die Nichtigkeitsfolge des § 125 BGB durch den Grundsatz von Treu und Glauben, jedoch bedeutet allein die Tatsache, dass der Gekündigte eine formwidrig erklärte Kündigung widerspruchslos entgegen nimmt und sich erst später auf die Schriftform beruft, noch keinen Verstoß gegen § 242 BGB.

– BAG v. 19.05.1988, AP BGB § 613a BGB Nr. 75 –

Der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ist grundsätzlich der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung ihrer Rechtmäßigkeit.

– BAG v. 19.05.1988, EZA § 613a BGB Nr. 82 –

Beim Zugang unter Anwesenden gelten die allgemeinen Grundsätze (bis S. 107). Wird demnach einem Anwesenden ein Kündigungsschreiben übergeben, so wird die Kündigung damit wirksam. Unter Abwesenden richtet sich der Zugang nach § 130 BGB, wobei der Arbeitgeber den vollen Beweis des Zugangs einer Kündigung unter Abwesenden zu führen hat. Gibt er einen gewöhnlichen Brief der Post zur Beförderung auf, bedeutet dies keinen Anscheinsbeweis dafür, dass der Brief mit dem Kündigungsschreiben auch zugegangen ist.

– BAG v. 14.07.1960, AP Nr. 3 § 130 BGB –

Den Arbeitgeber trifft damit das Risiko, dass der Brief auf dem Postweg verloren geht, sowie das Risiko, dass ein Brief wegen ungenügender Frankierung oder falscher Anschrift oder wegen Nachportos den Empfänger nicht erreicht.

Wird das Kündigungsschreiben einem Mitarbeiter nicht im Betrieb übergeben, gilt es als zugegangen, wenn es nach den allgemeinen Postzustel-

lungszeiten in seinen Wohnungsbriefkasten eingeworfen ist. Geschieht dies erst erhebliche Zeit nach der allgemeinen Postzustellung, geht dem Mitarbeiter die Kündigung erst am nächsten Tag zu.

– BAG v. 08.12.1983, EZA § 130 BGB Nr. 13 –

Werden Dritte bei der Übermittlung der Willenserklärung eingeschaltet, hängt der Zugang davon ab, ob es sich bei der Person, gegenüber der die Erklärung abgegeben wird, um einen Empfangsvertreter, um einen Erklärungsvertreter oder um einen Erklärungsboten handelt. Sobald der Erklärungsbote dem Adressaten die Kündigungserklärung zugeleitet hat, gilt sie als zugegangen. Geschieht dies verspätet oder mit einem falschen Inhalt, trägt das Risiko der Absender und Kündigende. Der Empfangsvertreter und Empfangsbote stehen hingegen auf der Seite des Empfängers, d. h. die Zugangsvoraussetzungen müssen in deren Person erfüllt sein. Wird sie gegenüber einem Empfangsboten abgegeben, so ist sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt, Zugangszeitpunkt ist der, in dem regelmäßig die Weitergabe an ihn zu erwarten ist.

Lehnt ein als Empfangsbote anzusehender Familienangehöriger des abwesenden Mitarbeiters die Annahme eines Kündigungsschreibens ab, muss der Mitarbeiter die Kündigung nur dann als zugegangen gegen sich gelten lassen, wenn er auf die Annahmeverweigerung Einfluss genommen hat.

Bei längerer Urlaubsabwesenheit des Mitarbeiters geht diesem ein an seine Heimatanschrift gerichtetes Kündigungsschreiben grundsätzlich auch dann zu, wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, dass er während seines Urlaubs verreist ist.

Mit Wirkung zum 1.09.1997 hat die Deutsche Post AG die Möglichkeit zur Übersendung eines Einschreibens geändert. Mit dem „Übergabe-Einschreiben“ ist der Vorteil verbunden, dass bei der Verwendung eines Ein-

schreibens mit Rückschein der dem Kündigenden obliegende Beweis des Zugangs sicher geführt werden kann. Allerdings empfiehlt es sich, einen Vermerk der die Kündigung in das Einschreiben einsteckenden Sekretärin fertigen zu lassen, damit nicht der Einwand erhoben werden kann, das Einschreiben habe beim Zugang keine Kündigungserklärung enthalten. Wird vom Briefträger niemand angetroffen, und hinterlässt dieser nur einen Benachrichtigungszettel, so ist die Kündigung noch nicht zugegangen, sondern erst mit der tatsächlichen Aushändigung des Briefes. Dies kann zu dem Problem führen, dass z. B. eine Kündigung, die per Übergabe-Einschreiben eigentlich am 31. des Monats zugehen soll, erst später zugeht und sich hierdurch die Kündigungsfrist erheblich verlängert.

Demgegenüber bietet das „Einwurf-Einschreiben“ den Vorteil, dass es mit der Tagespost in den Hausbriefkasten oder das Postfach des Empfängers eingeworfen wird und der Einwurf von dem Mitarbeiter der Deutschen Post AG mit einer genauen Datums- und Uhrzeitangabe dokumentiert wird. Einer Unterschriftsleistung des Empfängers bedarf es nicht. Der Auslieferungsbeleg wird dann in einem Lesezentrum zentral für Deutschland eingescannt, so dass die genauen Auslieferungsdaten zur Verfügung stehen. Diese können unter einer bundeseinheitlichen Telefonnummer unter Verwendung der auf dem Aufgabebelag erkennbaren Kennziffer erfragt werden. Gegen eine geringe Gebühr erhält der Kunde einen Datenauszug, mit dem die exakte Einwurfszeit belegt werden kann. Auch hier empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber durch die Mitarbeiter den Inhalt des Kündigungsschreibens, die Einkuvertierung und die Übergabe in den Postlauf durch eine kurze Notiz festhalten lässt. In der Praxis hat sich das Einwurf-Einschreiben als geeignetes Mittel zur Zustellung erwiesen.

In Betracht kommt gemäß § 132 Abs. 1 BGB i.V.m. § 166 ff. ZPO auch die Zustellung der Kündigungserklä-

rung durch den Gerichtsvollzieher. Dieser erhält mit dem Zustellungsauftrag vom Kündigenden das offene Original der Kündigungserklärung und mindestens eine Abschrift, die der Gerichtsvollzieher als mit dem Original identisch beglaubigt. Das Original stellt er durch Übergabe zu und fertigt hierüber eine Protokoll mit dem Vorteil, dass dieses Protokoll zusammen mit der beglaubigten Kopie der Kündigungserklärung dem Kündigenden ausgehändigt wird und er es im Prozess als Urkundsbeweis verwenden kann.

In den Fällen, in denen ein kurzfristiger, sicherer, nachweisbarer Zugang der Kündigungserklärung unbedingt erforderlich ist, empfiehlt es sich, die Kündigung durch einen oder zwei als besonders zuverlässig eingeschätzte Mitarbeiter übermitteln zu lassen. Diese können die Zustellung vornehmen und die beteiligten Person(en), Datum und Uhrzeit vermerken. Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber im Zweifelsfall nachweisen muss, dass das zugestellte Schreiben auch eine Kündigungserklärung enthält.

c) Kündigungsfristen

Nachdem das Bundesverfassungsgericht die unterschiedlichen Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten für unwirksam erklärt hat (Beschluss v. 16.11.1982, EzA Art. 3 GG Nr. 13 hinsichtlich der Berücksichtigung von Geschäftsführungszeiten; Beschluss v. 30.05.1990, EzA § 622 BGB a.F. Nr. 27 hinsichtlich der unterschiedlichen Grundkündigungsfristen), wurde durch den Gesetzgeber mit Wirkung ab 15.10.1993 das Kündigungsfristengesetz verabschiedet. Danach sind sämtliche Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten durch Änderung des § 622 BGB vereinheitlicht. Die Grundkündigungsfrist beträgt für Arbeiter und Angestellte 4 Wochen (= 28 Tage) in den ersten beiden Beschäftigungsjahren zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Arbeitgeber mit in der Regel nicht mehr als 20 Mitarbeitern können

davon abweichend mit ihren Mitarbeitern eine Grundkündigungsfrist von 4 Wochen ohne festen Kündigungstermin vereinbaren. Bei den verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB ist als Kündigungstermin das Ende eines Kalendermonats festgehalten. § 622 Abs. 2 BGB regelt nur die vom Arbeitgeber einzuhaltenden längeren Kündigungsfristen. Sie beginnen bereits nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats und verlängern sich über insgesamt 7 Stufen auf 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit. Bei dieser Verlängerung werden nur die Zeiten nach der Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt, die Wartezeiten hinsichtlich der Verlängerungstermine bestimmen sich nach der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Tatsächliche Unterbrechungen (Erkrankung etc.) wirken sich nicht aus. § 622 BGB gilt für alle Mitarbeiter, damit auch für Teilzeitbeschäftigte und für geringfügig Beschäftigte. Für die Berechnung der in § 622 BGB geregelten Fristen und Termine gelten die §§ 186-193 BGB. Ist der jeweils letzte Tag vor Beginn der Kündigungsfrist ein Samstag, Sonntag oder Feiertag, dann führt dies nicht dazu, dass die Kündigung analog § 193 BGB auch noch am nächsten Werktag erklärt werden kann.

– BAG v. 28.09.1972, AP Nr. 2 zu § 193 BGB –

Das Fristende bestimmt sich nach § 188 BGB, d. h. es ist unerheblich, ob der letzte Tag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist von 4 Wochen ist eine grundsätzlich nicht abdingbare Mindestkündigungsfrist, gleiches gilt für die vom Arbeitgeber einzuhaltenden verlängerten Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB. Nach § 622 Abs. 6 BGB darf die Kündigungsfrist für den Mitarbeiter im Vertrag nicht länger sein als die Frist für den Arbeitgeber. Während der Probezeit, soweit diese 6 Monate nicht übersteigt, beträgt die unver-

kürzbare Kündigungsfrist 2 Wochen ohne Bindung an einen Termin.

2. Außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartei aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, wonach dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

a) Kündigungserklärung, Mitteilung der Kündigungsgründe

Zum Inhalt der Kündigungserklärung kann auf die Ausführungen zur ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung verwiesen werden.

Gemäß § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB ist der Kündigungsgrund vom Kündigenden auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitzuteilen, jedoch berührt ein Verstoß gegen diese Vorschrift nicht die Wirksamkeit der Kündigung.

– BAG v. 18.09.1997, AP Nr. 138 zu § 626 BGB –

Der Kündigende muss jedoch, wenn er die Kündigungsgründe nicht, unvollständig oder wahrheitswidrig angibt, damit rechnen, dass er dem Gekündigten den Vertrauensschaden zu ersetzen hat, der sich im Wesentlichen auf die Prozesskosten beschränken dürfte.

– BAG v. 17.08.1972, AP Nr. 65 zu § 626 BGB –

b) Wichtiger Grund

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB bedarf die außerordentliche Kündigung eines wichtigen Grundes. Demnach ist abzustellen auf das objektive Vorliegen kündigungsrelevanter Tatsachen, die Umstände des Einzelfalles sowie die Abwägung der beiderseitigen Interessen.

Zunächst ist zu prüfen, ob ein konkretes Verhalten an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Dabei muss das Verhalten des Mitarbeiters zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Einen abschließenden Katalog von wichtigen Gründen i. S. d. § 626 BGB gibt es nicht.

Wird ein Kündigungsgrund an sich bejaht, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der im Falle der Befristung vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Es sind alle Umstände des Einzelfalles heranzuziehen, bei der Zumutbarkeit ist auf die Kündigungsfrist abzustellen, die für die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber gilt.

Bei der Interessenabwägung müssen z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die persönlichen Verhältnisse des Gekündigten, wenn diese einen konkreten Bezug zum Kündigungsgrund haben, die Art, die Schwere und die Folgen der Verfehlung des zu Kündigenden etc. berücksichtigt werden.

c) Ausschlussfrist

Gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB darf die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Notar von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen sichere und möglichst positive Kenntnis erlangt hat, wie § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB regelt. Bei dieser Frist handelt es sich um eine materiellrechtliche Ausschlussfrist. Wird sie versäumt, ist allein aus diesem Grunde eine Verwirkung des wichtigen Grundes wegen des reinen Zeitablaufes gegeben. Die Kündigungsfrist ist gehemmt, wenn der Notar aus verständlichen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die

ihm nach pflichtgemäßem Ermessen eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhaltes verschaffen sollen.

– BAG v. 28.04.1994, AP Nr. 117 zu § 626 BGB –

Wird dem zu Kündigenden die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben, hat eine solche Anhörung innerhalb einer kurz bemessenen Frist, regelmäßig eine Woche, zu erfolgen.

d) Kündigungsfrist, soziale Auslauffrist

Die außerordentliche Kündigung erfolgt im Regelfall ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, also fristlos. Dies bedeutet, dass bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der fristlosen Kündigung endet.

Sie kann jedoch auch mit einer sogenannten sozialen Auslauffrist ausgesprochen werden. In diesem Fall wird der Beendigungstermin hinausgeschoben. Die Auslauffrist kann der Arbeitgeber frei bestimmen, sie muss nicht der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfrist entsprechen. Der Kündigende sollte klarstellen, dass es sich um eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist und nicht um eine ordentliche Kündigungsfrist handelt.

e) Klage

Unterfällt das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutzgesetz, kann der Mitarbeiter die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung mit einer binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht einzureichenden Kündigungsschutzklage gerichtlich überprüfen lassen (§ 13 Abs. 1, 4 KSchG).

3. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz bei ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung

§ 1 KSchG gewährt, wie dargestellt, dem Mitarbeiter unter bestimmten Vo-

raussetzungen einen Schutz vor sozial ungerechtfertigten ordentlichen Kündigungen des Arbeitgebers. Dieser allgemeine Kündigungsschutz nach dem ersten Abschnitt des KSchG ist zwingendes Recht, von ihm kann zum Nachteil des Mitarbeiters nicht abgewichen werden.

a) Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

Zum Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes kann auf die Ausführungen zu III. 5 a) verwiesen werden.

aa) Personenbedingte Kündigung insbesondere wegen Krankheit

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie nicht durch Gründe bedingt ist, die in der Person des Mitarbeiters liegen.

Das Gesetz enthält keine Definition des personenbedingten Grundes für eine Kündigung. Die Rechtsprechung versteht als Gründe in der Person des Mitarbeiters solche Umstände, die auf einer in der Sphäre des Mitarbeiters liegenden Störquelle beruhen. Gemeint sind damit Kündigungsgründe, die persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten des Mitarbeiters betreffen.

– BAG v. 21.11.1985, DB 1986, S. 2133; Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, personenbedingte, Rn. 1, S. 1579 –

Eine personenbedingte Kündigung kann erklärt werden, wenn der Mitarbeiter seine Fähigkeiten oder seine Eignung verloren hat, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder zum Teil zu erbringen.

– BAG v. 28.02.1990, DB 1990, S. 2430; Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, personenbedingte, Rn. 2, S. 1579 –

Sie ist verschuldensunabhängig, d. h., vor ihrem Ausspruch muss keine Abmahnung erklärt werden.

Vor Ausspruch einer personenbedingten Kündigung ist zu prüfen, ob andere, zumutbare und geeignete Maßnahmen vom Notar ergriffen werden können, die im Rahmen der betrieblichen Interessen die Kündigung vermeiden helfen.

– BAG v. 22.02.1980, DB 1980, S. 1446 –

Es ist mithin zu prüfen, ob der Mitarbeiter auf einem anderen, freien Arbeitsplatz im Notariat weiterbeschäftigt werden kann.

– vgl. BAG v. 05.08.1976, DB 1976, S. 2307 –

Versäumt der Notar diese Prüfung vor Ausspruch der Kündigung, führt dies nur zur Unwirksamkeit, wenn die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung tatsächlich bestand; abzustellen ist damit auf die objektive Lage. Zudem ist vor Ausspruch der Kündigung zu prüfen, ob die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen besteht.

– BAG v. 10.03.1977, DB 1977, 1463 –

Zuletzt ist es Aufgabe des Arbeitgebers, zu prüfen, ob der Mitarbeiter zu geänderten Arbeitsbedingungen gegebenenfalls auf einem Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen und verminderter Bezahlung beschäftigt werden kann. Voraussetzung ist jedoch, dass hierfür ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Eine Verpflichtung, Arbeitsplätze freizumachen und zu schaffen, besteht nur im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Hierunter wird aber die Änderung von Arbeitsabläufen und das Umverteilen von Aufgaben als auch die Versetzung anderer Mitarbeiter verstanden.

– BAG v. 28.02.1990, DB 1990, S. 2430; Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, personenbedingte, Rn. 4, S. 1347 –

Es besteht keine Verpflichtung einen Arbeitsplatz „freizukündigen“.

– BAG v. 29.01.1997, DB 1997, S. 1039 –

Im Rahmen der Interessenabwägung ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen für die Prüfung, ob die Interessen des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die des Mitarbeiters an seiner Fortsetzung überwiegen.

– BAG v. 12.03.1968, DB 1968, S. 1273 –

Hauptanwendungsfall der personenbedingten Kündigung ist die Erkrankung des Mitarbeiters. Ob eine Kündigung aus diesem Grunde ausgesprochen werden kann, erfolgt im Rahmen einer Dreistufenprüfung:

– BAG v. 29.04.1999, NZA 1999, S. 978 –

Zunächst ist eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich, dann müssen die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen, d. h. Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Belastungen hervorrufen, und zuletzt ist im Rahmen der Interessenabwägung festzustellen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

aaa) Lang andauernde Krankheit

Feste Maßstäbe, wann Krankheitszeiten eine negative Prognose ermöglichen, bestehen nicht. Stets ist auf die Umstände des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Mindestens muss der Arbeitgeber jedoch die Verpflichtungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (sechs Wochen) erfüllen, denn der Hinweis auf die gesetzlichen Lohnfortzahlungskosten kann nicht als unerträgliche wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber angesehen werden. Im Unterschied zu dem Fall häufiger Kurzerkrankungen ist bei lang andauernder Krankheit das Lohnfortzahlungsrisiko hier auf ein zumutbares Maß begrenzt.

Man kann jedoch sagen, dass nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine zur Kündigung rechtfertigende lang andauernde Krankheit vorliegt, wenn dem Arbeitgeber Überbrückungsmaßnahmen (Anstellung von Hilfskräften, Mehrarbeit etc.) nicht mehr möglich sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein Mitarbeiter bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von 18 Monaten und einer zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestehenden Ungewissheit hinsichtlich der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gekündigt werden kann, weil allein aufgrund dieser Ungewissheit erhebliche Beeinträchtigungen der betrieblichen Belange vorliegen, da der Arbeitgeber gehindert ist, sein Direktionsrecht auszuüben.

– BAG v. 21.05.1992, DB 1993, S. 1292 –

Dabei soll die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit gleich stehen, wenn in den nächsten 24 Monaten nach Ausspruch der Kündigung mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, personenbedingte, Rn. 17, S. 1582 unter Hinweis auf BAG v. 03.12.1998, NZA 99, S. 440 –

bbb) Häufige Kurzerkrankungen

Diesen lang andauernden Krankheiten gegenüber wirken sich häufige Kurzeiterkrankungen weitaus belastender für einen Arbeitgeber aus. Eine Kündigung kann hierauf nur gestützt werden, wenn eine Wiederholungsfahr besteht, d. h. auch in Zukunft mit weiteren krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen ist. Auch hier gibt es keine starre Grenze, entscheidend ist der Einzelfall.

– BAG v. 06.09.1989, DB 1990, S. 943 –

Bei der erforderlichen Zukunftsprognose sollen häufige Kurzeiterkrankungen in der Vergangenheit für

einen entsprechenden Krankheitsverlauf in der Zukunft sprechen.

– BAG v. 06.09.1989, DB 1990, S. 429 –

Nach der Rechtsprechung sind Fehlzeiten in der Vergangenheit von sechs Wochen im Durchschnitt der letzten drei Jahre unerheblich.

– BAG v. 16.02.1989, DB 1989, S. 2075 –

In der Praxis der Instanzgerichte wird der kritische Wert wohl erst bei einer Fehlquote von 25% erreicht.

– vgl. die Übersicht bei Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, personenbedingte, Rn. 21, S. 1583 –

Auch außergewöhnlich hohe Lohnfortzahlungskosten werden bei der Kündigung wegen häufiger Kurzeiterkrankungen als unzumutbare wirtschaftliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers anerkannt.

– BAG v. 16.02.1989, DB 1989, S. 2075 –

Auch hier muss der Arbeitgeber kurzfristige Überbrückungsmaßnahmen ergreifen, nur wenn sie nicht weiterhelfen, ist die krankheitsbedingte Kündigung wirksam. Dann muss das Fehlen des Mitarbeiters zu erheblichen Betriebsablaufstörungen führen.

– BAG v. 06.09.1989, DB 1990, S. 429 –

Im Rahmen der Interessenabwägung kommt es für die Kündigung wegen Kurzeiterkrankungen vor allem auch auf den ungestörten Verlauf des Arbeitsverhältnisses in der Vergangenheit an.

ccc) Krankheitsbedingte Leistungsminderung

Die durch Krankheit hervorgerufene Minderung der Leistungsfähigkeit ist grundsätzlich geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führt.

– BAG v. 16.09.1991, DB 1992, S. 2196 –

Der Zahlung des vollen Entgelts darf dann keine nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen adäquate Arbeitsleistung gegenüberstehen.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, d. h., er muss Tatsachen und Beweise vorbringen, aus denen sich die schlechte Zukunftsprognose und die erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen ergeben. Will er wegen häufiger Kurzeiterkrankungen kündigen, muss er darlegen, aufgrund welcher objektiver Tatsachen auch in Zukunft mit wiederholten Erkrankungen des Mitarbeiters zu rechnen ist. Damit er diese Voraussetzungen erfüllen kann, muss er Dauer und Häufigkeit der Erkrankung in der Vergangenheit und – soweit ihm bekannt – auch die Art der Erkrankung vortragen, Aufgabe des Mitarbeiters ist es dann, Umstände darzulegen, aus denen sich ergibt, dass die Zukunftsprognose positiv ist.

bb) Verhaltensbedingte Kündigung

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung u. a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch das Verhalten des Mitarbeiters bedingt ist.

Was als verhaltensbedingter Kündigungsgrund zu verstehen ist, wird im Kündigungsschutzgesetz nicht definiert. Hierunter zu verstehen ist ein vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters. Darüber hinaus ist ein steuer- und zurechenbares Verhalten bzw. die Vorwerfbarkeit des vertragswidrigen Verhaltens (Verschulden) erforderlich.

Als Kündigungsgründe kommen in Betracht: Leistungsstörungen (Schlecht- oder Fehlleistungen), Störungen der betrieblichen Ordnung (z. B. Rauchverbot, Beleidigung von Arbeitskollegen etc.), Störungen im Vertrauensbereich (z. B. Vollmachtsmissbrauch, unerlaubte Handlungen etc.), Verletzung von Nebenpflichten (verspätete Krankmeldung, Nichtvorlegen von

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Verstöße gegen die Gehorsams-, Treue- und Geheimhaltungspflicht etc.).

Bei der Prüfung, ob eine Kündigung wegen sozialwidrigen Verhaltens ausgesprochen werden kann, ist eine dreistufige Überprüfung vorzunehmen.

Zunächst muss ein objektiver Grund vorliegen, der „an sich“ geeignet ist, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

– BAG v. 17.01.1991, DB 1991, S. 1226 –

Bei rechtswidrigen und schuldhaften Verstößen gegen die Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag ist dies regelmäßig der Fall.

– BAG v. 21.05.1992, DB 1992, S. 2446 –

Vorsätzliches Handeln des Mitarbeiters ist nicht erforderlich, auch fahrlässige Vertragsverletzungen können zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen.

Verhaltensbedingte Leistungsstörungen sind kündigungsrelevant, wenn auch künftige Vertragsverstöße zu befürchten sind.

– BAG v. 17.01.1991, DB 1991, S. 1226 –

Auch die verhaltensbedingte Kündigung ist damit zukunftsbezogen, es bedarf einer Prognose. Entscheidend ist, ob eine Wiederholungsgefahr besteht oder ob das vergangene Ereignis sich auch künftig weiter belastend auswirkt.

– BAG v. 16.08.1991, DB 1992, S. 1479 –

Wenn eine Kündigung wegen verhaltensbedingten Leistungsstörungen beabsichtigt ist, muss der Arbeitgeber zunächst alle zumutbaren Maßnahmen treffen, um diese zu vermeiden. Das bedeutet, eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn nicht (mehr) erwartet werden kann, dass sich der Mitarbeiter künftig vertragsgerecht verhalten wird.

Voraussetzung ist damit zwingend mindestens eine Abmahnung und ein weiteres vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters, welchem ein vergleichbarer Lebenssachverhalt zugrunde liegt.

– BAG v. 17.01.1991, DB 1991, S. 1226 –

Nur wenn die Abmahnung vergeblich war, bringt der Mitarbeiter damit zum Ausdruck, dass er sein bisheriges Verhalten nicht ändern möchte. Regelmäßig wird jedoch der Ausspruch lediglich einer vorangegangenen Abmahnung nur genügen, wenn es sich um schwere Pflichtverletzungen handelt. Sie ist nur entbehrlich, wenn der Mitarbeiter die Rechtswidrigkeit ohne weiteres erkennen kann und er sich denken muss, dass eine Hinnahe des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.

– BAG v. 10.02.1999, NZA 1999, S. 708 –

Im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung entbehrlich.

– BAG v. 10.11.1988, DB 1989, S. 1427 –

Zu den Störungen im Vertrauensbereich gehören etwa Diebstahl,

– BAG v. 13.12.1984, NZA 85, S. 288 –

Betrug,

– LAG Hamm v. 20.02.1986, DB 1986, S. 1338 –

Erschleichen oder Abändern von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

– LAG Bremen v. 15.02.1985, BB 1985, S. 1129 –

Weitere Beispiele siehe Küttner, a. a. O, Stichwort: Abmahnung, Rn. 13, S. 26 f.

Im Rahmen der Interessenabwägung ist unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles wiederum das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem des Mitarbeiters an seiner Fortsetzung gegenüberzustellen.

– BAG v. 16.08.1991, DB 1992, S. 1479 –

Im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Kündigung nicht durch andere, mildere Maßnahmen vermieden werden kann. Hierzu zählen eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Kündigung, verhaltensbedingte, Rn. 13, S. 1590 –

Eine abschließende Aufzählung von Fallgruppen, die eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können, ist nicht möglich. Stets ist auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen.

aaa) Alkohol

Wiederholte Verstöße gegen ein betriebliches Alkoholverbot können nach vorheriger Abmahnung die Kündigung rechtfertigen.

– BAG v. 22.07.1982, DB 1983, S. 180 –

bbb) Arbeitsverweigerung

Wer sich trotz Abmahnung weigert, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, verstößt rechtswidrig, schuldhaft und beharrlich gegen seine Arbeitspflichten, in diesen Fällen ist regelmäßig eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt.

– BAG v. 27.02.1997, NZA 1997, S. 761 –

Hierzu zählen sowohl wiederholtes unentschuldigtes Fehlen nach Abmahnung, als auch regelmäßige Verspätungen und unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes.

ccc) Betriebsfrieden

Mit einer Störung des Betriebsfriedens kann eine verhaltensbedingte Kündigung nur begründet werden, wenn das den Mitarbeitern vorgeworfene Verhalten zu einer konkreten Beeinträchtigung des Betriebsfriedens geführt hat, dies gilt auch für Streitigkeiten unter Kollegen.

– LAG Düsseldorf v. 26.08.1980, DB 1980, S. 2345 –

ddd) Pflichtverletzungen bei Krankheit

Hierzu zählen die Verstöße gemäß § 5 EFZG (Anzeigepflicht/Nachweispflicht).

Eine wiederholte Verletzung der Anzeigepflicht trotz vorheriger Abmahnung kann eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, insbesondere dann, wenn Vertragsverletzungen zu konkreten Störungen im Betrieb geführt haben, wobei jedoch in der Regel ein schuldhaftes Verhalten des Mitarbeiters erforderlich ist.

– BAG v. 16.08.1991, DB 1992, S. 1479 –

Die Verletzung der Nachweispflicht kann ebenso eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.

– BAG v. 15.01.1986, DB 1986, S. 2443 –

eee) Schlecht- und Minderleistung

Wer schlechte oder fehlende Leistungen erbringt, kann nach vorangegangener vergeblicher Abmahnung ordentlich gekündigt werden.

– BAG v. 22.07.1982, DB 1983, S. 180 –

Vor Ausspruch der Kündigung ist zu prüfen, wie erheblich die Schlechtleistung ist und auf welchen Ursachen sie beruht.

fff) Selbstbeurlaubung

Wer eigenmächtig Urlaub nimmt, fehlt unentschuldig und verletzt damit seine Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Grundsätzlich kann ein solches Verhalten eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.

– BAG v. 20.01.1994, DB 1994, S. 1042 –

Den Arbeitgeber trifft die Darlegungs- und Beweislast für den Kündigungsgrund und damit auch für die Rechtswidrigkeit des Vertragsverstößes und ein eventuelles Verschulden des Mitarbeiters.

– BAG v. 21.05.1992, DB 1992, S. 2446 –

cc) Betriebsbedingte Kündigung

Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung u. a. sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist mithin nur möglich, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stellen kann, weil er seinen Betrieb anders als bisher fortführen muss oder will. Diese Änderungen im Betrieb müssen zum Verlust des Arbeitsplatzes führen, wobei der Mitarbeiter weder durch sein Verhalten noch in seiner Person einen Kündigungsgrund gegeben hat.

Für die Zulässigkeit der betriebsbedingten Kündigung gibt das Gesetz verschiedene Prüfungsabschnitte vor:

Aufgrund bestimmter Umstände muss sich der Arbeitgeber zu einem bestimmten unternehmerischen Handeln (z. B. Organisationsänderungen) veranlasst sehen. Dieses unternehmerische Handeln muss zu einer Verringerung des Beschäftigungsbedarfs führen. Voran geht die unternehmerische Entscheidung zur Angleichung des Personals an den geänderten Arbeitsbedarf oder die Verminderung des Personals bei gleich bleibendem Arbeitsbedarf. Diese unternehmerische Entscheidung, in der das unternehmerische Handeln manifestiert wird, ist in einem Kündigungsschutzverfahren nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu prüfen.

Nur „dringende betriebliche Erfordernisse“ i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen indes die infolge der unternehmerischen Entscheidung erforderlich werdende betriebsbedingte Kündigung. Betriebliche Erfordernisse müssen mithin „dringend“ sein. Dies ist nicht der Fall, wenn der Rückgang des Beschäftigungsbedarfs anderweitig aufgefangen werden kann, entwe-

der durch betriebsorganisatorische Maßnahmen oder durch eine anderweitige Beschäftigung des anderenfalls zu kündigenden Arbeitnehmers, dies auch zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen. Auch die Möglichkeit der zumutbaren Fortbildung oder Umschulung ist zu bedenken.

Ist unzweifelhaft, dass für einen oder mehrere Mitarbeiter zukünftig von einem verringerten Beschäftigungsbedarf auszugehen ist, muss auf die entsprechende Rüge des Arbeitnehmers im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung nach § 1 Abs. 3 KSchG geprüft werden, ob der Arbeitgeber die Kündigung zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern dem sozial am wenigstens schutzwürdigen Mitarbeiter gegenüber ausgesprochen hat. Verstößt die vom Notar vorgenommene Auswahlentscheidung gegen die Grundsätze der Sozialauswahl (Kriterien sind Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung), ist die Kündigung trotz Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse sozial ungerechtfertigt, wie § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bestimmt. In die soziale Auswahl nicht einzubeziehen sind Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewiesenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Ein nicht nur temporärer Rückgang des Urkundsaufkommens und die hierdurch aus betriebswirtschaftlichen Gründen erforderliche Anpassung der Mitarbeiterzahl rechtfertigen den Anspruch einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung.

Auch das Erlöschen des Amtes, etwa durch Niederlegung rechtfertigt eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung. Beabsichtigt der Notar mithin die Niederlegung, sollte er unbedingt zuvor die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist seiner Mitarbeiter prüfen. Kündigt der Notar seinen Mitar-

beitern und legt er sodann sein Amt nieder, muss er für den gesamten Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist die Vergütung der Mitarbeiter entrichten, da die Amtsniederlegung weder eine außerordentliche Kündigung noch eine Verkürzung der ordentlichen Kündigungsfrist rechtfertigt.

Gleichfalls dürfte die vorübergehende Amtsniederlegung für nicht unverhältnismäßig kurze Dauer (sabbatical) die betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

Üben Notare ihre Tätigkeit in einer Sozietät aus, ist normalerweise die Sozietät – nicht der einzelne Notar – Arbeitgeber der Mitarbeiter. Die Beendigung der Sozietät rechtfertigt die ordentliche, betriebsbedingte Kündigung (siehe c).

b) Rechtsschutz des Arbeitnehmers

Unterfällt das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutzgesetz, kann der Mitarbeiter die soziale Rechtfertigung der ausgesprochenen ordentlichen Kündigung durch eine binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht zu erhebende Kündigungsschutzklage überprüfen lassen (§ 4 KSchG).

c) „Betriebsübergang“ - Notariat

Die Instanzgerichte und das Bundesarbeitsgericht mussten sich in jüngerer Zeit mit verschiedenen Fallkonstellationen befassen, denen Bestandsstreitigkeiten von Notariatsmitarbeitern zugrunde lagen.

Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Az. 8 AZR 827/98) musste die Frage entscheiden, ob die Bestellung eines neuen Notars zur hauptberuflichen Berufsausübung zu einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang nach § 613a BGB führt, wenn der neue Notar die Kanzlei und das Personal eines aus dem Amt entlassenen Notars übernimmt. Dies ist nach der Entscheidung vom 26.08.1999 nicht der Fall.

– BAG v. 26.08.1999, NZA 2000, S. 371 f. –

Geklagt hatte eine Mitarbeiterin eines das Amt niederlegenden Notars, die als einzige Mitarbeiterin vom Amtsnachfolger nicht übernommen wurde. Sie vertrat die Auffassung, dass die wegen der Amtsniederlegung ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam sei, weil sie „wegen eines Betriebsübergangs“ ausgesprochen wurde. Kündigungen, die wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen werden, sind nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Dann müsste indes die überwiegende Ursache der Kündigung des niederlegenden Notars der Betriebsübergang gewesen sein.

Nach der zutreffenden Rechtsprechung des 8. Senats stellt indes die „Übernahme eines Notariats“ bereits keinen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang dar. Offengelassen hat der Senat die Frage, ob es sich bei einem Notariat angesichts der mit ihm verbundenen Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben um einen Betrieb i. S. von § 613a BGB handelt. Jedenfalls ist die organisatorische Einheit „Notariat“ mit der Entlassung des kündigenden Notars aus dem Amt erloschen. Hieran änderte auch die Notariatsverwaltung nach § 56 Abs. 1 BNotO nichts. Die Notariatsverwaltung bedeutet kein Fortbestehen der bisherigen Notarstelle bzw. des Notaramtes. Sie ist vielmehr ein selbständiges öffentliches Amt. Wesentliches Substrat des Notariats ist die höchstpersönliche Notarbefugnis. Mit ihrem Erlöschen ist das bisherige Notariat aufgelöst. Aus der Übernahme des gesamten Personals mit Ausnahme der Klägerin durch den Amtsnachfolger kann das Vorliegen eines Betriebsübergangs deshalb nicht abgeleitet werden. Das Personal stellt keinen eigenständigen Betriebsteil dar. Auch dem Übergang der Kanzlei, bestehend aus den Geschäftsräumen und dem Büroinventar, kommt keine eigenständige, einen Betriebsübergang begründende, Bedeutung zu. Die Neuerteilung der Notarbefugnis stellt mithin lediglich eine Funktionsnachfolge dar, was indes keinen Betriebs-

übergang begründet. Im Übrigen fehlt es vorliegend an einem für die Annahme eines Betriebsübergangs erforderlichen Rechtsgeschäft. Die Neuerrichtung und die Neuvergabe des Notaramtes erfolgten jeweils nicht durch ein Rechtsgeschäft, sondern hoheitlich. Die Weitervermietung der Geschäftsräume und die Übernahme des übrigen Personals reichen zur Begründung eines rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs nicht aus. Ungeachtet dieser Ausführungen wurde im vorliegenden Fall die Kündigung auch nicht als sozial ungerechtfertigt angesehen. Die Aufgabe eines Notariats und damit Einstellung des „Betriebs“ stellt einen anerkannten betriebsbedingten Kündigungsgrund i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG dar.

Der 8. Senat hat mit seiner Entscheidung die vorhergehende Rechtsprechung der Instanzgerichte insgesamt bestätigt.

– LAG Köln v. 24.08.1998, 3 Sa 540/98; ArbG Aachen v. 09.12.1997, 4 Ca 1295/97 –

Das Arbeitsgericht Düsseldorf (Az. 12 Ca 6918/02) hatte sich mit einer weiteren Problematik zum „Betriebsübergang“ im Notariat zu befassen – die Anwendung des § 613a BGB beim Amtswechsel im Notariat.

– ArbG Düsseldorf v. 17.02.2003, RNotZ 2003, S. 467 f. –

Geklagt hat eine Mitarbeiterin, die zunächst im Notariat Dr. H. und Dr. S. beschäftigt war. Der Notar Dr. H. legte sein Amt nieder und Dr. O. wurde zum Notar ernannt. Dr. S. und Dr. O. verbanden sich zur gemeinsamen Berufsausübung. Die Letztgenannten entschieden sich, mit der Klägerin ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Sie wurde auch förmlich als Angestellte des neuen Notariats verpflichtet. Nach fünf Monaten kündigten die Notare Dr. S. und Dr. O. das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen. Die Klägerin wandte ein, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei, weil die Voraussetzungen des § 1 KSchG nicht erfüllt seien.

Die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist zutreffend zu der Bewertung gelangt, dass vorliegend das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, weil das Arbeitsverhältnis mit dem Notariat Dr. S. und Dr. O. noch keine sechs Monate bestand – die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG war mithin nicht erfüllt. Das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch die Notare Dr. S. und Dr. H. nach Auflösung des Notariats Dr. S. und Dr. H. neu begründet. Die Anrechnung der im Notariat Dr. H. und Dr. S. zurückgelegten Betriebszugehörigkeit wurde einzelvertraglich nicht vereinbart. Eine Anrechnung der Beschäftigungszeit in dem Notariat Dr. H. und Dr. S. erfolgt auch nicht auf Grundlage des § 613a BGB. Unter Bezugnahme auf die zuvor dargestellte Rechtsprechung des 8. Senats des BAG ist die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf zutreffend zu der Bewertung gelangt, dass kein Betriebsübergang zwischen dem Notariat Dr. H. und Dr. S. auf das Notariat Dr. S. und Dr. O. erfolgt ist. Daran ändert sich auch dadurch nichts, dass einer der Notare, Dr. S., bereits im vorigen Notariat tätig war und sich mit dem ausgeschiedenen Notar Dr. H. zur gemeinschaftlichen Berufsausübung verbunden hatte. Denn auch insoweit liegt keine Kontinuität i. S. des Fortbestehens der arbeitsorganisatorischen Einheit vor. Mit Erlöschen des Amtes des Notars Dr. H. ist nicht nur die abstrakt organisatorische Einheit des Notariats Dr. H., sondern zugleich auch die organisatorische Einheit des Notariats Dr. S. und Dr. H. untergegangen. Da es keinen Grundsatz der Stellenkontinuität für das Amt des Notars gibt, ist diese arbeitsorganisatorische Einheit insgesamt untergegangen, was aus den Besonderheiten des Notaramtes folgt.

4. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz bei außerordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung

In § 13 Abs. 1 KSchG ist zunächst geregelt, dass die Geltendmachung der

Unwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach den Vorschriften für die ordentliche Kündigung zu erfolgen hat und damit insbesondere die dreiwöchige Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG zu wahren ist.

Auch die Sittenwidrigkeit einer Kündigung gemäß § 13 Abs. 2 KSchG muss innerhalb der dreiwöchigen Klagfrist geltend gemacht werden.

Klagt der Mitarbeiter innerhalb der Drei-Wochen-Frist, steht ihm nach § 13 Abs. 2 KSchG das Recht zu, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 KSchG zu verlangen oder das Arbeitsverhältnis nach § 12 KSchG zu beenden.

5. Sonderkündigungsschutz

Unabhängig von der Frage, ob das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt, genießen bestimmte Personengruppen besonderen Kündigungsschutz.

a) Mutterschutzgesetz

Gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung verboten.

Voraussetzung für diesen besonderen Kündigungsschutz ist, dass zum Zeitpunkt der Kündigung objektiv eine Schwangerschaft besteht, wobei dies nach medizinischen Grundsätzen bewertet wird.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die werdende Mutter verpflichtet, ihrem Arbeitgeber den Zustand, sobald bekannt, mitzuteilen. Vergisst sie dies, ist im Anschluss an den Erhalt einer Kündigung eine Zwei-Wochen-Frist zur Nachholung der Schwangerschaftsmitteilung gegeben; ihre Überschreitung bleibt jedoch unschädlich, wenn gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. MuSchG dies auf einem von der

Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung nach Kenntniserlangung unverzüglich nachgeholt wird. Die Erklärung der Frau muss klar zum Ausdruck bringen, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Schwangerschaft bereits bestand.

Wird trotz des Verbots nach § 9 Abs. 1 MuSchG eine Kündigung ausgesprochen, ist diese ausnahmslos nach § 134 BGB nichtig, die unwirksam gekündigte Arbeitnehmerin hat einen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Ausnahmsweise ist eine Kündigung trotz § 9 Abs. 1 MuSchG während der Schwangerschaft und eines Zeitraums von bis zu vier Monaten nach der Entbindung zulässig, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG die Zustimmung zu der Kündigung erteilt hat. In Nordrhein-Westfalen ist die Bezirksregierung für die Anträge auf Zustimmung zuständig.

Besteht die Gefahr, dass bei der zu erwartenden Verfahrensdauer bei der Verwaltungsbehörde die Zustimmung zur Kündigung erst erteilt wird, wenn der Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG bereits abgelaufen wäre, jedoch die Voraussetzungen der Kündigungsverbote nach § 18 BErzGG vorliegen würden, empfiehlt es sich, rechtzeitig selbständig nebeneinander stehende besondere Erlaubnisse einzuholen. Stimmt die Verwaltungsbehörde zu, ist die Kündigung bei Angabe des zulässigen Kündigungsgrundes gem. § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG möglich.

Ist der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung beabsichtigt, muss der Antrag innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB bei der zuständigen Behörde eingegangen sein, weil sonst ein wichtiger Grund nicht mehr vorliegt. Nach Zustimmung der Verwaltungsbehörde muss die Kündigung unverzüglich erklärt werden.

Das Erlöschen des Amtes und die Beendigung der Sozietät, wenn diese Arbeitgeberin ist, rechtfertigen die or-

dentliche Kündigung während des Mutterschutzes.

b) Erziehungsurlaubsgesetz

Der Kündigung von Arbeitsverhältnissen des Elternzeitberechtigten (vormals Erziehungsurlaub) steht § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG entgegen.

Dieser Kündigungsschutz beginnt gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG mit dem Tag, an dem die Elternzeit zulässig geltend gemacht wird. Die Voraussetzungen hierfür bestimmen sich nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG. Stellt der Elternzeitnehmende den Antrag auf Bewilligung der Elternzeit bereits mehr als sechs Wochen vor dem beabsichtigten Antrittszeitpunkt, regelt § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG, dass der Sonderkündigungsschutz über diesen Zeitrahmen hinaus nicht einsetzt. Mit dem Ende der Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BErzGG) endet automatisch der Sonderkündigungsschutz. Gleiches gilt bei einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine trotz bestehenden Sonderkündigungsschutzes erklärte Kündigung ist nach § 134 BGB ausnahmslos nichtig.

In besonderen Fällen kann nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG der Sonderkündigungsschutz ausnahmsweise entfallen. Auch hier ist in Nordrhein-Westfalen die Bezirksregierung die zuständige Behörde. Gründe für die Zustimmung der Verwaltungsbehörde ergeben sich aus der zu § 18 Abs. 1 Satz 3 BErzGG am 02.01.1986 erlassenen allgemeinen Verwaltungsvorschrift.

Auch in der Elternzeit rechtfertigen das Erlöschen des Amtes und die Beendigung der Sozietät, wenn diese Arbeitgeberin ist, die ordentliche Kündigung.

c) Schwerbehindertengesetz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Schwerbehinderten ist nur mit Zustimmung des Integrationsamtes zulässig (§ 85 SGB IX). Wer schwerbehindert ist, ergibt sich aus

§ 2 Abs. 2 SGB IX. Dies sind Personen, deren Grad der Behinderung wenigstens mit 50% anerkannt ist, unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 SGB IX stehen gleiche Rechte solchen Personen zu, deren Grad der Behinderung mit weniger als 50% – aber mindestens 30% – anerkannt ist und deren Gleichstellung von dem dafür zuständigen Arbeitsamt anerkannt wurde.

Unter den Voraussetzungen des § 90 SGB IX sind bestimmte Personen aus dem besonderen Kündigungsschutz herausgenommen, z. B. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden hat.

6. Ordentliche arbeitnehmerseitige Kündigung

Der Mitarbeiter kann sein Arbeitsverhältnis stets unter Wahrung der für ihn gültigen ordentlichen Kündigungsfrist beenden.

Soweit keine abweichende einzelvertragliche Regelung getroffen wurde, gilt für ihn nach Ablauf einer etwaig vereinbarten Probezeit immer die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB, wonach die Kündigung unter Wahrung einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende ausgesprochen werden kann.

Mithin könnte etwa ein Mitarbeiter, der bereits mehr als zwanzig Jahre im Notariat tätig ist, mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder Monatsende kündigen, während der Notar oder die Sozietät nach § 622 Abs. 2 Nr. 7 KSchG nur mit einer Frist von sieben Monaten zum Monatsende kündigen könnten.

Soll vermieden werden, dass der Mitarbeiter das Notariat mit einer solch kurzen Kündigungsfrist verlässt, empfiehlt es sich, eine Regelung aufzunehmen, wonach z. B. die längeren arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB auch für den Mitarbeiter gelten sollen.

Besondere Regelungen gelten gemäß § 10 MuSchG, wonach eine Frau während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen kann, als auch gemäß § 19 BerzGG während der Elternzeit, da hier der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen kann.

7. Außerordentliche arbeitnehmerseitige Kündigung

Für die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers gelten dieselben Maßstäbe wie für die arbeitgeberseitige Kündigung.

– LAG Berlin v. 22.03.1989, NZA 1989, 968 –

Auch der Mitarbeiter muss einen wichtigen Grund für die außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben und die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB wahren, gegebenenfalls muss zuvor eine Abmahnung des Arbeitgebers durch den Mitarbeiter ausgesprochen werden.

– BAG v. 09.09.1992 - 2 AZR 142/92, n.v. –

Ein vom Mitarbeiter beabsichtigter Arbeitsplatzwechsel berechtigt nicht zu einer außerordentlichen Kündigung, auch wenn die in Aussicht stehende Position wesentlich günstigere Bedingungen bietet.

– vgl. Tschöpe, a. a. O., Teil 3 E VII. 2., Rn. 70, S. 1379 –

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Aufhebungsvertrag

1. Rechtsgrundlage

In der arbeitsrechtlichen Praxis kommt dem Abschluss von Aufhebungsverträgen (§§ 241, 305 BGB) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses große Bedeutung zu. Sein Ab-

schluss ist mit allen Arbeitnehmern, somit auch Mitarbeitergruppen, die dem allgemeinen oder besonderen Kündigungsschutz unterfallen, möglich. Die Grenzen seines Inhalts ergeben sich aus §§ 138 BGB, 139 BGB und 242 BGB.

2. Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag muss schriftlich geschlossen werden (§ 623 BGB).

Neben dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll, gehören in einen Aufhebungsvertrag sämtliche Punkte, die mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

Hierzu zählen: Zeitpunkt der Beendigung, evtl. Abfindung (Höhe, Zeitpunkt der Fälligkeit, Vererblichkeit bei Versterben des Arbeitnehmers vor Fälligkeit), etwaige Freistellung von der Arbeit bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Urlaubsanrechnung und Überstundenabgeltung in Freizeit zwecks Vermeidung einer Abgeltung nebst Regelung zum anderweitigen Verdienst, Zeugniserteilung, betriebliche Altersversorgung.

Es wird dringend empfohlen, in den Aufhebungsvertrag einen Hinweis aufzunehmen, dass sich der Mitarbeiter eigenständig über die mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages verbundenen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen (Sperrzeit nach § 144 SGB III und Minderung nach § 128 SGB III) Konsequenzen informiert und auf Auskünfte seitens des Arbeitgebers verzichtet. Hintergrund ist, dass die Agentur für Arbeit im Regelfall den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum Anlass für die Verhängung einer Sperrzeit von 12 Wochen zu Beginn des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nimmt und mit einer solchen Sperrzeit auch die Minderung der Gesamtanspruchsdauer verbunden ist.

Bestellformular

DNotV GmbH
Kronenstr. 73/74

10117 Berlin

Absender: (Stempel)

DNotV GmbH - Telefax (030) 20 61 57 50

A. Informationsbroschüren

Die bestellte Stückzahl muss pro Titel durch 50 teilbar sein.

Die Broschüren sind auf der Homepage des Deutschen Notarvereins und der DNotV GmbH unter www.dnotv.de im pdf-Format zur Ansicht eingestellt.

	Titel	Preis pro Stück	Stückzahl	Gesamtwarenwert
1.	Grundstückskauf und Finanzierung (2. ergänzte Auflage)	€ 0,25		€
2.	Erbe und Schenkung	€ 0,25		€
3.	Ehe, Partnerschaft und Familie	€ 0,25		€
4.	Unternehmen gründen, erwerben, übertragen	€ 0,25		€
5.	Verein	€ 0,25		€
6.	Streit vermeiden – Streit beilegen	€ 0,25		€
7.	Beizeiten vorsorgen – mit Vollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung	€ 0,25		€

B. Bücher

	Titel	Preis pro Stück	Stückzahl	Gesamtwarenwert
1.	Jiri Brazda, Pitaval eines Notars	€ 12,00		€
2.	Festgabe "Geschichte der Notarvereine"	€ 20,00		€

C. Informationsmaterial

Ich bitte um kostenlose Übersendung

- Informationsmappe Schlichtungs- und Schiedsgerichtshof Deutscher Notare – SGH
- Empfehlungen des Deutschen Notarvereins für die Vergütung des Testamentsvollstreckers (aus: *notar* 2000, S. 2 ff.)

Alle Preise verstehen sich zuzüglich Versandkosten und gesetzlicher Umsatzsteuer, die in der Rechnung ausgewiesen wird.

Ort, Datum, Unterschrift

VI. Arbeitszeugnis

1. Rechtsgrundlagen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, § 630 S. 1 BGB. Eine vergleichbare Regelung enthält § 8 BBiG für Auszubildende.

Freie Mitarbeiter haben mangels persönlicher Abhängigkeit und Weisungsbezug kein derartiges Zeugnis.

Entgegen der Formulierung in § 630 BGB, die von einem dauernden, d. h. ein auf längere Zeit angelegtes Dienstverhältnis ausgeht, besteht der Anspruch bei jedem Arbeitsverhältnis unabhängig davon, ob es vertraglich auf eine längere Dauer angelegt war oder tatsächlich ange dauert hat. Jedoch richtet sich bei einem tatsächlich kurzen Arbeitsverhältnis der Anspruch nur auf ein einfaches, ansonsten auch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

Unerheblich ist, ob das Arbeitsverhältnis als Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, in Form einer Haupt- oder Nebentätigkeit ausgeübt wurde.

– Leinemann/Wagner/Worzalla, a. a. O., Kapitel 2, E. III. 1., Rn. 1316, S. 687 –

2. Zeugnisarten

Im Wesentlichen sind drei Zeugnisarten zu nennen.

Das einfache Zeugnis hat Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand, § 630 Satz 1 BGB. Es soll dem Mitarbeiter ermöglichen, im Fall des Arbeitsplatzwechsels seine Beschäftigung lückenlos nachweisen zu können, Aussagen über die Leistung und Führung während des Arbeitsverhältnisses enthält es nicht. Vielmehr werden lediglich Angaben zur Person des Arbeitnehmers aufgenommen. Vollständig und präzise ist die Art der Beschäftigung anzugeben, damit für zukünftige Arbeitgeber erkennbar ist, welche Aufgaben wahrgenommen worden sind. Es gehört demnach die detaillierte Angabe des Arbeitsplatzes und die ausgeübte Tätigkeit hierzu.

– Tschöpe, a. a. O., Teil 3 I. III. 1. S. 1572 f. –

Demgegenüber enthält das qualifizierte Zeugnis auf Wunsch des Mitarbeiters die Beurteilung seiner Führung und Leistung. Wünscht ein Mitarbeiter lediglich die Erteilung eines einfachen Zeugnisses, kann er ein über Leistung und Führung ausgestelltes Zeugnis zurückweisen. Sinn und Zweck des qualifizierten Zeugnisses ist es, eine umfassende Würdigung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers vorzunehmen.

– Tschöpe, a. a. O., Teil 3 I. III. 2., S. 1573 –

Ist das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet, kann der Mitarbeiter vom Arbeitgeber die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses in Form des Zwischenzeugnisses bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (etwa angekündigte Amtsniederlegung des Notars etc.) verlangen, sein Anspruch ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

– Tschöpe, a. a. O., Teil 3 I. III. 3., S. 1574 –

Mit der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht dann der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Endzeugnis. Selbst wenn der Mitarbeiter zu einem früheren Zeitpunkt ein Zwischenzeugnis erhalten hat, kann er dennoch nicht verlangen, dass der Arbeitgeber im Endzeugnis die Formulierung des Zwischenzeugnisses exakt übernimmt.

– LAG Düsseldorf v. 02.07.1976, DB 1976, S. 778 –

3. Zeugnisform

Ein Arbeitszeugnis ist maschinenschriftlich und auf dem für die Geschäftskorrespondenz üblichen Geschäftspapier zu erstellen.

– BAG v. 03.03.1993, DB 1993, S. 1624 –

Äußere Mängel wie Flecken, Durchstreichungen, Textverbesserung o. Ä. braucht der Mitarbeiter nicht hinzunehmen.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Zeugnis, Rn. 17, S. 2520 –

Schreibfehler muss der Arbeitgeber berichtigen, wenn sie negative Folgen für den Mitarbeiter haben könnten, Ausrufungs- oder Fragezeichen o. Ä. sind ebenso unzulässig wie Unterstreichungen oder teilweise Hervorhebungen durch Fettschrift.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Zeugnis, Rn. 17, S. 2520 –

Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf ein ungefaltetes Arbeitszeugnis. Wenn dieses wegen des Postversandes zweimal geknickt ist, stellt dies keinen formalen Mangel dar, wenn es nach wie vor kopierfähig ist, d. h., auf den Ablichtungen dürfen sich die Falten durch das zweimalige Knicken nicht durch Schwärzungen abzeichnen.

– BAG v. 21.09.1999, EzA § 630 BGB Nr. 22 –

4. Zeugnisinhalt

Gesetzliche Vorschriften über den Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses bestehen nicht. Es ist schriftlich zu erteilen, sollte mit Zeugnis überschrieben sein und enthält üblicherweise nebst den vollständigen Angaben zur Person von Mitarbeiter und Arbeitgeber, Ort und Zeitpunkt der Ausstellung, Angaben über die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, der ausgeübten Tätigkeit und der Aufgabenbeschreibung, die Beurteilung der erbrachten Leistung nach Qualität, Quantität und Einsatzbereitschaft, die Beurteilung der Führung gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen und gegebenenfalls Klienten sowie ein Schlussabsatz mit der Angabe des Grundes des Ausscheidens, einer Dankes- und Bedauernsformel und Zukunftswünschen.

– vgl. LAG Hamm v. 27.02.1997, NZA-RR 1998, S. 151 –

Es dient dazu, ein Gesamtbild vom Mitarbeiter zu vermitteln.

– LAG Frankfurt v. 14.09.1984, DB 1985, S. 820 –

Wesentlicher Bestandteil des Zeugnisses ist das Datum der Ausstellung,

folglich ist eine Rückdatierung nicht zulässig, auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber das Zeugnis verspätet formuliert.

– Dörner/Luczak/Wildschütz, a. a. O., F. I. 3. g), Rn. 34, S. 1380 –

5. Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist dem Mitarbeiter für ein schuldhaft verspätet, unrichtig oder überhaupt nicht ausgestelltes Zeugnis schadensersatzpflichtig, wobei der zu ersetzende Schaden regelmäßig in dem Verdienstausschlag besteht, den der Mitarbeiter dadurch erleidet, dass er wegen des fehlenden oder unrichtig erteilten Zeugnisses keine neue Arbeitsstelle findet oder nur zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingestellt wird. Die Darlegungs- und Beweislast für die Ursächlichkeit der Pflichtverletzung zum geltend gemachten Schaden trägt insoweit der Arbeitnehmer, wobei ihm jedoch die Beweiserleichterungen der §§ 252 Satz 2 BGB, 287 ZPO zugute kommen.

– Küttner, a. a. O., Stichwort Zeugnis, Rn. 43, S. 2525 –

Es besteht kein allgemeiner Erfahrungssatz, wonach das Fehlen eines Zeugnisses für erfolglose Bewerbungen ursächlich ist.

– BAG v. 24.03.1977, DB 1977, S. 1369 –

Der Arbeitgeber haftet gegenüber einem neuen Arbeitgeber, wenn er in dem Zeugnis wesentlich unwahre Angaben gemacht hat, er das Bewusstsein der Möglichkeit schädlicher Folgen hatte und diese billigend in Kauf genommen hat gemäß § 826 BGB, insoweit ist bedingter Vorsatz ausreichend.

– Leinemann/Wagner/Worzalla, Kapitel 2, E., IX. 2. a), Rn. 1449, S. 713 –

6. Prozessuale Fragen

Der Mitarbeiter kann den Anspruch auf Erteilung oder Berichtigung eines Zeugnisses durch Klage verfolgen. Unter den Voraussetzungen der §§ 935, 940 ZPO kommt auch eine einstweilige Ver-

fügung in Betracht. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit der Tatsachen, die der Zeugniserteilung und der darin enthaltenen Bewertung zugrunde liegen, wird jedoch über den Umfang der dem Mitarbeiter übertragenen Aufgaben gestritten, muss der Mitarbeiter diesen darlegen und beweisen, Gleiches gilt, wenn er eine überdurchschnittliche Leistung bescheinigt haben möchte.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Zeugnis, Rn. 40 f., S. 2524 –

Die Arbeitsgerichte sind befugt, das Gesamtzeugnis, da es sich um einheitliches Ganzes handeln soll und die Gefahr besteht, dass es bei teilweise Neuformulierung zu Sinnentstellungen kommt, zu überprüfen und unter Umständen selbst neu zu formulieren.

– BAG v. 23.06.1960, AP Nr. 1 zu § 73 HGB –

Die Zwangsvollstreckung richtet sich nach § 888 ZPO.

VII. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Steuerliche Konsequenzen

Eine wesentliche Neuerung zum 1. Januar 2006 war, dass die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 9 EStG aufgehoben wurde, so dass es keine steuerfreien Abfindungsbeträge für Arbeitnehmer bei Verlust des Arbeitsplatzes mehr gibt.

Eine Abfindung kann nach § 24 Nr. 1 a und b EStG i.V.m. 34 Abs. 1 und 2 Nr. 2 EStG steuerbegünstigt sein.

2. Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen

Schließt der Notar zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag und ist dieser im Anschluss an die Kündigung auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen, sind u. a. § 143 SGB III, § 143a SGB III und § 144 SGB III zu beachten.

Nach § 143 SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der frühere Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung gegen den früheren Arbeitgeber hat. Diese Ansprüche sollten daher vor Beendigung erfüllt werden.

Gemäß § 143a SGB III ruht der Anspruch des früheren Mitarbeiters auf Arbeitslosengeld, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten hat und das Arbeitsverhältnis nicht unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Diese ist daher unbedingt zu wahren.

Nach § 144 SGB III führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag ohne wichtigen Grund zur Verhängung einer Sperrzeit von zwölf Wochen. Die Verhängung einer Sperrzeit von zwölf Wochen führt auch zu einer Minderung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld gemäß § 128 SGB III. Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ist der Arbeitslose während des ersten Monats einer Sperrzeit nicht in der Krankenversicherung pflichtversichert. Allerdings kann er Sachleistungen beziehen. Ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit besteht auch ohne Bezug von Arbeitslosengeld Versicherungspflicht. Allerdings kann während der Sperrzeit nach § 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V kein Krankengeld bezogen werden. Der einen vollen Kalendermonat umfassende Zeitraum einer Sperrzeit wird in der Rentenversicherung nicht als Anrechnungszeitraum berücksichtigt.

– Küttner, a. a. O., Stichwort: Sperrzeit, Rn. 43, S. 2183 –

VIII. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Erheblichen Handlungsbedarf wird das nunmehr am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bringen, welches u. a. die Vermeidung von Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz zum Ziel hat.

Im Kern geht das AGG auf das Antidiskriminierungsgesetz zurück, das in der 15. Legislaturperiode bereits erarbeitet und beraten wurde, aber infolge der Diskontinuität im Jahre 2005 nicht weiter verfolgt wurde.

Damit treten neue arbeitsrechtliche Vorschriften in Kraft. Gegenstand der rechtlichen Neuerungen sind konkrete Diskriminierungs-, Ungleichbehandlungs- und Benachteiligungstatbestände, wie Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität, Alter und Behinderung.

1. Persönlicher Anwendungsbereich

Das AGG findet auf Arbeitnehmer, Auszubildende, Bewerber, gekündigte Arbeitnehmer, ausgeschiedene Arbeitnehmer bei nachwirkenden Folgen sowie arbeitnehmerähnliche Personen Anwendung.

2. Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich umfasst neben dem laufenden Arbeitsverhältnis auch das vorangegangene Bewerbungsverfahren, indes gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

3. Verhalten des Arbeitgebers oder Dritter bei Benachteiligungen

Kernaussage des AGG ist, dass Beschäftigte nicht wegen Geschlecht, Behinderung, Alter, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltan-

schauung oder sexueller Orientierung benachteiligt werden dürfen.

Unterscheidungen zwischen Mitarbeitern dürfen nur noch unter bestimmten Voraussetzungen wegen beruflicher Anforderungen, wegen der Religion oder Weltanschauung und wegen des Alters gemacht werden.

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot begründen keine Ansprüche auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines beruflichen Aufstiegs (§15 Abs. 5 AGG).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale zu treffen. Hierzu soll er in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Arbeitsleben hinweisen und dafür Sorge tragen, dass diese unterbleiben.

Werden Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit durch andere Mitarbeiter oder Dritte (z. B. Klienten) benachteiligt, muss der Notar die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergreifen. Hierzu zählen etwa die Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung des benachteiligten Mitarbeiters. Bei Dritten wird sich die Reaktion ebenfalls nach den Umständen des Einzelfalls bestimmen.

Der Notar ist verpflichtet, das AGG sowie § 61b ArbGG und Informationen über die im Notariat zuständige Beschwerde-

stelle durch Aushang oder Auslegen an geeigneter Stelle bekannt zu machen. Möglich ist auch die Nutzung des Intranets.

4. Entschädigung und Schadensersatz

Wird das Benachteiligungsverbot verletzt und hat der Arbeitgeber dies zu vertreten, muss der Arbeitgeber den Schaden ersetzen. Bei diesem Schadensersatzanspruch sind die §§ 276-278 BGB zu beachten.

Demgegenüber ist der Entschädigungsanspruch, der für immaterielle Schäden gewährt wird, bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots verschuldensunabhängig ausgestaltet. Insofern geht § 15 Abs. 2 AGG dem § 253 BGB vor. Geschuldet wird eine angemessene Entschädigung. Dies wird letztlich durch das Gericht festgesetzt.

Falls der Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz ergreift, kann der betroffene Mitarbeiter unter Beibehaltung seines Vergütungsanspruchs die Arbeitsleistung verweigern.

5. Fristen

Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG müssen binnen einer Frist von zwei Monaten beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Werden sie abgelehnt, muss binnen drei weiterer Monate nach Geltendmachung Klage erhoben werden. Es handelt sich um Ausschlussfristen.

GEBRÜDER WEISS & CIE. MÜNCHEN

seit  1830

älteste Spezialfirma für Notare

80469 München · Reichenbachstraße 18

Telefon 089-20156 42 · Fax 089-2013179

E-Mail: info@notarbedarf.com · <http://www.notarbedarf.com>

Der Deutsche Notarverein lädt ein zur fünften Tagung Berufspolitik: Der Notar im System der Rechtsberufe am 26. und 27. Januar 2007 in Leipzig, Renaissance Hotel.

Tagungsprogramm:

Freitag, den 26. Januar 2007

- 10:00 Uhr **Eröffnung**
Notar *Dr. Stefan Zimmermann*, Präsident des Deutschen Notarvereins, Köln
- Grußworte**
Brigitte Zypries, Bundesministerin der Justiz, Berlin (angefragt)
Geert Mackenroth, Sächsischer Staatsminister der Justiz, Dresden (angefragt)
- 10:45 Uhr **Kooperation und Wettbewerb der rechtsberatenden Berufe im Familien- und Erbrecht**
Leitung: Notar *Dr. Stefan Zimmermann*, Präsident des Deutschen Notarvereins, Köln
Referenten: Rechtsanwalt und Notar *Dr. Max Braeuer*, Vorsitzender des Ausschusses für Familien- und Erbrecht der Bundesnotarkammer, Berlin
VorsRiOLG Professor *Dr. Gerd Brudermüller*, Vorsitzender des Deutschen Familiengerichtstags e. V., Karlsruhe (angefragt)
Rechtsanwältin *Dr. Ingrid Groß*, Vorsitzende des Familienrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins e. V., Augsburg
MDgtn *Dr. Birgit Grundmann*, Unterabteilungsleiterin am Bundesministerium der Justiz, Berlin
- 11:45 Uhr Kaffeepause
- 12:15 Uhr **Kooperation und Wettbewerb der rechtsberatenden Berufe im Familien- und Erbrecht (Fortsetzung)**
- 13:30 Uhr Mittagessen
- 15:00 Uhr **Wie viel Notar braucht das Gesellschaftsrecht?**
Leitung: Notar *Dr. Oliver Vossius*, Vizepräsident des Deutschen Notarvereins, München
Referenten: Professor *Dr. Walter Bayer*, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Rechtsanwalt *Dr. Jochen Vetter*, Rechtsanwälte Hengeler Mueller, Düsseldorf
Notar *Thomas Wachter*, Osterhofen (ab 2007 München)
RiAG *Klaus Wiedemann*, Leiter des Segments Freiwillige Gerichtsbarkeit am Amtsgericht Hamburg
- 16:15 Uhr Kaffeepause
- 16:45 Uhr **Wie viel Notar braucht das Gesellschaftsrecht (Fortsetzung)?**
- 17:45 Uhr Zwischenbilanz
- 20:00 Uhr **Geselliger Abend in „Auerbachs Keller“, Leipzig**

Samstag, den 27. Januar 2007

- 10:00 Uhr **Die Berufsbilder im Wandel: neue Herausforderungen durch das Rechtsdienstleistungsgesetz**
- Leitung:** Notar *Dr. Hans Wolfsteiner*, Ehrenpräsident des Deutschen Notarvereins e. V., München
- Referenten:** MdB Rechtsanwalt und Notar *Klaus Uwe Benneter*, Berlin
 Notar *Martial Feurer*, Obernai/Frankreich (angefragt)
 MR *Dr. Kurt Franz*, Referatsleiter am Bundesministerium der Justiz, Berlin (angefragt)
 Notar *Dr. Timm Starke*, Mitglied im Ausschuss für notarielles Berufsrecht der Bundesnotarkammer, Bonn
 Steuerberater und Wirtschaftsprüfer *Dr. Horst Vinken*, Präsident der Steuerberaterkammer Düsseldorf, Duisburg
 N. N., Bundesrechtsanwaltskammer, Berlin
- 11:00 Uhr Kaffeepause
- 11:30 Uhr **Die Berufsbilder im Wandel: neue Herausforderungen durch das Rechtsdienstleistungsgesetz (Fortsetzung)**
- 12:30 Uhr **Vorstellung der Thesen und Resümees**
- 14:00 Uhr Gelegenheit zum Mittagessen im Hotel

Tagungsort: Renaissance Leipzig Hotel
 Großer Brockhaus 3, 04103 Leipzig
 Tel.: 0341 / 12920; Fax: 0341 / 1292125
 Freitag, 26. Januar 2007, 10:00 – 18:30 Uhr
 Samstag, 27. Januar 2007, 09:00 – 14:00 Uhr

Abendprogramm: Geselliger Abend im Restaurant „Auerbachs Keller“, Grimmaische Strasse 2-4 04109 Leipzig. Für die Teilnehmer fallen für das Abendprogramm keine weiteren Kosten an. Für jede zusätzliche Begleitperson fällt ein Beitrag in Höhe von € 30,00 an.

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Eine verbindliche Anmeldung richten Sie bitte bis zum 10. Januar 2007 an den **Deutschen Notarverein, Kronenstr. 73/74, Tel. 030/20 61 57 40, Fax. 030/20 61 57 50, E-Mail: kontakt@dnotv.de**. Die Teilnahmegebühr beträgt für Notarassessoren € 90,00, für alle übrigen Teilnehmer € 190,00. Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Anmeldebestätigung und eine Rechnung.

Im **Tagungshotel** (reserviert bis **20. Dezember 2006**, EZ: € 100,00, DZ: € 117,00, inkl. Frühstück u. MwSt.) stehen begrenzte Zimmerkontingente für die Teilnehmer zur Verfügung. Übernachtungskosten sind im Seminarpreis nicht enthalten. Die Teilnehmer werden gebeten, die Reservierung unter dem Stichwort „Deutscher Notarverein“ unmittelbar bei dem vorstehenden Hotel selbst vorzunehmen. Bitte beachten Sie die Reservierungsfrist des Hotels.

Verfassungsrechtliche Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten im Familien-, Erb- und Gesellschaftsrecht

Symposium des Rheinischen Instituts für Notarrecht

Die erste Tagung des Rheinischen Instituts für Notarrecht wird am Samstag, dem 4. November 2006, in Bonn, stattfinden und sich mit der Bedeutung der Grundrechte in der Privatrechtsordnung beschäftigen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die rechtsgestalterische notarielle Tätigkeit als Ausfluss der Privatautonomie und die ihr durch die Verfassung gezogenen Grenzen gerichtet sein. Neben gesellschaftsrechtlichen Aspekten sollen auch Fragestellungen aus den Bereichen des Erb- und Familienrechts erörtert werden, wobei Praktiker und Wissenschaftler gleichermaßen zu Wort kommen und die Unterschiede zwischen Theorie und Rechtswirklichkeit aus eigener Erfahrung schildern können.

Die Veranstaltung findet am Samstag, dem 4. November 2006, im Festsaal der Universität Bonn, Regina-Pacis-Weg 3, 53113 Bonn, statt. Der Tagungsbeitrag beträgt € 30,00 (Mitglieder der NotRV frei).

Programm

- | | |
|-------|---|
| 9:00 | Begrüßung: Professor. <i>Dr. M. Schmoeckel</i> , Bonn |
| 9:30 | Professor <i>Dr. W. Durner</i> , Bonn: Grundsatzvortrag Rechtsgestaltung und Grundrechte |
| 10:30 | Professor <i>Dr. H. Nehlsen</i> , München: Die Einwirkung von Grundrechten auf die Gültigkeit von Verfügungen von Todes wegen am Beispiel von Heiratsklauseln |
| 11:30 | RiBGH <i>R. Wendt</i> , Karlsruhe: Das Behinderten-Testament – Ein Auslaufmodell? |
| 13:00 | Mittagspause |
| 14:00 | Professor <i>Dr. G. Otte</i> , Bielefeld: Offene Fragen testamentarischer Schiedsgerichtsbarkeit |
| 15:00 | Professor <i>Dr. Brigitta Jud</i> , Salzburg: Vorsorgevollmachten im internationalen Rechtsverkehr am Beispiel Deutschlands und Österreichs |
| 16:00 | Notar a.D. <i>Dr. Adolf Reul</i> , Würzburg: Vertragsfreiheit und Grundrechte im Gesellschaftsrecht |

Ein Anmeldeformular finden Sie auf der Homepage des Instituts (http://www.jura.uni-bonn.de/fileadmin/Fachbereich_Rechtswissenschaft/Einrichtungen/Institute/Rh._Institut_Notarrecht/Anmeldeformular.pdf).

Nachrichten aus Brüssel

Europäische Privatgesellschaft

Wie im letzten Heft des *notars* bereits in den „Nachrichten aus Brüssel“ berichtet, laufen Vorarbeiten zur Schaffung einer Europäischen Privatgesellschaft (EPG). Diese soll das Pen-

dant zur nationalen GmbH werden. Der Vizepräsident des Deutschen Notarvereins, Notar *Dr. Oliver Vossius*, hat einen Entwurf für eine EPG-Verordnung erarbeitet und diesen an MdEP *Klaus-Heiner Lehne* übersandt. Lehne beschäftigt sich seit längerem intensiv

mit dem Projekt. Er hat für den 18. September 2006 zu einem Expertengespräch in Berlin zum Thema EPG geladen und beabsichtigt, über die Kommission in Kürze das Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Die bevorstehende deutsche Ratspräsidentschaft

(ab 1. Januar 2007) könnte dem Projekt zu weiterem Schwung verhelfen, da auch das Bundesministerium der Justiz an der Schaffung der EPG interessiert ist. Vor dem Hintergrund der prominenten Fürsprache hat sich der Deutsche Notarverein dazu entschieden, das Thema mit großer Priorität zu behandeln und sich aktiv in die Diskussion einzubringen.

Ein anderer gegenwärtig diskutierter Entwurf einer EPG-Verordnung stammt aus der Feder von PD Dr. Christoph Teichmann, der insbesondere auch vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) unterstützt wird. Der Entwurf von Teichmann baut in weiten Teilen auf einem Entwurf der Pariser Industrie- und Handelskammer aus den späten 90er-Jahren auf.

Bei der europäischen Schwester der nationalen Aktiengesellschaft, der Societas Europaea (SE), wird es überwiegend als Manko gesehen, dass für diese gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) der SE-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 2157/2001) subsidiär das Aktienrecht des Sitzstaats einschließlich etwaiger Formvorschriften zur Anwendung gelangt und die SE somit doch keine wirklich europaweit einheitliche Rechtsform darstellt. Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass bei der EPG die nationale Prägung möglichst gering gehalten werden soll. Der Deutsche Notarverein argumentiert in Gesprächen und Gutachten, dass eine völlige Loslösung der EPG aus dem nationalen Recht jedoch nicht gelingen könne, weil diese zwangsläufig in die rechtliche Infrastruktur (wie etwa das allgemeine Zivilrecht, das Insolvenzrecht und das Registerrecht) eingebunden sei. Es sollte daher, wie bei der SE, für Fragen der Gründung, Satzungsänderung und Anteilsabtretung aufs nationale GmbH-Recht verwiesen werden. Dies schließt es nicht aus, alle anderen Fragen wie das Gläubigerschutzsystem oder die Regelungen zur Mitbestimmung abschließend auf europäischer Ebene zu regeln. Der Deutsche Notarverein wendet sich ferner

entschieden gegen Gründungserleichterungen bei Verwendung von Musterstatuten nach dem Vorbild der englischen *Table A*, da auch in vermeint-



lich einfachen Konstellationen Bedarf für individuelle Beratung besteht.

Bericht „Freiberufliche Dienstleistungen – Raum für weitere Reformen“

Im Rahmen der Bemühungen der Kommission zur möglichen Deregulierung des Berufsrechts der freien Berufe nimmt auch das Europäische Parlament Stellung. Am 20. Juni 2006 hat Berichterstatter MdEP Dr. Jan Christian Ehler den Berichtsentwurf des federführenden Ausschusses für Wirtschaft und Währung des Europäischen Parlaments (ECON) vorgestellt. Dieser „Ehler-Bericht“ ist aus Sicht des Deutschen Notarvereins insgesamt sehr zu begrüßen. Zwar wird in einzelnen Punkten, etwa im Rahmen der Werbeschränkungen und der Sozialisierungsverbote, Raum für Deregulierung gesehen. Insgesamt jedoch tritt der Bericht klar dem Standpunkt der Kommission entgegen, wonach die Reglementierung der freien Berufe, insbesondere die Selbstverwaltung und gesetzliche Festgebühren, sich stets zum Nachteil des Wettbewerbs und des Verbrauchers auswirken soll. In einem Vortrag in der Berliner Geschäftsstelle des Bundesverbands der freien Berufe (BfB) betonte Ehler Anfang September, dass die Kommission keine belastbaren empirischen Daten vorweisen könne. Dies treffe jedoch auch für die Verbände der freien Berufe zu. Da die Kommission mehrere Gutachten in Auftrag gegeben hat, empfahl

Ehler den Verbänden der freien Berufe, ebenfalls Geld in die Hand zu nehmen und den behaupteten Mehrwert der bestehenden Berufsregeln in Zahlen darzustellen. Mit rein argumentativer Verteidigung werde man dem wachsenden Deregulierungsdruck vermutlich nicht auf Dauer standhalten.

Zum „Ehler-Bericht“ sind eine Vielzahl von Änderungsanträgen gestellt worden. Diese betreffen zum Teil aus Sicht des Deutschen Notarvereins heikle Punkte wie die Abschaffung von Festgebühren. Glücklicherweise wurden nahezu alle brisanten Änderungsanträge in der Abstimmung im ECON-Ausschuss am 12. September 2006 entweder zurückgenommen oder abgelehnt. Auch wenn der endgültige Bericht keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Berufsrecht der deutschen Notare haben wird, ist seine Bedeutung dennoch nicht zu unterschätzen. Die Kommission versucht in verstärktem Umfang, ihren Wunsch nach Deregulierung der freien Berufe nicht mehr nur im Wege von Richtlinien und Vertragsverletzungsverfahren voranzutreiben, sondern insbesondere auch dadurch, dass ein politisches Klima geschaffen werden soll, in dem Berufsregeln unter dem Generalverdacht des ewig Gestrigen stehen. Der Deutsche Notarverein versucht daher, in Gesprächen auf eine Versachlichung der Diskussion hinzuwirken und aufzuzeigen, dass die im Notariat bestehenden Berufs- und Kostengesetze in erster Linie dem Schutz des Verbrauchers dienen und keineswegs ein Hemmnis für Fortschritt und Wachstum bilden.

Grünbuch Europäische Transparenzinitiative

Am 3. Mai 2006 startete die Kommission ihre Transparenzinitiative. Hierzu wurde ein Grünbuch vorgestellt (abrufbar unter http://ec.europa.eu/comm/eti/index_de.htm), das sich im Wesentlichen mit folgenden drei Themenkomplexen beschäftigt. Zum ersten wird die Frage aufgeworfen, ob und wie Lobbyverbände (der im nationalen Kontext

durchaus negativ belegte Begriff „Lobbyismus“ wird im Eurojargon völlig wertfrei und zwanglos verwendet) ihre Ziele und ihre Finanzierung offenlegen sollten. Im zweiten Teil geht es darum, inwieweit die Kommission ihre eigenen Standards zur Durchführung von Konsultationsverfahren umgesetzt hat. Die letzte Frage beschäftigt sich mit den EU-Haushaltsmitteln, die nicht von EU-Organen, sondern von den Mitgliedstaaten verwaltet werden. Es wird die Frage gestellt, ob die Mitgliedstaaten verpflichtet werden sollten, über die Verwendung dieser Haushaltsmittel verstärkt Rechenschaft abzulegen.

Der Deutsche Notarverein hat zum ersten der drei Themenkomplexe Stel-

lung genommen (abrufbar unter www.dnotv.de). Darin hat sich der Deutsche Notarverein dahingehend geäußert, dass Transparenz im Lobbyismus eine wichtige Voraussetzung für demokratische Entscheidungsfindungsprozesse sei. Andererseits wurde darauf hingewiesen, dass die von der Kommission erwogenen Instrumentarien zur Verbesserung der Transparenz wenig hilfreich seien oder übers Ziel hinauswüssten. Die Kommission denkt darüber nach, Lobbyverbände nur noch dann an Konsultationsverfahren zu beteiligen, wenn diese sich in einem entsprechenden Verzeichnis registrieren und dabei über ihre Ziele, aber auch

über die Herkunft und den Umfang ihrer finanziellen Mittel Auskunft geben. Der Deutsche Notarverein kritisiert dabei, dass die Ziele und Interessen eines Verbands im Regelfall auf der Hand liegen und in den anderen Fällen durch Leerformeln und Gemeinplätze vernebelt werden dürften. Die Offenlegung des Haushalts wurde als zu invasiv und für die Bewertung der Stellungnahmen eines Verbands wenig erkenntnisreich abgelehnt. Institutionalisierte Register und Aufsichtsbehörden werden nur zu gesteigertem Verwaltungsaufwand führen, aber zu keinem Transparenzgewinn für den politischen Prozess.

(CS/PG)

Notare im Osten Osteuropas

Konferenz zum Notarrecht in Chişinău, Republik Moldau

Auch Menschen mit guter Allgemeinbildung können die Frage nach der Hauptstadt der Republik Moldau (inoffiziell auch Moldawien genannt) mehrheitlich nicht beantworten. Der ein oder andere wird sich womöglich gar der Existenz eines autonomen Staates dieses Namens nicht mit letzter Gewissheit im Klaren sein. Die Republik Moldau ist gewiss auch kein Schwergewicht unter den europäischen Nationen. Auf einer Staatsfläche etwa in der Größe von Nordrhein-Westfalen (ca. 34.000 km²), ohne Zugang zum Schwarzen Meer zwischen Rumänien und der Ukraine eingeklemmt, leben rund 4,5 Millionen Moldauer, ca. 700.000 davon in der Hauptstadt. Die wirtschaftlichen Verhältnisse sind auch für osteuropäische Maßstäbe schlecht. Den Titel des ärmsten Landes Europas dürfte der Republik Moldau allenfalls noch Albanien streitig machen, wenngleich belastbare Zahlen aufgrund der schwer erfassbaren Schattenwirtschaft fehlen. Die

Haupteinkommensquelle des früher zur Sowjetunion gehörenden Staates ist immer noch die Landwirtschaft. Vereinzelt Industrieanlagen finden sich in der Region Transnistrien, die jedoch in der Folge eines seit Jahren ungelösten Konflikts faktisch nicht mehr der Republik Moldau zuzurechnen ist. Die Landessprache Moldauisch ist nahezu identisch mit dem Rumänischen. Fast jeder spricht daneben Russisch, manche gar ausschließlich.

Die Deutsche Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e. V. (IRZ-Stiftung) ist seit längerem in der Republik Moldau aktiv und unterstützt in unterschiedlichen Bereichen die Transformation des Rechtswesens vom sowjetisch geprägten Stil hin zu einer modernen Ordnung. Als Teil dieser Bemühungen lud die IRZ-Stiftung im Dezember vergangenen Jahres eine Gruppe moldauischer Notare zu einer Study Tour nach Deutschland ein, unter anderem zu einem Exper-

tengespräch in den Berliner Geschäftsräumen des Deutschen Notarvereins (*notar* 2006, 31). Die Zusammenarbeit zwischen der IRZ-Stiftung und dem Deutschen Notarverein wurde nun mit einer Konferenz zum Notarrecht fortgesetzt. Unter der Federführung von *Stefan Hülshörster* und *Wolfram Hertig* (beide von der IRZ-Stiftung) und mit Geldern des auswärtigen Amtes tagten knapp 50 moldauische Notare am 26. und 27. Juni 2006 in Chişinău. Die örtliche Tagungsleitung und Moderation lag in den Händen von *Hertig*. Von moldauischer Seite beteiligte sich Justizministerin *Victoria Iftodi* mit einem Grußwort. Die stellvertretende Justizministerin *Elena Mocanu* war während der ganzen Tagung anwesend. Notarin *Alexandra Piatac* und Notar Professor *Andrei Bloşenco* trugen vor zur Organisation und Funktionsweise moldauischer Notariate sowie zur Ausbildung, Auswahl und Ernennung von Notaren in der Republik Moldau. Der Deutsche

Notarverein war vertreten durch seinen Ehrenpräsidenten Notar *Dr. Hans Wolfsteiner* und durch seinen Geschäftsführer Notarassessor *Christian Steer*. Diese referierten über die Notariatsformen in Deutschland, die Organisation und Selbstverwaltung deutscher Notare, die Ausbildung, Auswahl und Ernennung der Notare in Deutschland und über die notariellen Berufspflichten. Dank guter Simultanübersetzung konnte nach den Vorträgen lebhaft diskutiert werden. Die Zeiten außerhalb des Tagungsprogramms nutzten die deutschen Gäste zur Besichtigung zweier Notariatskanzleien und zur Fortführung der Gespräche in privatem Rahmen, der sich naturgemäß besser eignet, heikle Punkte im Klartext zu erörtern.

Wenn man von der Prämisse ausgeht, dass die Wahrheit oft irgendwo in der Mitte zwischen offiziell referierten Stellungnahmen und privaten Unmutsäußerungen liegen dürfte (vielleicht auch nicht ganz in der Mitte), ergibt sich in etwa folgendes Bild vom moldauischen Notariat: In der Republik Moldau amtieren derzeit ca. 250 hauptberufliche Notare. Rund ein Fünftel davon sind Staatsnotare, letzten Endes also Beamte. Die übrigen vier Fünftel sind freiberuflich tätig. Die Frauenquote ist noch höher als in den meisten anderen Staaten des ehema-

ligen Ostblocks; sie dürfte bei über 90 Prozent liegen. *Wolfsteiner* appellierte an die Anwesenden, das Staatsnotariat mittelfristig in ein rein freiberufliches System zu überführen. Deutschland könne mit seiner uneinheitlichen Notariatsverfassung hier keinesfalls als Vorbild dienen.

Rechtsgrundlage für das Notariat ist das moldauische Notariatsgesetz von 2002. Derzeit arbeitet das Justizministerium an einer Reform. Insbesondere denkt man über die Schaffung einer Notarkammer nach, die ähnlich wie in Deutschland Aufsichtsbefugnisse und eingeschränkt Disziplinargewalt erhalten könnte. Derzeit werden diese Aufgaben von der Justizverwaltung wahrgenommen, der dabei teilweise Günstlingswirtschaft vorgeworfen wird. Im Rahmen der Vorträge und Diskussionen plädierten *Wolfsteiner* und *Steer* eindringlich dafür, durch die Schaffung einer Kammer den Notaren die Möglichkeit zu geben, den bestehenden Missständen im Wege der Selbstverwaltung beizukommen. Das Justizministerium scheint der Einrichtung einer Notarkammer durchaus zugeneigt zu sein. Widerstand gibt es hingegen von einigen Notaren, die jedoch in der Minderheit sein dürften. Gegenwärtig sind die moldauischen Notare in zwei Vereinen

organisiert. Der eine hat rund 100 Mitglieder aus dem Bereich des freiberuflichen und des staatlichen Notariats, der andere hat rund 30 Mitglieder ausschließlich aus den Reihen der Freiberufler.

Weiterhin arbeitet das moldauische Justizministerium gegenwärtig an einem neuen Notariatsverfahrensgesetz, also an einer Art Beurkundungsgesetz. Dabei soll das Ministerium unter anderem erwägen, eine Mindestwartedauer von einigen Tagen zwischen Beurkundungsersuchen und Beurkundung vorzuschreiben. Ad-hoc-Beurkundungen bilden nach Einschätzung des Ministeriums gegenwärtig eine Gefahr für unerfahrene Beteiligte. *Wolfsteiner* und *Steer* äußerten gegenüber der stellvertretenden Justizministerin hier erhebliche Bedenken. Die Vielfältigkeit der Sachverhalte und die in Einzelfällen legitimen Gründe für sofortige Beurkundungen würden bei einer generellen und zwingenden Cooling-off-Phase nicht angemessen berücksichtigt. Die deutsche Regelung des § 17 Abs. 2a BeurkG wurde als Alternative vorgestellt.

Im Rahmen der Neuordnung des Beurkundungsrechts wird von den Notaren selbst teilweise gefordert, die räumliche und sachliche Ausstattung der Notariatskanzleien detailliert zu regeln. Denn teilweise verfügen diese nur über ein einzelnes Zimmer, in dem während der Beurkundung zugleich die Schreibkraft und die wartenden Parteien des nächsten Termins anwesend sind.

Die Ernennung zum Notar setzt neben der nicht selbstverständlichen Beherrschung der Landessprache (manche Moldauer beherrschen nur Russisch) die moldauische Staatsangehörigkeit, ein abgeschlossenes Jurastudium und ein weißes Vorstrafenregister voraus. Weiterhin ist die Ableistung eines grundsätzlich einjährigen Notaranwärterdienstes bei einem Notar mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung erforderlich. Für Richter, Staatsanwälte und Rechtsanwälte kann der



Notarkanzlei in Chişinău : Notarin Alexandra Piatac (links) im Gespräch mit Christian Steer

Anwärterdienst auf sechs Monate verkürzt werden. Die Anwärter erhalten begleitend eine theoretische Ausbildung und müssen am Schluss eine Prüfung absolvieren. Diese besteht aus Multiple-Choice-Fragen, wobei die Prüfungsfragen einem bekannten Katalog von 500 Fragen entnommen werden, sich also auswendig lernen lassen. Man fühlt sich unwillkürlich an die theoretische Führerscheinprüfung erinnert. Die Auswahl unter den ernennungsreifen Anwärtern erfolgt durch eine elfköpfige Zulassungskommission, der sechs Notare, zwei leitende Beamte des Justizministeriums, einer des Innenministeriums, ein Staatsanwalt und ein Hochschullehrer angehören. Während im offiziellen Teil der Konferenz beteuert wurde, dass die Kommission nach streng fachlichen Kriterien urteile, wurde in diversen privaten Gesprächen das genaue Gegenteil behauptet.

Die Ernennung zum Notar erfolgt bedarfsabhängig, was am Urkundsaufkommen gemessen wird. Die Ernennung berechtigt und verpflichtet wie in Deutschland zum Amtieren in einem festgelegten Amtssprengel. Es soll jedoch weit verbreitet sein, dass Notare aus abgelegenen Gegenden zum Beurkunden in die Hauptstadt fahren, da die Diskrepanz zwischen den ländlichen und städtischen Geschäftswerten (insbesondere Immobilienpreisen) noch wesentlich ausgeprägter als in Deutschland ist. Während Landnotare oft darben, soll es in der Hauptstadt Kollegen geben, die wirtschaftlich unattraktive Mandanten noch vor der Tür von einem Wachmann abweisen lassen, obgleich auch das moldauische Recht theoretisch den Urkundsgewährungsanspruch kennt. *Wolfsteiner* und *Steer* stellten in diesem Zusammenhang das System der gestaffelten Abgaben und der Einkommensergänzung durch Notarkassen vor und betonten, dass dieses gerade für Länder mit einem besonders ausgeprägten Stadt-Land-Gefälle einen wichtigen Beitrag zur flächendeckenden Versorgung leisten könne und gleichsam ruinösen Wettbewerb zwischen den Notaren vermeiden helfe.

Da das moldauische Zivilgesetzbuch teilweise wörtlich mit dem BGB übereinstimmt (daneben aber auch systematisch wenig stimmige andere Elemente hat), überrascht es nicht, dass die materiellen Aufgabenbereiche moldauischer Notare den deutschen Verhältnissen ähnlich sind. Beurkundungsbedürftig sind etwa der Kauf eines Grundstücks oder eines GmbH-Anteils. Grundpfandrechte müssen unterschiftsbeglaubigt werden. Testamente werden vielfach, aber nicht zwingend beurkundet. Die Gründung von GmbHs erfolgt formfrei mit Mustersatzung. Aus Sicht des deutschen Juristen kurios ist das Erfordernis, Vollmachten zum Verkauf oder Erwerb von Kraftfahrzeugen zu beglaubigen, wohingegen der Kaufvertrag selbst dann kein Formerfordernis kennt. Was uns die moldauischen Kollegen voraushaben, sind Zuständigkeiten zur Ausstellung von Erbrechtsbestätigungen, die eine gewisse Verwandtschaft zu den deutschen Erbscheinen haben. Registeranmeldungen werden jedoch nicht vom Notar

beglaubigt, sondern von der (durchweg staatlichen) registerführenden Stelle. Dies gilt jedoch nicht für das Liegenschaftskataster, das zugleich die Funktion des Grundbuchs wahrnimmt. Da eine rechtliche Prüfung der Anträge nicht stattfindet, erwägt das moldauische Justizministerium derzeit, den Notaren die Befugnis einzuräumen, vorläufige Rechte (ähnlich der Vormerkung) selbst in das Liegenschaftskataster einzutragen. *Wolfsteiner* trat dafür ein, nach deutschem Vorbild das Grundbuch vom Liegenschaftskataster abzutrennen, den Gerichten zuzuordnen und vor der Eintragung einer Rechtsänderung das zugrunde liegende Geschäft rechtlich zu prüfen.

Aufgrund der ähnlichen Aufgaben und der ähnlichen Anzahl der Notare pro Bevölkerung ist auch das durchschnittliche Urkundsaufkommen mit dem deutscher Kollegen vergleichbar. Eines der beiden besuchten Notariate war Ende Juni etwa bei URNr. 1600, was als durchschnittlicher Geschäfts-



Dr. Hans Wolfsteiner, Wolfram Hertig, Elena Mocanu (v.l.n.r.)

anfall dargestellt wurde. Dieses Urkundsaufkommen konnte die Notarin mit nur zwei Mitarbeitern bewältigen, was aber vor dem Hintergrund gesehen werden muss, dass zum einen auch Familienangehörige der Notarin mithelfen und zum anderen die Urkunden wesentlich kürzer sind, als man das aus Deutschland kennt. Die präsentierten Grundstückskaufverträge waren mit Urkundseingang nicht länger als eine Seite. Die Notargebühren sind gesetzlich festgelegt und orientieren sich am Geschäftswert. Das Verhältnis von Gebühr und Ge-

schäftswert scheint sich in ähnlicher Größenordnung wie in Deutschland zu bewegen. Aufgrund der geringen Geschäftswerte hatten die gesehenen Urkunden jedoch nur Gebühren zwischen umgerechnet € 2,00 und € 40,00 zur Folge. Die auch in Deutschland gelegentlich vorkommenden Unterverbriefungen zur Reduzierung von Notargebühren und Grunderwerbsteuer sind in der Republik Moldau ein epidemisches Problem, und die Mandanten scheinen hier kaum Schamgrenzen zu kennen. In der Hauptstadt sind für eine durch-

schnittliche Zweizimmerwohnung Preise von immerhin ca. € 40.000,00 marktüblich. Dennoch wird der Kaufpreis beim Notar vielfach nur mit € 2.000,00 angegeben.

Trotz vieler Lichtblicke und trotz emsigen Bemühens vieler integerer und engagierter Kollegen liegt noch ein langer und steiniger Weg vor der Republik im Osten Osteuropas. Der Deutsche Notarverein wird die moldauischen Kollegen hierbei auch in Zukunft nach Kräften unterstützen.

(CS)

Michael Bonefeld/Hanspeter Daragan/Thomas Wachter, *Der Fachanwalt für Erbrecht*, zerb Verlag, 1. Auflage 2006, gebunden, 1.589 Seiten, € 98,00, ISBN 3-935079-34-6

Das Handbuch *Der Fachanwalt für Erbrecht*, herausgegeben von Rechtsanwalt *Dr. Michael Bonefeld*, Rechtsanwalt *Dr. Hanspeter Daragan*, und Notar *Thomas Wachter*, richtet sich ausdrücklich an den Fachanwalt für Erbrecht, und zwar sowohl den Rechtsanwalt, der diese Bezeichnung bereits führen darf, als auch den, der sich auf den Fachanwaltskurs vorbereitet. Es orientiert sich zugleich auch an den Bedürfnissen der täglichen Praxis des Erbrechtmandats und stellt damit an sich selbst den Anspruch, nicht nur die entsprechend der Fachanwaltsordnung nachzuweisenden Kenntnisse des Erbrechts zu behandeln.

In der notariellen Tätigkeit kann das Handbuch meines Erachtens vor allem dort hilfreich sein, wo es über das alltägliche Beratungsgespräch hinausgeht. Wer ist beispielsweise zur Totenfürsorge berechtigt, welche Anordnungen hierzu kann ich als Erblasser treffen? Sollte ich als Notar zur Anordnung im Testament oder zu einer sogenannten Bestattungsverfügung raten? Nicht zuletzt: Was verbirgt sich hinter den viel beworbenen Bestat-

tungsverträgen? Wo liegt deren Nutzen, vor allem aber, wo verbergen sich deren Risiken? Wie etwa kann die getätigte „Einzahlung“ gegen Insolvenz des Unternehmens gesichert werden? Alle diese Fragen findet man im vorliegenden Handbuch übersichtlich und verständlich beantwortet. Es leistet damit weit mehr, als etwa der Palandt zu leisten vermag. Sicher, all zu häufig sieht man sich als Notar solchen Fragen in der Praxis nicht ausgesetzt. Das Handbuch eröffnet hier aber die Möglichkeit, das in der täglichen Praxis erprobte erbrechtliche Wissen zu erweitern, einfach mal durch die anwaltliche Brille zu sehen und damit letztlich über den notariellen Tellerand hinauszuschauen. Und das schadet ja bekanntlich nie.

Neben den eingangs geschilderten eher exotischen Fragestellungen befasst sich das Handbuch mit fast sämtlichen Themen des fünften Buches des BGB – dem Erbrecht –, ausgenommen den Erbschafts Kauf. Darüber hinaus zeigt es im Kapitel Unternehmenserbrecht Schnittstellen zwischen dem Erb- und Gesellschaftsrecht und in einem weiteren Kapitel ausgewähl-

te Schnittstellen zwischen dem Familien- und Erbrecht auf, wie etwa in Scheidungsvereinbarungen oder bei Unterhaltsansprüchen. Nicht zuletzt werden in gesonderten Kapiteln umfassend die Immobilienbewertung und steuerrechtliche Bezüge behandelt. Besonders hilfreich ist in letzterem die ausführliche Einführung in das Erbschaft- und Schenkungsteuerrecht.

Das Handbuch behandelt schließlich auch die Nachlasspflegschaft und –verwaltung sowie das Nachlassinsolvenzverfahren. Gerade hier könnte es zukünftig für die notarielle Tätigkeit an Attraktivität gewinnen, sollten die Überlegungen, Aufgaben vom Nachlassgericht auf die Notare zu übertragen, inhaltlich umgesetzt werden.

Gerade mit Hinblick auf Vorstehendes kann das Handbuch auch die Bibliothek des Notars bereichern, wengleich die Autoren es bei einigen Themenkreisen mit kommentarhaften Ausführungen bewenden lassen.

Notarassessorin Keslin Lüdecke-Glaser, Potsdam

Das Standardwerk für Notare aktuell in 4. Auflage

Das Beck'sche Notar-Handbuch

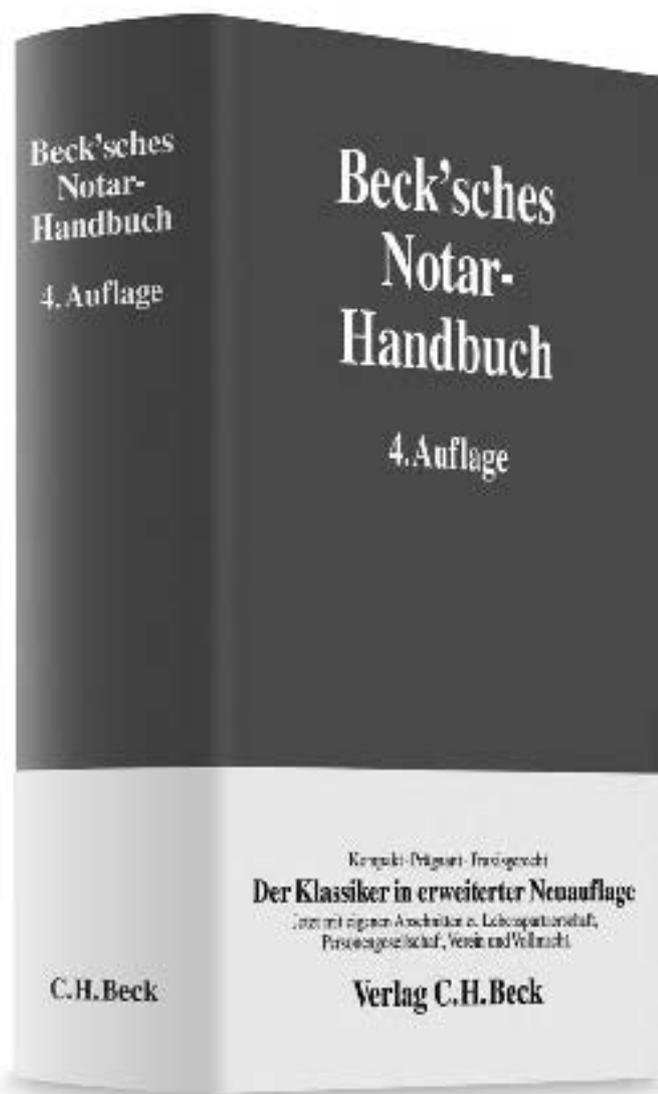
erschließt alle Rechtsgebiete der notariellen Praxis schnell und sicher. Beratungs-Checklisten, Formulierungsbeispiele und viele weitere Arbeitshilfen erleichtern die Umsetzung des gebotenen Fachwissens.

Die Neuauflage

berücksichtigt eine Vielzahl von Änderungen, zuletzt durch das **Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz** vom 3. August 2005. Auch die **Folgen des neuen Schuldrechts** sind eingearbeitet. Neue Kapitel behandeln das Personengesellschaftsrecht und das Vereinsrecht. Die Kapitel zum Berufsrecht des Notars, zur Dienstordnung und zur Notarhaftung sind neu geschrieben.

Ein komplettes Kompendium:

- Grundstücksrecht
- Ehe- und Familienrecht
- Erbrecht
- Gesellschaftsrecht
- Steuergünstige Vertragsgestaltung
- Beurkundungsverfahren
- Auslandsberührung
- Kostenrecht
- Notarhaftung
- Berufsrecht des Notars und des Anwaltsnotars
- Dienstordnung und Büro



Nicht nur Notare

benutzen das Werk mit Gewinn, sondern auch Notarassessoren, Mitarbeiter in Notariaten, Richter, Rechtsanwälte, Grundbuchämter, Banken und Rechtsabteilungen von Unternehmen.

Fax-Coupon

___ Expl. 3-406-52590-3
Beck'sches Notar-Handbuch
4. Auflage. 2005. XIX, 1729 Seiten.
In Leinen € 98,-

Name _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Datum/Unterschrift _____

139522

Sie haben das Recht, die Ware innerhalb von 2 Wochen nach Lieferung ohne Begründung an Ihren Buchhändler oder an den Verlag C.H. Beck, c/o Nördlinger Verlagsauslieferung, Augsburg Str. 67a, 86720 Nördlingen, zurückzusenden, wobei die rechtzeitige Absendung genügt. Kosten und Gefahr der Rücksendung trägt der Empfänger. Ihr Verlag C.H. Beck oHG, Wilhelmstr. 9, 80801 München.

Bestellen Sie bei Ihrem Buchhändler oder bei:
Verlag C.H. Beck · 80791 München · beck.de
E-Mail: bestellung@beck.de · Fax: 089/38189-402



Eine Lücke wird geschlossen: Musterformulierungen für das Gebiet der außergerichtlichen Streitbeilegung

Robert Walz (Hrsg.): Formularbuch Außergerichtliche Streitbeilegung, 1. Auflage 2006, 1020 Seiten, Dr. Otto Schmidt-Verlag, € 89,80, ISBN 978-3-504-45034-2.

Das Formularbuch Außergerichtliche Streitbeilegung wird von *Dr. Robert Walz*, Notar in Ingolstadt, herausgegeben, der zugleich auch als Bearbeiter mitgewirkt hat. Der Autorenkreis setzt sich ansonsten aus acht weiteren Notaren und sechs Anwälten zusammen. Zur Entstehung des Buches schreibt Walz, dass „alle Beiträge (...) in einem über mehrere Jahre regelmäßig tagenden Arbeitskreis der Autoren – wiederholt – vorgestellt und erörtert“ wurden (S. 1). Ein Vorgehen, das dem Werk offensichtlich gut bekommen ist, denn die bei einem großen Bearbeiterkreis sonst schnell einmal vorkommenden Wiederholungen, Überschneidungen oder auch abweichenden Terminologien sucht der Leser hier vergebens. Im Gegenteil: Ein wesentlicher Vorzug des Formularbuches ist sein geschlossenes, durchdachtes und offenbar vom gesamten Bearbeiterkreis mitgetragenes Konzept.

Bedarf für Musterformulierungen im Bereich der außergerichtlichen Streitbeilegung sieht der Autorenkreis dabei an zwei Stellen. Erstens, wenn es darum geht, Vereinbarungen rund um die Einleitung und Durchführung von Streitbeilegungsverfahren zu treffen. Diesen verfahrenssteuernden Vereinbarungen, wie etwa Mediations- oder Schiedsgerichtsklauseln, sind die ersten 500 Seiten des Buches gewidmet (Kapitel 2 bis 8). Zweitens können Mustertexte hilfreich sein, wenn die in einem außergerichtlichen Verfahren erzielte Einigung zu Papier gebracht werden soll. Entsprechend finden sich auf ca. 400 Seiten Musterformulierungen zur Gestaltung von Vergleichsvereinbarungen (Kapitel 9 und 10).

Viele Notare reagieren nun mit einem Lächeln, wenn sie auf die The-

men außergerichtliche Streitbeilegung oder Mediation angesprochen werden. Um eine vorübergehende „Mode“ handle es sich, die schon bald wieder in der Versenkung verschwinden werde. Und im Übrigen gehöre das, was derzeit als neu und modern verkauft werde, in der notariellen Praxis seit jeher zum täglichen Handwerkszeug. Anhand des zu besprechenden Werkes lassen sich gut diese oft spontan geäußerten Thesen überprüfen. Dabei wird sich zeigen, dass Notare wegen ihres Tätigkeitsfeldes, ihres gesammelten Erfahrungsschatzes und auf Grund der gesetzlichen Rollenbeschreibung in der Tat selbstbewusst auftreten dürfen, wenn es um Fragen der außergerichtlichen Streitbeilegung geht. Gleichzeitig führt das Formularbuch vor Augen, dass es der notariellen Praxis gut ansteht, den Blick über den Tellerrand zu wagen und neue Erkenntnisse, Verfahren und Praktiken der außergerichtlichen Streitbeilegung in die eigene Praxis zu integrieren.

Blättert man in dem Werk, begegnen einem aus notarieller Sicht viele gute Bekannte: Verfahrensleitende Vereinbarungen wie Schiedsklauseln in Gesellschaftsverträgen (§ 25) oder auch Schiedsgutachtervereinbarungen (§ 21), etwa zur Bewertung von Grundstücken nach einem Erbfall, wird fast jeder Notar in seiner Textbausteinsammlung haben. Notare in Bayern dürften auch häufiger mit Schlichtungsverfahren nach § 15a EGZPO (§ 8) oder Nachlassauseinandersetzungen nach §§ 86 ff. FGG (§ 12) zu tun haben. Und wenn Erbauseinandersetzungsverträge (§ 32) oder Scheidungsfolgenvereinbarungen (§ 31) als typische Vergleichsvereinbarungen ausführlich erörtert werden, könnte man fragen, warum es für die-

se Themen noch eines weiteren Formularbuches bedarf. Der vorstehende Befund ist nicht überraschend, denn natürlich sind die Notare schon auf Grund ihrer gesetzlichen Rolle als neutrale unparteiische und rechtlich besonders qualifizierte Vertragsgestalter seit jeher auf dem Gebiet der außergerichtlichen Streitbeilegung tätig. Ein Verdienst des Formularbuches besteht darin, die ursprünglich sehr von angelsächsischen Rechtstraditionen geprägte und inspirierte Diskussion um die außergerichtliche Streitbeilegung auf genau diesen Umstand aufmerksam zu machen. So zeigt etwa *Hans-Ulrich Sorge*, Notar in Würzburg, anhand der in den §§ 86 ff. FGG geregelten Nachlassauseinandersetzung, dass es im deutschen Recht bereits seit langer Zeit „moderne“ Vermittlungsverfahren mit ausgeprägt mediativen Elementen gibt (S. 216 ff.). Ergänzend wäre darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber auch bei der Sachenrechtsbereinigung in den neuen Bundesländern höchst erfolgreich auf ein notarielles Vermittlungsverfahren gesetzt hat. Auch gibt es in gerade in den Ländern mit angelsächsisch geprägter Rechtsordnung keine dem deutschen Notar vergleichbare Person, der gleichsam aufgrund gesetzlicher Aufgabenbeschreibung die Funktion eines „geborenen“ Mediators zukommt.

Doch das Formularbuch zeigt auch, dass sich die Notare auf ihren unbestreitbar vorhandenen Lorbeeren nicht ausruhen dürfen, sondern ihrerseits über den Tellerrand blicken und die zwischenzeitlich auch anderen Orts gewonnenen Erfahrungen mit außergerichtlicher Streitbeilegung in ihre eigene Praxis integrieren sollten. Das von *Walz* herausgegebene Werk will nun genau dies ermöglichen und den notariellen und auch anwaltlichen

Werkzeugkasten mit neuen Musterformulierungen ergänzen.

Warum sollte etwa ein notarieller Vertrag nicht auch einmal eine Mediationsvereinbarung enthalten (Musterformulierungen in § 6)? Kann man einer Schiedsgerichtsklausel eine Mediation voranschalten (§ 7, S. 88)? Suchen Sie mögliche Formulierungen für Schiedsgutachterklauseln (§ 21, S. 338 ff.) oder soll im Streitfall eine Vereinbarung mit dem zuvor ausgewählten Schiedsgutachter getroffen werden (§ 21, S. 345 ff.)? Verwenden Sie bereits Schiedsklauseln in Testamenten und Erbverträgen (§ 24) oder wollen Sie wissen, welche ständigen Schiedsgerichte es in Deutschland gibt und mit welcher Klausel sie diese vereinbaren können (§ 23)? Kennen Sie mögliche streitschlichtende Teilungsverfahren, angefangen bei archaischen Prinzipien wie dem Losverfahren (§ 15) oder der Aufteilung mit alternierendem Wahlrecht (§ 14) bis hin zu Auktionsverfahren (§ 17) oder „shoot out“-Regelungen im Gesellschaftsrecht (§ 20)? Wussten Sie, dass zur Streitschlichtung auf einer niedrigen Eskalationsstufe auch evaluative Verfahren wie die Vereinbarung über die Bewertung durch einen neutralen Experten (Muster in § 11) oder die Vereinbarung über eine sogenannte Prozesssimulation (Formulierungsvorschläge in § 10) dienen können?

Wendet man sich dem Kapitel 9 des Formularbuches zu, findet man eine Vielzahl von Musterformulierungen für Vergleichsvereinbarungen, übrigens auch zu nicht notarrelevanten Themenfeldern, wie etwa zum Arbeitsrecht (§ 34) oder dem Delikts- und Straßenverkehrsrecht (§ 29). Gerade bei Vergleichen wird in der notariellen Vertragspraxis bisher oft improvisiert. In den wenigsten Notariaten dürften ausgereifte oder gar systematisierte Musterbausteine für Vergleichskonstellationen zur Verfügung stehen. Typisch dürften etwa im Grundstücksrecht Fallgestaltungen sein, in denen Nachträge zum Vertrag oder gar dessen Rückabwicklung beurkundet

werden sollen. Alternativ wäre auch an den Austausch einer Vertragspartei zu denken. Hier ist jeweils eine Störung der „normalen“ Vertragsabwicklung eingetreten, die von den Beteiligten im Wege einer Nachtrags- oder Ergänzungsurkunde (=Vergleichsvereinbarung) behoben werden soll. Für all diese Fälle stellt das Formularbuch in § 30 Mustertexte zur Verfügung. Als weiteres Beispiel könnten Vergleichsvereinbarungen zwischen Erben und Pflichtteilsberechtigten dienen (§ 32, S. 880 ff.), ebenfalls eine im Notariat häufig vorkommende Konstellation, in der geeignete Muster häufig spontan entwickelt werden müssen.

Als hilfreich erweist sich, dass der Benutzer mit den Musterformulierungen nicht allein gelassen wird. Über die in Formularbüchern üblichen Anmerkungen zu den Vertragsmustern hinaus, finden sich überall prägnante Einführungen, die neben der Erläuterung rein juristischer und steuerlicher Aspekte auch Stellung nehmen zu Vor- und Nachteilen der beschriebenen Verfahren und Techniken und der jeweils geeigneten Anwendungssituation. Damit werden dem Vertragsgestalter Kriterien für die Auswahl bestimmter Verfahrensweisen an die Hand gegeben. Weiter gibt *Walz* im ersten Kapitel auf 30 Seiten einen lesenswerten allgemeinen Überblick über die Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung.

Schließlich lassen sich dem Formularbuch auch wertvolle Hinweise zu aktuellen rechtspolitischen Fragen entnehmen. So wird derzeit etwa bei der Reform des Rechtsberatungsgesetzes darüber diskutiert, in welchem Rahmen Mediation und außergerichtliche Streitbeilegung erlaubnisfrei auch von Nichtjuristen betrieben werden darf. Das Bundesjustizministerium möchte die Grenze dort ziehen, wo ein Mediator über die reine Verfahrensleitung und Protokollierung einer Einigung hinausgeht und rechtsgestaltend tätig wird. Betrachtet man das Formularbuch, drängt sich die Erkenntnis auf, dass es die einfache Protokollierung

einer Einigung nur selten geben wird, sondern vielmehr gerade die Vergleichsformulierung höchste Sorgfalt und qualifizierte Kenntnisse in der Vertragsgestaltung erfordert. Zutreffend schreibt *Walz*, dass es sich bei der außergerichtlichen Streitbeilegung seinem Verständnis nach um eine „juristische Disziplin“ handelt (S. 3), was natürlich nicht ausschließt, dass Juristen auf dem Gebiet der außergerichtlichen Streitbeilegung mit Angehörigen anderer Berufsgruppen zusammenarbeiten oder Erkenntnisse anderer Disziplinen in die eigene Arbeit integrieren sollten.

Mit dem *Dr. Otto Schmidt* Verlag stand nach dem Eindruck des Rezensenten der geeignete Verlag Pate für das Formularbuch. Schon seit Jahren publiziert der Kölner Verlag immer wieder zum Thema außergerichtliche Streitbeilegung und betreibt mit der Centrale für Mediation (www.mediate.de) eine der größten deutschsprachigen Plattformen rund um das Thema Mediation.

Abschließend muss man feststellen, dass mit dem Formularbuch Außergerichtliche Streitbeilegung ein großer Wurf gelungen ist. Das Formularbuch schließt gleich in mehrfacher Hinsicht eine Lücke in der Literatur zur Vertragsgestaltung und ist jedem Notar und Notarassessor zur Anschaffung und häufigen Benutzung sehr zu empfehlen.

Notarassessor Andreas Schmitz-Vornmoor, Berlin

Wenn der Computer Ihre
Handschrift schreibt,
können Sie sich um die
wichtigen Dinge kümmern.



NOAH

Die Lösung für das Notariat

Seit Jahren setzen die Notare in Baden-Württemberg mit Erfolg auf NOAH. Jetzt können auch Sie NOAH nutzen.

Die Notariatssoftware. Von Notaren. Für Notare.

Fragen Sie uns. Wir beraten Sie gern.


Westernacher

Sie sind der Virtuose. Wir liefern das Instrument.

0721-66337-8723 • www.noah.westernacher.com • NOAH@westernacher.com

Bundesgesetze im Internet – BGB auf Englisch

Das Bundesjustizministerium stellt in einem gemeinsamen Projekt mit der juris GmbH nahezu das gesamte aktuelle Bundesrecht kostenlos im Internet bereit. Alle Gesetze und Rechtsverordnungen können in ihrer geltenden Fassung abgerufen werden.

Sie finden dieses Angebot unter www.gesetze-im-internet.de.

Weiter hat das Bundesjustizministerium das BGB in die englische Sprache übersetzen lassen. Auch dieses Angebot ist im Internet unter [\[im-internet.de/englisch_bgb\]\(http://im-internet.de/englisch_bgb\) erhältlich. Weitere Gesetzestexte sollen zukünftig folgen. Jedem Notar, der gelegentlich auf Englisch beurkundet, steht damit gleichsam ein „offizielles“ und kostenloses deutsch-englisches Rechtswörterbuch online zur Verfügung. ASV](http://www.gesetze-</p></div><div data-bbox=)

Kolloquium des Instituts für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin

„Die neuesten Entwicklungen in der Haftung des Notars unter besonderer Berücksichtigung von steuerrechtlichen Belehrungspflichten“

Die Veranstaltung findet am 24. November 2006 im Saal 3075 der Humboldt-Universität zu Berlin, Hauptgebäude, Unter den Linden 6, 10117 Berlin in der Zeit von 15.00 bis 18.45 Uhr statt.

Das Kolloquium soll die stets brisante Frage der Haftungsrisiken des Notars vor dem Hintergrund der jüngsten Rechtsprechung behandeln und diskutieren:

- I. *Dr. Bernhard Kapsa*, Richter am Bundesgerichtshof, Karlsruhe: Jüngste Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum Notarhaftungsrecht
- II. *Heinz Schlee*, Allianz Versicherungs AG, München: Aktuelle Fragen der Notarhaftung aus der Sicht des Berufshaftpflichtversicherers
- III. Professor *Dr. Rainer Schröder*, Berlin: Die Pflicht des Notars zur Belehrung über steuerliche Folgen notariell beurkundeter Willenserklärungen und zur steueroptimierten Urkundsgestaltung

Im Hinblick auf die spätere Praxiserfahrung richtet sich diese Veranstaltung auch an interessierte Studenten/innen der höheren Fachsemester und Referendare/innen. Für Referendare/innen und Studenten/innen sowie für Mitglieder des Förderkreises des Instituts für Notarrecht ist die Teilnahme kostenlos.

Für die übrigen Teilnehmer/innen beträgt die Teilnahmegebühr 50,- Euro (inklusive Getränke und kleiner Verköstigung).

Anmeldungen sowie nähere Informationen unter www.rewi.hu-berlin.de/jura/inst/ifn/. Anmeldeschluss ist der 17. November 06. Anfragen sind zu richten an das Institut für Notarrecht der Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Telefon 030/2093-3439 oder -3633, Telefax 030/2093-3560, E-Mail: notarinstitut@rewi.hu-berlin.de.

per Fax an: 030/20 61 57 50

Deutscher Notarverein
Kronenstr. 73/74

10117 Berlin

Absender (Stempel)

Anmeldung zur fünften Tagung Berufspolitik:

Der Notar im System der Rechtsberufe

- Veranstaltungsort:** Renaissance Leipzig Hotel
Großer Brockhaus 3, 04103 Leipzig
Tel.: 0341 / 12920
Fax: 0341 / 1292125
- Beginn:** Freitag, 26. Januar 2007, 10:00 – 18:30 Uhr
Ende: Samstag, 27. Januar 2007, 09:00 – 14:00 Uhr
- Tagungspauschale:** Notarinnen / Notare € 190,00
Notarassessorinnen / Notarassessoren € 90,00
- Abendprogramm:** An dem Abendprogramm
 nehme ich teil
 nehme ich mit _____ Begleitpersonen teil
- _____
- Name der Begleitung
 nehme ich nicht teil

Für die Teilnehmer fallen für das Abendprogramm keine weiteren Kosten an. Für jede zusätzliche Begleitperson fällt ein Beitrag in Höhe von € 30,00 an.

Die Tagungspauschale und gegebenenfalls der Unkostenbeitrag für das Abendprogramm sind auf das Konto Nr.: 41 002 429 01, bei der Dresdner Bank, BLZ 120 800 00, zu entrichten.

(Datum)

(Unterschrift)



Das DNotV Vorsorgekonzept – profitieren Sie von der erfolgreichen Partnerschaft

Betriebliche Altersvorsorge mit geringem Aufwand

Mit der Rentenreform 2001 wurde allen Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, die staatliche Förderung über ein betriebliches Modell nutzen zu können.

Mit dem DNotV Vorsorgekonzept können Sie Ihren Mitarbeitern ein leistungsstarkes Modell zur Verfügung stellen, das für Sie nur einen geringen Aufwand mit sich bringt.

Eine erfolgreiche Partnerschaft macht's möglich

Durch die Kooperation mit eVorsorge.de können Arbeitgeber und Mitarbeiter vom Know-how und den bewährten Vorsorgemodellen der Versicherungsspezialisten im Lufthansa Konzern profitieren.

Ausführliche Informationen finden alle Notare unter www.eVorsorge.de oder Tel. 01805 998555 (12 ct./min.).



eVorsorge.de

Ihre kompetenten Partner in der Altersvorsorge