

## AKTUELLE MITTEILUNGEN

August 2003

### WILLKOMMEN ZU UNSEREN AKTUELLEN MITTEILUNGEN

Hiermit heissen wir Sie zu unserer ersten Auflage unserer Aktuellen Mitteilungen herzlich willkommen. Die Aktuellen Mitteilungen werden von nun an regelmässig veröffentlicht und wir hoffen, dass die darin enthaltenen Artikel auf Ihr Interesse stossen.

Sofern Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren aktuellen Mitteilungen haben, oder Sie möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, dann lassen Sie uns dies bitte wissen.

### JAHRESABSCHLUSSBERICHT

Seit 1. Juli 2003 ist es nicht mehr erforderlich, dass Unternehmen einen Jahresabschlussbericht bei der Australian Securities and Investments Commission (ASIC) einreichen. Es ist nur noch vorgeschrieben, ASIC über Veränderungen unterrichten. Dies geschieht im allgemeinen durch Vorlage des Formulars 484 binnen 28 Tagen ab Eintritt der Veränderung. Das Formular 484 ersetzt die folgenden ASIC-Formulare:

1. 203 – Benachrichtigung von Veränderungen der Öffnungszeiten oder der Adresse von einer oder mehreren Filialen des Unternehmens,
2. Benachrichtigung von Veränderungen der Organe des Unternehmens,
3. Benachrichtigung von Emissionen,
4. Benachrichtigung von Aktienrückkäufen und
5. Jahresabschlußbericht eines Unternehmens.

Das neue Formular 484 ist in drei Teile, nämlich Teil A, B und C aufgeteilt. Je nach

Art der Veränderung des Unternehmens können die vorgenannten Teile des Formulars 484 einzeln oder auch zusammen bei ASIC eingereicht werden. Sofern die Einreichung innerhalb von 28 Tagen nach Eintritt der Veränderung erfolgt, entstehen keinerlei Gebühren für die Einreichung des Formulars. Erfolgt die Einreichung des Formulars nach Ablauf von 28 Tagen und damit verspätet, werden folgende Gebühren erhoben:

- (1) \$65.00 (bei einer Verspätung von einem Monat); oder
- (2) \$270.00 (bei einer Verspätung von über einem Monat).

Am jeweiligen Jahrestag der Unternehmensgründung (dem sogenannten Nachprüfungsdatum) erhält das Unternehmen von ASIC außerdem einen Auszug der wesentlichen Unternehmensdaten. Dieser Auszug muß sodann überprüft und jegliche Änderungen zu den Daten des Vorjahres innerhalb von 28 Tagen mittels des Formulars 484 gegenüber ASIC bekannt gegeben werden. Sofern keine Änderung der Daten erfolgt ist, erfolgt die Bekanntgabe gegenüber ASIC einfach durch die Bezahlung der jährlichen Überprüfungsgebühr. Die Einreichung weiterer Dokumente bei ASIC ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Die oben genannte Überprüfungsgebühr muß innerhalb von 2 Monaten ab dem Nachprüfungsdatum bei ASIC eingezahlt werden. Andererseits werden wiederum Verspätungsgebühren fällig. Die Überprüfungsgebühr beträgt \$200.00 für Privatgesellschaften und \$1,000.00 für gemeinnützige Gesellschaften.

## **HAT IHR RECHTSSTREIT AUSSICHT AUF ERFOLG?**

Am 20. März 2002 ist der *Civil Liability 2002* (the "Act") in Kraft getreten. Dieses Gesetz verpflichtet Rechtsanwälte, ein Mandat dann nicht zu übernehmen, sofern keine ausreichenden Erfolgsaussichten für den Mandanten bestehen. Auf der Grundlage des Acts darf ein Rechtsanwalt nur dann Rechtsberatung im Hinblick auf eine Klage oder Verteidigung leisten, wenn er oder sie davon überzeugt ist, dass, auf der Grundlage der beweisbaren Tatsachen und einer vertretbaren Rechtsansicht, eine realistische Erfolgsaussicht besteht.

Ziel dieser Gesetzgebung ist es, die Erhebung von Klagen oder Einreichung von Verteidigungen zu vermeiden, wenn die Klagen oder die Verteidigungen eindeutig lediglich belästigend oder unseriös sind.

Bevor eine Klage erhoben oder eine Verteidigungsanzeige erfolgt, muss also geprüft werden, ob eine ausreichende Aussicht auf Erfolg besteht. Dies erfordert zum einen die Beibringung von Beweisen. Diese Beweise können entweder schriftliche oder andere Beweise sein. Zum anderen muss der beauftragte Rechtsanwalt ein Dokument unterzeichnen, welches besagt, dass die Klage oder Verteidigung ausreichende Aussichten auf Erfolg hat. Dieses Dokument muss zusammen mit den Dokumenten der Klageerhebung bzw. Verteidigung bei Gericht eingereicht werden.

Eine Klage oder Verteidigung hat dann ausreichende Aussicht auf Erfolg, wenn diese nicht von vornherein abwegig ist.

Die minimalen Erfordernisse für eine ausreichende Aussicht auf Erfolg werden vom Act selbst nicht geregelt. Die Prüfung der ausreichenden Aussicht auf Erfolg hängt daher von den Umständen des Einzelfalles ab und kann ohne eine Prüfung aller relevanten Fakten nicht festgestellt werden.

Sie sollten daher sämtliche Streitverfahren mit Ihrem Rechtsanwalt besprechen. Ihr Rechtsanwalt sollte Ihnen dabei helfen, die Ihrem Anspruch zugrunde liegenden Tatsachen festzustellen und sodann die

Erfolgsaussichten zu überprüfen. Sollten Sie bei einem Rechtsstreit die Beklagte sein, müssen Sie in der Lage sein, ausreichende Beweise vorzulegen, um sich gegen die Klage erfolgreich verteidigen zu können.

Sofern Sie hierzu Fragen haben, können Sie sich selbstverständlich gerne an uns wenden.

## **ENTWICKLUNGEN IM URHEBERRECHT – DAS URHEBERPERSÖNLICHKEITSRECHT DES ARBEITNEHMERS**

Kürzliche Veränderungen des Urheberrechts berücksichtigen nunmehr das Urheberpersönlichkeitsrecht bei urheberrechtlich geschützten Werken. Diese Veränderungen betreffen nicht nur Schriftsteller und Journalisten, sondern können auch im Hinblick auf die Beziehung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Auswirkungen haben. Weitere Komplikationen können auch dadurch entstehen, wenn der Arbeitsvertrag keine geeigneten Regelungen hinsichtlich des Urheberpersönlichkeitsrechts enthält.

### **Was ist das Urheberpersönlichkeits-recht?**

Unter dem Urheberpersönlichkeitsrecht versteht man das Recht, das dem Erfinder an einem urheberrechtlich geschützten Werk zusteht. Dies umfasst folgende Rechte:

1. das Recht, als Autor bzw. Erfinder mit dem Werk identifiziert oder genannt zu werden;
2. das Recht, dass nicht andere Personen mit dem Werk in Verbindung gebracht werden; und
3. das Recht, dass das Werk in seiner Gesamtheit bestehen bleibt.

Sinn und Zweck des Urheberpersönlichkeitsrechtes ist es, den Namen des Autors bzw. Erfinders hinsichtlich seiner bzw. ihrer Arbeiten zu schützen. Ein Angriff auf das Werk wird dabei dem Angriff auf den Namen des Autors bzw. Erfinders gleichgestellt. Ein Urheberpersönlichkeitsrecht kann lediglich einer natürlichen Person zustehen. Juristische Personen können kein Urheberpersönlichkeitsrecht genießen.

Das Konzept des Urheberpersönlichkeitsrechtes wurde bereits im Jahre 1971 durch die Berner Konvention zum Schutz von literarischen und künstlerischen Werken eingeführt. Eine Einfügung in das australische Urheberrecht erfolgte jedoch erst im Dezember 2001.

### **Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Sofern ein Arbeitnehmer in Rahmen seiner gewöhnlichen Tätigkeit eine Erfindung macht bzw. ein Werk erstellt, so steht das Urheberrecht an diesen Werken bzw. Erfindungen dem Arbeitgeber zu. Unter diesen Umständen ist es daher nicht notwendig, das Urheberrecht auf den Arbeitgeber zu übertragen.

Im Gegensatz dazu steht dem Arbeitgeber jedoch nicht das Urheberpersönlichkeitsrecht an den Werken bzw. Erfindungen zu. Wie oben bereits dargelegt, kann das Urheberpersönlichkeitsrecht nur dem Erfinder selbst, also z.B. dem Arbeitnehmer, zustehen. Dies kann in vielerlei Hinsicht für den Arbeitgeber problematisch sein. So kann z.B. ein Arbeitgeber durch ein Urheberpersönlichkeitsrecht gezwungen sein, anzugeben, dass ein Werk durch einen seiner Angestellten hergestellt wurde. Weiterhin wäre es dem Arbeitgeber untersagt, Veränderungen an dem Werk ohne Einverständnis des Arbeitnehmers vorzunehmen. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn der Arbeitnehmer bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden ist oder Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, z.B. über das Copyright, entstehen.

### **Wie können diese Probleme überwunden werden?**

Der Erfinder kann über ein Urheberpersönlichkeitsrecht nicht verfügen, d.h., er kann es weder übertragen noch eine Lizenz erteilen. Es ist jedoch möglich, dass der Urheber bzw. Erfinder auf sein oder ihr Urheberpersönlichkeitsrecht verzichtet. Ein Verzicht kann u.a. dahin gehend erfolgen, dass der Urheber oder Erfinder den Handlungen einer anderen Person zustimmt,

die ohne Zustimmung eine Verletzung des Urheberpersönlichkeitsrechtes darstellen würden. In einem Arbeitsverhältnis ist es daher erforderlich, eine Einwilligungsklausel in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Sofern der Arbeitsvertrag eine Einwilligung erhält, ist der Arbeitnehmer an diese gebunden. Wir weisen jedoch darauf hin, dass die Sachlage in einer Beratungssituation sich schwieriger darstellt.

Sofern Sie Fragen hinsichtlich der korrekten Formulierung von Arbeits- oder Beratungsverträgen haben, können wir Sie gerne beraten.

### **NEUE KANZLEIRÄUME**

Unsere Kanzleiräume befinden sich nunmehr in der 5. Etage, O'Connell Street Nr. 23-25 in Sydney. Sofern Sie Zeit haben, würden wir uns über Ihren Besuch in unseren neuen Räumen freuen und Ihnen unsere neuen Räumlichkeiten auch gerne zeigen.

### **IHR FEEDBACK**

Wenn Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren aktuellen Mitteilungen oder Sie möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, dann lassen Sie uns dies bitte wissen, indem Sie uns emailen, faxen oder schreiben. Sie können erreichen unter:

Email: [mail@schweizer.com.au](mailto:mail@schweizer.com.au)  
Fax: +61 2 9223 4729  
Post: PO Box H283  
Australia Square NSW 1215