

Newsletter

III. Quartal 2019



BRP Renaud und Partner mbB
Rechtsanwälte Patentanwälte
Steuerberater

mit Beiträgen zu:

Arbeitsrecht
Bau, Architekten- und
Ingenieurrecht
Chinese Desk
Compliance
Datenschutz
Handels- und Gesell-
schaftsrecht
Insolvenzrecht
Internationales Recht
IT-Recht
Kartellrecht
Medizinrecht
Vergaberecht
Versicherungsrecht

BRP aktuell



Dr. Roman Wexler-Uhlich wechselte zum 1. August zu BRP und verstärkt am Stuttgarter Standort den Litigation-Bereich. Er wird insbesondere die Themen Prozessführung und Schiedsverfahren besetzen. Durch seine Erfahrung im Bereich der Geltendmachung und Abwehr von Kartellschadenersatzansprüchen vertieft er auch die Expertise des bestehenden Kartellrechts-Teams. Dr. Roman Wexler-Uhlich ist in England und Wales als Barrister zugelassen. Daher bildet auch der internationale Rechtsverkehr einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit.

Seit Anfang Juli sind außerdem Michael Frank im Arbeitsrecht und Stefan Bausch im Kartellrecht in Stuttgart als Rechtsanwälte tätig. Ebenfalls in Stuttgart verstärkt Herr Michael Schimpf seit September als Rechtsanwalt im Medizinrecht unser Team. Herzlich willkommen bei BRP!

Auszeichnungen



Im Ranking „Deutschlands beste Anwälte 2020“ des renommierten US-Fachverlags Best Lawyers® und des Wirtschaftsmagazins Handelsblatt werden Dr. Thomas Weimann (Datenschutzrecht) und Dr. Mark Wiume (Gewerblicher Rechtsschutz) in ihren Rechtsgebieten als führende Experten empfohlen.

Ebenso setzt sich BRP in der aktuellen Umfrage der WirtschaftsWoche in Kooperation mit dem Handelsblatt Research Institute als eine der renommiertesten Kanzleien und Rechtsanwalt Dr. Martin Beutelmann als besonders empfehlenswerter Anwalt im Bereich Kartellrecht durch. Rechtsanwältin Anja Groeneveld zählt laut Wirtschaftsmagazin FOCUS-Spezial „Ihr Recht 2019“ zu Deutschlands Top-Anwälten im Bereich Familienrecht.

Wir gratulieren herzlich zu diesen Auszeichnungen!

Veranstaltungsinformationen

Wir laden Sie im 4. Quartal zu zwei Veranstaltungen nach Stuttgart ein:

Am **17. Oktober 2019** findet unser jährlicher Versicherer-Roundtable statt. Dr. Volker Nill und Carsten Gnewikow informieren über die aktuelle Rechtsprechung und Tendenzen im Versicherungsrecht mit anschließender Diskussionsrunde.

Am **21. November 2019** informiert unser Arbeitsrechts-Team über neueste Entwicklungen im Bereich des Arbeitsrechts. Weitere Informationen zu den Veranstaltungen finden Sie demnächst auf unserer Website brp.de. Beide Veranstaltungen finden in unseren Kanzleiräumen in Stuttgart, Königstraße 28 statt. Anmeldungen nehmen wir gerne vorab unter event@brp.de entgegen.

Arbeitsrecht

1. Urlaubsrecht I.

Das Urlaubsrecht bleibt in Bewegung. Im Rahmen der Veranstaltung „Arbeitsrecht aktuell“ hatten wir auf die neueste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bereits hingewiesen, wonach der nicht genommene Jahresurlaub eines Arbeitnehmers nicht mehr ohne Weiteres zum Jahresende verfallen soll. Mittlerweile liegen dazu die ersten Folgeentscheidungen der nationalen Gerichte vor. Aber der Reihe nach:

Nach den Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes verfällt der Jahresurlaub eines Mitarbeiters zum Jahresende, spätestens aber zum 31. März des Folgejahres, wenn der Urlaub aus eigenem Antrieb des Mitarbeiters nicht genommen wurde. Nach den neuen Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts verfällt der nicht genommene Urlaub hingegen nur noch, sofern der Arbeitgeber seine Mitarbeiter zuvor „klar“ und „transparent“ vor dem drohenden Verfall warnt. In der Konsequenz hat nun also der Arbeitgeber durch Hinweise an die Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass diese in die Lage versetzt werden, den drohenden Urlaubsverfall zu vermeiden.

Unternehmen sollten daher noch in diesem Jahr – spätestens bis Ende Oktober – mit der Information der Mitarbeiter über den Verfall von Urlaub beginnen. Dies kann per E-Mail oder sonstige betriebsübliche Kommunikationswege erfolgen. Im Streitfall muss der Arbeitgeber den Zugang der Information beim Mitarbeiter nachweisen.

Besonders heikel an der neuen Rechtsprechung ist, dass kein Vertrauensschutz für Altfälle bestehen soll. Deshalb können Mitarbeiter wohl auch rückwirkend solche Urlaubsansprüche geltend machen, für die von einem wirksamen Verfall ausgegangen wurde. Wie ist nun mit Mitarbeitern umzugehen, die in den vergangenen Jahren erhebliche Urlaubskonten angesammelt haben? Der angesammelte Urlaub vergangener Jahre kann nur dann verfallen, wenn hierauf gesondert hingewiesen wird – also zusätzlich zu dem Hinweis auf den Urlaub des laufenden Kalenderjahres. Gleichzeitig besteht im Falle eines Hinweises die Gefahr, von der Belegschaft mit massenhaften Urlaubsanträgen vor Ende des Jahres überhäuft zu werden. An dieser Stelle ist eine unternehmerische Entscheidung erforderlich, die nicht ohne eine sorgfältige Risikoabwägung getroffen werden kann.

Die Vorgaben der Rechtsprechung hinsichtlich der Hinweispflichten des Arbeitgebers betreffen nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Arbeitgeber sollten daher bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen darauf achten, dass ihr Vertragsmuster zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen Urlaubsanspruch differenziert. Zumindest der übergesetzliche Urlaub kann auch dann verfallen, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht oder nicht ausreichend präzise nachkommt.

In diesem Zusammenhang ist auch eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2019 zur Gehaltsabrechnung durch einen externen Dienstleister relevant. Erstellt ein Arbeitgeber Gehaltsabrechnungen selbst, kommt den auf den Abrechnungen angegebenen Resturlaubsansprüchen eine hohe Beweiskraft hinsichtlich der Frage zu, in welchem Umfang noch Urlaubsansprüche bestehen. Dies gilt nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch für Gehaltsabrechnungen, die durch einen Dritten erstellt werden; der Arbeitgeber muss sich dessen Angaben zurechnen lassen. Der regelmäßigen Kontrolle der Angaben auf Gehaltsabrechnungen kommt folglich eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

2. Urlaubsrecht II.

Bei der Berechnung des Umfangs des gesetzlichen Urlaubsanspruchs (24 Tage bei einer Sechstageswoche, 20 Tage bei einer Fünftageswoche) ist zu berücksichtigen, ob der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr seine durchschnittliche Arbeitszeit reduziert. Ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Tagen setzt demnach voraus, dass mit dem jeweiligen Mitarbeiter über das ganze Jahr eine Fünftageswoche vereinbart ist. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses oder eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit führen zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs.

Relevant ist dies insbesondere bei einer Veränderung der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit und unbezahlten, mehrmonatigen Auszeiten (Sabbaticals) der Mitarbeiter. Bei der Erhöhung bzw. Verringerung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr – gegebenenfalls auch mehrfach – neu zu berechnen.

Gemäß eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2019 führen auch Sabbaticals eines Mitarbeiters zu einer Verringerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres. Scheidet der Mitarbeiter etwa zu Beginn der zweiten Jahreshälfte für sechs Monate aus, halbiert sich der Umfang seines gesetzlichen Urlaubsanspruchs, da in der zweiten Jahreshälfte überhaupt keine Arbeit erbracht wird. Dies hatte die Rechtsprechung bislang anders beurteilt.

Nicht übertragbar ist diese Rechtsprechung auf Fälle, bei denen die Arbeitspflicht des Mitarbeiters aus besonderen Gründen ruht. Gemeint sind damit etwa gesetzliche Beschäftigungsverbote, wie etwa während einer Schwangerschaft, oder auch Zeiten von Arbeitsunfähigkeit. Der Urlaubsanspruch reduziert sich also nicht, wenn der Mitarbeiter beispielsweise für zwei Monate krankheitsbedingt ausfällt.

Besonderheiten gelten nach einer dritten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2019 für Mitarbeiter in Elternzeit. Aufgrund einer gesonderten Bestimmung im Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG) entsteht der volle Urlaubsanspruch hier zunächst auch dann, wenn der Mitarbeiter in einem Kalenderjahr überhaupt nicht arbeitet.

Der Arbeitgeber kann jedoch den Urlaubsanspruch des Mitarbeiters gemäß § 17 Abs. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Wie bei dem eben angesprochenen Fall des Sabbaticals, muss der Arbeitgeber also nicht auch noch Urlaub gewähren, obwohl der Mitarbeiter gegebenenfalls das ganze Kalenderjahr in Elternzeit war. Der Unterschied besteht allerdings darin, dass der Arbeitgeber dies erst durch eine förmliche Kürzung gegenüber dem Mitarbeiter erreicht. Hier gilt es zu beachten, dass der Ausübung dieses Kürzungsrechts zeitliche Schranken gesetzt sind. Die Kürzung ist zu erklären, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Idealerweise sollte sie zeitgleich mit der Zustimmung zum Antrag des Mitarbeiters auf Elternzeit erfolgen.

3. Sachgrundlose Befristungen – Rolle rückwärts des BAG bei „Vorbeschäftigungen“

Bei der sachgrundlosen Befristung von Mitarbeitern hat das Bundesverfassungsgericht im Sommer 2018 klargestellt, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sogenannten „Vorbeschäftigung“ nicht mit dem Wortlaut des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vereinbar ist. Hintergrund ist, dass eine sachgrundlose Befristung von Arbeitnehmern gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG nicht zulässig ist, wenn bereits „zuvor“ ein Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Mitarbeiter bestanden hat. Nach Auffassung des BAG war eine solche Vorbeschäftigung nicht mehr gegeben, wenn das letzte Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter mehr als drei Jahre zurücklag.

Nach der neuen Rechtsprechung scheidet eine sachgrundlose Befristung bei jedem Bewerber aus, mit dem in irgendeiner Form in der Vergangenheit bereits ein Arbeitsverhältnis bestand. Dies betrifft selbst Ferienjobber oder Bewerber, die vor einigen Jahren eine vollkommen andere Tätigkeit im Unternehmen ausgeübt haben. Anders wäre dies aber wohl bei Ausbildungsverhältnissen zu bewerten. Aus Arbeitgebersicht werden also die – ohnehin schwierig zu handhabenden – Befristungsmöglichkeiten weiter eingeschränkt.

Ausnahmen hiervon sind nur denkbar, wenn die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber „sehr lange“ zurückliegt. Dies soll nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2019 etwa bei 22 Jahren der Fall sein. Ein Zeitraum von „nur“ acht Jahren reicht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2019 hingegen nicht aus.

Auch hier gilt: Es gibt für Unternehmen keinen Vertrauensschutz. Unternehmen sollten daher eine Bestandsaufnahme vornehmen, ob sie derzeit Mitarbeiter (sachgrundlos) befristet beschäftigen, mit denen bereits früher einmal ein Beschäftigungsverhältnis bestand. Insgesamt sollten sachgrundlose Befristungen künftig nur vereinbart werden, wenn sichergestellt ist, dass nicht bereits früher eine Form von Beschäftigungsverhältnis bestand. Anderenfalls führt die „unwirksame“ Befristung zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter.

Bau-, Architekten- und Ingenieurrecht

1. Ende der vorkalkulatorischen Preisfortschreibung?

Liegen beim Einheitspreisvertrag die zur Ausführung kommenden Mengen einer Position mehr als 10 % über den ausgeschriebenen Mengen, so ist für diese sogenannten Mehrmengen gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 2 VOB/B „auf Verlangen ein neuer Preis unter Berücksichtigung der Mehr- oder Minderkosten zu vereinbaren.“ In der Rechtsprechung der Instanzgerichte sowie der baurechtlichen Literatur war weitgehend anerkannt, dass der neue Einheitspreis auf Basis der Urkalkulation zu ermitteln ist und sich in der Regel nur auf die Mehrmengen zurückgehende direkte Kosten (Einzelkosten der Teilleistung) und eventuell Baustellengemeinkosten auf den neuen Preis auswirken.

Von dieser Berechnung hat der Bundesgerichtshof in einem Urteil vom 08.08.2019 Abstand genommen und unter Hinweis auf den Wortlaut der Vorschrift klargestellt, dass § 2 Abs. 3 Nr. 2 VOB/B gar keine Regelung zur Berechnung des neuen Einheitspreises enthalte. Die Regelung verpflichte die Parteien lediglich zu Verhandlungen über einen neuen Preis. Einigen sich die Parteien nicht und enthält der Vertrag keine sonstige Regelung über die Bildung des neuen Einheitspreises, weise der Vertrag eine Lücke auf. Der Vertrag müsse dann ergänzend dahingehend ausgelegt werden, was die Vertragsparteien bei angemessener Abwägung ihrer Interessen vereinbart hätten, wenn sie den nicht geregelten Fall bedacht hätten. In diesem Zusammenhang müssten die wechselseitigen Interessen berücksichtigt werden, die bestmöglich

auszugleichen seien, damit keine der Vertragsparteien eine Besser- oder Schlechterstellung erfahre. Dabei solle eine gleichmäßige Verteilung des wirtschaftlichen Risikos gewährleistet werden. Auf Seiten des Auftragnehmers sei eine nicht auskömmliche Vergütung zu vermeiden und auf Seiten des Auftraggebers eine übermäßige Belastung.

Im Ergebnis führt dies nach Ansicht des Bundesgerichtshofs dazu, dass für die Bemessung des neuen Einheitspreises für Mehrmengen im Sinne von § 2 Abs. 3 Nr. 2 VOB/B die tatsächlich erforderlichen Kosten zuzüglich angemessener Zuschläge maßgeblich sind. In dem entschiedenen Fall führte dies für die Mehrmengen zu einem Einheitspreis von 150,40 €/t gegenüber dem vertraglich vereinbarten Einheitspreis für die Entsorgung von Bauschutt etc. von 462,00 €/t. Denn abweichend von seiner Kalkulation waren dem Auftragnehmer für die Entsorgung nur Nachunternehmerkosten von 92,00 €/t entstanden sowie – wie kalkuliert – 40,00 €/t eigene Verladekosten. Die Nachunternehmerkosten waren – hierauf hatten sich die Parteien geeinigt – mit einem GU-Zuschlag von 20 % zu beaufschlagen. Inklusiv dieses Zuschlags beliefen sich die Nachunternehmerkosten also auf 110,40 €/t, sodass sich unter Berücksichtigung der Verladekosten von 40,00 €/t ein neuer Einheitspreis von 150,40 €/t ergab.

Das Urteil des Bundesgerichtshofs leitet für die Bildung von Einheitspreisen für Mehrmengen das Ende der vorkalkulatorischen Preisfortschreibung ein. Da auch § 2 Abs. 5 VOB/B für geänderte Leistungen lediglich die Bildung eines neuen Preises unter Berücksichtigung der Mehr- oder Minderkosten vorsieht, dürfte auch bei geänderten Leistungen auf die tatsächlichen Kosten zuzüglich angemessener Zuschläge abzustellen sein und nicht mehr auf eine Fortschreibung der Urkalkulation. Ob dies auch für die Bildung von Einheitspreisen für zusätzliche Leistungen gemäß § 2 Abs. 6 VOB/B gilt, kann derzeit nicht prognostiziert werden; das Kammergericht hat dies in einem Urteil vom 27.08.2019 unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 08.08.2019 ausdrücklich bejaht. Um Rechtssicherheit zu gewinnen, können die Parteien eines Bauvertrags eigenständige Regelungen treffen, wie die Einheitspreise für Mehrmengen sowie geänderte und zusätzliche Leistungen zu bilden sind.

2. Förmliche Abnahme – aber wie?

Das Oberlandesgericht München hat in einem Hinweisbeschluss vom 07.02.2018 Vorgaben aufgestellt, wie ein Termin für eine vertraglich vereinbarte förmliche Abnahme zu finden ist. Demnach ist der Abnahmetermin entweder einvernehmlich festzulegen oder kann einseitig vom Auftraggeber bestimmt werden. Geht die Initiative für die Terminfindung – wie regelmäßig – vom Auftragnehmer aus, so reiche es nicht aus, wenn dem Auftraggeber lediglich ein konkreter Termin für die Abnahme angeboten werde. Vielmehr müssten dem Auftraggeber bestimmte Spielräume eingeräumt werden, z. B. Alternativtermine oder die Bitte an den Auftraggeber gerichtet werden, seinerseits Termine zu benennen.

In dem vom Oberlandesgericht München entschiedenen Fall hatte der Bauträger den Erwerber zu einer Abnahme an einem bestimmten Tag aufgefordert und gleichzeitig erklärt, andere Termine seien nicht möglich. Damit hat der Bauträger das Verfahren zur einvernehmlichen Terminfindung nach Ansicht des Oberlandesgerichts München nicht ordnungsgemäß durchlaufen, seine Aufforderung zur Abnahme ging deshalb ins Leere. Der Bauträger konnte sich aus diesem Grund auch nicht auf eine Abnahmefiktion nach § 640 Abs. 1 Satz 3 BGB a.F. berufen; für die aktuelle Regelung des § 640 Abs. 2 BGB zur Abnahmefiktion dürfte nichts anderes gelten.

Chinese Desk

VR China - Neues Gesetz über ausländische Investitionen

Mit dem Ziel, die Öffnung des Landes voranzutreiben, ausländische Investitionen in China aktiv zu fördern, die Rechte und Interessen ausländischer Investoren zu schützen und die Verwaltung ausländischer Investitionen zu vereinheitlichen, verabschiedete der Volkskongress am 15.03.2019 das Gesetz über ausländische Investitionen in der Volksrepublik China, das am 01.01.2020 in Kraft tritt. Die bestehenden Gesetze zum Contractual/Cooperative Joint Venture (chinesisch-ausländisch kooperativ betriebene Unternehmen), zum Equity Joint Venture (Gemeinschaftsunternehmen mit chinesischer und ausländischer Kapitalbeteiligung) sowie dem Wholly Foreign-Owned Enterprise (Un-

ternehmen mit ausschließlich ausländischer Kapitalbeteiligung) werden ab diesem Zeitpunkt aufgehoben. Ausländische Unternehmen, die gemäß diesen drei Gesetzen gegründet wurden, genießen während einer fünfjährigen Übergangsfrist Bestandsschutz und können ihre ursprünglichen Organisationsstrukturen beibehalten. Nach Ablauf der Frist von fünf Jahren müssen sie sich im Sinne einer Inländergleichbehandlung nach regulärem chinesischem Gesellschaftsrecht organisieren. Zu beachten ist, dass die Durchführungsbestimmungen (Implementing Rules) des neuen Gesetzes vom Staatsrat noch festgelegt werden.

Für die Praxis ergeben sich drei wichtige Neuerungen:

1. Inländergleichbehandlung

Ausländische Investoren sollen künftig wie inländische Investoren behandelt werden (Inländergleichbehandlung). Die Liste der Sektoren, die für ausländische Investments nicht oder nur nach Durchlaufen eines Zulassungsverfahrens zugänglich sind (Negativliste), wurde enger gefasst. Die aktuelle Negativliste wurde vom Staatsrat veröffentlicht und trat am 30.07.2019 in Kraft.

2. Überprüfung ausländischer Investitionen

Ausländische Investitionen werden künftig daraufhin überprüft, ob sie die nationale Sicherheit beeinträchtigen oder beeinträchtigen können. Die hierüber getroffene Entscheidung ist endgültig. Davon abgesehen erfolgt eine weitgehende Entbürokratisierung: Während früher ausländische Investitionen zugelassen werden mussten, bestehen künftig nur noch Mitteilungspflichten. Ausländische Investoren und auslandsbezogene Unternehmen brauchen künftig nur noch Angaben über ihre Investitionen an die zuständigen Handelskammern zu übermitteln. Informationen, die bereits übermittelt wurden, brauchen zu einem späteren Zeitpunkt in einem eventuell anderen Verfahren nicht nochmals übermittelt zu werden.

3. Investitionsschutz

Kapitaleinlagen, Gewinne, Veräußerungsgewinne, Lizenzgebühren für geistiges Eigentum, gesetzlich erlangte Ausgleichungen oder Entschädigungen sowie Liquidationserlöse können frei in RMB oder in Devisen ins Ausland überwiesen werden.

Das Gesetz verspricht auch den Schutz des geistigen Eigentums ausländischer Investoren und auslandsbezogener Unternehmen. So dürfen z. B. die Behörden und ihre Mitarbeiter keine administrativen Mittel (mehr) einsetzen, um einen Technologietransfer zu erzwingen. Darüber hinaus ist ein Schutz der Geschäftsgeheimnisse ausländischer Investoren und auslandsbezogener Unternehmen vorgesehen. Schließlich werden staatliche Enteignungen im öffentlichen Interesse sowie administrative Interventionen weitgehend eingeschränkt. Ein Beschwerde- und Schlichtungsmechanismus für auslandsbezogene Unternehmen wird eingeführt, um Probleme und Streitigkeiten unverzüglich zu regeln.

Compliance

Einführung eines neuen Unternehmensstrafrechts zeichnet sich ab

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat den mit Spannung erwarteten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität vorgelegt. Der Entwurf sieht bei verbandsbezogenen Straftaten neben der Verfolgung von Einzeltätern eine selbstständige Verfolgung des Unternehmens vor. Letztere soll anders als bislang nicht mehr im Ermessen der Strafverfolgungsbehörden liegen (Opportunitätsprinzip), sondern zwingend sein Legalitätsprinzip). Das neue Gesetz soll auf juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, nicht rechtsfähige Vereine sowie rechtsfähige Personengesellschaften anwendbar sein.

Anknüpfungspunkt für die Sanktionierung des Unternehmens soll nach dem Entwurf des Verbandsstrafgesetzes entweder die verbandsbezogene Straftat einer Leitungsperson selbst oder einer anderen Person des Unternehmens sein, wenn eine Leitungsperson die Straftat durch angemessene Vorkehrungen nicht verhindert oder wesentlich erschwert hat. Als Verbandsstrafat sollen alle Taten gelten, durch die die Pflichten des Unternehmens verletzt werden oder durch die der Verband bereichert wird/werden soll. Hierzu zählen insbesondere Korruption, Steuerhinterziehung, Betrug und Geldwäsche. Auch Auslandstaten könnten, wenn das Unternehmen seinen Sitz im Inland hat, sanktioniert werden.

Als mögliche Sanktionen sieht der Entwurf die Verbandsgeldsanktion, die Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt („auf Bewährung“) und in besonders schweren Fällen sogar die Verbandsauflösung vor. Bei einer großen Zahl von Geschädigten soll zudem die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung erfolgen; aufgrund ihrer erheblichen „Prangerwirkung“, die über das zur Generalprävention notwendige Maß hinausgeht, wird dieses sogenannte „naming and shaming“ heftig kritisiert. Die maximale Höhe der Verbandsgeldsanktion soll grundsätzlich – wie nach geltender Rechtslage – bei vorsätzlichen Taten bis zu 10 Mio. € betragen. Für Unternehmen mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 100 Mio. € innerhalb der letzten drei Jahre soll hingegen eine Verbandsgeldsanktion bis zu 10 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes verhängt werden können. Bei als wirtschaftliche Einheit operierenden Verbänden soll der Konzernumsatz maßgeblich sein. Kritiker halten insbesondere die Höhe der Sanktionen für unverhältnismäßig. In einem Gegenentwurf fordern sie Geldstrafen von maximal 200 Mio. € und verlangen, nur Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten oder 10 Mio. € Jahresumsatz zu erfassen.

Bei der Bemessung der Sanktion sollen beiden Entwürfen zufolge das vorhandene Compliance-System, Verbesserungen dieses Systems in Folge einer Tat sowie Aufklärungsbemühungen und die Wiedergutmachung des Schadens von Relevanz sein. Auch interne Untersuchungen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, sollen bei der Sanktionsbemessung Berücksichtigung finden und können zu einer Sanktionsrahmenverschiebung bis zur Hälfte des vorgesehenen Höchstmaßes führen. Eine Verbandsauflösung und die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung sollen dann ausgeschlossen sein. Zudem kann die Sanktion durch einen bloßen (gerichtlichen) Sanktionsbescheid verhängt werden; d. h. eine öffentliche Hauptverhandlung und hierdurch bedingte Reputationschäden können vermieden werden.

In Anbetracht dieser umfassenden Neuregelungen sind Unternehmen bereits jetzt gut beraten, das Vorhandensein eines funktionierenden Compliance-Systems sicherzustellen und Anhaltspunkten auf mögliche Pflichtverstöße durch Mitarbeiter umfassend nachzugehen.

Datenschutz

1. Keine wettbewerbsrechtliche Abmahnung von Verstößen gegen die DSGVO

Ob ein Verstoß gegen die DSGVO wettbewerbsrechtlich abgemahnt werden kann, wird in der Literatur und Rechtsprechung heftig diskutiert. Das Landgericht Stuttgart hat am 20.05.2019 entschieden, dass Verstöße gegen die DSGVO wettbewerbsrechtlich nicht abmahnfähig sind. Ein Interessensverband ging wegen vermeintlicher Datenschutzverstöße gegen einen Händler von Kraftfahrzeugteilen vor, der seine Produkte auf der Onlineplattform eBay zum Verkauf angeboten und es hierbei nach Auffassung des Verbands versäumt hatte, über Art, Umfang und Zweck der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten zu unterrichten. Grundsätzlich setzt eine wettbewerbsrechtliche Abmahnung voraus, dass ein Verstoß gegen eine Marktverhaltensregel vorliegt, sodass nicht jeder Gesetzesverstoß von anderen Marktteilnehmern abgemahnt werden kann. Das Landgericht Stuttgart verneinte eine den Wettbewerb schützende Zielrichtung der DSGVO, da diese dem Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten diene. Ferner seien die in der DSGVO enthaltenen Rechtsbehelfe abschließend und enthielten keine Regelung zur eigenmächtigen Verfolgung durch Dritte. Insbesondere Letzteres wird in der Instanzenrechtsprechung mangels höchstrichterlicher Klärung nicht einheitlich beurteilt und wurde beispielsweise vom Oberlandesgericht Hamburg mit Urteil vom 25.10.2018 abgelehnt. Zwar hat sich das Landgericht Stuttgart mit seiner Entscheidung für den abschließenden Charakter der Rechtsbehelfe und somit klar gegen die Abmahnfähigkeit positioniert. Bis zu einer Klärung dieser Frage durch den Bundesgerichtshof bleibt es jedoch bei der bestehenden Rechtsunsicherheit.

2. Datenschutzbeauftragter künftig erst ab 20 Mitarbeitern

Am 27.06.2019 hat der Bundestag beschlossen, dass künftig erst ab 20 Mitarbeitern ein Datenschutzbeauftragter zu benennen ist. Derzeit ist ein Datenschutzbeauftragter zu benennen, falls in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt werden. Um kleinere Unternehmen und ehrenamtliche Vereine zu entlasten, ist

eine entsprechende Erhöhung der Schwelle, ab wann ein Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen hat, durch die Anpassung des § 38 BDSG vorgesehen.

Auf den ersten Blick führt die Änderung zu einer weitgehenden Entlastung kleinerer Betriebe. Diese Entlastung darf jedoch nicht überbewertet werden, denn die Regelungen des Art. 37 DSGVO sehen für bestimmte Geschäftsfelder oder beim Umgang mit besonders sensiblen Daten unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter vor, dass ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist. Daher muss auch nach der Umsetzung der neuen Regelung weiterhin selbst bei weniger als 20 Mitarbeitern im Einzelfall geprüft werden, ob ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist. Zudem muss beachtet werden, dass die fehlende Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten nicht dazu führt, dass im Unternehmen kein Datenschutzrecht beachtet werden muss. Vielmehr bestehen die datenschutzrechtlichen Verpflichtungen des Verantwortlichen bzw. des Auftragsverarbeiters – also des jeweiligen Unternehmens – weiterhin fort.

Handels- und Gesellschaftsrecht

Gesellschafterversammlung der GmbH: Einschränkung der Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG durch Treu und Glauben

Gegenstand eines Urteils des Bundesgerichtshofs vom 02.07.2019 war u. a. die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine GmbH gehindert ist, sich auf die Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG zu berufen. Nach dieser Bestimmung gilt im Verhältnis zur Gesellschaft im Fall einer Veränderung in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligung als Inhaber eines Geschäftsanteils nur, wer als solcher in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste eingetragen ist. Das beinhaltet eine positive wie auch negative Legitimationswirkung. Positiv gilt bei einer Veränderung in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligung derjenige im Verhältnis zur Gesellschaft als Gesellschafter, der durch die Gesellschafterliste ausgewiesen ist. Umgekehrt entfaltet § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG eine negative Legitimationswirkung zulasten des nach Einziehung seiner Geschäftsanteile nicht mehr in die Gesellschafterliste eingetragenen Gesellschafters, und zwar ungeachtet der

Wirksamkeit des Einziehungsbeschlusses. Im entschiedenen Fall stritten die Gesellschafter u. a. darüber, ob ein Geschäftsführer durch Umlaufbeschluss der Gesellschafter wirksam abberufen wurde. Zuvor war der Geschäftsführer ordnungsgemäß bestellt worden. An dem Umlaufbeschluss nicht beteiligt wurde ein mehrheitlich beteiligter Gesellschafter, dessen Geschäftsanteile zuvor durch Gesellschafterbeschluss eingezogen wurden. Der von der Einziehung betroffene Gesellschafter hatte gegen den Einziehungsbeschluss Klage erhoben und weiter eine einstweilige Verfügung erwirkt, die es der Gesellschaft untersagte, eine im Hinblick auf die Einziehung der Geschäftsanteile aktualisierte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen. Gleichwohl veranlasste die Gesellschaft über einen Notar die Einreichung einer entsprechend korrigierten Gesellschafterliste und führte im Anschluss den mit der Klage angefochtenen Umlaufbeschluss herbei.

Der Bundesgerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass die Einreichung einer korrigierten Gesellschafterliste nach dem Grundsatz von Treu und Glauben eine unzulässige Rechtsausübung darstelle. Der ohne den von der Einziehung betroffenen Gesellschafter gefasste Umlaufbeschluss sei aufgrund eines Einberufungsmangels nichtig. Die Gesellschaft müsse sich so behandeln lassen, als sei der klagende Mehrheitsgesellschafter nicht als Gesellschafter in der Gesellschafterliste gestrichen worden. Der von einer möglicherweise fehlerhaften Einziehung betroffene Gesellschafter könne gegen den Einziehungsbeschluss nicht nur Klage erheben, sondern als effektives Mittel auch eine einstweilige Verfügung erwirken, mit der der Gesellschaft untersagt werde, eine neue Gesellschafterliste beim Registergericht zur Aufnahme in den Registerordner der Gesellschaft einzureichen, die den von dem Einziehungsbeschluss Betroffenen nicht mehr als Gesellschafter ausweise. In einem solchen Fall der Einziehung von Geschäftsanteilen gelte die formelle Legitimationswirkung nicht ohne Einschränkungen und stehe unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben. Dass ein Notar und nicht der Geschäftsführer der Gesellschaft die korrigierte Gesellschafterliste eingereicht habe, sei unerheblich. Die Gesellschaft hätte den Notar von der einstweiligen Verfügung unterrichten müssen, damit dieser nicht in Unkenntnis hiervon eine verbotswidrig korrigierte Gesellschafterliste zum Handelsregister einreicht.

Insolvenzrecht

1. Gläubigerbenachteiligung durch Rückzahlung eines Gesellschafterdarlehens

Der Bundesgerichtshof hat in einem Urteil vom 02.05.2019 die Frage verneint, ob die in der Rückzahlung eines Gesellschafterdarlehens liegende Gläubigerbenachteiligung beseitigt wird, wenn der Gesellschafter die zurückgezahlten Darlehensmittel zur Erfüllung einer von ihm übernommenen Kommanditeinlagepflicht an die Muttergesellschaft der Schuldnerin weiterleitet, die der Schuldnerin anschließend einen Geldbetrag in gleicher Höhe auf der Grundlage einer von ihr übernommenen Verlustdeckungspflicht zur Verfügung stellt. Der Beklagte war Geschäftsführer der P. GmbH (Schuldnerin) und alleiniger Kommanditist der Muttergesellschaft, der P. GmbH & Co. KG sowie Alleingesellschafter der P. Verwaltungs-GmbH (Komplementärin). Von der P. GmbH erhielt der Beklagte die Rückzahlung eines Gesellschafterdarlehens über 100.000,00 €. Die zurückgezahlten Mittel verwendete der Beklagte als Kommanditeinlage bei der Muttergesellschaft, die ihrerseits unmittelbar nach der Kommanditeinlage ihre Verlustausgleichspflicht gegenüber der Schuldnerin in Höhe von 100.000,00 € erfüllte. Der Bundesgerichtshof entschied, dass die Rückzahlung des Gesellschafterdarlehens anfechtbar war. Zwar war der Beklagte im Zeitpunkt der Rückzahlung des Gesellschafterdarlehens nicht Gesellschafter der Schuldnerin (P. GmbH), jedoch werden auch Rechtshandlungen Dritter von der Anfechtungsvorschrift erfasst, die der Darlehensgewährung durch einen Gesellschafter wirtschaftlich entsprechen. Der mittelbar an einer Gesellschaft Beteiligte ist hinsichtlich seiner Kredithilfen für die Gesellschaft wie ein unmittelbarer Gesellschafter zu behandeln. Dies gilt insbesondere für den Gesellschafter-Gesellschafter, der an dem Gesellschafter der Gesellschaft beteiligt ist und aufgrund einer qualifizierten Anteilsmehrheit einen beherrschenden Einfluss auf diesen ausüben kann. Der Beklagte als einziger Kommanditist der Muttergesellschaft und zugleich Alleingesellschafter ihrer Komplementär-GmbH erfüllte diese Voraussetzungen. Dass die Darlehensmittel letztlich über die Erfüllung der Verlustausgleichspflicht gegenüber der P. GmbH wieder an diese zurückflossen, beseitigt die Gläubigerbenachteiligung nicht. Denn die Muttergesellschaft leistete die Zahlung nicht als mittelbare Zuwendung des

Beklagten, sondern erfüllte ihre eigene Verpflichtung aus der Verlustdeckungspflicht.

2. Insolvenzanfechtung bei drei Wochen verspäteter Zahlung

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat durch Urteil vom 13.12.2018 entschieden, dass ein Zahlungsempfänger die Zahlungsunfähigkeit seines Schuldners unter bestimmten Umständen bereits dann im insolvenzrechtlichen Sinne kennt, wenn der Schuldner mit der Zahlung einer erheblichen Forderung von rund 970.000,00 € trotz mehrerer Mahnungen mehr als drei Wochen in Rückstand gerät. Beide Parteien dieses Rechtsstreits waren in einem engen Marktsegment tätig, in dem Kunden, die erkennbar in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind oder bei denen es bereits zu Zahlungsausfällen gekommen ist, sofort nicht weiter beliefert werden. In solchen Fällen indizieren bei entsprechender Forderungshöhe bereits geringfügig verspätete Zahlungen zwingend die Zahlungsunfähigkeit. Das Gericht geht davon aus, dass ein Gläubiger die Zahlungseinstellung (Zahlungsunfähigkeit) schon dann kennt, wenn er seine Ansprüche ernsthaft eingefordert hat, diese verhältnismäßig hoch sind und er weiß, dass der Schuldner nicht in der Lage ist, die Forderung zu erfüllen. Dieses Wissen kann aus Indiztatsachen geschlossen werden, wobei bereits die Nichtbezahlung einer nicht unwesentlichen Forderung Indiz sein kann. Das Oberlandesgericht Düsseldorf führt aus, dass zwar insbesondere ein erstmaliger Zahlungsrückstand bei Fehlen weiterer Erkenntnisse zur Zahlungsunfähigkeit des Schuldners die Zahlungseinstellung nicht indiziert. Der Schluss auf die Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit setzt vielmehr voraus, dass andere Erklärungsmöglichkeiten hinreichend sicher ausscheiden. Als Indiz für die Zahlungseinstellung kann es aber genügen, wenn der Gläubiger angesichts der Forderungshöhe sicher weiß, dass der Schuldner nicht in der Lage ist, die Forderung in einem Zug zu erfüllen. Im vorliegenden Fall hatte der Schuldner bereits eine vorherige Rechnung 19 Tage verspätet bezahlt. Die Folgerechnungen, wegen denen der Anfechtungsrechtsstreit geführt wurde, wurden mit einem mehr als dreiwöchigen Zahlungsrückstand nach massivem Zahlungsdruck bezahlt. Dies sah das Oberlandesgericht Düsseldorf im Rahmen einer Gesamtwürdigung als ausreichende Indizkette an, um die Kenntnis des Gläubigers von der Zahlungsunfähigkeit anzunehmen.

Internationales Recht

Neue Incoterms-Klauseln ab dem 01.01.2020

Bei grenzüberschreitenden Kaufverträgen werden die Verantwortlichkeiten, Risiken und Kosten im Zusammenhang mit der Lieferung der Kaufsache häufig durch Vereinbarung von Incoterms-Klauseln geregelt. Die Incoterms werden von der Internationalen Handelskammer (ICC) herausgegeben und wurden in den vergangenen Jahrzehnten regelmäßig angepasst, um auf die Entwicklungen der Weltwirtschaft zu reagieren. Dementsprechend wird die derzeit aktuelle Fassung der Incoterms aus dem Jahr 2010 ab dem 01.01.2020 von den Incoterms 2020 abgelöst. Der Inhalt der Incoterms 2020 wird im Herbst 2019 veröffentlicht und kann derzeit lediglich vorbestellt werden.

Um Missverständnisse zu vermeiden, ist es ratsam, bei der Vereinbarung von Incoterms stets die gemeinte Fassung zu bezeichnen, z. B. „EXW Incoterms 2020“.

IT-Recht

1. Neue EU-Regelungen für Verbraucherverträge und digitale Dienstleistungen

Am 11.06.2019 sind die Warenkauf-Richtlinie (WKRL) und die neue Digitale-Inhalte-und-Dienste-Richtlinie (DIDRL) in Kraft getreten, die innerhalb von zwei Jahren vom deutschen Gesetzgeber in nationales Recht umzusetzen sind. Beide Richtlinien gelten nur für Verträge zwischen Unternehmen und Verbrauchern.

Hervorzuheben sind zwei zentrale Neuregelungen zum Mangel der Kaufsache: Die Vermutung, dass ein Mangel an der Ware schon bei Gefahrübergang bestand, wird von bisher sechs Monaten auf ein ganzes Jahr erweitert. Darüber hinaus wird der Mangelbegriff als solcher ausgedehnt. Bisher galt die Grundregel, dass die Ware lediglich im Zeitpunkt des Gefahrübergangs den vertraglichen Anforderungen entsprechen musste. Künftig muss die Ware auch ohne konkrete Vereinbarung hinsichtlich der Haltbarkeit dem entsprechen, was bei Waren der gleichen Art üblich ist und was der Verbraucher vernünftigerweise erwarten kann. Für digitale Inhalte und Dienste wird diese Verpflichtung

tung dahingehend erweitert, dass der Unternehmer die Inhalte durch Updates aktuell halten muss. Der Unternehmer ist daher künftig sowohl bei einem Software-Kauf, als auch bei einem Software-Abonnement zur Aktualisierung der Software verpflichtet.

Bis zur Umsetzung der Richtlinie durch den deutschen Gesetzgeber bleibt alles beim Alten. Gerade Verträge über Software (einschließlich Apps), die mit Verbrauchern geschlossen werden, sollten aber rechtzeitig auf die neuen Regelungen umgestellt werden.

2. Sperrige Produkte muss ein Verbraucher bei Mängeln nicht zurücksenden

Mit Urteil vom 23.05.2019 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass ein Verbraucher ein im Fernabsatz gekauftes Produkt bei Mängeln nicht an den Verkäufer zurücksenden muss, wenn es sich um ein besonders sperriges, schweres oder zerbrechliches Produkt handelt. Im konkreten Fall ging es um ein 5x6 Meter großes Party-Zelt. Entscheidend war dabei für den Europäischen Gerichtshof, dass nach den Vorgaben der europäischen Vorschriften die Geltendmachung von Gewährleistungsansprüchen für Verbraucher ohne erhebliche Unannehmlichkeiten möglich sein muss. Ob mit der Rücksendung eines bestimmten Produkts solche Unannehmlichkeiten verbunden sind, bleibt auch nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs eine Frage des Einzelfalls.

Kartellrecht

1. BGH: Aufhebung der Entscheidungen im Süßwaren- und Kaffeekartell

Der Bundesgerichtshof hat mit Beschlüssen vom 21.06.2019 und 09.07.2019 die Urteile des Oberlandesgerichts Düsseldorf gegen diverse Süßwarenhersteller sowie den Drogeriehändler Rossmann aufgehoben. Beide Fälle müssen nun von einem anderen Senat des Oberlandesgerichts Düsseldorf neu aufgerollt werden. In beiden Konstellationen hatte das Oberlandesgericht Düsseldorf die vom Bundeskartellamt wegen Kartellrechtsverstößen verhängten Bußgelder teils erheblich angehoben. Die von den Unternehmen hiergegen eingelegten Rechtsmittel waren erfolgreich. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich:

Der Aufhebung des Urteils im Süßwarenkartell lag eine unzureichende Beweisführung des Oberlandesgerichts zugrunde. Diese wurde vom Bundesgerichtshof massiv kritisiert. Sie sei lückenhaft, weil jegliche Angaben dazu fehlten, wie sich die betroffenen Unternehmen in der Hauptverhandlung eingelassen haben. Die Rechtsbeschwerde von Rossmann hatte hingegen mit der – ebenfalls wenig schmeichelhaften – Verfahrensrüge Erfolg, das Urteil des Oberlandesgerichts sei verspätet zu den Akten gebracht worden.

2. Bundeskartellamt/EU-Kommission: Kartellverfahren gegen Amazon

Mit Entscheidung vom 17.07.2019 hat das Bundeskartellamt ein Missbrauchsverfahren gegen Amazon bezüglich der Überprüfung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und bestimmter Verhaltensweisen gegenüber Händlern auf amazon.de eingestellt. Amazon hat seine Allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Marktplatzhändler in den vom Bundeskartellamt beanstandeten Punkten (weltweit!) geändert und vielgestaltige Änderungen des Marktplatzbetriebs zugesichert. Dadurch wurden die wettbewerblichen Bedenken in Bezug auf die gerügten Verhaltensweisen nach Ansicht des Bundeskartellamts ausgeräumt. Nicht Gegenstand dieses Verfahrens waren Beschwerden von Lieferanten der Amazon Retail-Sparte.

Die Geschäftspraktiken von Amazon sind jedoch Gegenstand weiterer Kartellverfahren. Zuletzt hat die EU-Kommission ein förmliches Verfahren gegen Amazon eingeleitet, in dem es die Hybridfunktion Amazons als Händler einerseits und Marktplatzanbieter andererseits kartellrechtlich untersucht. Dabei soll es vor allem um die in den Standardvereinbarungen mit den Marktplatzhändlern enthaltenen Regelungen betreffend die Nutzung der Daten der Marktplatzhändler gehen und darum, wie Amazon diese Daten für seine Aktivitäten als (konkurrierender) Händler nutzt. Zudem ist bekannt, dass das Thema „Buy Box“ Gegenstand des Verfahrens ist, also die Entscheidung darüber, welcher Händler im Einzelfall von Amazon als Verkäufer voreingestellt wird. Insbesondere soll dabei Amazons Nutzung von wettbewerbsrelevanten Informationen über die Marktplatzhändler für die Auswahl des sogenannten Gewinners der „Buy Box“ untersucht werden. Der Ausgang dieses Verfahrens ist derzeit nicht absehbar.

3. EU-Kommission: Verstoß gegen das Vollzugsverbot bei „Warehousing“

Die EU-Kommission hat mit Entscheidung vom 27.06.2019 gegen Canon ein Bußgeld in Höhe von 28 Mio. € wegen Verstoßes gegen das Vollzugsverbot verhängt. Canon meldete den Erwerb eines Unternehmens bei der EU-Kommission zwar an, wählte dabei aber eine nach Ansicht der EU-Kommission kritische Struktur (sogenanntes „Warehousing“): In einem ersten Schritt erwarb ein Zwischenkäufer (für 800,00 €) 95 % des Aktienkapitals des Zielunternehmens, während Canon (für 5,28 Mrd. €) die restlichen 5 % der Aktien und Aktienoptionen über die Beteiligung des Zwischenkäufers erwarb. Dieser erste Schritt wurde bereits vor der Freigabe durch die EU-Kommission durchgeführt. In einem zweiten Schritt übte Canon nach der Genehmigung des Zusammenschlusses durch die EU-Kommission seine Aktienoptionen aus und erwarb so 100 % der Aktien.

Für die EU-Kommission stellten die beiden Schritte zusammen eine einheitliche, anmeldepflichtige Transaktion dar. Der erste Schritt trug zum Erwerb der endgültigen Kontrolle über das Zielunternehmen bei, der mit dem zweiten Schritt erfolgte. Tatsächlich war der erste Schritt innerhalb der von den Unternehmen gewählten Struktur notwendig, damit Canon die Kontrolle erlangen konnte. Da der erste Schritt vor der kartellbehördlichen Freigabe durchgeführt wurde, stellte die EU-Kommission einen Verstoß gegen das Vollzugsverbot fest.

Medizinrecht

Honorarärzte und Honorarpflegekräfte im Krankenhaus sind regelmäßig sozialversicherungspflichtig

Es war in der Rechtsprechung bislang heftig umstritten, ob Honorarärzte und -pflegekräfte in Krankenhäusern auf selbstständiger Basis tätig sein können oder diese als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte anzusehen sind. Die Rentenversicherer haben bei diesen Honorarkräften in den letzten Jahren eine sehr rigorose Prüfungspraxis an den Tag gelegt, was für viele Einrichtungen zu hohen Nachforderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen und in der Folge zu zahlreichen Rechtsstreiten geführt hat. Mit Spannung wurde daher eine Klärung durch das Bundessozialgericht

erwartet. Diese ist nun durch mehrere Entscheidungen vom 04.06. und 07.06.2019 erfolgt. Danach sind Honorarärzte und -pflegekräfte in stationären Einrichtungen regelmäßig als abhängig beschäftigt und damit als sozialversicherungspflichtig einzustufen. Damit scheidet der Einsatz selbstständiger Honorarkräfte in Krankenhäusern, Pflegeheimen usw. künftig in aller Regel aus. Aber auch im ambulanten Bereich besteht beim Einsatz von Honorarärzten, Honorarpflegekräften und ärztlichem Hilfspersonal auf selbstständiger Basis die erhebliche Gefahr einer Scheinselbstständigkeit mit dem Risiko hoher Beitragsnachforderungen im Rahmen der Betriebsprüfung.

Vergaberecht

Schadenersatz auch ohne Rüge

In einem Urteil vom 18.06.2019 hat der Bundesgerichtshof klargestellt, dass ein im Vergabeverfahren zu Unrecht übergangener Bieter auch dann Schadenersatz verlangen kann, wenn er den Verstoß des öffentlichen Auftraggebers gegen Vergabevorschriften nicht zuvor rügt. In dem entschiedenen Fall hatte die Vergabestelle das Angebot des Bieters wegen einer angeblichen Änderung an den Vergabeunterlagen ausgeschlossen. Nach der Beauftragung eines Konkurrenten forderte der Bieter Schadenersatz.

Während die Vorinstanzen den Ausschluss des Angebots für rechtmäßig hielten, erklärte der Bundesgerichtshof, dass keine Änderungen an den Vergabeunterlagen vorliegen würden. Deshalb sei der Ausschluss des Angebots rechtswidrig gewesen und der Bieter berechtigt, Schadenersatz zu fordern. Dass der Bieter den Ausschluss gegenüber der Vergabestelle nicht als rechtswidrig rügte, steht dem Anspruch nach Ansicht des Bundesgerichtshofs nicht entgegen. Allerdings müsse sich der Bieter unter Umständen ein Mitverschulden zurechnen lassen, falls die Vergabestelle nachweisen könne, dass sie den Ausschluss des Angebots aufgrund einer Rüge zurückgenommen hätte.

Versicherungsrecht

Keine Rechtsschutzdeckung beim Widerruf fondsgebundener Lebensversicherungen

Fondsgebundene Lebens- und Rentenversicherungen sind häufig Gegenstand von Rechtsstreiten. Entwickeln sich die gewählten Fonds nicht wie erwartet, wird nach Möglichkeiten gesucht, sich rückwirkend vom Vertrag zu lösen. Nicht selten wird argumentiert, beim Vertragsschluss sei nicht zutreffend über bestehende Widerrufs- bzw. Widerspruchsrechte aufgeklärt worden, sodass die Rückabwicklung des Versicherungsvertrags verlangt werden könne. Nach einem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10.04.2019 kann für Rechtsstreite über den Widerruf von fondsgebundenen Lebensversicherungen jedoch regelmäßig keine Rechtsschutzdeckung in Anspruch genommen werden. Der in den meisten Rechtsschutz-Versicherungsbedingungen enthaltene Ausschluss für Rechtsstreite über Kapitalanlagegeschäfte erfasse auch fondsgebundene Lebensversicherungen.

Impressum
BRP Renaud und Partner mbB
info@brp.de · www.brp.de
Stand Oktober 2019

Königstraße 28
70173 Stuttgart
T +49 711 16445-0
F +49 711 16445-100

Beethovenstraße 12-16
60325 Frankfurt
T +49 69 133734-0
F +49 69 133734-34

Verantwortlicher Redakteur
Dr. Lars Knickenberg
Königstraße 28
70173 Stuttgart

Briem-Druck
GmbH & Co.KG
Hintere Gasse 70
70794 Filderstadt

Sie können sich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft von einem Newsletter abmelden, indem Sie sich über die E-Mail-Adresse newsletter-cancel@brp.de an uns wenden. Wenn Sie künftig einen unserer Newsletter per E-Mail beziehen möchten, melden Sie sich bitte unter www.brp.de/newsletter-anmeldung an. Dieser Newsletter dient lediglich der allgemeinen Information und kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.