

# MELCHERS

## LAW

52

AUSGABE  
NOVEMBER/DEZEMBER 2015

DAS INFORMATIONSMEDIUM  
VON MELCHERS FÜR MANDANTEN UND PARTNER

MIT BEITRÄGEN UNSERER BÜROS IN  
HEIDELBERG, FRANKFURT AM MAIN UND BERLIN

MELCHERS LAW: EDITORIAL

Liebe Leserin,  
lieber Leser,



in einer globalisierten Welt sind wir als Exportnation von vielen Problemen auch in weiter entfernten Ländern betroffen. Auch aus diesem Grund wird die bereits starke internationale Ausrichtung von MELCHERS immer weiter verstärkt.

Seit über einem Jahr beschäftigen wir im Berliner

Büro Herrn Nabil Ghazal, einen syrischen Rechtsanwalt. Vor dem Krieg vertrat er einen großen amerikanischen Getränkehersteller in seinem Heimatland. Nunmehr betreut er sowohl arabische Investoren in Deutschland als auch deutsche Investoren im arabischen Raum. Über unseren im Rahmen einer Geschäftsreise gemeinsam in Saudi-Arabien gehaltenen Vortrag möchten wir Sie in diesem Heft informieren.

Aber auch die Artikel von Frau Rechtsanwältin Wallbrecht zur Frauenquote und Herrn Rechtsanwalt Koller-van Delden zur Altersdiskriminierung dürften manchen ausländischen Mandanten die kulturellen Unterschiede, die sich in den Rechtssystemen niederschlagen, vor Augen führen.

Viel Freude bei der Lektüre dieser Ausgabe.

Ihr Michael Depel  
m.depel@melchers-law.com



MELCHERS LAW: IN DIESER AUSGABE

#### ARBEITSRECHT

Betriebliche Altersversorgung: „Spätehenklausel“ ist altersdiskriminierend 02

Zum Wettbewerbsverbot im gekündigten Arbeitsverhältnis 02

#### GEWERBLICHES MIETRECHT

Wahrung der Schriftform bei Unterzeichnung eines Mietvertrages durch den Vorstand einer AG ohne Vertretungszusatz 03

#### VERSICHERUNGSRECHT

Beweislastumkehr im Falle der Verletzung von Dokumentationspflichten durch Versicherungsvermittler 04

#### VERTRIEBSRECHT

Ausgleichsanspruch des Vertragshändlers 05

>> MITTEILUNGEN 03/04/05

>> PERSÖNLICH 05

>> PRAXISREPORT 06

>> PRAXISTIPP 07

>> VERANSTALTUNGEN 08

## MELCHERS LAW: ARBEITSRECHT

## Betriebliche Altersversorgung: „Spätehenklausel“ ist altersdiskriminierend

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 04.08.2015 (Az.: 3 AZR 137/13) entschieden, dass eine sogenannte „Spätehenklausel“ in einer Zusage oder Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung wegen Altersdiskriminierung unwirksam sein kann.

Zusagen der betrieblichen Altersversorgung, die *Witwen-/Witwerrenten* vorsehen, gehören daher auf den Prüfstand.

### Sachverhalt

Im betroffenen Fall forderte die Witwe eines ehemaligen Arbeitnehmers vom Arbeitgeber eine Witwenrente, welche dieser zu zahlen ablehnte. Der Mitarbeiter war bereits über 60 Jahre alt, als er die Ehe eingegangen war. Die Altersversorgung des Arbeitgebers sah zwar grundsätzlich neben der normalen Betriebsrente auch die Zahlung einer Witwenrente vor, jedoch nicht für den Fall von „Spätehen“. Entsprechend hieß es in der Versorgungsregelung, es sei Voraussetzung für den Bezug einer Witwenrente, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen habe.

### Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht München wies die Klage der Witwe ab. Die Revision der Witwe vor dem BAG hatte nun Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, die hier verwandte „Spätehenklausel“ sei *unmittelbar altersdiskriminierend* und daher wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unwirksam. Zwar lasse das AGG in einem speziellen Ausnahmetatbestand für betriebliche Altersversorgungssysteme gewisse Ausnahmen im Hinblick auf Altersdifferenzierungen zu, so zum Beispiel Altersgrenzen für den Bezug von Leistungen. Diese Ausnahmen erfassen nach dem Urteil des BAG aber nicht die Hinterbliebenenversorgung.

**Fazit:** Aufgrund des Urteils des BAG ist es möglich, dass Witwen (oder Witwer) aus spät ge-

schlossenen Ehen trotz anderweitiger Regelungen in einer Versorgungszusage Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben. Bei der Gestaltung von Versorgungszusagen ist künftig insofern besondere Vorsicht geboten. „Spätehenklauseln“, die sich direkt auf das Eheintrittsalter beziehen, sind unwirksam und daher zu vermeiden.

Alternative Gestaltungsmöglichkeiten sind denkbar und müssen unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung entwickelt werden. Bestehende Versorgungsvereinbarungen sind zu überprüfen und – sofern erforderlich und möglich – zu ändern. <<

Martin Koller-van Delden  
m.koller.v.delden@melchers-law.com

## MELCHERS LAW: ARBEITSRECHT

## Zum Wettbewerbsverbot im gekündigten Arbeitsverhältnis

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in seinem Urteil vom 23.10.2014 (Az.: 2 AZR 644/13) über den Umfang des Wettbewerbsverbots im gekündigten Arbeitsverhältnis zu entscheiden.

### Sachverhalt

Die Beklagte ist als Marktführerin auf dem Gebiet der Bahnstromversorgung tätig. Der Kläger war bei ihr als Plan- und Abnahmeprüfer angestellt. Dem Kläger war mit Schreiben vom 24.08.2011 außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum Ablauf des 31.12.2012 gekündigt worden.

Nach Zugang der Kündigung bearbeitete der Kläger eine Prüfanfrage der D-GmbH „zur Schadensminderung“ auf eigene Rechnung. Die Beklagte kündigte daraufhin mit Schreiben vom 27.09.2011 erneut fristlos.

Ab dem 01.11.2011 war der Kläger sodann als Arbeitnehmer für die S-GmbH konkurrierend mit Planprüfungen tätig. Nach Kenntnis davon kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut fristlos.

### Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hielt neben der – hier nicht interessierenden – ersten Kündigung auch die beiden außerordentlichen Kündigungen wegen Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot für unwirksam.

Konkurrenzstätigkeiten im eigenen Namen, aber auch die Unterstützung von Wettbewerbern *während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses* seien auch ohne Regelung im Arbeitsvertrag Verstöße gegen *das Wettbewerbsverbot nach § 60 Abs. 1 HGB*. Dies gelte auch nach Zugang einer fristlosen Kündigung, falls sich die Kündigung später als unwirksam herausstelle. Der Arbeitnehmer sei in der Regel auch *während des Kündigungsschutzprozesses* an das vertragliche Wettbewerbsverbot gebunden (ebenso bereits: BAG, Urteil vom 28.01.2010, Az.: 2 AZR 1008/08).

Derartige Verstöße stellten einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar. Die Obliegenheit des Arbeitnehmers aus § 615 Satz 2 BGB, anderweitigen Zwischenverdienst zu erzielen, rechtfertige keine andere Sichtweise.

Die erforderliche Interessenabwägung falle aber zu Lasten des Arbeitgebers aus. Auf beiden Seiten liege ein *widersprüchliches Verhalten* vor. Der Arbeitgeber berufe sich auf die Wirksamkeit einer Kündigung, erwarte aber gleichzeitig weiter die Einhaltung des vertraglichen Wettbewerbsverbotes. Der Arbeitnehmer begehre die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, verstoße aber durch die Aufnahme von Konkurrenzstätigkeiten gegen das Wettbewerbsverbot.

In dieser *Gemengelage* spreche es zugunsten des Arbeitnehmers, wenn seine *Wettbewerbstätigkeit erst durch eine frühere, unwirksame Kündigung* des Arbeitgebers *ausgelöst* werde. Der Verstoß des Arbeitnehmers rechtfertige für die Zeit nach Prozessende in der Regel *keine negative Verhaltensprognose*, wenn der Wettbewerb nicht auf eine dauerhafte Konkurrenzstätigkeit angelegt sei und zunächst nur eine Übergangslösung für den Schwerezustand bis zur Klärung der Rechtslage darstelle. Weiterhin komme es darauf an, ob dem Arbeitgeber aufgrund der Konkurrenzstätigkeit ein Schaden entstehe oder nur eine abstrakte Gefährdung seiner Interessen vorliege. Ein bloßer wirtschaftlicher Vorteil für den Wettbewerber sei einer Konkurrenzstätigkeit immanent und könne dem Arbeitnehmer dagegen nicht zum Vorwurf gemacht werden.

**Fazit:** Im gekündigten Arbeitsverhältnis besteht weiterhin ein Wettbewerbsverbot. Da das Wettbewerbsverbot zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien steht (§ 60 Abs. 2 HGB), sollten beide Seiten offen über das Verbot ver-

handeln. Aus Arbeitnehmersicht könnte so der Vorwurf widerlegt werden, Zwischenerwerb während des Annahmeverzuges des Arbeitgebers nach § 615 Satz 2 BGB unterlassen zu haben. Für den Arbeitgeber besteht der Vorteil, dass der aus der Konkurrenzfähigkeit erzielte Zwischenverdienst das Annahmeverzugslohnrisiko begrenzt. Soweit der Arbeitnehmer kein Leistungsträger mit besonderem Know-how ist, sollte eine Konkurrenzfähigkeit hinnehmbar sein.

Ohne Einwilligung des Arbeitgebers riskiert der konkurrierend tätige Arbeitnehmer jedoch eine erneute außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Die gerichtliche Feststellung der Unwirksamkeit der (ersten) Kündigung erwies sich dann als Pyrrhussieg. <<

Dr. Roger Ebert  
r.ebert@melchers-law.com

#### MELCHERS LAW: GEWERBLICHES MIETRECHT

## Wahrung der Schriftform bei Unterzeichnung eines Mietvertrages durch den Vorstand einer AG ohne Vertretungszusatz

Der BGH hat mit Urteil vom 22.04.2015 (Az.: XII ZR 55/14) entschieden, dass die Schriftform eines mit einer Aktiengesellschaft abgeschlossenen Mietvertrages oder eines Nachtrages auch dann gewahrt wird, wenn das Rubrum keine Angaben über die Vertretungsregelung der Gesellschaft enthält und nur ein Vorstandsmitglied ohne Vertretungszusatz unterzeichnet hat.

#### Sachverhalt

Ein Nachtrag zu einem gewerblichen Mietvertrag mit einer AG als Mieterin enthielt ebenso wie der Hauptvertrag keine konkreten Angaben zu Vertretungsverhältnissen der AG. Es hieß dort lediglich „C-AG, vertreten durch den Vorstand“. Der Nachtrag wurde von einem Vorstandsmitglied ohne entsprechenden Vertretungszusatz „i.V.“ unterschrieben. Der Rechtsnachfolger des Vermieters hatte den Vertrag wegen Verletzung der Schriftform des § 550 BGB gekündigt und Herausgabe des Mietobjekts verlangt.

#### MELCHERS LAW: MITTEILUNGEN

## Vortragsreise von MELCHERS Berlin nach Saudi-Arabien

Am 06.05.2015 hielten Herr Rechtsanwalt Michael Depel und der syrische Rechtsanwalt Herr Nabil Ghazal, MELCHERS Berlin, gemeinsam mit unserem saudischen Kollegen Herrn Rechtsanwalt Dr. Adli Hammad einen Vortrag bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer in Jeddah, Saudi-Arabien, zum Thema "Investitionsmöglichkeiten in Deutschland aus rechtlicher Sicht". Der Reise vorangegangen war ein Empfang aller Rechtsanwälte des Berliner Büros



von MELCHERS bei dem Botschafter des Königreichs Saudi-Arabien in Deutschland.

Sehr angenehm überrascht waren die Referenten über das große Interesse an Deutschland und den sehr warmherzigen Empfang. Insgesamt war es ein sehr beeindruckender Aufenthalt und wir haben uns sehr über den Gegenbesuch des saudischen Kollegen Dr. Hammad Anfang Oktober dieses Jahres gefreut. <<



#### Entscheidung

Der BGH verneinte eine Schriftformverletzung. Zwar hatte der Senat in früheren Fällen entschieden, dass in Konstellationen, in denen die *Vertretungsregelung der AG im Rubrum des Mietvertrages angegeben* ist, sich der *ohne Vertretungszusatz geleisteten einzelnen Unterschrift* nicht entnehmen lasse, ob die übrigen Vorstandsmitglieder noch unterzeichnen müssten, und deshalb der Eindruck entstehen könne, dass es zur Wirksamkeit der Vereinbarung einer weiteren Unterschrift bedürfte (BGH, Urteil vom 04.11.2009, Az.: XII ZR 86/07). Im Unterschied zu dieser Rechtsprechung könne im vorliegenden Fall jedoch kein Zweifel daran bestehen, ob das unterzeichnende Vorstandsmitglied nur für sich oder auch für die weiteren Vorstandsmitglieder habe unterzeichnen

wollen. Denn im Rubrum des Nachtrages heißt es lediglich, dass die AG „durch den Vorstand“ vertreten wird. Gemäß § 76 Abs. 2 AktG kann der Vorstand einer AG jedoch aus einer oder mehreren Personen bestehen. Selbst wenn der Vorstand aus mehreren Personen bestehen würde, kann die Satzung einer AG nach § 78 Abs. 3 AktG bestimmen, dass einzelne Vorstandsmitglieder allein zur Vertretung der Gesellschaft befugt sind.

Für die Beurteilung, ob die Mietvertragsurkunde den Eindruck der Vollständigkeit erwecken könne, sei insbesondere nicht auf die aus dem Handelsregister ersichtliche Vertretungsregelung abzustellen, sondern auf die Angaben im Mietvertrag bzw. im betreffenden Nachtrag selbst. Allein aus diesem müsse sich eindeutig entnehmen lassen, ob der Vertrag mit den vorhandenen Unterschriften zustande gekommen sei oder ob dessen Wirksamkeit solange hinausgeschoben sein solle, bis weitere Unterschriften geleistet werden.

Im vorliegenden Fall war nach Ansicht des BGH die Schriftform auch ohne Vertretungszusatz gewahrt, weil der Unterzeichner nicht selbst Vertragspartei war, so dass seine Unterschrift nur bedeuten kann, dass er die im Rubrum des Vertrages als Mieterin genannte Aktiengesellschaft allein vertreten wollte.

**Fazit:** Die Entscheidung darf nicht dahin missverstanden werden, dass bei der AG generell eine Unterschrift ohne Vertretungszusatz ausreicht. Vielmehr muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob sich aus Mietvertrag oder Nachträgen konkrete Vertretungsregelungen für mehrere Personen ergeben. Ist das der Fall und wird dann ohne Vertretungszusatz von nur einer Person unterschrieben, ist für einen Erwerber nicht klar, ob es zur Wirksamkeit der Vereinbarung einer weiteren Unterschrift bedarf. Erläutert der Vertrag die Vertretungsverhältnisse hingegen nicht, können auch keine Zweifel entstehen. Auch wenn der BGH mit seiner Entscheidung für den konkreten Fall Klarheit geschaffen hat, dürfte als sicherster Weg nach wie vor gelten: Keine Unterschrift ohne Vertretungszusatz. <<

Florian Armbruster  
f.armbruster@melchers-law.com

## MELCHERS LAW: VERSICHERUNGSRECHT

### Beweislastumkehr im Falle der Verletzung von Dokumentationspflichten durch Versicherungsvermittler

Die individuelle Beratung von Versicherungsnehmern („VN“) durch Versicherungsvermittler („VV“) birgt aus Sicht der VV ein enormes Konfliktpotential und finanzielles Risiko. Das Versicherungsvertragsgesetz („VVG“) verlangt von den VV, den Inhalt der Beratung zu dokumentieren und dem VN zur Verfügung zu stellen. Das VVG knüpft an die Verletzung der Beratungs- und Dokumentationspflichten eine Schadensersatzverpflichtung der VV. Regelmäßig kommt es in diesem Zusammenhang zu Auseinandersetzungen zwischen VN und VV.

Dass ein VN, der sich im Rahmen eines Schadensersatzbegehrens auf eine Verletzung solcher Pflichten beruft, diese darzulegen und ggf. zu beweisen hat, entspricht der üblichen Beweislastverteilung im Zivilrecht. Gleichwohl hat der BGH in seinem Urteil vom 13.11.2014 (Az.: III ZR 544/13) verdeutlicht, dass die Nichtbeachtung der Dokumentationspflicht durch VV im Einzelfall zu einer **Beweislastumkehr** führen kann.

#### Sachverhalt

Die Kläger waren Inhaber einer kapitalbildenden Lebensversicherung, die sie bei einem Versicherungsunternehmen („VU“) abgeschlossen hatten. Im Rahmen einer Überprüfung des Versicherungsschutzes durch die VV gelangten diese zu dem Schluss, dass die Kläger anstelle der bestehenden eine andere Versicherung bei einem anderen VU abschließen sollten. Die VV stellten den Klägern jedoch weder ein Protokoll noch eine Auflistung über die wesentlichen leistungs- und beitragsrelevanten Unterschiede der bestehenden gegenüber der angebotenen Versicherung zur Verfügung. Die Kläger kündigten ihren bestehenden Lebensversicherungsvertrag und schlossen den von den VV empfohlenen neuen Vertrag ab.

Nachdem die Kläger feststellten, dass der neue Versicherungsvertrag für sie ungünstiger als ihr ursprünglicher Vertrag war, kündigten sie ersteren und schlossen – nachdem sie zuvor erfolglos versucht hatten, ihren alten Vertrag wieder in Kraft zu setzen – einen weiteren Lebensversicherungsvertrag ab.

Mit ihrer Klage verlangten die Kläger von den beklagten VV Schadensersatz für die zusätzlichen Kosten und mangelnden Erträge der zuletzt abgeschlossenen gegenüber ihrer ursprünglichen Lebensversicherung.

#### Entscheidung

Nachdem das Berufungsgericht noch urteilte, dass die Kläger für ihre Behauptung, sie seien von den VV fehlerhaft beraten worden, beweisfällig geblieben seien, und als Folge dessen die Klage abgewiesen, war die hiergegen gerichtete Revision der Kläger vor dem BGH erfolgreich.

Der BGH stellte entscheidend darauf ab, dass die VV den Klägern keine Dokumentation über die wesentlichen leistungs- und beitragsrelevanten Unterschiede zwischen der ursprünglichen und der angebotenen Versicherung zur Verfügung gestellt hätten. Die wesentliche **Funktion der Dokumentation** bestehe jedoch gerade darin, einem VN die wesentlichen Inhalte der Beratung deutlich vor Augen zu führen und ihn hierdurch in die Lage zu versetzen, seine Vertragsentscheidung auf Basis nachvollziehbarer Informationen dezidiert treffen respektive seine bereits getroffene Entscheidung überprüfen zu können. Zudem solle ein VN einen – ihm ansonsten kaum zu erlangenden – Nachweis über den Inhalt einer Beratung erhalten. Sei ein solcher

Nachweis nicht vorhanden, **verlagere sich die Beweislast** auf den VV, der nunmehr beweisen müsse, dass entsprechende Hinweise erteilt wurden. Gelingt dies dem VV nicht, so sei zu Gunsten des VN davon auszugehen, dass **Hinweise nicht erteilt** wurden, der VV mithin **pflichtwidrig gehandelt** habe – hierdurch realisiert sich die Schadensersatzverpflichtung des VV.

**Fazit:** Die Entscheidung verdeutlicht, dass VV ganz besonderen Wert auf die Einhaltung der Beratungs- und Dokumentationspflichten legen sollten. Die Möglichkeit, dass der VN auf die Beratung und/oder Dokumentation mittels gesonderter schriftlicher Erklärung verzichten kann, sollte dabei als echte Alternative berücksichtigt werden. Anderenfalls können den VV erhebliche finanzielle Folgen drohen. <<

Sebastian Petrack  
s.petrack@melchers-law.com

## MELCHERS LAW: MITTEILUNGEN

### Rechtsanwalt Lior Koblenz verstärkt MELCHERS

Wir freuen uns, dass wir zum 20. Juli 2015 Herrn Rechtsanwalt Lior Koblenz als ein weiteres Mitglied unseres gesellschaftsrechtlichen Teams in Frankfurt begrüßen konnten.

Herr Koblenz studierte Rechtswissenschaften an der Universität Mannheim und absolvierte sein Referendariat in Frankfurt und Mannheim mit Stationen in einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und bei dem behördlichen Datenschutzbeauftragten der Stadt Mannheim. Seine Zulassung als Rechtsanwalt erfolgte im Anschluss an sein Referendariat im Jahre 2015.

Seitdem ist Herr Koblenz schwerpunktmäßig auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts tätig. Er berät hierbei vor allem Unternehmen und deren Geschäftsleiter zu gesellschaftsrechtlichen Fragen in deutscher und englischer Sprache. <<

## MELCHERS LAW: VERTRIEBSRECHT

Ausgleichsanspruch  
des Vertragshändlers

Der nachvertragliche Ausgleichsanspruch eines Vertragshändlers kann für den Hersteller oder Lieferanten ein großes Kostenproblem darstellen. Nach einer neuen Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) scheidet ein solcher Zahlungsanspruch jedoch aus, wenn der Hersteller bzw. Lieferant vertraglich verpflichtet ist, die ihm vom Vertragshändler überlassenen Kundendaten bei Beendigung des Vertrages zu sperren, deren Nutzung einzustellen oder diese auf Verlangen des Vertragshändlers zu löschen (Urt. v. 05.02.2015, Az.: VII ZR 315/13).



## MELCHERS LAW: PERSÖNLICH

Lior Koblenz  
MELCHERS  
Frankfurt

Herr Koblenz ist seit 20. Juli 2015 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Beratung nationaler und internationaler Unternehmen auf dem Gebiet des Handels- und Gesellschaftsrechts.

Herr Koblenz über sich:

Ein guter Arbeitstag beginnt...

... in der Regel so ähnlich wie jeder andere Arbeitstag, so dass sich meist erst am Ende entscheiden lässt, ob es ein guter war. Aber im Ernst: ohne Kaffee zum Start wird's schwer.

Am Anwaltsberuf reizt mich...

... persönlich die Abwechslung, die mit der Beratung in einer Fremdsprache einhergeht. Aber auch fachlich ist der Blick über die Grenzen der Republik gerade im unternehmerischen Bereich mittlerweile unerlässlich.

Wer es in meinem Job zu etwas bringen will...

... sollte die Wortfolge „Ich weiß es nicht“ aus seinem Wortschatz streichen.

Erfolge feiere ich...

... kurz und intensiv.

Es bringt mich auf die Palme...

... wenn es auf dem Fußballplatz zu Ungerechtigkeiten kommt. Ungerecht ist dabei prinzipiell alles, was nicht meinem Verein zugutekommt.

Zur Zeit beschäftigt mich...

... tagsüber die Abberufung und Kündigung eines AG-Vorstands und am Abend die Suche nach einer neuen Wohnung. <<

## MELCHERS LAW: MITTEILUNGEN

Dr. Victoria Berger mit dem  
Max-Hachenburg-Gedächtnispreis  
ausgezeichnet

MELCHERS freut sich sehr, dass Frau Rechtsanwältin Dr. Berger am 18.09.2015 für ihre Doktorarbeit zum Thema Vorstandshaftung und Beratung der Max-Hachenburg-Gedächtnispreis verliehen wurde. Die von Prof. Dr. Carsten Schäfer, Universität Mannheim, betreute Arbeit beschäftigt sich unter anderem mit den Fragen, unter welchen Voraussetzungen Unternehmensleiter ihre Haftungsrisiken für Gesetzesverletzungen durch rechtliche Beratung reduzieren können und wie sich die Haftung bei unklarer Rechtslage darstellt.

Mit dem Max-Hachenburg-Gedächtnispreis werden herausragende Doktorarbeiten im Bereich des Handels- und Wirtschaftsrechts ausgezeichnet, welche von einer

hochkarätigen Auswahlkommission aus Dissertationen ausgewählt werden, die an einer der fünf juristischen Fakultäten Baden-Württembergs verfasst wurden. Damit soll eine Brücke von Max Hachenburg (1860–1951) zu heutigen Juristen geschlagen werden, um den Namen des großen Rechtsanwalts und berühmten Kommentators des Handels- und Gesellschaftsrechts lebendig zu halten.

Max Hachenburg war Rechtsanwalt in Mannheim und einer der bedeutendsten Gesellschaftsrechtler seiner Zeit. Er hat zahlreiche wegweisende literarische Arbeiten verfasst. Er gilt als vorbildliches Beispiel für die Einheit von Wissenschaft und Praxis.

MELCHERS ist sehr stolz darauf, dass Frau Dr. Berger die Ehre der Preisverleihung zuteil wurde. MELCHERS dürfte damit eine der sehr wenigen Kanzleien sein, aus deren Reihen gleich zwei Max-Hachenburg-Gedächtnispreisträger stammen. Im Jahr 2002 war bereits die Doktorarbeit von Herrn Rechtsanwalt Dr. Masuch mit diesem Preis ausgezeichnet worden. <<

**Sachverhalt**

Im zugrundeliegenden Fall hatte ein Automobilhersteller mit einem Kfz-Händler einen Vertragshändlervertrag sowie eine ergänzende, *gesonderte Vereinbarung zur Überlassung von Kundendaten* zum Zwecke der Kundenbetreuung und Marktforschung geschlossen. Letztere sah vor, dass der Vertragshändler sämtliche Kundendaten während der Vertragslaufzeit an den Hersteller zur Nutzung übermittelt, jedoch der Hersteller bei Beendigung des Vertriebshändlervertrages oder der Son-

dervereinbarung die überlassenen Daten zu sperren, ihre Nutzung einzustellen und auf Verlangen des Händlers zu löschen hat, sofern zwischen den Parteien nicht ein Kaufvertrag über die Daten zustande kommt. Nach Beendigung des Vertragsverhältnisses beehrte der Händler vom Automobilhersteller eine Ausgleichszahlung analog dem Handelsvertreterrecht (§ 89 b HGB).

**Entscheidung**

Der BGH lehnt den Ausgleichsanspruch

ab. Einem Vertragshändler stehe nach ständiger Rechtsprechung ein solcher nur zu, wenn er aufgrund *besonderer vertraglicher Absprachen* derart in die Absatzorganisation des Herstellers (oder Lieferanten) eingegliedert sei, dass er wirtschaftlich weitgehend Aufgaben zu erfüllen habe, die einem Handelsvertreter zukommen. Zusätzlich müsse der Vertriebshändler vertraglich verpflichtet sein, dem Hersteller seinen Kundenstamm zu übertragen, so dass dieser sich sofort und ohne Weiteres die sich aus dem Kundenstamm

## MELCHERS LAW: PRAXISREPORT

**Frauenquote „light“**

Ab 2016 gilt in Aufsichtsräten börsennotierter und mitbestimmter Gesellschaften nach den Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („Teilhabegesetz“) eine Geschlechterquote von 30 Prozent für Männer und Frauen. Weniger präsent ist den meisten, dass neben dieser Mindestgeschlechterquote auch börsennotierte *und/oder* mitbestimmte Unternehmen durch das Teilhabegesetz verpflichtet sind, in ihren Aufsichts- und Leitungsorganen sowie den zwei Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans Zielgrößen für einen Frauenanteil zu bestimmen sowie Umsetzungsfristen festzulegen, innerhalb welcher die Zielgrößen erreicht werden sollen. Diese Pflicht zur Festsetzung von Zielgrößen und Umsetzungsfristen war erstmalig bis zum 30.09.2015 zu erfüllen.

**Zuständigkeiten**

Für die *Bestimmung der Zielgrößen des Frauenanteils und der Umsetzungsfristen* ist in der Aktiengesellschaft der Aufsichtsrat für sich selbst und den Vorstand zuständig. Der Vorstand trifft die Festlegungen für die beiden ihm nachgelagerten Führungsebenen. In der GmbH entscheidet die Geschäftsführung über den Frauenanteil in den Führungsebenen. Die Zielgrößen für die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat werden durch die Gesellschafterversammlung bestimmt, sofern dem Aufsichtsrat nicht die Kompetenz übertragen wurde. Entsprechende Zuständigkeitsregelungen wurden auch für die Organe ande-

rer Gesellschaftsformen (z.B. SE, KGaA) verabschiedet.

Eine *Definition der Führungsebenen* hält das Teilhabegesetz nicht vor. Jedes Unternehmen hat gesondert die zwei Führungsebenen unterhalb des leitenden Organs zu ermitteln. Maßgeblich sollen die disziplinarischen Befugnisse innerhalb der Führungsebene und deren Verantwortung gegenüber dem leitenden Organ sein. Zu vernachlässigen ist der in dem Unternehmen für eine Position geschaffene Titel.

**Ermittlung der Zielgrößen und der Umsetzungsfristen**

Bei der *Festlegung der Zielgrößen* wird den Gesellschaften durch das Teilhabegesetz ein weiter Spielraum zugebilligt. Insbesondere ist das bestimmende Organ frei, eine Frauenquote prozentual oder in einer absoluten Zahl einzuführen. Allein der aktuelle Status-quo des entsprechenden Organs bzw. der Führungsebene darf nicht unterschritten werden. Dies hat zur Folge, dass ein bereits bestehender Frauenanteil mindestens erhalten bleiben muss. Etwas anderes gilt nur, wenn die Frauenquote bereits über 30 Prozent liegt. Fehlt es zum Zeitpunkt der Bestimmung des Frauenanteils an Mitgliedern des weiblichen Geschlechts innerhalb eines Organs bzw. der Führungsebene, soll es zulässig sein, die Frauenquote auf null festzulegen.

Für die *Festlegung der Umsetzungsfristen* gilt zu beachten, dass eine erste Umsetzungsfrist *maximal bis zum 30.06.2017* bestimmt werden kann. Danach dürfen Fristen bis zu fünf Jahren beschlossen werden.

**Berichts- und Veröffentlichungspflichten**

Betroffene Unternehmen haben jährlich über die Zielgrößen und die Umsetzungsfristen in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten und diese nach den allgemeinen Regeln zu veröffentlichen. Die Berichtspflicht umfasst insbesondere die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen erreicht wurden. Die vorgenannten Pflichten bestehen erstmalig für Unternehmen, deren Geschäftsjahr nach dem 31.12.2015 endet.

**Mögliche Sanktionen**

Das Teilhabegesetz sieht für Verstöße gegen die Festlegung von Zielgrößen oder deren Erreichung keine Sanktionen vor. Eine Organhaftung ist bei Verstößen gegen die dem Organ obliegenden Legalitätspflichten aus den Vorgaben des Teilhabegesetzes möglich. Auch strafrechtliche bzw. ordnungsrechtliche Sanktionen sind bei Verletzung der Berichts- und Veröffentlichungspflichten denkbar, wenn etwa mangels Festlegung von Zielgrößen der Lagebericht unvollständig ist.

**Fazit:** Nach den gesetzlichen Vorgaben werden durch das Teilhabegesetz mehr Unternehmen verpflichtet, sich mit dem Frauenanteil in ihren Führungsriegen auseinanderzusetzen, als zunächst von vielen gedacht. Betroffene Unternehmen sollten dringend beim nächsten Jahresabschluss etwaige Berichtspflichten beachten. <<

ergebenden Vorteile nutzbar machen könne. Im vorliegenden Fall besteht jedoch nach Ansicht des BGH keine Verpflichtung zur Übertragung des Kundenstamms, weshalb es an einem *nachvertraglichen Vorteil* für den Unternehmer, der zu vergüten sei, fehle. Der Hersteller könne sich hier die Kundendaten nicht nutzbar machen, da er gegenüber dem Händler vertraglich verpflichtet sei, diese zu sperren, deren Nutzung einzustellen und diese gegebenenfalls zu löschen. Zwar habe der Hersteller während der Vertragslaufzeit

uneingeschränkter Zugriff auf alle Kundendaten gehabt, was ihm die *faktische Möglichkeit* eröffnete, *unter Verstoß* gegen die mit dem Händler bestehende Vereinbarung dennoch auch nach Vertragsende auf die Daten zuzugreifen (wenn diese z.B. nicht wie vereinbart gelöscht werden). Eine solche *theoretische Nutzungsmöglichkeit* sei einer Verpflichtung zur unmittelbaren Bekanntgabe der Kundendaten gegenüber dem Hersteller bei Beendigung des Vertragsverhältnisses aber nicht gleichzusetzen und damit *irrelevant*.

**Fazit:** Die Entscheidung gibt einen Weg vor, wie der vollständige Ausschluss eines Ausgleichsanspruchs des Vertragshändlers vertraglich sicher gestaltet werden kann. Hierdurch bietet sich zum Nachteil der Vertragshändler eine für die Praxis leicht umsetzbare Möglichkeit zur finanziellen Entlastung der Hersteller und Lieferanten, wobei gleichzeitig sämtliche Kundendaten während der Laufzeit des Vertriebshändlervertrages von diesen einschränkungslos genutzt werden können. <<

Dr. Bodo Vinnen  
b.vinnen@melchers-law.com

#### MELCHERS LAW: PRAXISTIPP

## Verjährungsfrist für Bürgschaftsforderung kann in AGB auf 5 Jahre verlängert werden

Nach den gesetzlichen Regelungen verjähren Ansprüche des Gläubigers einer Bürgschaftsschuld nach 3 Jahren, beginnend am Schluss des Jahres, in dem der Anspruch auf die Bürgschaftsforderung fällig geworden ist und der Gläubiger hiervon Kenntnis erlangt hat bzw. Kenntnis hätte erlangen müssen. Da Fälligkeit und Kenntnis/Kennenmüssen von dem Anspruch nicht zwingenderweise zusammenfallen, sondern theoretisch Jahre auseinanderliegen können, sieht das Gesetz vor, dass die Verjährung höchstens 10 Jahre nach Fälligkeit des Anspruchs – unabhängig von einer Kenntnis des Gläubigers – eintritt. Unklar war bislang, unter welchen Voraussetzungen die Verjährung von Bürgschaftsforderungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) verlängert werden konnte. Der Bundesgerichtshof hatte nunmehr mit Urteil vom 21.04.2015 (Az.: XI ZR 200/14) über eine solche Regelung in AGB zu entscheiden.

### Der Sachverhalt

Der Beklagte bürgte selbstschuldnerisch für die Darlehensschulden der K. GmbH gegenüber der klagenden Bank. Nach der von der Bank gestellten Bürgschaftsurkunde sollte die Bürgschaft mit den Forderungen der Bank gegen die K. GmbH – der Hauptschuldnerin – unter anderem im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der K. GmbH fällig werden. Ferner war nach der Bürgschaftsurkunde folgendes geregelt: „Die Ansprüche aus der Bürgschaft verjähren nach Ablauf von

fünf Jahren beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem diese Ansprüche fällig werden.“ Nachdem die Bank den Vertrag mit der K. GmbH kündigte, wurde am 16.12.2008 das Insolvenzverfahren über das Vermögen der K. GmbH eröffnet. Mehr als 3 Jahre später forderte die Bank den offenen Kreditsaldo bei dem Beklagten erfolglos an. Der Beklagte wendet unter anderem ein, dass die Bürgschaftsforderung verjährt sei, weil die Klausel über die Verjährungsfrist der Bürgschaftsforderung unwirksam und die deshalb geltende regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren abgelaufen sei.

### Die Entscheidung

Der BGH entscheidet, dass die Bürgschaftsforderung nicht verjährt ist. Insbesondere sei die Klausel, die eine 5-jährige Verjährungsfrist vorsieht, in AGB nicht unwirksam. Durch die verlängerte Verjährungsfrist von 5 Jahren werde der Beklagte nicht unangemessen benachteiligt. Die Klausel weiche zwar von der gesetzlich vorgesehenen 3-jährigen regelmäßigen Verjährungsfrist ab. Gleichwohl sei die Abweichung maßvoll, sachlich gerechtfertigt und inhaltlich ausgewogen. So profitierte von dieser Klausel auch der Bürge, da abweichend von der gesetzlichen Regelung auch ein konkreter Beginn der Verjährungsfrist geregelt sei („beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem diese Ansprüche fällig werden“) und es damit nicht auf eine Kenntnis des Bürgschaftsgläubigers von dem Anspruch ankomme. Schließlich werde hierdurch die an sich geltende kenntnisunabhängige Verjährungsfrist zugunsten des Beklagten von 10 Jahre auf 5 Jahre verkürzt. Ferner bestehe

auch ein anzuerkennendes Interesse des Bürgschaftsgläubigers, die Verjährungsfrist maßvoll zu verlängern. So sei er hierdurch zeitlich nicht (mehr) unmittelbar gezwungen, den Bürgen in Anspruch zu nehmen. Er könne sich daher vorerst an den Hauptschuldner halten, was seinerseits wiederum auch im Interesse des jeweiligen Bürgen sei.

**Tipp:** Die Entscheidung des BGH gibt wichtige Hinweise für die Vereinbarung von Verjährungsfristen von Bürgschaftsforderungen in AGB. Es sollte hiernach bei der Verlängerung der Verjährungsfristen in AGB stets darauf geachtet werden, dass die verwendete Regelung die Interessen beider Vertragspartner angemessen berücksichtigt. Fehlt es hieran, droht die Unwirksamkeit der Klausel, da dann eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners angenommen werden könnte.

Im Übrigen sollte der Gläubiger einer Bürgschaftsschuld immer beachten, dass die Inanspruchnahme des Hauptschuldners wegen der gesicherten Hauptforderung (bspw. Mängelansprüche auf Schadensersatz) die Verjährung der Bürgschaftsforderung nicht hemmt. Der Gläubiger ist also dazu gezwungen, parallel auch die Hauptforderung gegenüber dem Hauptschuldner in der Verjährung zu hemmen. Sollte auch nur eine Forderung – also entweder die Hauptforderung oder die Bürgschaftsforderung – verjährt sein, so kann der Gläubiger die Bürgschaftsforderung wegen der Abhängigkeit der Bürgschaftsforderung von der gesicherten Hauptforderung (sog. Akzessorität) nicht mehr durchsetzen. <<

Tobias Wellensiek  
t.wellensiek@melchers-law.com

Philipp Scharfenberg  
p.scharfenberg@melchers-law.com

## MELCHERS LAW: VERANSTALTUNGEN

## » Arbeitsrecht SPEZIAL 2015-16

Das Arbeitsrecht ist im Fluss und entwickelt sich in jüngster Zeit mit enormer Geschwindigkeit. Mit unserem Seminar Arbeitsrecht SPEZIAL 2015-16 am 04.12.2015 bleiben Sie up-to-date:

Das *Mindestlohngesetz* ist eingeführt und sorgt weiter für viele Zweifelsfragen. Die *Neuordnung der Dokumentationspflichten* ist mit Wirkung ab 01.08.2015 in Kraft getreten. Erste Rechtsprechung zu wichtigen Fragen ist vorhanden.

Wir setzen Sie auf den neuesten Stand.

Die arbeitsrechtliche Gesetzgebungsmaschine kommt auf Touren: Das *Arbeitnehmerüberlassungsrecht* wird reformiert. Wir informieren Sie über den Stand des Rechts und der neuen Gesetzgebung.

*Gesetzentwurf zur Neuregelung des Werkvertragsrechts*: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat angekündigt, Werkverträge in Zukunft enghemmaschiger zu kontrollieren und Missbrauch zu bekämpfen – zurück zum Scheinselbstständigkeitsbekämpfungsgesetz von 1998?

*Update Rechtsprechung*: Arbeitsrecht ist Richterrecht. Wir informieren Sie über die neuesten wichtigen Urteile zum Kündigungs-

schutz, zu Fragen von Social Media im Arbeitsverhältnis, zur Beweisführung im Prozess, zu erlaubten und nicht erlaubten Vertragsgestaltungen und anderen wichtigen Urteilen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Termin: **Freitag, 04.12.2015, 13.00 – 17.00 Uhr**  
Ort: **Heidelberg**

Veranstalter: **MELCHERS Seminare GmbH**  
Referenten: **RA Martin Koller-van Delden, RA Dr. Matthias Paschke, RA Dominik Gallini, RA Gerhard Boß, RA Markus Faust, RA Alper Ardali**  
Info: **www.melchers-seminare.com**

## MELCHERS LAW: AUTOREN DIESER AUSGABE

Nähere Informationen zu den Autoren finden Sie im Internet unter [www.melchers-law.com](http://www.melchers-law.com).



## FLORIAN ARMBRUSTER

berät in- und ausländische Mandanten schwerpunktmäßig in allen Bereichen des Handels- und Gesellschaftsrechts. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Bereich des gewerblichen Mietrechts.



## DR. ROGER EBERT

ist Fachanwalt für Arbeits- und für Handels- und Gesellschaftsrecht. In diesen Bereichen berät und vertritt Dr. Ebert Unternehmen, vor allem solche der Vertriebsbranche, und übernimmt im Konfliktfall auch ihre gerichtliche Vertretung im gesamten Bundesgebiet.



## MARTIN KOLLER-VAN DELDEN

LL.M., Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, berät Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände umfassend im Bereich des Arbeits- und Dienstvertragsrechts.



## SEBASTIAN PETRACK

ist vor allem im Bereich des Gewerblichen Rechtsschutzes sowie im Handels- und Gesellschaftsrecht tätig. Zudem gehört das Versicherungsrecht zu den Schwerpunkten seiner Mandatsbetreuung.



## PHILIPP SCHARFENBERG

ist insbesondere für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber im privaten Bau- und Architektenrecht sowie im Baurecht tätig.



## DR. BODO VINNEN

berät seit vielen Jahren Unternehmen aus dem In- und Ausland im Gesellschaftsrecht, Handelsrecht sowie Bank- und Kapitalmarktrecht. Häufig begleitet er dabei auch grenzüberschreitende Projekte.



## LENA WALLBRECHT

berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Sie ist ferner auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts tätig.



## TOBIAS WELLENSIEK

berät im Bau- und Architektenrecht, Vergaberecht und gewerblichen Mietrecht. Er veröffentlicht ständig in der Zeitschrift für Immobilien- und Baurecht (IBR) und ist Lehrbeauftragter an der Universität Marburg.

## MELCHERS LAW: IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Sitz Heidelberg  
Amtsgericht Mannheim  
PR 700195

## CHEFREDAKTION

Dr. Ilona Renke  
[i.renke@melchers-law.com](mailto:i.renke@melchers-law.com)

## KONZEPTION UND GESTALTUNG

[www.fischerziegler.com](http://www.fischerziegler.com)

## ERSCHEINUNGSWEISE

6 Ausgaben pro Jahr

## NACHBESTELLUNGEN

[newsletter@melchers-law.com](mailto:newsletter@melchers-law.com)

## STANDORTE UND KONTAKT

## HEIDELBERG

Im Breitspiel 21  
69126 Heidelberg, Deutschland  
T +49-(0)6221-18 50-0  
F +49-(0)6221-18 50-100  
E [heidelberg@melchers-law.com](mailto:heidelberg@melchers-law.com)

## BERLIN

Katharinenstraße 8  
10711 Berlin, Deutschland  
T +49-(0)30-310 13 99-0  
F +49-(0)30-310 13 99-10  
E [berlin@melchers-law.com](mailto:berlin@melchers-law.com)

## FRANKFURT AM MAIN

Darmstädter Landstraße 108  
60598 Frankfurt/Main, Deutschland  
T +49-(0)69-6 53 00 06-0  
F +49-(0)69-6 53 00 06-40  
E [frankfurt@melchers-law.com](mailto:frankfurt@melchers-law.com)

[www.melchers-law.com](http://www.melchers-law.com)