

melchers law



MELCHERS

RECHTSANWÄLTE

THEMEN

„Arbeiten 4.0“ –
Digital in die Zukunft...

ARBEITSRECHT

Der EuGH und die tech-
nischen Defekte ... oder:
und täglich grüßt das
Murmeltier

FLUGGASTRECHT

Datenschutz in 2016
und die Cloud

PRAXISREPORT



DR. ILONA RENKE

i.renke@melchers-law.com

berät Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Auftraggeber im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen Bau- und Planungsrecht, im Umwelt- und Technikrecht sowie im Energierecht. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Vergaberecht. Sie ist seit 2007 Lehrbeauftragte an der Universität Heidelberg.

**LIEBE LESERIN,
LIEBER LESER,**

knapp 9 Jahre nach Erscheinen der ersten Ausgabe war es an der Zeit, melchers law zu verändern. Sie halten daher heute eine runderneuerte melchers law in Händen, die zukünftig quartalsweise erscheinen wird. Neben einem neuen Gewand werden Sie beim Blättern auch neue Rubriken wie „ml Genuss“ und „ml Success“ entdecken.

Beibehalten haben wir selbstverständlich unsere Fachbeiträge und Mitteilungen, in denen wir Sie über neueste juristische Entwicklungen auf dem Laufenden halten und über interessante Veranstaltungen oder Publikationen informieren.

Aber nicht nur melchers law geht mit der Zeit, auch Rechtsprechung und Gesetzgebung wandeln sich ständig. In dieser Ausgabe finden Sie hierzu Beiträge von Herrn Rechtsanwalt Dr. Voigt zum „Safe-Harbor“-Urteil des EuGH, von Herrn Rechtsanwalt Petrack über ein EuGH-Urteil zum Fluggastrecht und von Herrn Rechtsanwalt Dr. Masuch zur Reform des Erbschaftsteuergesetzes.

Ich würde mich freuen, wenn unsere neue melchers law bei Ihnen Anklang findet, und wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre.

Ihre Dr. Ilona Renke

melchers law 53

ARBEITSRECHT

01 „Arbeiten 4.0“ – Digital in die Zukunft... **3**

COMPLIANCE

02 Compliance-Organisationspflichten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) **4**

FLUGGASTRECHT

03 Der EuGH und die technischen Defekte ... oder: und täglich grüßt das Murmeltier **6**

GEWERBERECHT

04 Gewerberechtliche Auswirkungen einer gesellschaftsrechtlichen Unternehmensumwandlung auf eine Spielhallenkonzession **8**

STEUERRECHT

05 Aktueller Stand der Erbschaftsteuerreform **10**

PRAXISREPORT

06 Datenschutz in 2016 und die Cloud **11**

PUBLIKATIONEN	5	MITTEILUNG	7, 9, 10	VERANSTALTUNGEN	12
SUCCESS	5	GENUSS	12		

01 „Arbeiten 4.0“ – Digital in die Zukunft...

Am 22.04.2015 stellte Bundesministerin Andrea Nahles das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vor und stieß damit eine Diskussion an, wie in der Zukunft unser Arbeiten aussehen soll. Dieser Dialog soll Ende 2016 mit einem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ abgeschlossen werden. Kernthema ist u.a. die Frage, ob durch die Digitalisierung und fortschreitende Flexibilisierung am Arbeitsmarkt das Leitbild von Arbeit geändert und ein „neues Normalarbeitsverhältnis“ definiert werden muss. Die Diskussion wirft gleichzeitig die Frage nach Gesetzesänderungen auf, um die Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt dem bestehenden rechtlichen Rahmen anzupassen.

DER DIALOG

Die Frage, wie ein zukünftiges Arbeiten aussehen kann, soll in einem Dialog mit Experten aus der Wissenschaft und betrieblichen Praxis ermittelt werden. Im November 2015 wurde mit dem „Futurale Filmfestival – Arbeiten 4.0“ eine Plattform geschaffen, um auch die Bürger unmittelbar an dem Dialog teilhaben zu lassen. Bis Herbst 2016 werden an 25 Orten deutschlandweit verschiedene Dokumentarfilme zum Thema „Zukunft der Arbeit“ gezeigt, an deren Anschluss die Bürger aufgerufen sind, ihre Meinung zu äußern.

HINTERGRUND DER DISKUSSION

In der heutigen Zeit herrscht in vielen Unternehmen nicht mehr das klassische Bild vor, nach welchem ein Arbeitnehmer (AN) seine Arbeitsleistung aufgrund fester zeitlicher Vorgaben seines Arbeitgebers (AG) erbringt. In vielen Branchen haben flexible Arbeitszeitmodelle Einkehr gefunden, die

nicht zuletzt dem Wunsch der AN zu mehr Arbeitszeitsouveränität Rechnung tragen. Gerade das Arbeiten im sogenannten „Homeoffice“ erfreut sich wachsender Beliebtheit. Dies alles wird ermöglicht durch Laptops und Mobiltelefone, durch die der AN im Grunde von überall in der Welt arbeiten kann.

KOLLISIONEN MIT BESTEHENDEN GESETZEN

Diese Flexibilisierung der Arbeitswelt stößt schon heute an ihre rechtlichen Grenzen und kann nicht so umgesetzt werden, wie es vielleicht auch im Interesse der AN wäre.

In Zeiten, in denen häufig beide Ehepartner arbeiten, dürfte ein Interesse bestehen, dass gegebenenfalls ein Elternteil einen Homeoffice-Tag an einem Sonntag einlegt, um dafür die Kinder an einem anderen Tag unter der Woche zu betreuen. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist aber bis auf wenige gesetzliche Ausnahmen durch das Arbeitszeitgesetz verboten. Arbeitet der AN dann noch an dem betreffenden Sonntag von 12.00 bis 24.00 Uhr und erscheint Montagmorgen wieder um 8.00 Uhr im Büro, folgen regelmäßig die Verstöße zwei und drei gegen das Arbeitszeitgesetz. Weder wurde die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit noch die zulässige Höchstarbeitszeit von 10 Stunden eingehalten; gesetzliche Ausnahmen und Verstöße gegen Pausenregelungen außen vor.

Gerade in Bezug auf das Homeoffice hat der AG ferner die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten. Auch im

Homeoffice ist der Arbeitsplatz des AN so zu gestalten, dass seine Sicherheit und Gesundheit nicht gefährdet wird. Der AG hat zudem dafür Sorge zu tragen, dass sensible Daten nicht Dritten zugänglich gemacht werden und der Datenschutz beachtet wird.

FOLGEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Eine wirksame Überwachung der Einhaltung der vorbenannten Vorschriften dürfte nicht zu gewährleisten sein. Außerhalb der Arbeitsstätte wird dem AG die Kontrolle der Arbeitszeit und der ordnungsgemäßen Errichtung des Homeoffices selten möglich sein, da ihm regelmäßig ein Zutrittsrecht zur Wohnung des AN fehlt. Nichts anderes gilt für den Datenschutz. Nachgewiesene Verstöße des AG gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften können jedoch zu empfindlichen Bußgeldern führen.

FAZIT

Die aktuelle Gesetzeslage hinkt schon heute der Digitalisierung der Arbeitswelt hinterher. Inwieweit Lösungsvorschläge für eine rechtliche Umsetzung der Ergebnisse des Dialogs in dem Weißbuch 4.0 enthalten sein werden, bleibt abzuwarten. Das Interesse an der Flexibilisierung in der Arbeitswelt wird künftig bestehen bleiben, weswegen die existierenden Gesetze dieser Entwicklung angepasst werden sollten. Dies nicht zuletzt, um auch für Arbeitgeber Rechtssicherheit zu schaffen, da sie für nachgewiesene Verstöße gegen vorbenannte Rechtsvorschriften haften. ■



LENA WALLBRECHT

l.wallbrecht@melchers-law.com

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





DR. VICTORIA BERGER

v.berger@melchers-law.com

hat den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts sowie der Unternehmensnachfolge und berät diesbezüglich vorwiegend Unternehmen und Geschäftsleiter.

ml COMPLIANCE

02 Compliance-Organisationspflichten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Die Einrichtung einer Compliance-Organisation oder eines Compliance-Management-Systems (CMS) gehört bereits seit einigen Jahren zum Pflichten-katalog vor allem börsennotierter Unternehmen. Im Mittelpunkt steht dabei die Verpflichtung der Geschäftsleitung, für rechtmäßiges Verhalten des Unternehmens nach innen und außen Sorge zu tragen. Im Zuge der fortschreitenden Konkretisierung dieser Organisationspflichten durch die Rechtsprechung wird jedoch längst auch für KMU diskutiert, ob und inwieweit eine Verpflichtung zur Einrichtung eines CMS besteht. Der Beitrag gibt einen Überblick über bestehende Organisationspflichten und zeigt Wege zur Umsetzung auf.

COMPLIANCE-PFLICHTEN AUCH FÜR MITTELSTÄNDLER

In kleineren und mittleren Unternehmen ist das Vorhandensein einer festen Organisationsstruktur, die die Rechtstreue des Unternehmens gewährleisten soll, nach wie vor eher die Ausnahme. Mittelständische Unternehmer verlassen sich gerne darauf, ihren Betrieb und ihre Mitarbeiter so gut zu überblicken, dass weitere Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Rechtsverstöße nicht für erforderlich gehalten werden. Daneben gelten sie als zu kostenintensiv und bürokratisch.

Wenngleich sich die Situation der KMU von derjenigen eines Großkonzerns tatsächlich in vielen Punkten – nicht zuletzt hinsichtlich der Personaldecke – unterscheidet, so gelten doch auch für sie im Grundsatz dieselben Regelungen, etwa in den Bereichen des Steuer-, Sozialversicherungs-

und Datenschutzrechts oder des Korruptionsrechts. Compliance-Verstöße können daher auch bei KMU sowohl für das Unternehmen als auch für die Geschäftsleitung neben einem Reputations- und Vertrauensverlust gravierende Sanktionen sowie strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen. Neben einer Reduktion von Haftungsgefahren für das Unternehmen ist die Einrichtung eines CMS daher nicht zuletzt im Interesse der Geschäftsleiter als Schutz vor persönlicher Haftung von Bedeutung. Rechtsverstößen vorzubeugen ist damit Bestandteil einer sorgfaltsgemäßen Unternehmensleitung.

BESONDERS ANFÄLLIGE BEREICHE

Für Compliance-Verstöße besonders anfällige Bereiche im Unternehmen sind regelmäßig etwa Vertrieb, Einkauf und Logistik sowie Rechnungswesen und Buchhaltung. Risiken für Verstöße ergeben sich häufig aus den Vorgaben des Kartell- und Wettbewerbsrechts (etwa bei sog. „Hidden Champions“), des Datenschutz- und Umweltrechts, des Sozialversicherungs- und Steuerrechts. Zu denken ist zudem an Fälle von Untreue, Diebstahl oder Geldwäsche sowie Korruption/Bestechung („schwarze Kassen“), gerade bei Auftragsvergaben im Ausland.

KONKRETE ORGANISATIONSVORGABEN

Die Organisationspflichten der Geschäftsleitung für eine sorgfaltsgemäße Compliance-Organisation setzen bei einer zutreffenden Risikoidentifizierung an. Nicht selten fehlt es hierfür jedoch be-

reits an der Kenntnis der für das Unternehmen einschlägigen Vorgaben. Unter einem CMS versteht man sodann die zielgerichtete Planung, Steuerung und Überwachung der Compliance-Aktivitäten des Unternehmens. Die Bewertung der Risiken durch die Geschäftsleitung und die zutreffende Schwerpunktsetzung sind Grundlage dieser weiteren Organisation, deren wesentliche Elemente z. B. in den folgenden Maßnahmen bestehen können:

- Kommunikation der Vorgaben und Ziele sowie einer entsprechenden Unternehmenskultur durch die Geschäftsleitung („tone from the top“);
- Zuordnung von Verantwortlichkeiten;
- bereichsspezifische Schulung von Mitarbeitern;
- Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems („Whistleblower“);
- Etablierung interner Kontrollprozesse;
- Sanktionierung von Verstößen;
- regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen;
- Dokumentation.

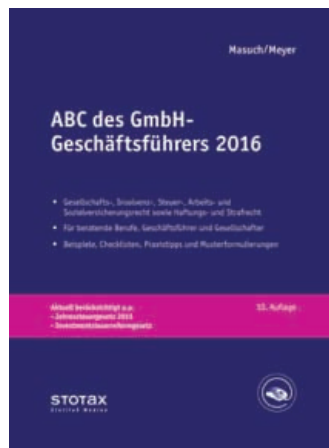
Ein mittelstandsspezifisches CMS wird dabei immer an den Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens ansetzen müssen. In vielen Fällen werden zudem bereits Strukturen vorhanden sein, an denen weitergehende Maßnahmen anknüpfen können und die es zu optimieren gilt.

FAZIT

Compliance-Risiken bestehen unabhängig von der Größe des Unternehmens auch für KMU. Häufig ist sich die Geschäftsleitung der spezifischen Risiken im Unternehmen nicht bewusst. Umso wichtiger erscheint es, Risiken frühzeitig zu identifizieren und die Geschäftsleitung sowie die Belegschaft hinsichtlich des bestehenden Pflichtenkataloges „auf dem neuesten Stand“ zu halten. ■

Buchveröffentlichungen zum GmbH-Recht

Immer noch ist die GmbH die mit Abstand beliebteste Rechtsform in Deutschland. Entsprechend groß ist das Informationsbedürfnis zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der GmbH. Aktuell sind dazu zwei Neuerscheinungen auf den Markt gekommen, an denen Rechtsanwälte von MELCHERS beteiligt sind:



Das „ABC des GmbH-Geschäftsführers“ erscheint bereits in 10. Auflage und ist zu einem Standardhandbuch für GmbH-Geschäftsführer geworden. Der Ratgeber bietet praxisorientierte Informationen zum Gesellschafts-, Steuer- und Dienstvertragsrecht ebenso wie zum Insolvenz- und Strafrecht. Veranschaulicht werden die Erläuterungen durch eine Vielzahl an Mustern, Checklisten und Praxistipps. Herr Rechtsanwalt Dr. Masuch ist Mitherausgeber des Buches. Frau Rechtsanwältin Scheich sowie die Herren Rechtsanwälte Faust, Koller-van Delden, Dr. Lutz, Dr. Masuch, Schmucker, Dr. Stegemann, Dr. Thünnesen und Dr. Voigt sind die Autoren der rechtlichen Ausführungen.

Masuch/Meyer:
ABC des GmbH-Geschäftsführers 2016

Bonn (Stollfuß), 584 Seiten,
€ 64,80

Bork/Schäfer (Hrsg.)
Kommentar zum GmbH-Gesetz
3., neu bearbeitete Auflage 2015
RWS Verlag, 1428 Seiten,
€ 124,00



Dieser Kommentar hat sich in der Riege der Kommentare zum GmbHG rasch etabliert.

„Die präzise und knappe Darstellung aller relevanten Praxisfragen macht das Werk für jeden am Gesellschaftsrecht Interessierten zu einem hervorragenden Begleiter im gesellschaftsrechtlichen Alltag.“ (Prof. Dr. Hans Haarmeyer zur Voraufgabe).

Die aktuelle Neuauflage enthält alle Gesetzesänderungen mit Bearbeitungsstand Sommer 2015,

so etwa die Einführung des § 36 n. F. durch das „Frauenquoten“-Gesetz.

Rechtsanwalt Dr. Masuch bearbeitet im Kommentar die Vorschriften zur Einberufung und Durchführung von Gesellschafterversammlungen sowie zu den Rechten und Aufgaben der Gesellschafter. Er kommentiert insbesondere die Vorschriften zu den Auskunfts- und Einsichtsrechten sowie zu den Minderheitsrechten. ■

MELCHERS gewinnt arbeitsgerichtliches Verfahren für Hersteller von Spezialchemikalien

Der Kläger begehrte arbeitsgerichtlich die Rückgängigmachung einer innerbetrieblichen Umsetzung in eine andere Abteilung und die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe. Beide Klageanträge hat das Gericht abgewiesen.

Die Beklagte hatte den Vorprozess wegen verhaltensbedingter Kündigung des Klägers verloren und den Kläger dann innerbetrieblich umgesetzt. Im aktuellen Verfahren wurde sie – anders als im Vorprozess – von MELCHERS vertreten. Rechtsanwalt Dominik

Gallini konnte durch ausführlichen Vortrag das Arbeitsgericht davon überzeugen, dass zum einen die Umsetzung des Klägers angesichts dessen früheren Verhaltens vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst war und der Kläger zum anderen nur einfache Tätigkeiten ausübt, so dass eine Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe nicht gerechtfertigt ist. Dem Kläger gelang es nicht, diese substantiierte Darlegung zu erschüttern, so dass das Urteil vollumfänglich zugunsten der Beklagten erging. ■





SEBASTIAN PETRACK

s.petrack@melchers-law.com

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

ml FLUGGASTRECHT

03 Der EuGH und die technischen Defekte ... oder: und täglich grüßt das Murmeltier

„Erst kommt der Verbraucherschutz, danach kommt lange nichts und erst danach sind weitere Erwägungen gerechtfertigt.“ Dieser in einer mündlichen Verhandlung von einem Vorsitzenden Richter eines Berufungsgerichtes fallengelassene Satz beschreibt recht anschaulich, wie sich das stets vom EuGH betonte Dogma, es sei das Anliegen der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 – sog. „Fluggastrechteverordnung“ (FlugR-VO) –, ein hohes Schutzniveau für Fluggäste sicherzustellen, auf die Instanzrechtsprechung auswirkt. Dass die sklavische Anwendung dieses Dogmas in mehr als nur diesem Einzelfall für Unverständnis und Kopfschütteln bei Luftfahrtunternehmen (LFU) sorgt, verwundert daher nicht.

Insoweit dürften LFU die Entscheidung des EuGH vom 17.09.2015 (Rs. C-257/14 – *Corina van der Lans/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV*) zwar vorausgesehen, dennoch eher resignierend zur Kenntnis genommen haben.

SACHVERHALT

Auf dem von KLM durchgeführten Flug der Klägerin ließ sich bereits während des „push-back“-Vorganges (= Schieben des am

Gate stehenden Flugzeugs mittels Flugzeugschleppfahrzeugs auf den Rollweg) eines der Triebwerke wegen mangelnder Kraftstoffzufuhr nicht starten. Grund hierfür war eine Kombination aus Defekten an zwei Bauteilen.

Weder war jedoch deren durchschnittliche Lebensdauer überschritten noch wiesen die Hersteller darauf hin, dass bei ihnen ab einem bestimmten Alter Mängel auftreten könnten. Bei der letzten Inspektion des Flugzeugs, die etwa einen Monat zurücklag, wurden die Bauteile nicht beanstandet.

Da passende Ersatzteile erst angeliefert werden mussten, bevor das Flugzeug repariert werden konnte, *verspätete* sich der Flug der Klägerin *um mehr als drei Stunden*.

Daraufhin nahm die Klägerin das LFU KLM vor der Rechtbank Amsterdam auf *Ausgleichzahlung* analog Art. 7 Abs. 1 lit. c) FlugR-VO in Anspruch. KLM wandte ein, die Defekte seien als *außergewöhnliche Umstände* i. S. v. Art. 5 Abs. 3 FlugR-VO zu qualifizieren, womit eine Ausgleichzahlungspflicht entfalle. Die Rechtbank legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob die Auffassung von KLM gerechtfertigt sei.

ENTSCHEIDUNG

Der EuGH entschied, dass das vorliegende technische Problem, welches unerwartet auftrat, sich nicht auf eine fehlerhafte Wartung

zurückführen ließ und auch nicht im Rahmen der regulären Wartung festgestellt wurde, keine außergewöhnlichen Umstände darstelle.

Das Gericht begründete seine Entscheidung mit den bereits in seiner *Friederike Wallentin-Hermann/Alitalia – Linee Aeree Italiane SpA*-Entscheidung vom 22.12.2008 (Rs. C-549/07) aufgestellten Grundsätzen. Hiernach ist Art. 5 Abs. 3 FlugR-VO als *Ausnahmetatbestand eng auszulegen*. Dabei ist zu berücksichtigen, dass technische Probleme grundsätzlich keine außergewöhnlichen Umstände darstellen, es sei denn, sie gehen auf ein Vorkommnis zurück, das nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit eines LFU ist und das aufgrund seiner Natur oder Ursache von diesem tatsächlich nicht zu beherrschen ist.

Der EuGH betrachtet den Betrieb eines LFU als ein derart komplexes, unter vielfältigen Einflüssen stehendes System, bei dem Vorkommnisse wie das vorliegende üblich seien. Außerdem sei die Reparatur(dauer) von einem LFU zu beherrschen, da es diesem obliege, den reibungslosen Betrieb seiner Flugzeuge sicherzustellen.

FAZIT

Für Fluggäste ist die konsequente Fortführung der Rechtsprechung des EuGH – beginnend mit der Statuierung einer Ausgleichzahlungspflicht entgegen dem Wortlaut der FlugR-VO bis zur restriktiven Handhabung der technischen Defekte – ein Segen. Aus der diametralen Perspektive der LFU wirkt die Rechtsprechung oftmals als realitätsferne Überdehnung ihrer Betriebs- und Risikosphäre. Die Herausforderung, das Vorliegen außergewöhnlicher Umstände argumentativ zu begründen, ist extrem hoch. Insofern ist es an der Zeit, dass der europäische Ordnungsgeber die widerstreitenden Interessen in ein angemesseneres Verhältnis bringt und die LFU entlastet. ■



Traditionell findet im Herbst die MELCHERS Jahrestagung Gesellschaftsrecht statt und so hatten sich auch am 02. Oktober 2015 wieder zahlreiche Mandanten und Gäste in der Heidelberger Niederlassung von MELCHERS dazu eingefunden. Eingerahmt von zwei hochkarätigen Gastvorträgen wurden den Teilnehmern aktuelle gesellschaftsrechtliche Themen vorgestellt.

In einem begeisternden Auftaktvortrag schlug der Vorstandsvorsitzende des 1. FC Kaiserslautern, Herr Stefan Kuntz, die Brücke zwischen Fußballverein und Unternehmen und stellte am Beispiel seines Vereins die wichtigsten Eigenschaften einer guten Führungskraft und die zahlreichen äußeren Einflüsse auf Mitarbeiter und Unternehmen dar.

Den gesellschaftsrechtlichen Teil der Veranstaltung eröffnete RA Dr. Carsten Lutz mit einem Beitrag zur Ressortbildung in der Unternehmensführung und deren Auswirkung auf die Haftung der Geschäftsführer oder Vorstände.

RA Dominik Gallini informierte über die Sozialversicherungspflicht von Unternehmensleitern und die diesbezügliche aktuelle

Entscheidungspraxis der DRV Bund einschließlich dem empfohlenen Umgang mit entsprechenden Bescheiden.

Es folgte ein Überblick über den aktuellen Stand zur Problematik der verdeckten Sacheinlage durch RA Patrick Senger, der insbesondere die Risiken aufzeigte, die dabei für Gesellschafter und Geschäftsführungsorgane von Kapitalgesellschaften entstehen.

Als letzter Vortragender im Gesellschaftsrecht referierte RA Dr. Bodo Vinnen zu Rangrücktrittsvereinbarungen und deren Einsatz als Instrument zur Unternehmenssanierung vor dem Hintergrund einer neuen Grundsatzentscheidung des BGH.

Abgerundet wurde die Veranstaltung schließlich durch den sehr kurzweiligen Vortrag des Spitzensommeliers Markus Del Monego zu den Chancen und Risiken eines Investments in Wein. Damit es nicht bei „trockenen“ Worten blieb, hatte Herr Del Monego einige Weine mitgebracht, und die Tagung klang mit deren Verkostung und angeregten Gesprächen der Teilnehmer und Referenten genussvoll aus. ■

ml MITTEILUNG

Jahrestagung Gesellschaftsrecht 2015



Arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung verändern sich ständig. Um unsere Mandanten immer auf dem neuesten Stand zu halten, veranstaltet MELCHERS daher regelmäßig entsprechende Seminare zum Arbeitsrecht, so auch wieder am 04. Dezember 2015.

Nach der Begrüßung durch RA Martin Koller-van Delden informierten RA Gerhard Boss und RA Dominik Gallini über die praktischen Auswirkungen des Mindestlohngesetzes und gaben Gestaltungsempfehlungen für künftige

Fälle. Da Arbeitsrecht in weiten Bereichen immer noch Richterrecht ist, berichteten im Anschluss RA Dr. Matthias Paschke und RA Alper Ardali über die wichtigsten aktuellen Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Zum Abschluss gaben RA Martin Koller-van Delden und RA Markus Faust einen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen Gesetzesvorhaben bezüglich Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträgen und arbeitsrechtlichen Befristungen sowie über deren mögliche Folgen für die unternehmerische Praxis.

ml MITTEILUNG

Arbeitsrecht Spezial 2015-2016

Zwischen den einzelnen Vorträgen und im Anschluss daran bot sich an der Kaffee- und Cocktailbar die Möglichkeit zum Austausch über die angesprochenen Problemfelder, wovon die zahlreich erschienenen Mandanten erfreulicherweise lebhaften Gebrauch machten. ■



SEBASTIAN PETRACK

s.petrack@melchers-law.com

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

ml GEWERBERECHT

04 Gewerberechtliche Auswirkungen einer gesellschaftsrechtlichen Unternehmensumwandlung auf eine Spielhallenkonzession

Gesellschaftsrechtliche Umwandlungen von Unternehmen mögen in ökonomischer, insbesondere steuerlicher Hinsicht sinnvoll und von Vorteil sein. Sie können indes dazu führen, dass gewerberechtliche Konzessionen verloren gehen und das Unternehmen geschlossen werden muss. Mit einer solchen Fallkonstellation befasste sich das OVG Lüneburg (OVG) in seinem Beschluss vom 12.05.2015 (Az.: 7 ME 1/15).

SACHVERHALT

Die zunächst als GmbH firmierende Antragstellerin (Ast.) erhielt im Jahr 1990 eine Erlaubnis zum Betrieb einer Spielhalle. Die Spielhalle befand sich in einem Gebäude, in dem sich noch eine weitere Spielhalle befand. Im Jahre 2005 wurde die Ast. in eine GmbH & Co. KG umgewandelt. Die Ast. führte den Betrieb der Spielhalle in dieser neuen Rechtsform fort, ohne die Umwandlung der zuständigen Ordnungsbehörde anzuzeigen. Im Jahre 2012 holte die Behörde Erkundigungen über die Spielhalle ein und erlangte Kenntnis von der Unternehmensumwandlung. Mit Bescheid vom Dezember 2013 untersagte die Ordnungsbehörde der Ast. unter Berufung auf den im Juli 2012 in Kraft getretenen Glücksspielstaatsvertrag (GlüStV) die Fortführung des Betriebs der Spielhalle und ordnete im Mai 2014 den sofortigen Vollzug ihrer Untersagungsverfügung, mithin die Schließung der Spielhalle, an.

Die Ast. beehrte zunächst erfolglos im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes vor dem Verwaltungsgericht Hannover (VG), die

sofortige Schließung ihrer Spielhalle zu verhindern. Hierzu trug sie vor, die Bestimmungen des GlüStV stünden dem Betrieb ihrer Spielhalle nicht entgegen, sondern gestatteten ihn vielmehr. Gegen den ablehnenden Beschluss des VG erhob die Ast. Beschwerde zum OVG. Das OVG wies die Beschwerde jedoch zurück.

ENTSCHEIDUNG

Das OVG bestätigte die Entscheidung des VG, wonach die Schließungsverfügung der Ordnungsbehörde nicht zu beanstanden gewesen sei; schließlich verstoße die Ast. gegen Bestimmungen des GlüStV.

Nach dem GlüStV ist für Spielhallen keine neue Konzession erforderlich, wenn eine gültige Konzession erteilt wurde, die bis über einen bestimmten Stichtag hinaus fortbesteht. Dies sei vorliegend trotz der bereits im Jahre 1990 erteilten (und an sich nicht befristeten) Konzession jedoch nicht der Fall gewesen, da die Konzession mit der Umwandlung der Ast. von einer GmbH in eine GmbH & Co. KG im Jahre 2005 erloschen sei.

Im Gewerberecht gelte ein „Betreiber-Dogma“, das besage, dass Konzessionsinhaber stets nur eine Person mit Rechtspersönlichkeit – d.h. eine natürliche oder eine juristische Person – sein könne. Daher könne ein Konzessionsinhaber zwar eine Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH), jedoch keine Personengesellschaft (z. B. GmbH & Co. KG) sein. Dieses Ergebnis rechtfertige sich aufgrund des im Gewerberecht herrschenden Grundsatzes der Gefahrenabwehr

in Kombination mit der gemischt persönlich-sachlichen Rechtsnatur der Spielhallenbetriebserlaubnis. Hingegen legitimierte das Umwandlungsrecht lediglich gesellschaftsrechtliche Umwandlungen; diese Legitimationswirkung entfalte im Gewerberecht jedoch keine Wirkung.

Im vorliegenden Fall komme hinzu, dass der GlüStV den Betrieb von mehreren Spielhallen in ein und demselben Gebäude verbiete.

Letztlich könne sich die Ast. auch nicht darauf berufen, dass die Ordnungsbehörde die Zustände toleriert habe. Die Behörde habe mangels Anzeige der Ast. im Jahre 2012 Kenntnis von der Umwandlung erlangt. Darüber hinaus sei der GlüStV im Juli 2012 in Kraft getreten. Dass die Schließungsverfügung im Dezember 2013 erging, sei daher in zeitlicher Hinsicht nicht zu beanstanden.

FAZIT

Bevor ein Unternehmen, das einer Konzessionspflicht nach dem Gewerberecht unterliegt, gesellschaftsrechtlich umstrukturiert wird, sollte zunächst überprüft werden, ob die Umstrukturierung Auswirkungen auf die Konzession hat. Faustformel: Konzessionsfähig sind z.B. Verein, GmbH, AG, KGaA und SE; nicht konzessionsfähig sind z.B. GbR, OHG, KG sowie Partnerschaftsgesellschaften. ■

Der Anspruch von MELCHERS ist es, unseren Mandanten stets die bestmögliche juristische Beratung zu bieten. Um diesem Anspruch auch in Zukunft immer gerecht werden zu können, sind wir stets auf der Suche nach herausragenden Nachwuchsjuristen, die unser Team verstärken könnten. MELCHERS ist daher regelmäßig auf verschiedenen Jobmessen vertreten, zuletzt im Oktober 2015 beim Fakultätskarrieretag an der Universität Mannheim. Ausgesprochen viele Jurastudenten aller Semester und Referendare nutzten die Gelegenheit, sich bei der auch von Arbeitgeberseite hochkarätig besetzten Veranstaltung über ihre Karrierechancen zu informieren. Die Anwälte von MELCHERS führten den ganzen Tag über angeregte Gespräche mit Interessenten für Stellen als Praktikant, Referen-

dar, wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Rechtsanwalt, aus denen sodann auch konkrete Einstellungen hervorgingen.

Das Modell von MELCHERS, vielversprechende Nachwuchsjuristen auf diesem Weg bereits früh an die Arbeit in unserer Kanzlei heranzuführen, bewährt sich immer wieder. Es ist uns sehr wichtig, den Studenten und Referendaren nicht nur „Handlangertätigkeiten“ zuzuweisen, sondern sie durch enge Anbindung an eine Fachgruppe von Anfang an in alle Kanzleitätigkeiten einzubeziehen und ihnen auch eigenverantwortliches Arbeiten zu ermöglichen. Nur so werden wir auch in Zukunft die besten juristischen Köpfe für uns und unsere Mandanten gewinnen können. ■

ml MITTEILUNG

MELCHERS präsentiert sich dem juristischen Nachwuchs



Jedem zweiten mittelständischen Unternehmen fehlen bereits heute die passenden Fachkräfte – so auch manchen Mandanten von MELCHERS. Gemeinsam mit der Agentur Callies & Schewe hat Dr. Matthias Paschke daher das Verfahren zur integrierten Arbeitgeberpositionierung („VIA“) geschaffen, mit welchem Unternehmen eine konsistente Ar-

beitgebermarke entwickeln können, die Fachkräfte anzieht und bindet. „VIA“ wurde speziell für mittelständisch geprägte Unternehmen entworfen. Es bündelt sämtliche rechtlichen und kommunikativen Aspekte, die für eine erfolgreiche Positionierung als Arbeitgeber entscheidend sind. Dieses multidisziplinäre Beratungsangebot ist bisher einzigartig.



ml MITTEILUNG

MELCHERS und Callies & Schewe entwickeln Verfahren zur integrierten Arbeitgeberpositionierung („VIA“-Methode)

Um „VIA“ Mandanten und Kunden vorzustellen, hatten die beiden Partner am 06.11.2015 in die Heidelberger Kanzlei von MELCHERS geladen. Eröffnet wurde die Veranstaltung – die von Herrn RA Dr. Matthias Paschke moderiert wurde – durch den Erfahrungsbericht von Frau Dorothea Schwalbach, Director Human Resources bei SAS Institute. Im Anschluss an einen Vortrag zum Thema „Generation Y“ stellten MELCHERS und Callies & Schewe den zahlreich erschienenen Teilnehmern „VIA“ vor, bevor es bei frischgepressten Säften, Cocktails, Fingerfood und Macarons zum angeregten Gedankenaustausch kam.

Die Veranstaltung hat aufgezeigt, dass eine attraktive Arbeitgeberpositionierung einen klaren Wettbewerbsvorteil darstellt und Arbeitgebern hierzu mit „VIA“ ein ideales Werkzeug zur Verfügung steht. Besuchen Sie bei Interesse die „VIA“-Homepage unter www.via-methode.de oder wenden Sie sich bei weiteren Fragen zu „VIA“ gerne an Herrn Rechtsanwalt Dr. Paschke (m.paschke@melchers-law.com). ■



DR. ANDREAS MASUCH

a.masuch@melchers-law.com

ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Die Beratung im Gesellschaftsrecht und Erbrecht gehört seit vielen Jahren zu den Schwerpunkten seiner Tätigkeit. Herr Dr. Masuch ist ausgewiesen durch zahlreiche Publikationen und lehrt an der Universität Heidelberg.

ml STEUERRECHT

05 Aktueller Stand der Erbschaftsteuerreform

In melchers law 51 hatten wir über den Referentenentwurf der Bundesregierung zur Reform des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes berichtet und weitere Informationen zum laufenden Gesetzgebungsverfahren angekündigt. Inzwischen liegen sowohl die Stellungnahme des Bundesrats als auch die Gegenäußerung der Bundesregierung und der Bericht über die diesbezügliche Sitzung des Finanzausschusses vor.

Der Bundesrat fordert vor allem *in drei zentralen Punkten Änderungen* am Gesetzentwurf:

Während im Referentenentwurf der Bundesregierung das begünstigte Vermögen durch die neu einzuführende „Hauptzweckprüfung“ ermittelt werden soll, lehnt der Bundesrat diesen Ansatz als zu unbestimmt und daher verfassungswidrig ab und fordert stattdessen eine Beibehaltung und Weiterentwicklung des Verwaltungsvermögensbegriffes.

Außerdem hält der Bundesrat das *Wahlmodell des Verschonungsabschlags für Erwerber von Groß-*

vermögen für zu weitgehend und damit verfassungswidrig. Im Entwurf der Bundesregierung ist eine stufenweise Abschmelzung der steuerlichen Privilegierung des übertragenen Betriebsvermögens mit einem Wert von über 26 Mio. € bis zu 116 Mio. € (bzw. 52 Mio. € bis 142 Mio. € bei bestimmten Familiengesellschaften) vorgesehen. Der Bundesrat fordert demgegenüber, diese Abschmelzungszone auf den Bereich von 26 Mio. € bis nur noch 34 Mio. € (bzw. 52 Mio. € bis 60 Mio. € für bestimmte Familiengesellschaften) zu beschränken und zudem den Verschonungsabschlag linear verlaufen zu lassen.

Schließlich sah der Entwurf der Bundesregierung vor, dass die Steuer in Härtefällen bis zu 10 Jahren gestundet werden kann, wenn kein Steuererlass gewährt wird. Der Bundesrat kritisiert, dass dieser Rechtsanspruch auf Stundung keinen weiteren Voraussetzungen unterliegt und daher verfassungswidrig sein könnte. Es soll daher auf diese Regelung verzichtet und auf die allgemeinen *Stundungsregeln* verwiesen werden.

In ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates lehnt die Bundesregierung die Beibehaltung des Verwaltungsvermögensbegriffs ab und beharrt auf der Neudefinition des begünstigten Vermögens durch die Hauptzweckregelung. Die Kritik am weitgehenden Verschonungsabschlag und der besonderen Stundungsmöglichkeit nimmt die Bundesregierung lediglich zur Kenntnis.

In der Sitzung des Finanzausschusses im Oktober 2015 wurde von den geladenen Experten *massive Kritik* am Gesetzentwurf der Bundesregierung geübt und gerügt, dass er nicht den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für eine verfassungsgemäße Neuregelung der Erbschaftsteuer genüge.

FAZIT

Es bestehen erhebliche Differenzen zwischen der Rechtsauffassung der Bundesregierung und der des Bundesrats, insbesondere im zentralen Bereich der Definition des begünstigten Betriebsvermögens. Es ist daher aktuell noch nicht vorhersehbar, wie die endgültige Neuregelung des Erbschaftsteuergesetzes aussehen wird. MELCHERS wird das Gesetzgebungsverfahren weiter für Sie verfolgen und Sie entsprechend informieren. ■

ml MITTEILUNG

Wechsel von Rechtsanwältin Wallbrecht zu MELCHERS



Wir freuen uns, Frau Rechtsanwältin Lena Wallbrecht bei MELCHERS begrüßen zu können. Sie ist seit dem 01. September 2015 im Frankfurter Büro tätig.

Frau Wallbrecht studierte Rechtswissenschaft in Würzburg und Sevilla (Spanien). Im Anschluss daran absolvierte sie ihr Rechtsreferendariat in Frankfurt.

Sie ist seit 2013 als Rechtsanwältin zugelassen und seither in einer mittelständischen Rechtsanwaltskanzlei schwerpunktmäßig im Arbeits- und Gesellschaftsrecht tätig gewesen.

Frau Wallbrecht berät bei MELCHERS nationale und internationale Unternehmen in den Bereichen des Arbeits- und Gesellschaftsrechts. ■

06 Datenschutz in 2016 und die Cloud



Die Übermittlung personenbezogener Daten in Länder außerhalb der EU bzw. des EWR unterliegt engen – insoweit europaweit vereinheitlichten – datenschutzrechtlichen Grenzen. Personenbezogene Daten dürfen danach jedenfalls dann nicht *in ein Drittland übermittelt* werden, wenn im Empfängerland kein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. Von diesem Grundsatz sind zwar Ausnahmen vorgesehen, doch greifen diese praktisch nicht bei Einsatz von Cloud-Diensten.

Anbieter von *Cloud-Diensten* aus den USA unterwarfen sich in vielen Fällen den sogenannten *Safe-Harbor-Prinzipien*. Nach Auffassung der Europäischen Kommission wurde hierdurch ein angemessenes Datenschutzniveau beim Empfänger in den USA sichergestellt. Der EuGH hat nunmehr jedoch mit Urteil vom 06.10.2015 (Rs. C-362/14 – *Schrems/Facebook*) entschieden, dass ein Datentransfer in die USA nicht mehr auf die *Safe-Harbor-Prinzipien* gestützt werden kann.

Die europäischen Datenschutzbehörden haben zwischenzeitlich klargestellt, dass sie *bis Ende Januar 2016* keine Maßnahmen ergreifen werden, um einen auf *Safe-Harbor-Prinzipien* basierenden Datentransfer in die USA zu untersagen. Mit Ablauf dieser Frist drohen jedoch die europäischen Datenschutzbehörden ein *sogar europaweit koordiniertes Vorgehen* an. Es scheint derzeit wenig wahrscheinlich, dass die Europäische Kommission bis Ende Januar dazu in der Lage sein wird, mit den USA ein neues *Safe-Harbor-Abkommen* zu verhandeln, welches den Anforderungen des EuGH aus dem Urteil *Schrems/Facebook* entspricht.

Aus diesem Grunde müssen Unternehmen mit Sitz in Europa zunächst kritisch die bestehenden Datentransferprozesse in Drittländern überprüfen und auf das wirklich notwendige Maß begrenzen. Klar vorzugswürdig ist eine Lösung, bei der personenbezogene Daten nicht die EU verlassen und bei der auch nicht aus Drittlän-

dern auf die in der EU gespeicherten personenbezogenen Daten zugegriffen wird. Falls diese Struktur nicht umsetzbar ist, müssen Datentransfers auf eine rechtlich zulässige Grundlage gestellt werden. Ein angemessenes Datenschutzniveau wird im Rahmen von Cloud-Diensten allenfalls durch Verwendung bestimmter *von der EU vorgegebener Standardverträge* herstellbar sein; dies bedeutet, dass in vielen Fällen die bestehenden Verträge mit Cloud-Anbietern überarbeitet werden müssen.

Aber auch hiermit ist der Sachverhalt nicht abgeschlossen, da die deutschen Aufsichtsbehörden *erhebliche Zweifel an der Zulässigkeit der Verwendung der Standardverträge in der bisherigen Form* ausgedrückt haben und den deutschen Datenschutzbehörden die Möglichkeit offensteht, selbst bei Verwendung der Standardverträge *Bußgelder* gegen die verantwortlichen Stellen wegen einer angeblich unzulässigen Übermittlung personenbezogener Daten in ein Drittland zu verhängen. Mitte 2016 ist darüber hinaus mit einem finalen *Entwurf der EU-Datenschutz-Grundverordnung* der Europäischen Kommission zu rechnen, die ebenso eine Neubewertung erforderlich machen könnte.

FAZIT

Im Jahr 2015 hat sich der Datenschutz endgültig als zentrales Element der politischen Diskussion etabliert. Eine Vielzahl von Unternehmen mit Sitz in der EU muss in 2016 Maßnahmen ergreifen, um in datenschutzrechtlicher Hinsicht keinen erheblichen Risiken ausgesetzt zu sein. Hiermit können durchaus erhebliche Kosten verbunden sein, was als Standortnachteil im internationalen Kontext verstanden werden kann. ■



DR. DENNIS VOIGT

d.voigt@melchers-law.com

berät schwerpunktmäßig im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie im Datenschutz- und Wettbewerbsrecht. Zu seinen in- und ausländischen Mandanten zählen insbesondere Werbeagenturen.

Unternehmensleiter – Haftungsrisiken erkennen und vermeiden

Geschäftsführer einer GmbH, Vorstände einer AG sowie sonstige Unternehmensleiter sind vielfältigen Haftungsrisiken ausgesetzt. Nur wer diese kennt, kann Haftungsrisiken vermeiden oder Vorkehrungen für eine Beschränkung der Haftung treffen. Gemeinsam mit der IHK Pfalz informieren wir daher über zivilrechtliche Haftungsrisiken gegenüber der Gesellschaft und Dritten und zeigen praxistaugliche Möglichkeiten zur Reduzierung der Haftungsrisiken auf.

- Teilnehmerkreis:** **Leiter mittelständischer Unternehmen unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens, insbesondere Geschäftsführer von GmbH oder GmbH & Co. KG sowie Vorstände von Aktiengesellschaften**
- Termin:** **Donnerstag, 28.04.2016, 16.00 - 18.00 Uhr**
- Ort:** **Ludwigshafen**
- Veranstalter:** **IHK Pfalz**
- Referenten:** **RA Dr. Andreas Masuch
RA'in Dr. Victoria Berger**
- Info:** **jeannette.ludwicki@pfalz.ihk24.de**

Scharff's Schlossweinstube – der richtige Ort für einen perfekten Abend



Heidelberg bietet viele besondere gastronomische Orte, ein ganz besonderer ist „Scharff's Schlossweinstube“. Bereits der Weg zum Restaurant durch den am Abend menschenleeren Schlosshof mit Blick auf die illuminierten Fassaden verspricht einen wunderschönen Abend. Mit etwas Glück oder der entsprechenden Reservierung kann man diesen Blick von einem der Tische am Fenster auch während des Essens genießen. Und auch sonst fehlt es hier wahrlich nicht an Genuss: Ob à la carte oder ein Menü, alle Gerichte bieten exquisite Geschmackserlebnisse. Aus dem Wintermenü seien hier beispielhaft genannt die gleichzeitig krosse und auf der Zunge zergehende gebratene Entenleber auf Strudelblatt mit Pflaumenragout, der exzellente Wolfsbarsch auf blauem Kartoffelstampf und fermentierten Weinbeeren oder der butterzarte Hirschkalbsrücken in der Steinpilzcrêpe

mit Zuckermais und Polenta an Kirsch-Rosmarinjus. Die empfohlenen Weine passen hervorragend zum jeweiligen Gericht und der Service ist stets zuvorkommend, aber nicht aufdringlich. Ein besonderes Erlebnis ist das donnerstags bis samstags angebotene „Reinschmeckermenü“, das den Gast in fünf Gängen plus Amuse-Bouche und Abschiedsgrüßen aus der Küche mit verschiedenen Geschmackswelten von der Restaurantklassik bis hin zur heutigen Moderne überrascht. Das Preis-Leistungs-Verhältnis ist hervorragend und den Michelin-Stern trägt Martin Scharff definitiv zu Recht. Probieren Sie es aus!

*Scharff's Schlossweinstube
Schloss Heidelberg
Telefon: 06221 8727010
Mail: info@heidelberger-schloss-gastronomie.de
Website: www.heidelberger-schloss-gastronomie.de*

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Sitz Heidelberg
Amtsgericht Mannheim PR 700195

CHEFREDAKTION

Dr. Ilona Renke
i.renke@melchers-law.com

KONZEPTION UND GESTALTUNG

CT Medienberatung, Wiesloch
bfw tailormade communication
GmbH, Neustadt a. d. Weinstraße

ERSCHEINUNGSWEISE

4 Ausgaben pro Jahr

NACHBESTELLUNGEN

newsletter@melchers-law.com

STANDORTE UND KONTAKT

HEIDELBERG
Im Breitspiel 21, 69126 Heidelberg
T +49-(0)6221-18 50-0
F +49-(0)6221-18 50-1 00
E heidelberg@melchers-law.com

BERLIN
Katharinenstraße 8, 10711 Berlin
T +49-(0)30-3 10 13 99-0
F +49-(0)30-3 10 13 99-10
E berlin@melchers-law.com

FRANKFURT AM MAIN
Darmstädter Landstraße 108
60598 Frankfurt/Main
T +49-(0)69-6 53 00 06-0
F +49-(0)69-6 53 00 06-40
E frankfurt@melchers-law.com
www.melchers-law.com