I / 2019

65

# melchers law

**THEMEN**

Recht auf befristete Teilzeit seit 01.01.2019

*ARBEITSRECHT*

Kammergericht Berlin: Handel mit Bitcoins ist erlaubnisfrei nach KWG und ZAG

*FINANZMARKTRECHT*

10 Haftungsrisiken, die ein GmbH-Geschäftsführer kennen sollte – Teil I

*PRAXISREPORT*

**MARTIN KOLLER-VAN DELDEN**
*m.koller.v.delden@melchers-law.com*

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

**LIEBE LESERIN,**
**LIEBER LESER,**

**der Jahreswechsel ist geschafft. Nun gilt es, die Herausforderungen, die 2019 bringt, erfolgreich zu meistern.**

**Ob Ihre Ziele rechtlich abgesichert, gestaltet oder vor Gericht erkämpft werden müssen, MELCHERS ist Ihr verlässlicher Partner. Wir freuen uns, dass wir hierfür zum wiederholten Male von dem Handbuch für Wirtschaftskanzleien, „Legal 500 Deutschland“, als „führende Kanzlei“ ausgezeichnet wurden. Diesem Anspruch wollen wir auch in Zukunft gerecht werden und freuen uns, dass MELCHERS sich personell in 2018 mit einer ganzen Reihe von hervorragenden neuen Kolleginnen und Kollegen verstärken konnte. Jüngst hinzugekommen ist nun mit Herrn Prof. Dr. Weidemann ein bisheriger Partner von Gleiss Lutz, den wir in diesem Heft vorstellen.**

**Zum 01.01.2019 treten wichtige Neuerungen im Arbeitsrecht in Kraft, darunter das Gesetz zur Brückenteilzeit. Auch im Mietrecht gelten ab diesem Stichtag neue Regelungen. Zu beidem finden Sie die wichtigsten Informationen in diesem Heft. Für Finanzmarktinteressierte sehr lesenswert ist sicher der Artikel von Rechtsanwalt Dr. Decker zur Frage der Erlaubnisfreiheit des Handels mit Bitcoins.**

**Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre.**

***Mit besten Grüßen***
***Ihr Martin Koller-van Delden***

**melchers law**
**65**

**ARBEITSRECHT**
**01** Recht auf befristete Teilzeit seit 01.01.2019 **3**
**02** Kein Anspruch auf Urlaub während der Elternzeit bei rechtzeitiger Kürzung des Urlaubsanspruchs **4**

**FINANZMARKTRECHT**
**03** Kammergericht Berlin: Handel mit Bitcoins ist erlaubnisfrei nach KWG und ZAG **6**

**MIETRECHT**
**04** Bundestag und Bundesrat beschließen „Mietrechtsanpassungsgesetz“ **7**

**PRAXISREPORT**
**05** 10 Haftungsrisiken, die ein GmbH-Geschäftsführer kennen sollte – Teil I **8**

**PRAXISTIPP**
**06** Verfall von Urlaubsansprüchen – der EuGH stellt neue Hürden auf **10**

**MITTEILUNGEN** **5, 9, 11**
**PERSÖNLICH** **9**
**PRIVAT** **12**
**PUBLIKATIONEN** **11, 12**

ml ARBEITSRECHT

# 01 Recht auf befristete Teilzeit seit 01.01.2019

Das seit dem 01.01.2019 in Kraft getretene „Brückenteilzeitgesetz“ führt mit dem neuen § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen generalisierten Anspruch auf befristete Teilzeit ein. Dieser Anspruch steht grundsätzlich jedem Arbeitnehmer zu, dessen Arbeitsverhältnis seit mehr als 6 Monaten besteht. Die befristete Teilzeit ist für mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahre zu beantragen. Der Arbeitnehmer muss 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit in Textform (E-Mail genügt) dem Arbeitgeber mitteilen, ab welchem Datum (Beginn der Teilzeit) er für welchen Zeitraum (Dauer der Teilzeit) welche Arbeitszeitreduzierung (z. B. 20 Stunden die Woche) in Anspruch nehmen möchte. Dabei kann er auch die gewünschte Lage der Arbeitszeit (z. B. jeweils 4 Stunden vormittags an 5 Tagen) mitteilen.

## AUSNAHME: ARBEITGEBER MIT BIS ZU 45 ARBEITNEHMERN

Glück haben diejenigen Arbeitgeber, in deren Unternehmen in der Regel nicht mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Für sie gilt die Ausnahmeregelung, dass der Anspruch von vornherein nicht besteht (§ 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG).

## MÖGLICHKEITEN DER ABLEHNUNG FÜR ARBEITGEBER MIT MEHR ALS 45 UND BIS 200 ARBEITNEHMER

Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 45 und bis 200 Arbeitnehmer, kann er ohne weitere Begründung in der Sache die beantragte befristete Teilzeit ablehnen, wenn er bereits einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern eine befristete Teilzeit gemäß § 9a TzBfG gewährt (§ 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG). Welche Anzahl dies ist, legt das Gesetz in einer Staffel fest, die von der Unternehmensgröße (Arbeitnehmerzahl) abhängt. So sieht das Gesetz beispielsweise bei mehr als 45 bis 60 Mitarbeitern vor, dass mindestens 4 Beschäftigte ihre Arbeitszeit entsprechend verringert haben müssen, bei mehr als 60 bis 75 Mitarbeitern mindestens 5 Beschäftigte bis hin zu mindestens 14 Beschäftigten bei mehr als 195 bis 200 Mitarbeitern.

## MÖGLICHKEITEN DER ABLEHNUNG FÜR ALLE UNTERNEHMEN

Der Arbeitgeber kann, wie auch im Rahmen der „normalen“ Teilzeit gemäß § 8 TzBfG, die befristete Teilzeit dann ablehnen, wenn er geltend machen kann, dass „betriebliche Gründe“ dem (befristeten) Teilzeitwunsch entgegenstehen. Im Gegensatz zur Ablehnung des Teilzeitwunsches im Rahmen von Elternzeit (§ 15 BEEG), bei der die Arbeitgeber „dringende betriebliche Gründe“ darlegen müssen, reichen hier zur Ablehnung „betriebliche Gründe“ aus. Diese „betrieblichen Gründe“ sind grundsätzlich dieselben wie im Rahmen der „normalen“ Teilzeit. Die Rechtsprechung stellt hier strenge Anforderungen. Hinzukommen können gegebenenfalls betriebliche Gründe, die speziell die Befristung unmöglich erscheinen lassen (z. B. Wunsch der Befristung auf 50 % für 1 Jahr, wobei eine befristete Ersatzkraft wegen besonderer betrieblicher Anforderungen mindestens 18 Monate eingearbeitet werden müsste).

## AUTOMATISCHES INKRAFTTRETEN DER BEANTRAGTEN TEILZEIT BEI NICHT FRIST- UND FORMGERECHTER ABLEHNUNG

Gemäß dem Gesetz muss der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch mit dem Mitarbeiter erörtern, und zwar mit dem Ziel, eine Einigung zu finden. Hat der Arbeitnehmer die Teilzeit formell korrekt beantragt, muss der Arbeitgeber die Entscheidung (Ablehnung) dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich mitteilen. Tut er dies nicht, richtet sich die Arbeitszeit ab dem gewünschten Termin automatisch nach dem Antrag des Arbeitnehmers (§ 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG). Der Arbeitgeber ist daher bei Eingang eines Teilzeitantrags gehalten, die Fristen zu notieren und von Anfang an sorgfältig darüber nachzudenken, ob die gewünschte Teilzeit gewährt werden kann bzw. welche Gründe gegebenenfalls entgegenstehen. Dabei ist es sehr ratsam, die rechtliche Haltbarkeit der entgegenstehenden Gründe von Anfang an zu prüfen, um im Nachhinein nicht in Erklärungsnot zu geraten.

## FAZIT

*Das Gesetz ist gerade für mittelständische Unternehmen eine zusätzliche Belastung. Die Ablehnung von befristeter Teilzeit ist möglich, die Anforderungen an eine Ablehnung sind jedoch streng und müssen gut argumentiert sein. Realistisch muss man aber davon ausgehen, dass Teilzeitarbeit und der Wunsch nach Teilzeitarbeit weiterhin zunehmen werden. Unternehmer sollten sich durch intelligente Personalkonzepte hierauf einstellen.* ■

**MARTIN KOLLER-VAN DELDEN**
*m.koller.v.delden@melchers-law.com*

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

**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.*

**ml ARBEITSRECHT**

# 02 Kein Anspruch auf Urlaub während der Elternzeit bei rechtzeitiger Kürzung des Urlaubsanspruchs

Einem Arbeitnehmer steht sein Erholungsurlaub auch für die Dauer der Elternzeit zu, obwohl er während dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbringt. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) ist ein Arbeitgeber aber berechtigt, den Erholungsurlaub für *jeden vollen Kalendermonat* der Elternzeit *um ein Zwölftel zu kürzen*. Bislang war höchst umstritten, ob diese Kürzungsregelung europarechtskonform ist. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in diesem Streit nun für Klarheit gesorgt.

## SACHVERHALT

Der Entscheidung des EuGH (Urteil vom 04.10.2018, Rs. C-12/17) liegt ein in Rumänien anhängiger Rechtsstreit über die Berechnung von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit zugrunde. In dem Ausgangsverfahren hatte eine rumänische Richterin zunächst in der Zeit vom 01.10.2014 bis 03.02.2015 Mutterschutzurlaub erhalten. Im Anschluss befand sie sich bis zum 16.09.2015 in Elternzeit. Nach Ende der Elternzeit nahm sie 30 Tage Urlaub und forderte das sie anstellende Gericht auf, ihr weitere 5 Tage Urlaub zu gewähren, da das rumänische Recht einen Urlaubsanspruch von 35 Tagen pro Kalenderjahr vorsähe. Das anstellende Gericht lehnte den Urlaubsantrag der Richterin ab und berief sich auf das rumänische Recht, wonach der Erholungsurlaub an Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung gekoppelt sei. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit geruht habe und damit auch keine Arbeitsleistung erbracht worden sei, stehe ihr kein Urlaubsanspruch für diese Zeit zu, so dass ihr ohnehin bereits zu viel Urlaub gewährt worden sei. Die rumänische Richterin rief daraufhin das zuständige Gericht an und bat um Feststellung, dass die Zeiten der Elternzeit für die Berechnung des Urlaubs zu berücksichtigen seien. Das mit dem Rechtsstreit zuletzt befasste rumänische Gericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die rumänische Regelung europarechtskonform sei, wonach Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werde, bei der Bemessung der Urlaubshöhe außer Acht blieben.

## ENTSCHEIDUNG

Der EuGH verwies zunächst auf die *besondere Bedeutung des Mindesturlaubsanspruchs* eines Arbeitnehmers. Zweck des Jahresurlaubs sei es, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich von seiner Tätigkeit zu erholen. Daher sei der Urlaub anhand der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiträume zu ermitteln. Der EuGH grenzte die *Elternzeit* in diesem Zusammenhang von *Zeiten der Erkrankung sowie des Mutterschutzes* ab. Die beiden letzteren Zeiträume seien bei der Bemessung der Urlaubshöhe grundsätzlich zu berücksichtigen. Bei einer Erkrankung erbringe der Arbeitnehmer zwar ebenso wie während der Elternzeit auch keine tatsächliche Arbeitsleistung. Dies sei jedoch der Tatsache geschuldet, dass eine Erkrankung unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers und nicht vorhersehbar sei. Dagegen folge die Elternzeit regelmäßig dem Wunsch des Arbeitnehmers, sich der Betreuung seines Kindes zu widmen. Auch die Situation des Mutterschutzes sei nicht vergleichbar mit Zeiten der Elternzeit, da der Mutterschaftsurlaub dem Schutz der körperlichen Verfassung der Mutter und der Mutter-Kind-Beziehung diene. Aus Sicht des EuGH sei daher eine nationale Regelung gerechtfertigt, die den Urlaub während der Elternzeit suspendiere.

## RECHTLICHE WÜRDIGUNG

Die Entscheidung des EuGH ist zu begrüßen. Es ist davon auszugehen, dass sich die deutsche Rechtsprechung bei der Frage der Kürzung des Urlaubs im Rahmen des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG hieran anlehnen wird. Kann nämlich die Berechnung des Jahresurlaubs schon unter Ausschluss von Zeiträumen der Elternzeit erfolgen, ist davon auszugehen, dass auch die deutsche Regelung, wonach der Urlaub während der Elternzeit gekürzt werden kann, europarechtskonform ist.

## FAZIT

*Im Gegensatz zum rumänischen Recht ist der Arbeitgeber nach deutschem Recht allerdings verpflichtet, den Urlaubsanspruch während der Elternzeit „aktiv“ zu kürzen. Eine automatische Suspendierung des Urlaubs findet nicht statt. Eine solche Kürzung des Urlaubs sollte schon aus Beweisgründen ausdrücklich gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt werden. Wir empfehlen daher, die Kürzung des Urlaubs bereits mit der Bestätigung des Elternzeitbegehrens zu verbinden.* ■

ml MITTEILUNG

## „The Legal 500 Deutschland 2019“ zeichnet MELCHERS aus

In dem zum Jahreswechsel erschienenen Handbuch für das Jahr 2019 zeichnet „The Legal 500 Deutschland“ MELCHERS erneut als „führende Kanzlei“ aus.

Das Heidelberger Büro wird wie schon in den Vorjahren in der 2. Spitzengruppe (Tier 2) für die Metropolregion Rhein-Neckar gelistet. Besonders hervorgehoben werden dabei die „hohe Einsatzbereitschaft, schnelle Bearbeitungszeiten und gute interne Kooperation“ sowie „die hohe fachliche Kompetenz, Nähe zum Mandanten und die persönliche Ansprache“.

Dass darüber hinaus auch das Frankfurter Büro in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main trotz der dortigen hohen Kanzleidichte und Präsenz internationaler Großkanzleien in Spitzengruppe 3 (Tier 3) gelistet wird, ist Ausdruck der wachsenden Bedeutung des Frankfurter Standorts von MELCHERS.

Zusätzlich zu der hervorragenden Bewertung der Gesamtkanzlei haben mit Dr. Andreas Masuch, Dr. Carsten Lutz, Dr. Norbert Stegemann, Dr. Jörg Hofmann, Dr. Dennis Voigt, Dr. Bodo Vinnen und Dr. Andreas Decker gleich sieben Partner der Kanzlei die Auszeichnung „Empfohlener Anwalt“ erhalten.

„Wir freuen uns in diesem Jahr besonders über das Ranking des Frankfurter Büros. Im hart umkämpften Rechtsmarkt der Rhein-Main-Region ist das für unser relativ kleines Team eine große Auszeichnung. Wir verstehen diese und die übrigen Empfehlungen von Legal 500 Deutschland als Anerkennung der hervorragenden Leistungen unserer Anwältinnen und Anwälte und als Ansporn für die Zukunft, auch weiterhin Rechtsberatung auf höchstem Niveau zu bieten,“ kommentiert Dr. Bodo Vinnen das Ranking von MELCHERS im neuen Legal 500-Handbuch.

„The Legal 500“ ist ein renommiertes Ranking von Wirtschaftskanzleien, das bereits seit Jahrzehnten den (internationalen) Rechtsmarkt analysiert und Anwälte sowie Kanzleien für die verschiedenen Rechtsgebiete empfiehlt. Das Redaktionsteam befragt dafür jährlich Unternehmen und Syndikus-Anwälte nach ihren Erfahrungen mit Anwälten und Kanzleien. ■

---

ml MITTEILUNG

## Rechtsanwältin Daniela Schramm und Rechtsanwalt Albert Noll verstärken den Frankfurter Standort von MELCHERS

Frau Rechtsanwältin Daniela Schramm unterstützt den Frankfurter Standort seit April 2018. Frau Schramm studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Heidelberg und Tübingen. Nach dem Studium arbeitete sie am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht von Herrn Prof. Dr. Wolfgang Forster als akademische Mitarbeiterin.

Nach Abschluss des juristischen Vorbereitungsdienstes im Bezirk des OLG Stuttgart verstärkt sie nun das Frankfurter Team in allen Bereichen des Handels- und Gesellschaftsrechts.

Herr Rechtsanwalt Albert Noll ist seit März 2018 in unserem Frankfurter Büro tätig. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des Datenschutzrechts und des IT/IP-Rechts.

Herr Noll studierte Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin und absolvierte anschließend das Referendariat am Kammergericht Berlin. Er arbeitete während des Studiums als studentischer und nach seinem Studium als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei einer internationalen Wirtschaftskanzlei im Bereich des IP/IT-Rechts. Nach Abschluss seines Referendariats war Herr Noll als Rechtsanwalt zunächst im Bereich des Bank- und Kapitalmarktrechts in einer internationalen Wirtschaftskanzlei tätig, bevor er zu MELCHERS wechselte. ■

**DR. ANDREAS DECKER**
*a.decker@melchers-law.com*

*ist vor allem auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts tätig. Daneben gehören das Bank- und Kapitalmarktrecht sowie das Wettbewerbsrecht zu den Schwerpunkten seiner Mandatsbetreuung.*

**ml FINANZMARKTRECHT**

# 03 Kammergericht Berlin: Handel mit Bitcoins ist erlaubnisfrei nach KWG und ZAG

Der Handel mit Bitcoins hat in den letzten Jahren insbesondere aufgrund ihrer Wertentwicklung einen starken Aufschwung erfahren. Umso mehr wurde immer wieder die Frage gestellt, inwieweit dieser Handel bankaufsichtsrechtlichen Regularien unterfällt. Im Gegensatz zur bislang vertretenen Auffassung der BaFin vertritt nunmehr das Kammergericht Berlin (KG) in einer jüngeren Entscheidung vom 25.09.2018 [Az.: (4) 161 Ss 28/18 (35/18)] die Rechtsansicht, dass der Handel mit Bitcoins keiner Erlaubnis durch die BaFin bedürfe. Eine Erlaubnispflicht wurde dabei mit der Begründung abgelehnt, dass es sich bei Bitcoins weder um Finanzinstrumente bzw. Rechnungseinheiten im Sinne des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG) noch um E-Geld im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung von Zahlungsdiensten (ZAG) handele.

## SACHVERHALT

Der Angeklagte war Verantwortlicher einer Gesellschaft, die in Form einer Internethandelsplattform Käufer und Verkäufer von Bitcoins vermittelte. Diese konnten über die Plattform mit Bitcoins Handel treiben. Die Staatsanwaltschaft Berlin erhob Anklage gegen den Verantwortlichen der Plattform, da sie die Auffassung vertrat, dass es dem Angeklagten an einer erforderlichen bankaufsichtsrechtlichen Genehmigung zum Betreiben der Plattform fehle.

## ENTSCHEIDUNG

Das KG stellte sich zunächst gegen die Auffassung der Staatsanwaltschaft, dass es sich bei Bitcoins um *Finanzinstrumente bzw. Rechnungseinheiten im Sinne des KWG* handele. Nach der einschlägigen Gesetzesbegründung zum Begriff der Rechnungseinheiten sollen diese durch die Verwendung einer allgemeingültigen und verständlichen Einheit die Vergleichbarkeit von Waren und Dienstleistungen innerhalb verschiedener Länder ermöglichen. Daraus ergibt sich aber nach Ansicht des KG nicht, dass Kryptowährungen ebenfalls unter den Begriff der Rechnungseinheiten fallen sollen.

Aufgrund der *starken Schwankungen*, denen der Bitcoin durch seinen Charakter unterliegt, und *mangels seiner Vergleichbarkeit* mit dem Wert anderer Zahlungsmittel handele es sich auch nicht um eine Währung oder ein Geldzahlungsmittel im klassischen Sinne. Durch seine *mangelnde Anerkennung als Währungsmittel* fehle dem Bitcoin somit eine weitere Voraussetzung, um als Rechnungseinheit gewertet zu werden.

Die Auffassung des KG widerspricht explizit der bislang von der BaFin in diesem Zusammenhang vertretenen Rechtsansicht. Das Urteil nimmt ausdrücklich auf ein BaFin-Merkblatt (Hinweise zu Finanzinstrumenten nach § 1 Abs. 11 Sätze 1 bis 3 KWG vom 20.12.2011, zuletzt geändert am 26.07.2018) Bezug und bescheinigt der BaFin, ihre *Kompetenz* im Hinblick auf die Voraussetzungen für eine Strafbarkeit nach dem KWG *verkannt* zu haben. Mit ihrer Auffassung, dass Kryptowährungen wie Bitcoins unter den Begriff Rechnungseinheit zu fassen seien, verkenne die BaFin den Umstand, dass Bundesbehörden grundsätzlich nicht die Aufgabe zukomme, rechtsgestaltend in Strafgesetze einzugreifen. Diese Aufgabe komme allein dem Gesetzgeber zu.

Eine *Strafbarkeit* nach den *zahlungsdiensterechtlichen Vorschriften* wurde ebenfalls verneint, da es sich bei Bitcoin nicht um E-Geld handele. Schon die hierfür *erforderliche Ausgabe durch einen Emittenten* sei beim Bitcoin *nicht gegeben*. Die vom Gesetzgeber geschaffenen Regelungen seien vor allem deswegen als abschließend zu betrachten, weil bei Neufassung des ZAG die Existenz von Bitcoin bereits bekannt gewesen sei. Durch die mangelnde Aufnahme in den Geltungsbereich des ZAG habe der Gesetzgeber insofern davon abgesehen, Bitcoins oder auch andere Kryptowährungen im KWG oder im ZAG zu regeln und damit der Aufsicht durch die BaFin zu unterstellen.

## FAZIT

*Die grundsätzlich überzeugende Entscheidung zeigt die bislang fehlende Regulierung von Bitcoins auf. Gerade aufgrund der entgegenstehenden Rechtsauffassung der BaFin sollte jedoch genauestens beobachtet werden, wie sich hier die BGH-Rechtsprechung und Gesetzgebung in den nächsten Jahren entwickeln, um eventuellen straf- wie verwaltungsrechtlichen Konsequenzen im Zusammenhang mit dem Handel von Bitcoins vorzubeugen.* ■

ml MIETRECHT

# 04 Bundestag und Bundesrat beschließen „Mietrechtsanpassungsgesetz“

Am 01.01.2019 ist das sogenannte Mietrechtsanpassungsgesetz (MietAnpG) in Kraft getreten, das die Mietpreisbremse zu Lasten der Vermieter verschärft. Sie müssen künftig entsprechend der neuen Auskunftspflichten schon vor Vertragsschluss *unaufgefordert* und *schriftlich* darüber informieren, ob eine Ausnahme von der Mietpreisbremse vorliegt. Daneben wird die Modernisierungsumlage begrenzt und das gezielte „Herausmodernisieren“ bei Vorliegen der Voraussetzungen sanktioniert.

## MODERNISIERUNGSUMLAGE NUR NOCH 8 % SOWIE KAPPUNGSGRENZE

Die Modernisierungskosten können zukünftig bundesweit nur noch in Höhe von 8 % (bisher: 11 %) auf die Jahresmiete umgelegt werden. Außerdem wird eine Kappungsgrenze von maximal 3,00 Euro pro m² innerhalb von 6 Jahren eingeführt. Für besonders günstige Wohnungen, deren Nettokaltmiete maximal 7,00 Euro pro m² beträgt und für die vermutlich ein erhöhter Modernisierungsbedarf besteht, wird die höchstzulässige Mieterhöhung sogar auf maximal 2,00 Euro pro m² begrenzt.

## EINFACHERE BERECHNUNG DER MODERNISIERUNGSUMLAGE

Das neu eingeführte *vereinfachte Verfahren zur Berechnung der Modernisierungsumlage* sieht bei Kosten von höchstens 10.000,00 Euro alternativ zur Ermittlung des Anteils für die Instandhaltung einen Anteil von pauschal 30 % für den Erhaltungsaufwand vor, die weiteren 70 % können als Modernisierungskosten umgelegt werden. Wählt der Vermieter das vorgenannte vereinfachte Verfahren, kann er innerhalb von 5 Jahren keine weitere Modernisierungsmieterhöhung mehr durchführen, es sei denn, er hat den Kostenrahmen von 10.000,00 Euro noch nicht erreicht. Macht er wiederum davon Gebrauch, beginnt eine erneute Sperrfrist von 5 Jahren.

## MIETPREISBREMSE: AUSKUNFT ÜBER VORMIETE UND ANDERE AUSNAHMEN

Will der Vermieter bei Neuvermietung mit Hinweis auf die Vormiete eine über der nach der Mietpreisbremse zulässigen Miete liegende Miete vereinbaren, muss er unaufgefordert Auskunft über die Vormiete erteilen. Das gleiche gilt für die weiteren Ausnahmetatbestände, nämlich bei Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen in den letzten 3 Jahren, Erstvermietung nach dem 01.10.2014 und Erstbezug nach umfassender Modernisierung.

Versäumt der Vermieter die Mitteilung dieser Sachverhalte, ist er für 2 Jahre gehindert, sich darauf zu berufen.

## MIETPREISBREMSE: VEREINFACHTE RÜGE

Beruft sich der Vermieter auf eine der vorgenannten Ausnahmen, ohne dazu die vorgesehenen Angaben zu machen, reicht künftig eine einfache Rüge des Mieters statt der bislang qualifizierten Rüge aus, um Verstöße gegen die Mietpreisbremse zu beanstanden.

## „HERAUSMODERNISIEREN“ ALS PFLICHTVERLETZUNG

Gezieltes „Herausmodernisieren“, also das Herausdrängen der Mieter durch Renovierungsarbeiten *„in missbräuchlicher Weise“*, ist nach dem MietAnpG eine Ordnungswidrigkeit und mit einem Bußgeld von bis zu 100.000,00 Euro bewehrt. Ein missbräuchliches Modernisieren wird nach dem Gesetz dann *vermutet*, wenn sich die Monatsmiete mit der angekündigten Erhöhung mindestens verdoppelt. Dies impliziert außerdem einen Schadenersatz wegen Pflichtverletzung.

Der Mieter soll auch dann einen Schadenersatz erhalten, wenn der Vermieter in der *Absicht, ihn zur Kündigung zu veranlassen*, eine bauliche Veränderung ankündigt oder durchführen lässt. Werden die Maßnahmen nicht innerhalb von 12 Monaten nach Ankündigung begonnen oder ruhen sie nach Beginn 12 Monate, wird diese Absicht des Vermieters *vermutet*, es sei denn, der Vermieter hat die eingetretene Verzögerung nicht zu vertreten.

## FAZIT

*Anwendbar ist die durch das MietAnpG eingeführte erhebliche Verschärfung der Mietpreisbremse auf Neuverträge, die nach dem Jahreswechsel geschlossen wurden. Eine Überschreitung der zulässigen Miete kann für diese Verträge zukünftig dazu führen, dass nach einer einfachen schriftlichen Rüge des Mieters die das zulässige Maß überschreitenden Beträge vom Vermieter zurückverlangt werden können. Auch die Auskunftspflicht des Vermieters zu Vormiete und Ausnahmen von der Mietpreisbremse können bei Missachtung dazu führen, dass aus formalen Gründen höchstens die nach der Mietpreisbremse zulässige Miete verlangt werden kann, auch wenn materiell eine höhere Miete zulässig wäre.* ■

**BEATRICE SCHEICH**
*b.scheich@melchers-law.com*

*ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, sowie des Gesellschaftsrechts tätig und verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.*

**MICHAEL USSELMANN**
*m.usselmann@melchers-law.com*

*berät schwerpunktmäßig in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, insbesondere dem Handels- und Gesellschaftsrechts sowie dem internationalen Vertragsrecht. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit betrifft den Bereich der Unternehmensnachfolge.*

**ml PRAXISREPORT**

# 05 10 Haftungsrisiken, die ein GmbH-Geschäftsführer kennen sollte – Teil I

Der Geschäftsführer einer GmbH ist einer Vielzahl von Haftungsrisiken ausgesetzt. Neben der grundsätzlichen Haftung gegenüber der Gesellschaft und deren Gesellschaftern kommt ausnahmsweise auch eine Haftung gegenüber Dritten in Betracht.

Dieser Beitrag enthält einen Überblick über in der Praxis besonders relevante Haftungsrisiken im laufenden Geschäftsbetrieb. In einer der nächsten Ausgaben werden sodann in Teil II die Haftungsrisiken in Krise und Insolvenz beleuchtet.

## HAFTUNG IN DER GRÜNDUNGSPHASE

Bereits in der Gründungsphase einer GmbH, also vor Eintragung im Handelsregister, drohen dem Geschäftsführer und den Gesellschaftern unter Umständen hohe Haftungsrisiken. Daher sollten (soweit möglich) erst nach Eintragung im Handelsregister die Geschäftstätigkeit aufgenommen und Verbindlichkeiten für die Gesellschaft eingegangen werden. Davon ausgenommen sind gründungsrelevante Geschäfte, wie beispielsweise die Eröffnung eines Bankkontos.

## PFLICHT ZUR ORDNUNGSGEMÄßEN GESCHÄFTSFÜHRUNG

Während des laufenden Geschäftsbetriebs muss der Geschäftsführer in Angelegenheiten der Gesellschaft stets die *Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes* anwenden (§ 43 Abs. 1 GmbHG). Dabei hat er die Gesellschaft im Rahmen der Gesetze, der Satzung, der für die Geschäftsführung verbindlichen Beschlüsse anderer Gesellschaftsorgane und unter Berücksichtigung der öffentlichen Interessen zu fördern.

Diese weitgehende Generalklausel wird lediglich durch das unternehmerische Ermessen eingeschränkt. Durfte der Geschäftsleiter auf der Grundlage angemessener Information vernünftigerweise annehmen, zum Wohle der Gesellschaft zu handeln, scheidet eine Haftung wegen einer wirtschaftlich fehlgeschlagenen Entscheidung aus (sog. *Business Judgement Rule*).

Um die ordnungsgemäße Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes im Streitfall beweisen zu können, ist es ratsam, Entscheidungen und deren Gründe ausreichend zu *dokumentieren*.

## KAPITALERHALTUNGSPFLICHT

Neben der ordnungsgemäßen Geschäftsführung ist der Geschäftsführer zum Schutz *der Liquidität* der Gesellschaft verpflichtet. Wichtigste Haftungsnorm ist dabei § 43 Abs. 3 GmbHG, wonach Verstöße gegen die Kapitalerhaltungsvorschriften (§§ 30 ff. GmbHG) zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft führen.

Auszahlungen an Gesellschafter, durch welche das Stammkapital angegriffen wird, sind ebenso verboten wie der Erwerb eigener Geschäftsanteile durch die GmbH entgegen der Vorschrift des § 33 GmbHG. Selbst ein Darlehen an einen Gesellschafter kann problematisch sein, wenn das Darlehen nicht an die Gesellschaft zurückgezahlt wird.

Nach § 49 Abs. 3 GmbHG ist der Geschäftsführer zudem verpflichtet, unverzüglich eine Gesellschafterversammlung einzuberufen, wenn sich aus der Jahres- oder Zwischenbilanz der Verlust der Hälfte des Stammkapitals ergibt. Ansonsten droht ebenfalls eine Haftung gegenüber der Gesellschaft.

Vor diesem Hintergrund sollte der Geschäftsführer die *Finanz- und Vermögenslage* der Gesellschaft *laufend überwachen* (näheres dazu in Teil II).

## HAFTUNG FÜR STEUERPFLICHTEN

Den Geschäftsführer treffen die steuerlichen Pflichten der Gesellschaft. Er hat insbesondere dafür zu sorgen, dass die zu zahlenden Steuern entrichtet werden. Gegenüber der Finanzverwaltung haftet der Geschäftsführer *persönlich* (§ 69 AO). Daneben droht das *Risiko der Steuerhinterziehung*, welche strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen kann.

## HAFTUNG FÜR NICHT ABGEFÜHRTE SOZIALVERSICHERUNGSABGABEN

Schließlich ist der Geschäftsführer auch für die korrekte Abführung der Sozialversicherungsabgaben verantwortlich. Ein Verstoß zieht nicht nur eine *persönliche Haftung* nach sich, er ist auch *strafbewehrt*. In der Praxis ist deshalb besonders in der Krise der Gesellschaft darauf zu achten, dass neben den Steuern auch die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

## FAZIT

*Ein Geschäftsführer muss den Geschäftsbetrieb laufend überwachen. Dies ist unerlässlich, um Haftungsrisiken rechtzeitig erkennen und diesen entsprechend entgegenwirken zu können. Bei unklarer oder zweifelhafter Rechtslage sowie bei außergewöhnlichen Geschäften sollte stets Rechtsrat eingeholt werden.* ■

ml MITTEILUNG

# MELCHERS gewinnt Gleiss-Partner Weidemann

Seit Januar verstärkt der Öffentlichrechtler Prof. Dr. Clemens Weidemann, der bei Gleiss Lutz nach Erreichen der Altersgrenze regulär aus der Partnerschaft ausschied, das MELCHERS-Team in Heidelberg.

Weidemann hatte seine berufliche Laufbahn 1983 im Stuttgarter Gleiss-Büro begonnen und war zwischenzeitlich fünf Jahre bei Redeker Sellner Dahs in Bonn tätig, bevor Gleiss Lutz ihn 1990 nach dem Weggang von Prof. Dr. Klaus-Peter Dolde nach Stuttgart zurückholte. Mit seiner Kernkompetenz im Öffentlichen Wirtschaftsrecht vertritt er die gesamte Bandbreite der wirtschaftsrelevanten Regulierung z. B. im Umweltrecht mit den Bezügen zum nationalen und europäischen Verfassungs- und Verwaltungsrecht. Weidemann war auf Seiten der Wirtschaft immer wieder vor höchsten Gerichten in Fällen mit hoher ökonomischer und politischer Bedeutung tätig und auch als Gutachter gefragt. Bundesweit bekannt wurde er in den 1990-er Jahren mit seiner umfangreichen Tätigkeit im Kreislaufwirtschaftsrecht, unter anderem für die Grüner-Punkt-Gesellschaft Duales System, wo es im Gefolge der Auseinandersetzung mit dem Lahn-Dill-Kreis auch um die Schnittstellen zum Kartellrecht ging, und in Sachen Dosenpfand.

Seit zehn Jahren ist Weidemann auch wegen seiner Kompetenz im Bereich der Glücksspielregulierung gefragt. Er wie auch der MELCHERS-Partner Dr. Jörg Hofmann sind seit Jahren die einzigen Berater, die im Anwaltsranking des Handelsblatts als „Deutschlands beste Anwälte“ für Glücksspielrecht geführt werden. Jetzt sind sie ein Team. Hofmann leitete in der Vergangenheit für zwei Jahre als Präsident den in USA gegründeten weltweiten Verband führender Glücksspielrechtsexperten International Masters of Gaming Law (IMGL) und hat am Heidelberger Standort von MELCHERS ein sehr versiertes Glücksspielrechtsteam aufgebaut, das jetzt durch Weidemann zusätzlich verstärkt wird. Wegen dieser Synergieeffekte dürfte der Kanzleiwechsel in der Glücksspielbranche, wo aktuell besonders komplexe Verfahren geführt werden, mit großem Interesse registriert werden. Aber auch in den sonstigen Bereichen des Öffentlichen Wirtschaftsrechts steht MELCHERS vor allem durch die Partner Dr. Ilona Renke und Dr. Matthias Spitz für individuelle und gleichzeitig umfassende Beratung und ist so für Weidemann

eine ideale Plattform zur Fortsetzung seiner hochwertigen Tätigkeit im Öffentlichen Wirtschaftsrecht, das aufgrund aktueller Marktentwicklungen in Großkanzleien offenkundig weiter an Bedeutung verliert. ■

---

ml PERSÖNLICH

# Philipp Scharfenberg

*MELCHERS Heidelberg*

**Philipp Scharfenberg ist seit April 2012 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig und seit 01. Januar 2018 Partner.**

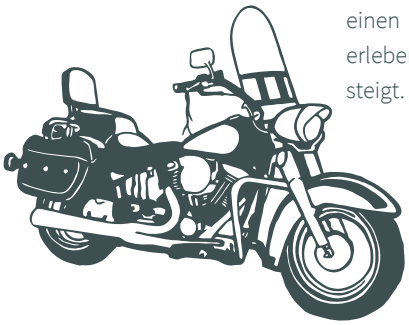
Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf den Gebieten des Bau- und Architektenrechts sowie des Vergaberechts.

***Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?***
„Wenn der Wind stärker wird, bauen die einen Mauern, die anderen Segelschiffe.“

***Was reizt Sie am Anwaltsberuf?***
Das Recht und die Pflicht, für den Mandanten Partei zu ergreifen.

***Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?***
Vertrauen, Verständnis und Respekt.

***Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?***
Auf dem Motorrad, in der Natur beim Wandern oder beim Zusehen der Spiele des besten Vereins der Welt, dem BVB.



***Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?***
Zum Wandern in die Rocky Mountains (Yellowstone-Nationalpark, Grand-Teton-Nationalpark und Rocky-Mountain-Nationalpark).

***Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?***
Mit einer Harley-Davidson Fat Boy die Panamericana befahren, einen Wombat halten und miterleben, wie der FC Bayern absteigt. ■

**DOMINIK GALLINI**
*d.gallini@melchers-law.com*

*ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht einschließlich des Rechts der betrieblichen Altersversorgung tätig. Daneben berät er im Handels- und allgemeinen Vertragsrecht.*

**ml PRAXISTIPP**

# 06 Verfall von Urlaubsansprüchen – der EuGH stellt neue Hürden auf

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG).

Was auf den ersten Blick als eindeutige und übersichtliche Rechtslage wirkt, weist aufgrund der unionsrechtlichen Bindungen der Rechtsmaterie erhebliches Konfliktpotenzial auf.

## FINANZIELLE VERGÜTUNG BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und hat der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen, sieht das Unionsrecht einen *Anspruch* des Arbeitnehmers *auf finanzielle Abgeltung* vor. Als problematisch erweisen sich unter diesem Blickwinkel solche nationalen Regelungen, die unter bestimmten Voraussetzungen den *Verfall des Vergütungsanspruchs* vorsehen. Maßgeblich ist insoweit die tatsächliche und konkrete Möglichkeit des Arbeitnehmers, den bezahlten Jahresurlaub nehmen zu können. War die Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs etwa aufgrund langanhaltender Krankheit im Bezugs- oder Übertragungszeitraum nicht möglich, darf dies nicht zum Verfall des Urlaubs führen. Auch geht der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bzw. finanzielle Vergütung nicht durch den Tod des Arbeitnehmers unter.

## AUTOMATISCHER URLAUBSVERFALL NUR NOCH BEI AUFFORDERUNG UND BELEHRUNG

Diese zwei zuletzt genannten Prinzipien gehen bereits auf vorangegangene Rechtsprechung des EuGH zurück. Aktuell hat der EuGH in zwei am 06.11.2018 getroffenen Entscheidungen das deutsche Urlaubsrecht weiter modifiziert.

Die EuGH-Entscheidungen in den Rechtssachen C-684/16 (Shimizu) sowie C-619/16 (Kreuzinger) haben Regelungen zum Gegenstand, die den Anspruch auf finanzielle Vergütung bei nicht genommenem Jahresurlaub von einer *Antragstellung des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses* abhängig machen. Fehlt ein solcher Antrag auf Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs, soll der Anspruch auf finanzielle Vergütung automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob dem Arbeitnehmer die Wahrnehmung des Urlaubs möglich war, verfallen.

Dem hat der EuGH eine *Absage* erteilt. So müsse der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer gerade in die Lage versetzen, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Erforderlich ist laut dem EuGH eine – ggf. sogar förmliche – *Aufforderung, den Jahresurlaub zu nehmen*. Außerdem müsse eine rechtzeitige *Mitteilung über die Konsequenzen einer fehlenden Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs* – nämlich dessen Verfall am Ende des Bezugszeitraums oder zulässigen Übertragungszeitraums und damit der Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub – erfolgen.

## TIPP

*Die Folgen der EuGH-Rechtsprechung für die Praxis sind erheblich. Unterlässt der Arbeitgeber die genannte Aufforderung bzw. Mitteilung, überträgt sich der Urlaub wohl – anders als im Bundesurlaubsgesetz vorgesehen – unbegrenzt und verfällt nicht spätestens mit Ablauf des 31. März des Folgejahres.*

*Welche Handlungen bzw. Hinweise des Arbeitgebers die vom EuGH aufgestellten Erfordernisse konkret erfüllen, wird zwar im Einzelnen noch durch die nationale Rechtsprechung zu klären sein. Arbeitgebern ist aber bereits jetzt insbesondere im Hinblick auf die ihnen grundsätzlich obliegende Darlegungs- und Beweislast dringend zu empfehlen, mindestens folgende Maßnahmen zu ergreifen:*

*Zunächst sollten ein Hinweis auf die Höhe des Resturlaubsanspruchs, eine Aufforderung zur Einreichung entsprechender Urlaubsanträge und eine Belehrung über den Verfall des Anspruchs bei nicht erfolgter Inanspruchnahme mit Ablauf des 31. Dezember bzw. ausnahmsweise spätestens mit Ablauf des 31. März des Folgejahres erfolgen.*

*Bei nicht möglicher Inanspruchnahme aufgrund betrieblicher oder personenbedingter Gründe sollte eine Unterrichtung am Jahresende über die Übertragung des Urlaubsanspruchs ins Folgejahr verbunden mit dem Hinweis, dass der Urlaub bis zum 31. März des nächsten Jahres zu nehmen ist und anderenfalls verfällt, erfolgen.*

*Vor allem sollte aber eine Überprüfung der arbeitsvertraglichen Urlaubsklauseln, insbesondere zur empfehlenswerten Trennung zwischen gesetzlichen und vertraglichen Urlaubsansprüchen sowie auf eine primäre Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs und der unterschiedlichen Verfallregelungen, veranlasst werden.* ■

Herr Rechtsanwalt Philipp Junker ist seit dem 15. Juni 2018 in unserem Heidelberger Büro tätig und berät Mandanten in allen Fragen des privaten Bau- und Architektenrechts.

Herr Junker studierte Rechtswissenschaften an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Studienbegleitend arbeitete er als selbstständiger Immobilienbesichtiger. Während seines Referendariats im Bezirk des Oberlandesgerichts Koblenz setzte er seinen Schwerpunkt im öffentlichen Baurecht und sammelte zudem erste anwaltliche Erfahrungen im Bereich des privaten Bau- und Architektenrechts in einer großen mittelständischen Wirtschaftskanzlei. ■

ml MITTEILUNG

## Rechtsanwalt Philipp Junker verstärkt den Heidelberger Standort

ml PUBLIKATIONEN

## Veröffentlichung von Martin Koller-van Delden zum Recht des Betriebsführungsvertrags

Herr Rechtsanwalt Koller-van Delden hat in der DStR – Deutsches Steuerrecht (Heft 48/2018) einen Aufsatz zur neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Betriebsführungsverträgen und insbesondere zur Frage der aktiven gestalterischen Nutzung des Betriebsübergangs im Rahmen von Betriebsführungsverträgen veröffentlicht. Das Bundesarbeitsgericht hat in jüngster Zeit, insbesondere mit einem Urteil vom 25.01.2018 (BAG, Az.: 8 AZR 3019/16), die Anforderungen an Betriebsführungsverträge präzisiert und geschärft. Folge ist, dass die aktive Herbeiführung eines Betriebsübergangs und damit der Transfer der Arbeitnehmer von der Eigentümergesellschaft auf die Betriebsführungsgesellschaft zu

scheitern droht, wenn der Betriebsführungsvertrag der neuen Rechtsprechung des BAG nicht standhält. Auch bereits in der Vergangenheit geschlossene Betriebsführungsverträge sollten überprüft und ggf. auch noch nachträglich angepasst werden, da andernfalls noch lange Jahre nach dem Stichtag des Übergangs die Arbeitnehmer in der Krise der Betriebsführungsgesellschaft geltend machen können, dass ihr Arbeitsverhältnis (trotz Ablauf der Widerspruchsfrist nach § 613a BGB) weiterhin bei der Eigentümergesellschaft besteht und nicht auf die Betriebsführungsgesellschaft übergegangen ist. ■

Zweimal im Jahr informiert das Arbeitsrechtsteam von MELCHERS im Seminar „Arbeitsrecht Aktuell“ über die neuesten Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, zuletzt wieder im Dezember 2018. Im Mittelpunkt standen dieses Mal die Themen „Befristung und Teilzeit“ sowie „Fehlverhalten am Arbeitsplatz“.

Mit einer kurzen Begrüßung und einem Überblick über die Haftung des Arbeitnehmers für Arbeitgeberschäden eröffnete RA Martin Koller-van Delden die Veranstaltung.

Im ersten Themenblock informierten RA Markus Faust und RAin Lena Wallbrecht sodann über bereits beschlossene und noch geplante Gesetzesvorhaben bezüglich Befristung und Teilzeit. Zudem gaben sie einen Überblick über wichtige Urteile zu Befristungen mit und ohne Sachgrund, zur Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit, zur Arbeitsplatzteilung und zur Arbeit auf Abruf.

Den Vortrag zum zweiten Themenbereich „Fehlverhalten am Arbeitsplatz“ übernahmen RA Samuel Gruber und RA Dominik Gallini. Sie berichteten zunächst über Handlungsmöglichkeiten von Arbeitgebern zur Sachverhaltsermittlung und Beweissicherung sowie bei Tat- und Verdachtskündigung und informierten darüber, ob und wie der Betriebsrat in solchen Fällen zu beteiligen ist. Es folgte ein Rechtsprechungsüberblick, insbesondere zur Verwertbarkeit von Videoaufnahmen, zur Anhörung des Arbeitnehmers und zum Nachschieben von Kündigungsgründen.

Die zahlreichen angesprochenen Themen und offenen Fragen wurden zum Abschluss des Seminars bei einem Umtrunk in angeregten Gesprächen zwischen Referenten und Teilnehmern vertieft. ■

ml MITTEILUNG

## Seminar „Arbeitsrecht Aktuell“

ml PRIVAT

# MELCHERS und FALK spenden 3.000,00 Euro für Deutsche Leukämie-Forschungshilfe

Bereits zum dritten Mail veranstalteten MELCHERS und FALK GmbH & Co KG eine gemeinsame Weihnachtstombola zugunsten einer sozialen Einrichtung. Die Mitarbeiter beider Gesellschaften haben in großer Zahl Lose für die Tombola erworben und so für einen Gesamterlös von 2.670,00 Euro gesorgt, MELCHERS hat diesen Betrag auf 3.000,00 Euro aufgestockt. Kurz vor Weihnachten wurden bei Glühwein und Gebäck die glücklichen Gewinner gezogen und der Erlös der Tombola an die Deutsche Leukämie-Forschungshilfe – Aktion für krebskranke Kinder – OV Mannheim e. V. übergeben.

Der Verein kümmert sich seit 39 Jahren in der schwierigen Zeit der Krebserkrankung um Kinder und ihre Angehörigen. Er ist Anlaufstelle für Familien aus Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar. Insgesamt werden neun Projekte finanziert, wie beispielsweise die Musik- und Kunsttherapie am Krankenbett, ein Klinik-Clown und ein Wunschfee-Projekt. Darüber hinaus unterstützt der Verein Forschungsprojekte sowie die onkologische Kinderstation im Klinikum Mannheim.

Die Mitarbeiter von MELCHERS und FALK danken den zahlreichen Sponsoren aus der Region, die mit ihren Sachspenden die gute Sache unterstützt haben: abro GmbH & Co. KG, abcdruck GmbH, Adolf Föhl GmbH & Co. KG, Albrecht Druck GmbH & Co. KG, BADEWELT SINSHEIM GmbH, Crowne Plaza Heidelberg City Centre, Daniel Hechter, Europäische Hof Hotel Europa Heidelberg GmbH, Forest Adventures Deutschland GmbH, Golf Club St. Leon-Rot, Heidelberg Marriott Hotel, Heidelberger Tennisclub 1890 e. V., Karl Lagerfeld, KEY LARGO – Emile Bausch Textilien GmbH, Kunsthalle Mannheim, Kurpfälzisches Museum der Stadt Heidelberg, Luxor Filmpalast Heidelberg, Nationaltheater Mannheim, Palazzo Variete GmbH, Planetarium Mannheim gGmbH, Porsche Zentrum Mannheim Penske Sportwagenzentrum GmbH, Radisson Blu Mannheim, Rhein-Neckar Löwen GmbH, ROWI Schweißgeräte und Elektrowerkzeuge Vertrieb GmbH, SAP Arena Betriebsgesellschaft der Multifunktionsarena Mannheim mbH & Co. KG, SG Leutershausen, Sprungbude Heidelberg GmbH, Staatliche Schlösser und Gärten Baden-Württemberg, Stadtpark Mannheim gGmbH, SV Waldhof Mannheim 07 Spielbetriebs GmbH, Tiergarten Heidelberg gGmbH, TSG 1899 Hoffenheim Fußball-Spielbetriebs GmbH, Villa Toskana sowie Weingut Clauer Heidelberg. ■

ml PUBLIKATIONEN

# Buchveröffentlichung zum GmbH-Recht

Das „ABC des GmbH-Geschäftsführers 2019“ ist in der jetzt schon 13. Auflage erschienen und ist damit nach wie vor ein sehr gefragter Ratgeber zu allen Fragen rund um die GmbH. Informationen zum Gesellschafts-, Steuer-, Sozialversicherungs- sowie Dienstvertragsrecht werden darin ebenso wie zum Insolvenz- und Strafecht praxisnah vermittelt. Aktuelle Rechtsentwicklungen und Rechtsprechungstendenzen werden ebenfalls dargestellt. Herr Rechtsanwalt Dr. Masuch ist Mitherausgeber des Buches. Das Autorenteam zu den rechtlichen Ausführungen setzt sich aus den Rechtsanwältinnen Dr. Berger, Scheich und Wallbrecht sowie den Rechtsanwälten Faust, Koller-van Delden, Dr. Lutz, Dr. Masuch, Dr. Stegemann, Dr. Thünnesen und Dr. Voigt zusammen. ■

**Masuch/Meyer (Hrsg.): ABC des GmbH-Geschäftsführers 2019**
Bonn (Stollfuß), 624 Seiten, € 79,80

**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