melchers law





DR. CARSTEN LUTZ c.lutz@melchers-law.com

berät deutsche und ausländische Mandanten im gesamten Wirtschaftsrecht, insbesondere auf den Gebieten des Handels-, Gesellschafts- und Vertragsrechts.

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

"sich zu trennen ist schwierig, aber noch schwieriger ist es, eine neue Beziehung zu schaffen", so kommentierte EU-Ratspräsident Donald Tusk die grund-

sätzliche Einigung über die Bedingungen des britischen EU-Austritts. Bis zum Austrittstermin im März 2019 bleibt nur noch gut ein Jahr Zeit, um die Regeln der künftigen Partnerschaft zwischen der EU und Großbritannien zu verhandeln – wenig Zeit, selbst wenn zunächst nur für eine Übergangsphase verhandelt wird.

Die Wirtschaftsverbände wünschen sich ein umfassendes Freihandelsabkommen. Fraglich ist, ob ein solches, wenn es denn käme, auch die Probleme der Niederlassungsfreiheit und der Gesellschaften britischen Rechts mit deutschem Verwaltungssitz lösen würde. Alle Unternehmen mit Bezug zu Großbritannien werden die Entwicklungen der kommenden Monate genau beobachten und gegebenenfalls sehr schnell reagieren müssen.

MELCHERS wird Sie dabei unterstützen und bei allen Brexit-bedingten rechtlichen Anpassungen in Ihrem Unternehmen gewohnt kompetent beraten.

Im Übrigen wünsche ich Ihnen eine informative Lektüre dieser Ausgabe von melchers law.

Mit besten Grüßen Ihr Dr. Carsten Lutz

melchers law

61

ARBEITSRECHT

MITTEILUNGEN

01 (Kein) Facebook ohne Betriebsrat!	3
COMPLIANCE	•••••
02 BGH spricht sich für bußgeldmindernde Berücksichtigung von Compliance-Management-Systemen a	
INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT	
03 Vertragsgestaltung: Schiedsverfahren oder staatliche Gerichtsbarkeit?	6
MIETRECHT	
04 Der "Berufs- und Geschäftsbedarf" des Wohnraumvermieters	7
PRIVATES BAURECHT	•••••
05 Bundesgerichtshof rückt Erwartungen des Auftraggebers an den Werkerfolg in den Mittelpunkt	8
PRAXISTIPP	
06 Vollzug eines notariellen Kaufvertrags bei nicht plangerechter Bauausführung	10
	••••••
INTERNATIONAL 5 SUCCESS	9, 12

9, 11, 12

PUBLIKATIONEN

11

ml ARBEITSRECHT

01 (Kein) Facebook ohne Betriebsrat!

Social Media ist das Schlagwort unserer Zeit. Kaum ein Unternehmen will heutzutage noch darauf verzichten, auf Facebook, Twitter, Google+ usw. vertreten zu sein. Über soziale Netzwerke kann eine Vielzahl von Interessenten angesprochen werden. Die Gefahren, die aus der Nutzung sozialer Netzwerke durch Unternehmen entstehen, werden dabei allerdings von vielen Arbeitgebern übersehen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 13.12.2016 (Az.: 1 ABR 7/15) über einen Fall entschieden, der die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einrichtung und Betrieb einer konzernweiten Facebook-Seite zum Gegenstand hatte. Dabei hatte der Konzernbetriebsrat den Antrag gestellt, der Arbeitgeber (als herrschendes Unternehmen im Konzern) müsse die von ihm eingerichtete Facebook-Seite abmelden (1.), hilfsweise es unterlassen, den Besuchern der Seite die sog. "Posting-Funktion" zur Verfügung zu stellen (2.).

Das BAG hat den Hauptantrag abgelehnt. Der Hilfsantrag hatte dagegen wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrats Erfolg. Der Arbeitgeber musste die "Posting-Funktion" einstellen.

SACHVERHALT

Der Arbeitgeber hatte für den gesamten Konzern (ein Betreiber von Blutspendediensten) eine Facebook-Seite eingerichtet, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Die Seite wurde von einer Gruppe von etwa zehn Arbeitnehmern administrativ betreut. Für diese Verwaltung hatte der Arbeitgeber die Verwendung einer zentralen Administratorenkennung angeordnet.

Ein Besucher der Seite stellte dort ein Posting ein, in dem er sich über das Setzen der Injektionsnadel für eine Blutspende durch einen Mitarbeiter des Arbeitgebers beschwerte. In einem weiteren Beitrag wurde einem anderen Mitarbeiter eine nicht regelgerechte Untersuchung vorgeworfen.

ENTSCHEIDUNG – EINE DIFFERENZIERTE BETRACHTUNG

Nach der Entscheidung des BAG hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht betreffend die grundsätzliche Entscheidung des Arbeitsgebers zur Einrichtung einer Facebook-Seite. Die Facebook-Seite an sich erlaube keine individualisierte Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Beschäftigten, die die Seite aufrufen und besuchen. Da sämtliche Administratoren dieselbe Zugangskennung nutzten, könnten auch deren Leistungsdaten nicht individualisiert ausgewertet bzw. zugeordnet werden. Für den Arbeitgeber sei nicht nachvollziehbar, welcher Administrator sich zu welchem Zeitpunkt eingeloggt hatte.

Mitbestimmungsrechte könnten aber durch einzelne Funktionen auf der Facebook-Seite ausgelöst werden, sofern diese eine Überwachung des Verhaltens und der Leistung der beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer ermöglichen. Dies sei bei der Posting-Funktion für Besucher der Fall. Durch arbeitnehmerbezogene Beiträge und deren Veröffentlichung auf der Facebook-Seite seien die Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Es könnten jederzeit Beiträge über ihre Person, Leistung bzw. ihr Verhalten gepostet werden. Solche Postings seien - anders als bspw. ein Beschwerdebrief an den Arbeitgeber – öffentlich und für jedermann einsehbar und damit für den Arbeitnehmer nicht hinzunehmen.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats beim Betrieb einer Facebook-Seite sei daher vom konkreten Einzelfall abhängig. Jedenfalls die Posting-Funktion löse die Mitbes timmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betr/G aus, weil es sich insoweit um eine "technische Einrichtung" handele, "die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen".



DR. JAN AXTMANN *j.axtmann@melchers-law.com*

berät vorwiegend im gesamten Bereich des Arbeits- und des allgemeinen Vertragsrechts. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Sportrecht.



richtung einer Facebook-Seite des Unternehmens besteht grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies gilt jedenfalls, solange die mit der Administration der Seite beauftragten Mitarbeiter eine einheitliche Zugangskennung benutzen. Ist nur ein Arbeitnehmer für die Betreuung der Seite angestellt oder werden individuelle Zugangscodes genutzt, dürften Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden. Die Posting-Funktion erlaubt durch die öffentliche Beurteilung eine Überwachung der Mitarbeiter. Der Betriebsrat kann daher - bei Missachtung seines Mitbestimmungsrechts - Unterlassung der Bereitstellung dieser Funktion verlangen.



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.

m compliance

02 BGH spricht sich für bußgeldmindernde Berücksichtigung von Compliance-Management-Systemen aus!

Für das deutsche Ordnungswidrigkeitenrecht war bislang unklar, ob sich die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems ("CMS") im Unternehmen im Falle eines Compliance-Verstoßes für das Unternehmen tatsächlich "lohnt", mithin ob die Einrichtung des CMS sich etwa bußgeldmindernd auswirken kann. Lediglich spezialgesetzlich war eine positive Berücksichtigung teilweise bereits vorgesehen, so etwa in § 125 Abs. 1 Nr. 3 GWB ("Selbstreinigung"), wonach öffentliche Auftraggeber trotz Vorliegens eines Ausschlussgrundes ein Unternehmen nicht von der Teilnahme am Vergabeverfahren ausschließen, wenn dieses "konkrete technische, organisatorische und personelle Maßnahmen ergriffen hat, die geeignet sind, weitere Straftaten oder weiteres Fehlverhalten zu vermeiden."

In seiner Entscheidung vom 09.05.2017 (Az.: 1 StR 265/16) hat der BGH die positive Berücksichtigung effektiver Compliance-Maßnahmen im Unternehmen nun erstmals auch im Hinblick auf die allgemeine Vorschrift des § 30 OWiG bejaht. Die Entscheidung des BGH stellt sich damit gegen die bislang in Deutschland überwiegende Verwaltungspraxis und sollte von den Unternehmen als weiterer Anreiz gesehen werden, ihre organisatorischen Pflichten im Bereich Compliance-Management ernst zu nehmen, um im Fall der Fälle eine Reduzierung des Bußgeldes erwirken zu können.

SACHVERHALT

Ausgangspunkt der BGH-Entscheidung war ein Strafverfahren vor dem LG München I wegen Steuerhinterziehung durch ein Unternehmen aus dem Rüstungsgewerbe. Im betreffenden Unternehmen waren Rechnungen für Provisionszahlungen zur Zahlung freigegeben worden, obwohl dem zuständigen Mitarbeiter wie auch der Geschäftsleitung bekannt war, dass diese Rechnungen für (Schein-)Beratungsleistungen ausgestellt worden waren, die im Zusammenhang mit einer Bestechungsabrede standen. Die Rechnungen für die fraglichen Beratungsleistungen wurden beglichen und im Weiteren als ordentliche Betriebsausgaben gebucht, was dem Unternehmen einen nicht gerechtfertigten Steuervorteil in Höhe von über 1,6 Mio. Euro einbrachte.

Neben der strafrechtlichen Verurteilung der Akteure im Unternehmen hatte das LG München I im betreffenden Urteil auch gegen das Unternehmen selbst nach § 30 OWiG eine Geldbuße festgesetzt.

ENTSCHEIDUNG DES BGH ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DES CMS BEI DER BUSSGELD-BEMESSUNG

Die Festsetzung eben dieser Geldbuße durch das LG hat der BGH der Höhe nach insgesamt bemängelt und in diesem Zusammenhang ausgeführt: "Im Hinblick auf die Höhe der gemäß § 30 OWiG neu zu bemessenden Geldbuße (...) wird das neue Tatgericht Gelegenheit haben, die Vorschriften der §§ 30 Abs. 3,

17 Abs. 4 Satz 1 OWiG in den Blick zu nehmen, nach denen die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, der aus der Ordnungswidrigkeit gezogen worden ist, übersteigen soll. Für die Bemessung der Geldbuße ist zudem von Bedeutung, inwieweit [die Gesellschaft] ihrer Pflicht, Rechtsverletzungen aus der Sphäre des Unternehmens zu unterbinden, genügt und ein effizientes Compliance-Management installiert hat, das auf die Vermeidung von Rechtsverstößen ausgelegt sein muss. Dabei kann auch eine Rolle spielen, ob [die Gesellschaft] in der Folge dieses Verfahrens entsprechende Regelungen optimiert und ihre betriebsinternen Abläufe so gestaltet hat, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig jedenfalls deutlich erschwert werden."

Der BGH hat damit für das deutsche Recht erstmals festgestellt, dass es für die Bemessung einer Unternehmensgeldbuße nach § 30 OWiG von Bedeutung ist, ob und inwieweit im Unternehmen ein effektives Compliance-Management-System besteht und auch, ob dieses nach Aufdeckung von Compliance-Verstößen durch die Verantwortlichen weiter fortentwickelt und sorgfaltsgemäß optimiert worden ist.

FAZIT

Nach der neuen Rechtsprechung des BGH sind demnach sowohl vor wie auch nach der Entdeckung von Compliance-Verstößen implementierte Compliance-Management-Systeme bei der Bemessung des Bußgeldes gegen das Unternehmen positiv zu bewerten und können bußgeldmindernd berücksichtigt werden. Die Entscheidung des BGH sollte damit eine zusätzliche Motivation für jedes Unternehmen beinhalten, dem Thema Compliance-Management hinreichende Aufmerksamkeit zu widmen.

ml INTERNATIONAL

In melchers law stellen wir regelmäßig Kooperationspartner aus unserem internationalen Netzwerk Ally Law vor. Wir freuen uns, dass in dieser Ausgabe Frau Rechtsanwältin Nicola Kömpf, Partnerin bei unserem französischen Kooperationspartner Alerion Avocats und als Mitglied des dortigen German Desks insbesondere auf das Arbeitsrecht spezialisiert, den folgenden Beitrag zur Reform des französischen Arbeitsrechts beisteuert. Alerion wurde 2003 gegründet. Mit 16 Partnern und rund 70 Anwälten ist Alerion eine der führenden unabhängigen Wirtschaftskanzleien in Paris.

ENDLICH IST ES SOWEIT: FRANKREICHS ARBEITSRECHT WURDE GRUNDLEGEND REFORMIERT

Am 22.09.2017 wurden fünf Rechtsverordnungen veröffentlicht, die das französische Arbeitsgesetzbuch erheblich verändern, die alle spätestens zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind.

FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

Grundsätzlich können kleine Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern nun direkt mit ihren Arbeitnehmern (weniger als 11 Arbeitnehmer) oder mit dem neuen "Comité Social et économique" (neuer Betriebsrat) in Unternehmen mit 11 bis 50 Arbeitnehmern Betriebsordnungen verabschieden, was bislang nur unter Einbeziehung eines Gewerkschaftsvertreters möglich war. Ausgeschlossen von dieser Möglichkeit sind Themen, die in einer Liste präzisiert sind und die ausschließlich auf Branchenebene fixiert werden dürfen (wie z.B. die Höhe des Mindestlohns, die maximale Arbeitsdauer usw.).

ZUSAMMENLEGUNG UND VEREINFACHUNG DER ARBEIT-NEHMERVERTRETUNGEN

In allen Unternehmen mit mindestens 11 Arbeitnehmern muss ein sozialer und wirtschaftlicher Betriebsrat ("Comité social et économique") geschaffen werden. Dieser fasst die früheren Instanzen des Personalvertreters ("délégué du personnel"), des Betriebsrats ("Comité d'entreprise" – früher war dieser erst ab 50 Mitarbeitern einzuführen) und des Hygiene- und Sicherheitsrats ("Comité d'hygiène et de sécurité") in einem Organ zusammen.

VEREINFACHUNG VON KÜNDI-GUNGEN, PAUSCHALISIERUNG VON ABFINDUNGEN SOWIE ANHEBUNG DER GESETZLICHEN KÜNDIGUNGSENTSCHÄDIGUNG

Zukünftig kann ein Formfehler im Kündigungsverfahren nur zu einem maximalen Schadensersatzanspruch von einem Monatsgehalt führen. Außerdem wurden die Formvorschriften bezüglich des Kündigungsschreibens gelockert, der angegebene Grund kann in Zukunft noch ergänzt werden. Französische Arbeitnehmer müssen sich in Zukunft auch mehr beeilen, Kündigungsschutzklage zu erheben; die neue Frist beträgt 12 Monate ab Zugang des Kündigungsschreibens (vorher 24 Monate und vor 2013 sogar 5 Jahre).

Ein weiterer Kernpunkt der Reform ist die Einführung einer Tabelle mit zwingendem Charakter zur Berechnung von Abfindungen im Falle ungerechtfertigter Kündigungen ("sans cause réelle et sérieuse"). Das finanzielle Risiko von Kündigungen soll somit im Vorfeld besser abzuschätzen sein. Die gesetzliche Kündigungsentschädigung für rechtmäßige Kündigungen wurde durch die Reform von 1/5 eines Bruttomonatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit auf 1/4 bzw.

25 % eines Bruttomonatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit angehoben.

WESENTLICHE EINSCHRÄN-KUNG DES BETRACHTUNGS-RAUMS BEI BETRIEBS-BEDINGTEN KÜNDIGUNGEN

Wo bisher Kündigungen in französischen Tochtergesellschaften von internationalen Konzernen mit positivem Gesamtergebnis quasi unmöglich waren, soll in Zukunft nur noch die wirtschaftliche Situation der Konzernunternehmen in Frankreich betrachtet werden. Ist die finanzielle Situation im französischen Unternehmen schlecht (z.B. anhaltende Verluste), können zukünftig betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, es sei denn, die schlechte wirtschaftliche bzw. finanzielle Situation des französischen Unternehmens ist auf "betrügerische" Handlungen zurückzuführen.

FÖRDERUNG DER TELEARBEIT

Die Regeln der Telearbeit werden im Arbeitsgesetzbuch kodifiziert und müssen im Tarifvertrag oder einer Betriebsordnung geregelt werden. Die Arbeit vom Home Office und flexible Arbeitszeiten für alle sollen in den nächsten Jahren als Alternativmodell zur Büroarbeit durchgesetzt werden. Arbeitnehmer haben das Recht, Telearbeit zu beantragen, und der Arbeitgeber muss rechtfertigen, warum er dem nicht zustimmt.



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.







SAMUEL GRUBER s.gruber@melchers-law.com

ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht tätig. Daneben bearbeitet er Mandate im Wirtschaftsrecht (national und international).

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

03 Vertragsgestaltung: Schiedsverfahren oder staatliche Gerichtsbarkeit?

Bei Verträgen zwischen Unternehmen, insbesondere wenn die Unternehmen aus verschiedenen Ländern und Rechtsordnungen kommen, stellt sich häufig die Frage, ob eine Schiedsvereinbarung getroffen werden sollte. Die Vertragsfreiheit ermöglicht es den Parteien, die staatliche Gerichtsbarkeit auszuschließen und an deren Stelle die Durchführung eines Schiedsverfahrens zu vereinbaren.

SCHIEDSORGANISATIONEN

Es gibt weltweit zahlreiche Organisationen, die die Durchführung von Schiedsverfahren anbieten und entsprechende Schiedsordnungen vorhalten. Die international bekannteste Organisation ist die ICC (International Chamber of Commerce) mit Hauptsitz in Paris. Die bekannteste deutsche Organisation ist die DIS (Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V.) mit Hauptsitz in Köln. In einer Schiedsvereinbarung verständigen sich die Parteien auf die Art des Schiedsverfahrens (Wahl der Organisation), die Art der Benennung und die Anzahl der Schiedsrichter, das anzuwendende Recht, die Verfahrenssprache und den Schiedsort.



VOR- UND NACHTEILE VON SCHIEDSVERFAHREN

Ein Schiedsverfahren bietet, je nach Interessenlage der Parteien, verschiedene Vorteile. Der Verfahrensablauf kann durch die Vertragspartner sehr viel freier gestaltet werden, als dies bei staatlichen Verfahren der Fall ist. So können die Parteien sowohl Einfluss auf die Besetzung des Schiedsgerichts als auch die Verfahrenssprache oder auf die Form der Beweisaufnahme nehmen. Ein häufig für Schiedsverfahren angeführtes Argument ist die Vertraulichkeit des Verfahrens, denn Schiedsverfahren finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

Ein weiterer Aspekt kann sein, dass Schiedssprüche international in einem deutlich weiteren Umfang anerkannt werden als die Urteile staatlicher Gerichte. Die Vollstreckbarkeit wird durch einen völkerrechtlichen Vertrag, das sog. New Yorker Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche, gewährleistet. Derzeit haben 157 Staaten dieses Übereinkommen unterzeichnet. Dadurch sind Schiedssprüche internationaler Schiedsgerichte beispielsweise auch in China und Russland vollstreckbar.

Betrachtet man den gesamten Instanzenzug eines staatlichen Gerichtsverfahrens (in Deutschland grundsätzlich drei Instanzen), so schaffen Schiedsverfahren in den meisten Fällen schneller Rechtssicherheit, denn es gibt *nur eine Instanz*. Dieser Vorteil ist allerdings zugleich ein erheblicher *Nachteil*, da die unterlegene Partei keine Möglichkeit

hat, den Schiedsspruch durch eine übergeordnete Instanz überprüfen zu lassen. Auch die Nicht-Öffentlichkeit des Verfahrens ist gleichzeitig ein Nachteil. Da schiedsgerichtliche Entscheidungen üblicherweise nicht veröffentlicht werden, verhindert dies das Entstehen einer gefestigten Rechtsprechung und damit eine Rechtsfortbildung und Rechtssicherheit.

Die Kosten eines internationalen Schiedsverfahrens werden die Kosten eines staatlichen Gerichtsverfahrens in den meisten Fällen übersteigen. Anders als bei deutschen Gerichtsverfahren gibt es beispielsweise keine Obergrenze für die Anwaltsgebühren, die grundsätzlich von der unterlegenen Partei zu tragen sind. Dies kann ein erheblicher Kostenfaktor sein. Relativiert wird diese Betrachtung allerdings, wenn man sich vor Augen führt, dass Verfahren vor staatlichen Gerichten kostenintensiv werden können, wenn sie über mehrere Instanzen ausgetragen werden.

FAZIT

In der wirtschaftsrechtlichen Praxis haben sich Schiedsverfahren etabliert. Die genannten Argumente lassen keine objektive Entscheidung für oder gegen eine Schiedsvereinbarung zu. Die vertragsschließenden Parteien müssen zu Beginn ihrer Rechtsbeziehung sorgfältig abwägen, ob es in dem jeweiligen Einzelfall sinnvoll ist, eine Schiedsklausel in den Vertrag aufzunehmen, oder ob man sich im Falle eines Rechtsstreits vor den staatlichen Gerichten auseinandersetzen möchte. Eine intensive rechtliche Auseinandersetzung mit den möglichen Auswirkungen eines Vertragsverhältnisses ist daher für einen sorgfältigen Kaufmann vor Vertragsabschluss unerlässlich.

ml MIETRECHT

04 Der "Berufs- und Geschäftsbedarf" des Wohnraumvermieters

Der Vermieter einer Wohnung kann im Einzelfall ein berechtigtes Interesse haben, einen "Berufs- und Geschäftsbedarf" an der Mietwohnung für sich in Anspruch zu nehmen. Allerdings ist der geschäftliche Nutzungsbedarf nicht dem gesetzlich normierten Eigenbedarf vollständig gleichzustellen, weshalb der BGH in seiner Entscheidung vom 29.03.2017 (Az.: VIII ZR 45/16) der vertypten Betrachtungsweise entsprechend der Eigenbedarfskündigung nach § 573 Abs. 2 BGB eine Absage erteilt hat.

SACHVERHALT

Die Klägerin kündigte den 1977 geschlossenen Mietvertrag über eine Wohnung im Erdgeschoss eines Mehrfamilienhauses, um diese zukünftig ihrem Mann, der im gleichen Haus im ersten Stock seit vielen Jahren ein Beratungsunternehmen betrieb, als Lagerraum für Akten und damit zur Betriebsausweitung zur Verfügung zu stellen. Zur Begründung verwies sie auf eine Ausschöpfung der räumlichen Kapazitäten der zum Betrieb des Gewerbes angemieteten Räume im ersten Geschoss. Die beklagte Mieterin widersprach der Kündigung mit dem Verweis auf eine durch den Verlust der Wohnung eintretende, nicht zu rechtfertigende Härte und obsiegte.

ENTSCHEIDUNG

Ein Wohnraummietverhältnis kann vom Vermieter nach § 573 Abs. 1 Satz 1 BGB nur ordentlich gekündigt werden, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. In § 573 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BGB sind drei Fälle normiert, in denen grundsätzlich ein berechtigtes Interesse des Vermieters an der Beendigung des Vertrages anzunehmen ist, sofern sich der Mieter nicht auf einen besonderen Härtegrund gemäß § 574 BGB berufen kann. Ein berechtigtes Interesse des Vermieters ist danach bei einer schuldhaften Pflichtverletzung des Mieters (Nr. 1), bei Eigenbedarf des Vermieters (Nr. 2) sowie bei der Hinderung des Vermieters an einer angemessenen wirtschaftlichen Nutzung bei Fortsetzung des Mietverhältnisses (Nr. 3) anzunehmen. Der BGH hatte bislang auch für die Fälle eines bloßen Berufsbedarfs eine grundsätzliche Anwendung der Regelung zum Eigenbedarf angenommen. Mit Urteil vom 29.03.2017 hat er nun entschieden, dass ein Berufsbedarf weder nach Nr. 2 noch Nr. 3 des § 573 BGB beurteilt werden könne, sondern mit der Generalklausel des § 573 Abs. 1 BGB durch eine umfassende Interessenabwägung beantwortet werden muss.

Nach Ansicht des BGH begründe der Bedarf einer vermieteten Wohnung ausschließlich für berufliche Zwecke nicht ohne Weiteres ein berechtigtes Interesse nach § 573 BGB, das den beispielhaft nach § 573 Abs. 2 BGB aufgeführten Kündigungsgründen gleichstehe. Der Berufsbedarf ist also nicht als ungeschriebene weitere - "vertypte" - Kategorie eines Vermieterinteresses anzusehen.

Ob ein solcher Kündigungsgrund vorliege, sei vielmehr einzelfallbezogen und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu beurteilen. Zwar werden in § 573 Abs. 2 BGB Voraussetzungen geregelt, die ein solches Vermieterinteresse an einer Beendigung des Mietverhältnisses rechtfertigen. Muss allerdings auf die Generalklausel nach § 573 Abs. 1 Satz 1 BGB zurückgegriffen werden, bedürfe es immer einer konkreten Prüfung und Interessenabwägung. Zu berücksichtigen sei dabei, dass - da dem Mieter bei beabsichtigter geschäftlicher Nutzung der Verlust der Wohnung drohe - dem Vermieter erhebliche Nachteile entstehen müssten, wenn er die Räume nicht wie beabsichtigt nutzen könne. Rentabilitätsaspekte seien dabei genauso heranzuziehen wie z.B. gesundheitliche Einschränkungen, die eine Nutzung in unmittelbarer räumlicher Nähe erforderlich machen könnten.

FAZIT

Nach der Entscheidung des BGH muss der Vermieter einer Wohnung, die er künftig für gewerbliche Zwecke nutzen will, zukünftig ausführlich darlegen, aus welchem Grund ausschließlich diese Räume für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit der Bedarfsperson geeignet sind. Dies wird wohl nur dann der Fall sein, wenn die beabsichtigte Nutzung einzig in diesen Räumen möglich ist oder aber dem Vermieter die Nutzung anderer Objekte beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden kann. Dieser Grund ist gegen die Interessen des Mieters auf Verbleib in der Wohnung abzuwägen, wobei die nach § 573 Abs. 2 BGB typisierten Tatbestände bei der Abwägung als Leitbild zu berücksichtigen



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.



NIKOLAS BAUER

n.bauer@melchers-law.com

berät mittelständische Unternehmen und Investoren im Bereich des Bauund Immobilienrechts. Darüber hinaus hat er sich auf die Beratung von Mandanten im Architektenrecht spezialisiert. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Bereich des gewerblichen Mietrechts.

PRIVATES BAURECHT

05 Bundesgerichtshof rückt Erwartungen des Auftraggebers an den Werkerfolg in den Mittelpunkt

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 31.08.2017 (Az.: VII ZR 5/17) die Erwartungen des Auftraggebers an den Werkerfolg hinsichtlich einer etwaigen Beschaffenheitsvereinbarung in den Mittelpunkt gestellt. So können Erwartungen des Auftraggebers selbst dann eine Beschaffenheitsvereinbarung darstellen, wenn die Erwartungen technisch nicht realisierbar sind.

SACHVERHALT

Nach der Besichtigung einer 20 m² großen Probefläche, die vom Maler schneeweiß gestrichen wurde, erteilte ihm die Bäckerei den Auftrag, die gesamte Produktionshalle der Bäckerei entsprechend zu streichen. Nachdem die Malerarbeiten aufgenommen worden waren, kam es auf Grund von verschiedenen Differenzen zwischen Maler und Bäckerei zu

einer Arbeitspause von mehreren Monaten. Als der Maler die Arbeiten wieder aufnehmen wollte, rügte die Bäckerei einen bereits vergilbten und fleckigen Zustand der schon bearbeiteten Wandflächen. Nach einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung verweigerte die Bäckerei die Abnahme der bisherigen Werkleistungen wegen der Vergilbung und begehrte Mangelbeseitigung. Der Maler verlangte im Gegenzug den Restwerklohn in Höhe von ca. 30.000.00 Euro. Das LG wies die Klage des Malers als derzeit unbegründet ab. Das OLG sah die Werklohnklage als dem Grunde nach gerechtfertigt an und begründete dies insbesondere damit, dass laut Sachverständigem eine dauerhafte Farbstabilität bei weißen Farbtönen in der Produktionshalle nicht realisierbar sei und somit die dauerhafte Farbstabilität keine vereinbarte oder übliche Beschaffenheit darstellen könne. Die Bäckerei legte Revision beim Bundesgerichtshof ein.

ENTSCHEIDUNG

Die Revision hatte teilweise Erfolg. Das Urteil des OLG wurde vom BGH mit Urteil vom 31.08.2017 im Hinblick auf die Vertragsauslegung bezüglich des Vorliegens einer etwaigen Beschaffenheitsvereinbarung aufgehoben. So begründete das OLG eine Fälligkeit des Werklohnanspruchs damit, dass die gestrichenen Wände der vertraglich vereinbarten Beschaffenheit entsprächen, da sie funktionstauglich seien und kein Ausführungsfehler des Malers vorläge. Auch der vom OLG beauftragte Sachverständige versicherte, dass eine

dauerhafte Farbstabilität bei weißen Farbtönen nicht realisierbar sei. Eine Farbstabilität könne daher weder als zugesicherte Eigenschaft noch als Beschaffenheitsvereinbarung gelten. Dem widersprach nun der BGH.

Bei der Auslegung im Hinblick auf eine mögliche Beschaffenheitsvereinbarung habe das OLG gegen den *Grundsatz der beiderseits* interessengerechten Vertragsauslegung verstoßen. Auch die Farbstabilität für einen bestimmten Zeitraum könne Gegenstand einer Beschaffenheitsvereinbarung sein. Angesichts der hohen Kosten der Malerarbeiten hätte der Bäckereiinhaber, der über kein besonderes Fachwissen verfügte, die berechtigte Erwartung hegen dürfen, dass zeitnah keine wesentliche Vergilbung eintreten würde. Dies gelte auch, wenn eine dauerhafte Farbstabilität bei weißen Farbtönen nicht realisierbar sei.

Zur Klärung der Frage, ob die Bäckerei durch den Maler vor oder bei Vertragsschluss auf das Vergilbungsrisiko hingewiesen wurde, verwies der BGH die Sache zurück an das OLG.

FAZIT

Die Entscheidung des BGH verdeutlicht, dass es bei der Vertragsauslegung zur Feststellung der Soll-Beschaffenheit nicht nur auf ein Expertenwissen eines Sachverständigen ankommen kann, sondern insbesondere die berechtigten Erwartungen des Bestellers zu berücksichtigen sind, der regelmäßig über kein Sonderwissen verfügt. Dies kann sogar dazu führen, dass eine technisch nicht realisierbare Soll-Beschaffenheit rechtlich geschuldet wird. Hiervor kann sich der Unternehmer nur schützen, indem er den Auftraggeber nachweisbar über etwaige Risiken aufklärt.



ml success

MELCHERS Rechtsanwälte beraten SIGMA GmbH bei Verkauf der AB Zeitpersonal GmbH an die ACTIEF Group GmbH

Die AB Zeitpersonal GmbH wurde von der SIGMA GmbH an die ACTIEF Group GmbH verkauft. In beiden Unternehmen wird die Transaktion als große Chance gesehen. Die unterschiedliche regionale Verteilung der jeweiligen Geschäftsstellen ermöglicht der AB Zeitpersonal GmbH und der ACTIEF Group GmbH, einerseits ein dichteres Netz an Geschäftsstellen zu betreiben und andererseits in neuen Regionen vertreten zu sein. Der Fokus liegt bei beiden Unternehmen auf der Zusammenarbeit mit dem Mittelstand, so dass die jeweilige Firmenausrichtung beibehalten werden kann.

RA Dr. Andreas Masuch (Federführung, Corporate/M&A), RA'in Dr. Victoria Berger (Corporate/M&A) und RA Dr. Arndt Riechers (Kartellrecht), MELCHERS Rechtsanwälte Heidelberg, haben die verkaufende SIGMA GmbH rechtlich beraten, die kaufende ACTIEF Group GmbH wurde durch Simmons & Simmons LLP Düsseldorf [RA Dr. Christian Bornhorst (Federführung, Corporate/M&A), RA Dr. Martin Gramsch (Kartellrecht)] betreut.

AB ZEITPERSONAL GMBH

Die AB Zeitpersonal GmbH hat sich seit der Gründung vor über 30 Jahren zu einem mittelständischen Personaldienstleistungsunternehmen mit rund 45 Geschäftsstellen in ganz Deutschland entwickelt. Neben der Arbeitnehmerüberlassung bietet das Unternehmen auch Personalvermittlung und On-site Projekte an. Allein im kaufmännischen und



gewerblichen Bereich stehen über 2.100 Zeitarbeitnehmer zur Verfügung. Die Kunden von AB Zeitpersonal GmbH sind vorwiegend mittelständische Unternehmen und kommen aus den unterschiedlichsten Branchen. Die Hauptverwaltung der AB Zeitpersonal GmbH befindet sich in Oberhausen.

ACTIEF GROUP GMBH

Mit rund 3.500 Mitarbeitern und 250 Angestellten in Management, Personalberatung, Vertrieb und Verwaltung ist die ACTIEF Group GmbH einer der führenden unabhängigen Personaldienstleister in Deutschland. An mehr als 40 Standorten in sieben Bundesländern bietet die Gesellschaft Personaldienstleistungen auf höchstem Niveau. Die Tochtergesellschaft ACTIEF Personalmanagement wurde durch die Übernahme von ISU Group und Timecraft gebildet und ist ein unabhängiges Personaldienstleistungsunternehmen mit rund 45 Geschäftsstellen vor allem in Baden-Württemberg, Thüringen, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Hessen und Bayern.



ml MITTEILUNG

Rechtsanwältin Franziska Bülter verstärkt den Frankfurter Standort

Frau Rechtsanwältin Franziska Bülter ist seit dem 7. August 2017 in unserem Frankfurter Büro tätig. Frau Bülter studierte Rechtswissenschaften an der Georg-August-Universität in Göttingen, wo sie ihren Schwerpunkt im Bereich Wirtschaftsrecht mit den Themenschwerpunkten Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht absolvierte. Während ihres Studiums arbeitete Frau Bülter als studentische und nach dem Studium als wis-

senschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht von Herrn Prof. Dr. Gerald Spindler.

Nach Abschluss Ihres Referendariats im OLG-Bezirk Hamm am Landgericht Münster verstärkt sie nun das Frankfurter Team und berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts.



ECKHARD VON VOIGT

e.vonvoigt@melchers-law.com

verfügt aufgrund langjähriger Erfahrung über eine ausgezeichnete Expertise im Immobilien-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht. Bei der anwaltlichen Begleitung von Immobilientransaktionen berät er in allen Transaktionsphasen, d. h. von der rechtlichen Transaktionsplanung über die rechtliche Due Diligence bis zum Vertragsabschluss, wobei ihm insbesondere auch seine in seinem Notariat gewonnenen Erfahrungen zu qute kommen.

ml PRAXISTIPP

06 Vollzug eines notariellen Kaufvertrags bei nicht plangerechter Bauausführung

Am Kauf von Eigentumswohnungen interessierte Personen besichtigen in aller Regel vor der notariellen Beurkundung des Wohnungseigentumskaufvertrages die zu verkaufende, im Sondereigentum stehende Eigentumswohnung und die im Gemeinschaftseigentum stehenden Gebäudeteile. Eine Besichtigung vor Abschluss des Wohnungseigentumskaufvertrages ist uneingeschränkt wichtig und richtig.

Welche rechtliche Bedeutung hat es aber, wenn insbesondere die potentiellen Käufer (nur) aufgrund der vor Vertragsabschluss erfolgten Besichtigung des Kaufobjekts eine Vorstellung über die Grenzen des Sondereigentums gewinnen und die tatsächliche Bauausführung von dem durch die Teilungserklärung in Bezug genommenen Aufteilungsplan abweicht? Kann eine solche Abweichung dazu führen, dass der Wohnungseigentumskaufvertrag ohne vorherige Änderung der Teilungserklärung nebst Aufteilungsplan nicht abgewickelt werden kann? Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Änderung der Teilungserklärung grundsätzlich der Zustimmung sämtlicher Wohnungseigentümer bedarf und daher in der Praxis häufig schwierig zu erreichen ist.

NEUE RECHTSPRECHUNG

Welche gravierenden Auswirkungen bei der Abwicklung von Wohnungseigentumskaufverträgen bei nicht dem Aufteilungsplan entsprechender Bauausführung entstehen können, zeigt ein von dem OLG Düsseldorf entschiedener Fall (RNotZ 2016, Seite 582). Das OLG Düsseldorf hatte

im Wesentlichen über folgenden Sachverhalt zu entscheiden:

Die tatsächliche Bauausführung wich von dem Aufteilungsplan ab, da insbesondere die geplante Loggia durch eine Dachfläche mit Fenstern ersetzt wurde. Hierdurch hatte das Gebäudedach als Gemeinschaftseigentum einen anderen Verlauf als im Aufteilungsplan vorgesehen und daher war die *Größe des Sondereigentums* bei einem "normal" abfallenden Dach mit Fenstern geringer als geplant.

Das Grundbuchamt hat in einer Zwischenverfügung argumentiert, dass ohne vorherige Änderung der Teilungserklärung durch sämtliche Wohnungseigentümer ein Eintragungshindernis bestünde. Der Erledigung der zur Abwicklung des Wohnungseigentumskaufvertrages gestellten Anträge stünde entgegen, dass der tatsächliche Umfang des begründeten Sondereigentums nicht der Eintragung im Grundbuch und damit nicht dem Gegenstand von Kauf, Eigentumsübertragung und Belastung entspräche.

Das OLG Düsseldorf hat der von dem Notar für die Kaufvertragsparteien eingelegten Beschwerde gegen die Zwischenverfügung des Grundbuchamtes stattgegeben. Es ist damit einer verbreiteten Meinung entgegengetreten, wonach Sondereigentum entsprechend der tatsächlichen Bauausführung entstanden sein soll, wenn es sich um eine unwesentliche Abweichung vom Aufteilungsplan handele. Nach dieser Meinung liegt eine unwesentliche Abweichung vor, wenn

sie weniger als 3 % vom Aufteilungsplan ausmache.

Zur Begründung hat sich das OLG Düsseldorf auf eine jüngere BGH-Entscheidung berufen, wonach Sondereigentum nur in den Grenzen entstehen kann, die sich aus dem zum Grundbuchamt zur Eintragung gelangten Aufteilungsplan ergeben. Eine hiervon abweichende tatsächliche Bauausführung stellt *unabhängig von* ihrem Ausmaß einen Umstand außerhalb des Grundbuchs dar, der nicht für jedermann erkennbar und daher für die Entstehung von Sondereigentum unerheblich ist [BGH, NJW 2016, Seite 473 ff. (476)].

Ausnahmsweise kann die tatsächliche Aufteilung des errichteten Gebäudes entgegen der in dem Aufteilungsplan vorgesehenen Aufteilung jedoch dazu führen, dass Sondereigentum nicht entstehen kann. Dies ist der Fall, wenn es gegen sonstiges Sondereigentum und gegen das Gemeinschaftseigentum nicht mehr eindeutig abgrenzbar ist; mit anderen Worten, wenn die Art und Weise der Planabweichung es unmöglich macht, die errichteten Räume einer der in dem Aufteilungsplan ausgewiesenen Raumeinheit zuzuordnen. Eine solche Ausnahmekonstellation lag nicht

TIPP

Kaufinteressenten von Eigentumswohnungen sollten vor Beurkundung nicht nur die tatsächliche Bauausführung prüfen, sondern auch den in der Teilungserklärung in Bezug genommenen Aufteilungsplan einsehen. Dieser ist grundsätzlich dafür entscheidend, in welchem Umfang das zu kaufende Sondereigentum, also die Eigentumswohnung, rechtlich entstanden ist.

Das neue Vergaberecht ist rund eineinhalb Jahre in Kraft, so dass bereits einige Erfahrungen mit der Reform gesammelt wurden. Manches hat sich verbessert, anderes verschlechtert. Eines ist gleichgeblieben: es gibt ständig neue Entwicklungen und die Fallstricke für Bieter und Vergabestellen liegen im Detail. Im November 2017 brachten die Vergaberechtsspezialisten von MELCHERS die Teilnehmer der ganztägigen Veranstaltung "Vergaberechtstag 2017 - Metropolregion Rhein-Neckar" hinsichtlich einiger Schwerpunktthemen auf den neuesten Stand.

Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch RAin Dr. Ilona Renke informierte RA Philipp Scharfenberg über die korrekte Bestimmung des Auftragswerts und zulässige bzw. unzulässige Wertungskriterien. Sodann zeigte RA Andreas Pauli anhand von Praxisfällen auf, welche auf Geld gerichtete Ansprüche des Bieters es - unabhängig von der Zuschlagserteilung – geben kann. Im Anschluss an die Mittagspause referierte RAin Dr. Renke über neue Entwicklungen zu Bieterausschluss und Selbstreinigung sowie über das neue Wettbewerbsregistergesetz. Zum Abschluss des Seminares stellte der Vorsitzende der Vergabekammer Baden-Württemberg, Ass.iur. Maximilian Lischke, neue Entscheidungen der Vergabekammer Baden-Württemberg vor. Insbesondere seine praxisbezogenen Insidertipps und Hinweise an die Seminarteilnehmer rundeten die informative Veranstaltung ab.

ml MITTEILUNG

Vergaberechtstag 2017 – Metropolregion Rhein-Neckar



ml publikationen



Beiträge von RA Dr. Jan Axtmann jetzt regelmäßig in "Leistungssport"

Dr. Jan Axtmann, Rechtsanwalt bei MELCHERS, berät und publiziert neben seiner Tätigkeit in der Praxisgruppe Arbeitsrecht zu sportrechtlichen Fragestellungen. So hat er insbesondere in der Zeitschrift "Leistungssport" bisher in unregelmäßigen Abständen sportrechtliche Artikel veröffentlicht und ist nun in den Kreis der ständigen Autoren aufgenommen worden.

Die Zeitschrift "Leistungssport" ist das Publikationsorgan des Geschäftsbereichs Leistungssport des Deutschen Olympischen Sportbundes. Sie dient der Information, kritischen Diskussion sowie der Aus- und Weiterbildung aller im Leistungssport tätigen Trainer und Übungsleiter, der Sportstu-

dierenden sowie der Sportler, die sich mit ihrem Leistungssport kritisch auseinandersetzen. "Leistungssport" versteht sich als ein Organ aller am Leistungssport Interessierten. Die in "Leistungssport" publizierten Beiträge unterliegen einem Review-Verfahren durch das Redaktionskollegium sowie – bei Bedarf – externen Begutachtern.



ml success

MELCHERS berät RUBIKON bei Erwerb von Anteilsmehrheit an DYNAJET GmbH

Die in Frankfurt ansässige RUBIKON Industriebeteiligungen GmbH hat 75,1 % der Geschäftsanteile an der DYNAJET GmbH, einem führenden Anbieter von Wasserhochdruckreinigern, erworben. DYNAJET möchte mit Hilfe der neuen Mehrheitsgesellschafterin ihre etablierte Marktposition im In- und Ausland weiter ausbauen. RUBIKON hat mit dem Erwerb der Anteilsmehrheit an DYNAJET ihr Portfolio von Beteiligungen an Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe erweitert. Der Erwerber RUBIKON wurde von den Rechtsanwälten Patrick Senger sowie Dr. Andreas

Decker (Team Corporate/M&A -MELCHERS Rechtsanwälte Frankfurt/Main) beraten, IMAP M&A CONSULTANTS AG (Mannheim) beriet den Verkäufer.

DYNAJET GMBH

DYNAJET produziert und vertreibt leistungsfähige und langlebige Wasserhochdruckreiniger (bis 3.000 bar) und Zubehör für den Profi-Bereich. Ursprünglich als Geschäftsbereich der Putzmeister Mörtelmaschinen gegründet, existiert DYNAJET seit 2011 als eigenständiges Unternehmen. Die Produkte von DYNJAET kommen im Wesentlichen in den Branchen

Bauwirtschaft, Industrie, Schiffsbau (Werften), Forstwirtschaft und in der Kommunalwirtschaft zum Einsatz. Seit 2011 befand sich das Unternehmen im Portfolio einer Familienholding.

RUBIKON INDUSTRIE-BETEILIGUNGEN GMBH

RUBIKON ist Teil der Leyendecker Gruppe mit Sitz in Frankfurt und Leipzig. Die Beteiligungen der Leyendecker Gruppe sind zukunftsorientiert und durch solide Wachstumspotenziale gekennzeichnet. RUBIKON strebt durch die sachkundige Förderung und Weiterentwicklung des deutschen Mittelstands den langfristigen Erfolg für seine Beteiligungen an. Als strategischer Partner baut RUBIKON auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und stellt langjährige Expertise im Bereich der Unternehmensentwicklung zur Verfügung.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

CHEFREDAKTION

KONZEPTION UND GESTALTUNG

ERSCHEINUNGSWEISE

NACHBESTELLUNGEN

STANDORTE UND KONTAKT

ml MITTEILUNG

Aktuelles aus den Notariaten in Berlin

Die Rundumbetreuung unserer Mandanten ist uns seit jeher wichtig. Dazu gehört auch, dass Partner von MELCHERS Berlin ihre eigenen Notariate führen.

Rechtsanwalt Wolfgang Weih, seit 2004 Partner im Berliner Büro von MELCHERS, hat mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nun allerdings seine knapp dreißigjährige Tätigkeit als Notar beendet. Er wird jedoch als Verwalter seines eigenen Notariats die von ihm beurkundeten Notariatsgeschäfte zu Ende führen.

worden, Anfang 2017 wechselte er als Partner zu MELCHERS Berlin. Er wird in Berlin sein Notariat fortführen. Herr von Voigt ist zudem spezialisiert auf die Bereiche Gesellschaftsrecht. Handels- und Immobilienrecht.

Wir freuen uns darüber hinaus sehr, dass Herr Weih MELCHERS Berlin als Rechtsanwalt weiterhin erhalten bleibt. Er verfügt über umfangreiche Erfahrung im privaten Immobilienrecht. Des Weiteren ist er auf dem Gebiet des Familien- und Erbrechts sowie des Handels- und Gesellschaftsrechts, hier insbesondere hin-

