IV / 2020

72

melchers law

MELCHERS
RECHTSANWÄLTE

THEMEN

HOAI (2021) auf der „Zielgeraden“ – was gibt es Neues?
ARCHITEKTENRECHT

COVID-19: Anspruch gegen den Versicherer bei Betriebsschließungs-anordnung
VERSICHERUNGSRECHT

Update WEG-Reform
WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

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.

LIEBE LESERIN,
LIEBER LESER,

erfahrungsgemäß wird nur ein Teil der Festlegungen eines Koalitionsvertrags im Laufe einer Legislaturperiode umgesetzt. Dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jüngst eine im Koalitionsvertrag statuierte Initiative für eine gesetzliche Regelung zur mobilen Arbeit auf den Weg gebracht hat, dürfte somit auch zu einem erheblichen Teil dem Einfluss der Geschehnisse im vergangenen Dreivierteljahr geschuldet sein.

Die Corona-Pandemie hat nicht nur unsere zwischenmenschlichen Beziehungen nachhaltig beeinflusst, sondern uns auch mit völlig neuen wirtschaftlichen und rechtlichen Fragestellungen konfrontiert. Umso wichtiger ist es, Berater zu haben, auf deren Rückhalt und Expertise man sich in diesen nach wie vor ungewissen Zeiten verlassen kann.

In unserer letzten melchers law-Ausgabe des Jahres 2020 bieten wir Ihnen daher aktuelle Beiträge unter anderem zu insolvenz-, arbeits- und architektenrechtlichen Fragestellungen.

Passen Sie auch weiterhin gut auf sich auf.

Herzliche Grüße
Ihr Dominik Gallini

melchers law 72

ARBEITSRECHT
01 Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers wegen Verstößen gegen die DS-GVO 3

ARCHITEKTENRECHT
02 HOAI (2021) auf der „Zielgeraden“ – was gibt es Neues? 4

INSOLVENZRECHT
03 Keine Anfechtung einer Darlehensrückzahlung an einen Dritten 5

MIETRECHT
04 Schonfristzahlung auf Mietschulden hindert ordentliche Kündigung nicht 6

VERSICHERUNGSRECHT
05 COVID-19: Anspruch gegen den Versicherer bei Betriebsschließungsanordnung 8

WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT
06 Update WEG-Reform 9

PRAXISREPORT
07 AGB-widrige Gestaltung von Spielervermittlerverträgen im Profifußball 10

AKTUELL 7 **INTERNATIONAL** 12 **MITTEILUNGEN** 11 **PERSÖNLICH** 7

ml ARBEITSRECHT

01 Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers wegen Verstößen gegen die DS-GVO

Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) können für Unternehmen neben hohen Geldbußen auch individuelle Schadensersatzansprüche nach sich ziehen. So kann eine Verletzung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs (Art. 15 DS-GVO) zu Schadensersatzansprüchen führen. Der Anspruch besteht für „die betroffene Person“ und beinhaltet eine Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten durch den „Verantwortlichen“. „Betroffene Person“ in diesem Sinne kann auch ein Arbeitnehmer sein.

SACHVERHALT

Einen solchen Fall hatte kürzlich das Arbeitsgericht Düsseldorf zu entscheiden (Urteil vom 05.03.2020, Az.: 9 Ca 6557/18). Der Arbeitnehmer hatte nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Auskunftsanspruch gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber geltend gemacht.

Der Arbeitgeber kam diesem Verlangen zunächst gar nicht und in der Folge nur unvollständig nach. Daraufhin erhob der Arbeitnehmer Klage auf Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehaltes (vorliegend 143.482,81 EUR).

ENTSCHEIDUNG

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat den Antrag zu einem kleinen Teil als begründet erachtet und dem Arbeitnehmer einen Betrag von 5.000,00 EUR zugesprochen.

Eine Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DS-GVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, habe das Recht auf Schadensersatz (Art. 82 Abs. 1 DS-GVO). Nach der Auffassung des Arbeitsgerichts ist der Begriff des Schadens weit und auf eine Art und Weise auszulegen, die den Zielen der DS-GVO in vollem Umfang entspricht. Ein immaterieller Schaden läge nicht erst dann vor, wenn die datenschutzwidrige Verarbeitung zu einer Diskriminierung führe. Bereits die verspätete bzw. unvollständige Erfüllung des Auskunftsbegehrens stelle einen ersatzfähigen Schaden dar.

Die Schwere des immateriellen Schadens sei für die Begründung der Haftung nicht von Belang. Sie wirke sich erst auf die Höhe des Schadensersatzanspruchs aus. Die Überschreitung einer Bagatellgrenze sei gerade nicht gefordert.

Um eine effektive Sanktionierung von Verstößen gegen die DS-GVO zu gewährleisten, müsse der Schadensersatz eine abschreckende Höhe erreichen. Zum Ersatz des immateriellen Schadens hielt die Kammer im konkreten Fall einen Betrag in Höhe von 5.000,00 EUR für geboten, aber auch für ausreichend.

AUSBLICK

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf steht im Einklang mit den unionsrechtlichen Vorgaben, die den Schadensersatzanspruch als wirksames und abschreckendes Instrument zur Durchsetzung des europäischen Datenschutzrechts sehen. Arbeitgeber, die das Thema Datenschutz in diesem Kontext vernachlässigt haben, sollten spätestens die vorliegende Entscheidung zum Anlass für Korrekturen nehmen. Denn ist ein Auskunftsverlangen erst einmal geltend gemacht worden, verbleibt dem Arbeitgeber nicht allzu viel Zeit zur Reaktion. So ist der Auskunftsanspruch unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang bzw. nach einer Unterrichtung über eine Fristverlängerung binnen zwei weiteren Monaten zu erfüllen (Art. 12 Abs. 3 DS-GVO).

Arbeitgeber müssen sich fortan darauf einstellen, dass in Kündigungsschutzverfahren zunehmend Auskunftsansprüche von Arbeitnehmern geltend gemacht werden. Selbst wenn Arbeitnehmer einen Auskunftsantrag nur zu dem Zwecke stellen sollten, bei etwaigen Verstößen seitens des Arbeitgebers Entschädigungsansprüche geltend zu machen, werden Urteile wie das des Arbeitsgerichts Düsseldorf keine Seltenheit bleiben. So will es das Unionsrecht.

FAZIT

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Die Berufung beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist bereits anhängig. Es bleibt daher abzuwarten, ob die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf noch korrigiert wird.

Arbeitgeber sind unabhängig davon gut beraten, auch den Umgang mit Auskunftsansprüchen in ihr datenschutzrechtliches Compliance-Management-System aufzunehmen bzw. laufend zu überarbeiten. Gerade umsatzstärkere Unternehmen müssen andernfalls bei schweren Verstößen mit entsprechend höheren Schadenssummen und/oder Geldbußen rechnen. ■

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.

PHILIPP SCHARFENBERG
p.scharfenberg@melchers-law.com

berät als Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht umfassend Unternehmen und öffentliche Auftraggeber im privaten Bau- und Architektenrecht sowie im Vergaberecht. Herr Scharfenberg ist ständiger Mitarbeiter der Zeitschrift für Immobilien- und Baurecht (IBR).

ml ARCHITEKTENRECHT

02 HOAI (2021) auf der „Zielgeraden“ – was gibt es Neues?

Als Reaktion auf das EuGH-Urteil vom 04.07.2019, in dem der EuGH die verbindliche Regelung der Mindest- und Höchstsätze der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) für unvereinbar mit dem Europarecht erklärt hat, wurde nunmehr der Entwurf der Verordnung zur Änderung der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI-Änderungsverordnung) vorgelegt. Der Entwurf wurde am 16.09.2020 von der Bundesregierung beschlossen, der Bundesrat muss dem Entwurf noch zustimmen (Stand Redaktionsschluss). Die neue HOAI soll voraussichtlich am 01.01.2021 in Kraft treten. Nachfolgend werden die wesentliche Änderungen der HOAI vorgestellt.

KEIN FESTES UND VERBINDLICHES HONORAR FÜR GRUNDLEISTUNGEN

Als Reaktion auf das EuGH-Urteil können die Vertragspartner das *Honorar* nach dem HOAI-Entwurf in Zukunft in allen Fällen *frei vereinbaren*. Das heißt, dass die Mindest- und Höchsthonorare nicht mehr durch den Verordnungsgeber verbindlich vorgegeben werden, so dass die bislang verbindlichen Honorartafeln nur noch als Orientierungswert dienen. Die bisherigen Mindestsätze werden zukünftig nur noch als sogenannte *Basishonorarsätze* bezeichnet. Dieser neue Begriff beschreibt den niedrigsten Honorarsatz, der in der Honorartafel enthalten ist. An der eigentlichen *Honorarberechnungsmethodik* der HOAI wird durch den Entwurf im Übrigen keine wesentliche Änderung vorgenommen. Die Orientierungswerte für das Honorar, die sogenannten Tafelsätze, bleiben trotz letztmaliger Reform der HOAI im Jahr 2013 ebenfalls unverändert.

NEUER VERBRAUCHERSCHUTZ

Der Architekt bzw. Ingenieur, der zukünftig Verträge mit einem Verbraucher schließt, muss diesen spätestens mit der Abgabe seines Angebots in Textform darauf hinweisen, dass ein höheres oder niedrigeres Honorar als die in den Honorartafeln der HOAI enthaltenen Werte vereinbart werden kann.

FORMERLEICHTERUNG: TEXTFORM GENÜGT

Die bislang in der HOAI vorgeschriebene Schriftform wurde durch die leichter zu wahrende Textform ersetzt (z. B. beim Umbau- und Modernisierungszuschlag nach § 6 Abs. 2 S. 2 HOAI 2013). Das heißt konkret, dass für den formwirksamen Abschluss einer Vereinbarung beispielsweise auch eine Einigung per E-Mail genügt. Eine handschriftliche Unterzeichnung beider Vertragspartner auf einem Vertragsdokument ist daher hiernach nicht mehr erforderlich.

UNWIDERLEGLICHE VERMUTUNG DER MINDESTSATZVEREINBARUNG GESTRICHEN

Die unwiderlegliche Vermutung der Mindestsatzvereinbarung bei fehlender schriftlicher Vereinbarung zum Zeitpunkt der Auftragserteilung (§ 7 Abs. 5 HOAI 2013) wird gestrichen. Nunmehr tritt eine (widerlegliche) Fiktion der Vereinbarung des Basishonorarsatzes nur ein, wenn das Honorar nicht zumindest in Textform vereinbart wird. Das heißt, dass eine Honorarvereinbarung auch nach Vertragsschluss in Textform nachgeholt werden kann (vorausgesetzt, beide Vertragspartner sind sich über das Honorar einig).

VEREINBARUNG ÜBER PAUSCHALE NEBENKOSTENABRECHNUNG AUCH NACH AUFTRAGSERTEILUNG IN TEXTFORM MÖGLICH

Auch die bislang strengen Formvorschriften zur Vereinbarung einer Nebenkostenpauschale (schriftliche Vereinbarung bei Auftragserteilung, vgl. § 14 Abs. 3 S. 2 HOAI 2013) wurden in dem Entwurf gestrichen. Nach der Neuregelung ist für die Vereinbarung der Nebenkostenpauschale ebenfalls eine Vereinbarung in Textform ausreichend, die bei Einigkeit der Vertragspartner auch nach Auftragsteilung noch erfolgen kann.

FAZIT

Der Verordnungsgeber setzt mit der geplanten Neufassung der HOAI nicht nur das EuGH-Urteil vom 04.07.2019 um und hebt damit das „zwingende Preisrecht“ auf, sondern nutzt die Reform auch, um die Formvorgaben der HOAI zu erleichtern. Dabei sind insbesondere die Ersetzung der Schriftform durch die Textform sowie die Streichung der unwiderleglichen Vermutung der Mindestsatzvereinbarung zu nennen. Die neue HOAI soll nach dem Entwurf für Verträge gelten, die nach ihrem Inkrafttreten am 01.01.2021 geschlossen werden. Eine Regelung, wie mit Verträgen zu verfahren ist, die bis zum 31.12.2020 geschlossen wurden bzw. werden, sieht der Entwurf nicht vor. Folglich bleibt dies der Rechtsprechung überlassen, die derzeit unter den Instanzgerichten leider uneinheitlich ist. ■

ml INSOLVENZRECHT

03 Keine Anfechtung einer Darlehensrückzahlung an einen Dritten

Bekanntlich ist die Rückzahlung eines Gesellschafterdarlehens, das im Insolvenzverfahren als nachrangig hinter den Forderungen der Insolvenzgläubiger berücksichtigt wird (§ 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO), im letzten Jahr vor dem Insolvenzantrag oder danach nach Maßgabe des § 135 Abs. 1 Nr. 2 InsO ohne Weiteres anfechtbar.

Der BGH hatte nun in einer diesjährigen Entscheidung (Urteil vom 27.02.2020, Az.: IX ZR 337/18) die Frage zu klären, ob auch die Rückzahlung eines Darlehens an einen außenstehenden Dritten, das dieser dem Gesellschafter für ein Darlehen an dessen GmbH gewährt hatte, nach § 135 InsO anfechtbar ist.

SACHVERHALT

Der Beklagte gewährte im Jahre 2012 einem Ehepaar ein Darlehen in Höhe von EUR 1.000.000,00. Der Darlehensbetrag wurde vereinbarungsgemäß der GmbH des Ehemannes, der zugleich Alleingesellschafter war, zur Beseitigung einer Liquiditätslücke unmittelbar vom Beklagten zur Verfügung gestellt. Die GmbH zahlte im gleichen Jahr das Darlehen in zwei Raten an den Beklagten zurück. Im darauffolgenden Jahr wurde ein Insolvenzverfahren über das Vermögen der GmbH eröffnet, der Insolvenzverwalter focht die Rückzahlung der letzten Darlehensrate an den Beklagten, die binnen Jahresfrist erfolgt war, an und klagte auf Rückzahlung. Gegen die stattgebenden Urteile der Vorinstanzen legte der Beklagte Revision ein.

ENTSCHEIDUNG

Der BGH wies die Klage des Insolvenzverwalters ab. Zur Begründung führt das Gericht aus, eine Rechtshandlung sei nach § 135 Abs. 1 Nr. 2 InsO anfechtbar, soweit durch sie die Forderung eines Gesellschafters auf Rückgewähr eines nach der Insolvenzordnung nachrangigen Darlehens binnen Jahresfrist vor dem Insolvenzantrag oder danach befriedigt worden sei. Eine Anfechtung nach § 135 InsO scheide hingegen aus, wenn das *Darlehen mangels Gesellschafterstellung des Darlehensgebers*, also hier des Beklagten, *nicht als nachrangiges Darlehen* im Sinne des § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO *zu qualifizieren* sei. Finanzierungshilfen Dritter seien nur mit der *Ausnahme*, dass sie der Darlehensgewährung durch einen Gesellschafter wirtschaftlich entsprechen, als nachrangig gemäß InsO zu bewerten. Dies gelte insbesondere bei Darlehen verbundener Unternehmen, wenn beispielsweise der Dritte an einer Gesellschafterin der Schuldnerin beteiligt sei. Das sei vorliegend offenkundig nicht der Fall, denn abgesehen von dem Darlehensvertrag zwischen dem Beklagten und den Eheleuten bestehe keine rechtliche Verbindung des Beklagten zu der Schuldnerin als Darlehensnehmerin und den Eheleuten als Darlehensgeber.

Die Gestaltung beinhalte nach Auffassung des BGH auch keine Umgehung der Anfechtungsmöglichkeit nach § 135 InsO, denn der Beklagte war nicht Gesellschafter der Schuldnerin, so dass es ihm völlig freistand, ob er den Eheleuten oder der Schuldnerin unmittelbar das Darlehen gewährte. Selbst wenn der Beklagte also das Darlehen von vornherein der Schuldnerin gewährt hätte, wäre die Rückzahlung binnen Jahresfrist mangels Gesellschafterstellung des Beklagten nicht nach § 135 InsO anfechtbar gewesen.

Letztlich sei die Rückzahlung aber auch nicht als unentgeltliche Leistung nach § 134 InsO anfechtbar. Der Rechtsgrund der Zahlung der Schuldnerin an den Beklagten liege in der Erfüllung der eigenen Zahlungspflicht gegenüber den Eheleuten. Infolge der Zahlung der Schuldnerin an den Beklagten habe dieser seine Forderung auf Rückzahlung gegen die Eheleute verloren.

FAZIT

Für Dritte, die Gesellschaftern Mittel zur Verfügung stellen wollen, die diese wiederum ihrer Gesellschaft zuwenden, bringt die Entscheidung Rechtssicherheit. Dringend abzuraten ist dem Dritten aber, sich Forderungen aus dem Darlehensverhältnis zwischen Gesellschafter und Gesellschaft abtreten zu lassen. Denn im Falle einer späteren Insolvenz kann der Verwalter dann die Befriedigung sowohl gegenüber dem Dritten als auch gegenüber dem Gesellschafter anfechten, beide haften im Hinblick auf die anfechtbare Leistung als Gesamtschuldner. ■

BEATRICE SCHEICH
b.scheich@melchers-law.com

ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Mietrechts und des Gesellschaftsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.

BEATRICE SCHEICH
b.scheich@melchers-law.com

ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Mietrechts und des Gesellschaftsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.

ml MIETRECHT

04 Schonfristzahlung auf Mietschulden hindert ordentliche Kündigung nicht

Der nach Härtefall-Widerspruch des Mieters gegen eine ordentliche Kündigung bestehende Anspruch auf Fortsetzung des Mietverhältnisses ist nach dem Gesetz ausgeschlossen, wenn ein Grund vorliegt, der den Vermieter zur einer außerordentlichen Kündigung berechtigt (§ 574 Abs. 1 Satz 2 BGB). Dabei ist es nicht erforderlich, dass der Vermieter die fristlose Kündigung erklärt hat; das Vorliegen eines Grundes für die außerordentliche Kündigung bei Zugang der ordentlichen Kündigung reicht insoweit aus. Eine fristgemäße Schonfristzahlung ändert daran nach einem neuen Urteil des BGH vom 01.07.2020 (Az.: VII ZR 323/18) nichts.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über eine Wohnungsräumung. Die beklagte Mieterin ist nach dem Tod ihres Mannes im Jahre 2004 in das Mietverhältnis eingetreten. Nach einem Mietzinsrückstand in der Summe von mehr als zwei Monatsmieten kündigte der Vermieter 2016 das Mietverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächsten Termin. Die Rückstände wurden von der Sozialbehörde vollumfänglich ausgeglichen, weshalb die Mieterin eine Fortsetzung des Mietverhältnisses verlangte. Sie berief sich angesichts der langen Mietdauer, der Verwurzelung, des fehlenden Ersatzwohnraums sowie wegen Entwicklungsauffälligkeiten der Kinder auf das Vorliegen einer unzumutbaren Härte im Falle der Beendigung des Mietverhältnisses. Das Amtsgericht gab der Vermieterklage statt, das Landgericht wies die Klage ab. Dagegen legte der Vermieter Revision zum BGH ein.

ENTSCHEIDUNG

Der BGH entschied zugunsten des Vermieters. Die Mieterin sei nach Ansicht des BGH mit dem *Härteeinwand ausgeschlossen*, da unstreitig im Zeitpunkt der Kündigung ein Zahlungsrückstand in der Summe von mehr als zwei Monatsmieten bestand und damit ein *Grund zur fristlosen Kündigung* vorlag. Eine Berufung auf die Härtegründe sei stets ausgeschlossen, wenn eine außerordentliche Kündigung begründet sei. Auch eine spätere Begleichung der Rückstände durch den Sozialhilfeträger innerhalb der Frist des § 569 Abs. 3 Nr. 2 BGB (sog. Schonfristzahlung) ändere daran nichts, da diese lediglich die Gestaltungswirkung und damit die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung beseitige, nicht aber den im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden Grund für die außerordentliche Kündigung.

Zur Begründung verweist der BGH auf die Voraussetzungen der gesetzlichen Härtefallregel, die nicht zwingend vorsehe, dass der Grund für die fristlose Kündigung noch zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz, die die Härtefallabwägung vornehme, vorliege. Schon das *Bestehen des Grundes* für die fristlose Kündigung *zur Zeit der ordentlichen Kündigung* beinhalte eine *schwere Vertragsstörung*, die eine *Anwendung der Härtefallregelung* und in der Folge ein Fortbestehen des Mietverhältnisses *ausschließe*. Auch bestehe entgegen der Auffassung der Revisionsinstanz kein Grund zu der Annahme, dass das Widerspruchsrecht der Mieterin infolge der Schonfristzahlung „neu entstehe“ oder „wiederauflebe“. Dies ergebe sich nicht aus dem Gesetz und sei auch nicht im Wege der Auslegung zu ermitteln, da der Anspruch auf Fortsetzung des Mietverhältnisses nach dem Wortlaut gerade ausgeschlossen sei, wenn es seitens des Mieters zu gravierenden Vertragsstörungen komme. Die ordentliche Kündigung sei deshalb wirksam.

FAZIT

Der BGH setzt seine ständige Rechtsprechung fort und führt nochmals aus, dass eine Schonfristzahlung lediglich dazu führt, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam wird, die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung aber davon unberührt bleibt. Damit wird die Bedeutung der ordentlichen Kündigung neben der fristlosen Kündigung bei Zahlungsverzug nochmals verstärkt. Gleichzeitig stellt das Gericht klar, dass es bei einer ordentlichen Kündigung nicht zusätzlich noch einer fristlosen Kündigung bedarf, selbst wenn diese begründet wäre. Denn allein das Bestehen des Rechts zur fristlosen Kündigung bei Zugang der ordentlichen Kündigung soll insoweit genügen. In Zukunft wird es deshalb entscheidend darauf ankommen, ob in ähnlich gelagerten Fällen die Gründe für eine fristlose Kündigung vorliegen, will man sich nicht als Vermieter dem Härtefalleinwand aussetzen. Dies sollte sorgfältig geprüft werden. ■

ml AKTUELL

35,3 Millionen EUR Bußgeld wegen Datenschutzverstößen im Servicecenter von H&M

Nachdem der Deutsche Wohnen SE im November 2019 als erstes deutsches Unternehmen eine zweistellige Millionenstrafe aufgrund von Datenschutzverstößen auferlegt worden ist, erging Anfang Oktober 2020 gegenüber H&M eine mehr als doppelt so hohe Strafe in Höhe von 35,3 Millionen EUR.

Zum Redaktionsschluss liegt nur die Pressemitteilung des für das Verfahren zuständigen Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit vor. Nach dieser seien in einem Servicecenter von H&M mehrere hundert Beschäftigte durch die Center-Leitung systematisch überwacht worden. So seien in Gesprächen mit den Beschäftigten Krankheitsabwesenheiten, Krankheitssymptome und Diagnosen erfasst worden, Vorgesetzte hätten teilweise über Einzel- und Flurgespräche ein breites Wissen über das Privatleben ihrer Beschäftigten gesammelt, mitunter auch über familiäre Probleme sowie religiöse Bekenntnisse. Diese Daten seien digital gespeichert, mit anderen Führungskräften geteilt und dazu genutzt worden, die individuelle Arbeitsleistung auszuwerten und anhand einer Profilbildung Maßnahmen und Entscheidungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zu treffen.

Dieses Vorgehen verstoße gegen mehrere in Art. 5 DS-GVO niedergelegte Grundprinzipien des Datenschutzes wie die Pflicht zu einer transparenten Verarbeitung, die Zweckbindung der Datenerhebung und den Grundsatz der Datenminimierung. Zudem habe die Center-Leitung durch die Verarbeitung von Krankheitssymptomen und Diagnosen sowie religiösen Bekenntnissen sogenannte besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet, die als besonders schützenswert gelten und die somit nur unter engen Voraussetzungen verarbeitet werden dürfen, die jedoch nicht vorgelegen haben.

Laut Pressemitteilung habe sich die Unternehmensleitung ausdrücklich bei den Betroffenen entschuldigt, die Zahlung eines Schadenersatzes in beachtlicher Höhe zugesichert und ein neues Datenschutzkonzept eingeführt. Trotz ausdrücklicher Hervorhebung der Bemühung erließ die Hamburger Aufsichtsbehörde das Bußgeld dennoch in genannter Höhe, um insbesondere auch andere Unternehmen „abzuschrecken“.

Datenschutzverstöße im Beschäftigungskontext können mithin gravierende Folgen haben. Neben der Höhe des Bußgeldes, welches nach den Vorgaben der Art. 83 Abs. 1 DS-GVO abschreckend sein soll, stellt auch die namentliche Nennung des betroffenen Unternehmens und der daraus resultierende Imageverlust eine zusätzliche „Strafe“ dar. Außerdem stehen den betroffenen Beschäftigten bei Verstößen Schadensersatzansprüche gegen ihren Arbeitgeber zu. ■

---

ml PERSÖNLICH

Katharina Bode

MELCHERS Heidelberg

Katharina Bode ist seit Oktober 2018 als Rechtsanwältin bei MELCHERS tätig.

Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?

Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.

Was reizt Sie am Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht ist stark von der Rechtsprechung geprägt. Dadurch entwickelt es sich stetig fort und bleibt immer spannend. Außerdem ist das Arbeitsrecht sehr vielseitig und hat einen hohen Praxisbezug. Es reizt mich nicht zuletzt auch deshalb, weil es auf die ein oder andere Weise jeden Menschen betrifft.

Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?

Das Wichtigste ist zu verstehen, um was es dem Mandanten tatsächlich geht, wenn er Rechtsrat benötigt. Gerade im Arbeitsrecht ist dann das Auffinden einer rechtlich möglichen und zugleich praktikablen Lösung für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wesentlich. Dabei ist es von Vorteil, auf ausschweifende rechtstheoretische Ausführungen zugunsten einer klaren Handlungsempfehlung zu verzichten.

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?

Bei einer Wanderung (am liebsten in den Bergen) oder auf dem Tennisplatz sowie mit Freunden und Familie.

Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?

Voraussichtlich nach Usedom. Die nächsten großen Reisepläne schmiede ich, wenn die aktuelle Situation dies wieder zulässt.

Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?

Die Panda-Aufzuchtstation bei Chengdu (China) besuchen und eine Nacht im Eishotel verbringen. ■

LENNART HOFFMANN
l.hoffmann@melchers-law.com

berät schwerpunktmäßig Mandanten im In- und Ausland bei der Gestaltung von Verträgen sowie in allen Fragen des Handels- und Gesellschaftsrechts.

ml VERSICHERUNGSRECHT

05 COVID-19: Anspruch gegen den Versicherer bei Betriebsschließungsanordnung

Die Corona-Pandemie war und ist für viele Unternehmer eine existenzbedrohende Situation. Im März dieses Jahres mussten viele Betriebe aufgrund behördlicher Anordnung schließen. Für viele Unternehmer stellt sich die Frage, ob ihr Versicherer aufgrund der Betriebsschließung zur Leistung verpflichtet ist.

ENTSCHEIDEND IST DIE VERSICHERUNGSART

In diesem Kontext sind insbesondere zwei Versicherungsarten zu betrachten – die *Betriebsunterbrechungsversicherung (BUV)* und die *Betriebsschließungsversicherung (BSV)*. Die BUV ersetzt Umsatzeinbußen, die dadurch entstehen, dass ein *Sachschaden* (z. B. eine beschädigte Produktionsanlage) eine Betriebsunterbrechung verursacht hat. Eine BSV hingegen bietet Versicherungsschutz bei *behördlichen Schließungsanordnungen*, sei es als *Allgemeinverfügung* (z. B. Schließung aller Betriebe einer Branche oder in einem Gebiet) oder als *Einzelverfügung* (z. B. Schließung eines einzelnen Betriebs wegen Krankheitsfalls).

Eine BUV deckt Corona-bedingte Einbußen in Ermangelung eines erforderlichen Sachschadens regelmäßig nicht ab. Bei Corona-bedingten Betriebsschließungen kann das Defizit jedoch durch eine BSV gedeckt sein.

Mit dieser Problematik hat sich nunmehr das Landgericht München I (LG München) in einer Entscheidung vom 01.10.2020 (Az.: 12 O 5895/20) auseinandergesetzt. Der Klage eines Gastwirts gegen seinen Versicherer auf Zahlung nach einer Corona-bedingten Betriebsschließungsanordnung hat das Gericht weitestgehend stattgegeben.

COVID-19 ALS MELDEPFLICHTIGER KRANKHEITSERREGER

Der Versicherer sei nach Auffassung des Gerichts zur Leistung verpflichtet, sofern der Versicherungsvertrag COVID-19 als *meldepflichtigen Krankheitserreger* mitumfasse. Die meisten Versicherungsverträge verweisen auf das *Infektionsschutzgesetz*, zählen allerdings im Anschluss – nach Auffassung der Versicherer – *abschließend* die mitumfassten Krankheiten und Krankheitserreger auf. COVID-19 ist regelmäßig, nicht zuletzt aufgrund der Aktualität, *nicht* mitaufgezählt. Das LG München hat nun festgestellt, dass diese einschränkende Aufzählung im Versicherungsvertrag *unwirksam* sei. Nach Auffassung des Gerichts sei eine Vertragsklausel *intransparent*, wenn die Tragweite der Klausel nur im Vergleich mit der gesetzlichen Vorschrift erkennbar sei. Demnach bestehe Versicherungsschutz hinsichtlich sämtlicher nach dem Infektionsschutzgesetz meldepflichtiger Krankheiten und Krankheitserreger einschließlich COVID-19.

WEITERE FESTSTELLUNGEN IN DER ENTSCHEIDUNG

Erfreulicherweise führte das LG München darüber hinaus aus, dass *Kurzarbeitergeld und staatliche Corona-Liquiditätshilfen nicht anspruchsmindernd zu berücksichtigen seien*; es betonte jedoch deutlich das Erfordernis einer *vollständigen Schließung* des Betriebes. Eine weitere, auch lediglich teilweise Öffnung des Betriebes im fraglichen Zeitraum schließe zumindest für diesen Zeitraum den Anspruch aus.

Dies hatte das LG München bereits in einer Entscheidung vom 17.09.2020 (Az.: 12 O 7208/20) hervorgehoben. Die Klage einer Kindertagesstätte wurde danach abgewiesen, da diese während der Schließungsanordnung noch eine Notbetreuung für Kinder angeboten hatte. Hierdurch lag nach Auffassung des Gerichts keine vertraglich geforderte „vollständige Schließung“ vor.

UNEINIGKEIT IN DER RECHTSPRECHUNG

Das OLG Hamm hatte zuvor im Juli 2020 den Anspruch einer Gastwirtin gegen ihren Versicherer zurückgewiesen, da der Versicherungsvertrag *„nur die im Folgenden aufgeführten“* Krankheiten und Krankheitserreger mitumfasste (Az.: 20 W 21/20). Hierbei sei dem Versicherungsnehmer im ausreichenden Maß der Umfang des Versicherungsschutzes erkennbar gewesen.

FAZIT

Die Entscheidung des LG München ist zu begrüßen und stellt einen Paukenschlag für das Versicherungswesen dar. Die Rechte der Versicherungsnehmer werden deutlich gestärkt. Das Urteil war im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses allerdings noch nicht rechtskräftig und ein Rechtsmittel des Versicherers ist überaus wahrscheinlich. Verschiedene Gerichte haben sich bereits mit diesem Themenkomplex befasst und kamen zum Teil durch kleine Abweichungen in den Sachverhalten, aber insbesondere durch unterschiedliche Rechtsauffassungen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Es bleibt abzuwarten, wie eine höhere Instanz gegebenenfalls den Sachverhalt und die Rechtslage bewerten wird. ■

ml WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

06 Update WEG-Reform

Der Bundestag beschloss am 17.09.2020 den Entwurf des Wohnungseigentumsmodernisierungsgesetzes (WEMoG), den der Bundesrat am 09.10.2020 gebilligt hat. Die Reform soll zum 01.12.2020 in Kraft treten. Zu den Eckpunkten im Einzelnen:

Entscheidungs- und Vertretungsbefugnisse des Verwalters

Die Entscheidungs- und Vertretungsbefugnisse des Verwalters werden erweitert, allerdings in geringerem Umfang als zunächst vorgesehen. So kann der Verwalter künftig in eigener Verantwortung und ohne Beschlussfassung über solche Maßnahmen entscheiden, die von *untergeordneter Bedeutung* sind und *nicht zu erheblichen Verpflichtungen führen*. Maßstab für die Bedeutung einer Maßnahme und die Erheblichkeit der korrespondierenden Verpflichtungen ist die Größe der Anlage. Je nach Einzelfall können das sowohl kleinere Reparaturen als auch der Abschluss von Versorgungs- und Dienstleistungsverträgen in beschränktem Umfang oder die gerichtliche Durchsetzung von Hausgeldforderungen sein. Die Wohnungseigentümer können zudem weitere Maßnahmen definieren (z. B. durch Wertgrenzen oder Maßnahmenkataloge), deren Erledigung sie in die alleinige Verantwortung des Verwalters legen wollen.

Auch die Organisation der Verwaltung wird vereinfacht, während der Verwaltungsbeirat als Kontrollorgan gegenüber dem Verwalter gestärkt wird. Die Qualität der Verwaltung soll außerdem dadurch erhöht werden, dass die Verwaltung einem *zertifizierten Verwalter* übertragen werden kann, der seine Sachkunde in einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer nachgewiesen hat.

MÖGLICHKEIT ZUM EINBAU EINER LADEMÖGLICHKEIT FÜR ELEKTROFAHRZEUGE

Jeder Wohnungseigentümer hat künftig einen Anspruch darauf, *auf eigene Kosten* den Einbau einer Lademöglichkeit für ein Elektrofahrzeug, den barrierefreien Aus- und Umbau sowie Maßnahmen des Einbruchsschutzes und zum Glasfaseranschluss vorzunehmen.

WENIGER HINDERNISSE BEI BAULICHEN VERÄNDERUNGEN

Auch die *Beschlussfassung über bauliche Veränderungen* der Wohnanlage wird *vereinfacht*. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die zu *nachhaltigen Kosteneinsparungen* und einer *energetischen Sanierung* führen oder die Wohnanlage in einen zeitgemäßen Zustand versetzen.

EIGENTÜMERVERSAMMLUNG UND BESCHLUSSFASSUNG WERDEN VEREINFACHT

Die *Online-Teilnahme* an Versammlungen kann außerdem in Zukunft gestattet werden, weshalb auch eine *elektronische Beschlusssammlung* den Anforderungen des Gesetzes genügen wird. Eine Eigentümerversammlung ist außerdem in Zukunft unabhängig von der Zahl der anwesenden oder vertretenen Eigentümer beziehungsweise Miteigentumsanteile *beschlussfähig*, was Aufwand und Kosten für Wiederholungsversammlungen vermeiden soll.

Die *Einberufungsfrist* für Eigentümerversammlungen wird zudem von zwei auf drei Wochen *verlängert*.

Ein *Einberufungsverlangen* können Wohnungseigentümer künftig auch in *Textform*, z. B. per E-Mail, stellen. Auch wird es für Wohnungseigentümer einfacher, selbst eine Eigentümerversammlung einzuberufen, soweit eine Einberufung durch den Verwalter oder den Beiratsvorsitzenden nicht möglich ist.

Umlaufbeschlüsse bedürfen in Zukunft nur noch der *Textform*, um die Möglichkeit zu schaffen, auch elektronische Kommunikationsmittel wie E-Mail, Internetplattformen oder Apps für die Beschlussfassung zu nutzen. Die Wohnungseigentümer können hinsichtlich *konkreter Beschlussgegenstände* beschließen, hierüber im *Umlaufverfahren* mit *Stimmenmehrheit* zu entscheiden, z. B. wenn eine Beschlussfassung in einer Eigentümerversammlung mangels hinreichender Informationen nicht möglich ist.

Schließlich muss das *Protokoll* der Eigentümerversammlung zukünftig *unverzüglich* nach deren Beendigung erstellt werden.

FAZIT

Der ursprüngliche Entwurf der geplanten Reform wurde punktuell überarbeitet. So wurden insbesondere die geplanten Befugnisse des Verwalters entschärft und damit die Rechte der Eigentümer gewahrt. Der Verwalter bleibt zwar ausführendes Organ der WEG, kann aber in einem von den Eigentümern bestimmten Rahmen auch selbständig entscheiden. Mit dieser Maßnahme wurde insbesondere der Kritik der privaten Eigentümer an dem ursprünglichen Entwurf Rechnung getragen. Gleichzeitig werden die Versammlung der Eigentümer sowie die Beschlussfassung vereinfacht und modernisiert, wodurch eine deutlich effizientere Abwicklung erwartet wird. Insgesamt wird das doch etwas verstaubt anmutende WEG an die Bedürfnisse der Zukunft angepasst. ■

BEATRICE SCHEICH
b.scheich@melchers-law.com

ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Mietrechts und des Gesellschaftsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.

CAN YURTSEVEN
c.yurtseven@melchers-law.com

verfügt aufgrund langjähriger Erfahrung über eine ausgezeichnete Expertise im Recht des professionalisierten Sports.

ml PRAXISREPORT

07 AGB-widrige Gestaltung von Spielervermittlerverträgen im Profifußball

MELCHERS hat nach mehr als einem Jahr die am Landgericht Essen für eine Sportagentur (Vermittler) erhobene Klage (Az.: 12 O 339/19) wegen ausstehender Vermittlungsprovisionen des Fußballbundesligisten FC Schalke 04 (Schalke) zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht.

SACHVERHALT

Im Kern stritten sich die Parteien um die Wirksamkeit einer zwischen Schalke und dem Vermittler geschlossenen Vermittlungsvereinbarung. Schalke hatte im Jahr 2017 die Sportagentur eines Bundesligatrainers damit beauftragt, den Trainer in ein Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Bei der Vermittlungsvereinbarung handelt es sich aus rechtlicher Sicht um einen Maklervertrag nach § 652 Abs. 1 BGB. Schalke verpflichtete sich für den Fall der erfolgreichen Vermittlung des Trainers zur Zahlung der Vermittlungsprovision.

Der streitgegenständliche Vermittlungsvertrag wurde von Schalke einseitig vorformuliert und gegenüber dem Vermittler mit dem Inhalt gestellt, wonach das Risiko der Provisionszahlungspflicht während der Vertragslaufzeit auf den Vermittler abgewälzt wurde. Konkret wurde geregelt, dass Schalke im Falle einer *vorzeitigen Auflösung, Beendigung bzw. Änderung des vermittelten Arbeitsvertrags* und im Falle der *Freistellung des Trainers* von der *weiteren Provisionspflicht* gegenüber dem Vermittler frei wird. Der Vorteil dieser Vertragsgestaltung war, dass Schalke nur solange die Provision an den Vermittler zu zahlen hatte, wie der Club von dem vermittelten Arbeitsvertrag sportlich profitierte. Der Vermittler wiederum trug das Risiko des Verlustes der künftigen Provisionen insbesondere dann, wenn der Trainer den gewünschten sportlichen Erfolg nicht erzielen oder dieser den Club vorzeitig verlassen sollte.

Nach Unterzeichnung dieses Vermittlungsvertrags vermittelte die Agentur den Trainer mit vier Jahren Laufzeit an Schalke. Nun kam es, wie es kommen musste. Der Trainer hat sich nach dem ersten Vertragsjahr unter Einschaltung seines *neuen* sportlichen Beraters mit Schalke zur Auflösung seines bisherigen und zum Abschluss eines neuen, besser dotierten befristeten Vierjahresarbeitsvertrags geeinigt. Gegenüber dem Vermittler hat sich Schalke darauf berufen, dass der *tatsächlich vermittelte Arbeitsvertrag* keinen weiteren Bestand habe, weil sein tatsächlich vermittelter Arbeitsvertrag *beendet* worden sei, womit die provisionsschädliche Abrede *einer Beendigung des vermittelten Arbeitsvertrags* tatbestandlich greife. Diese Argumentation sei vom *Wortlaut* des Vermittlungsvertrags gedeckt, der eine Provisionspflicht nur für den *„tatsächlich vermittelten Arbeitsvertrag“* vorsieht. Der Vermittler habe für den neuen Arbeitsvertrag *keine zurechenbare* Maklerleistung erbracht.

VORLÄUFIGE RECHTS-AUFFASSUNG DER KAMMER

Die Kammer ist der Auffassung von Schalke nicht gefolgt, sondern hat sich mit einer ausführlichen Begründung in Gänze der Argumentation von MELCHERS angeschlossen, wonach die streitgegenständliche Provisionsabrede von Schalke AGB-widrig sei. Die dort enthaltenen provisionsschädlichen Tatbestände für den Fall einer vorzeitigen Auflösung, Beendigung und Änderung des vermittelten Arbeitsvertrags sowie im Falle der Freistellung des Trainers seien zu weitreichend und würden den Vermittler unter Verstoß gegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Klausel könne auch nicht geltungserhaltend reduziert werden. Selbst wenn das AGB-Recht nicht zur Anwendung käme, gehe der Vermittlungserfolg des ursprünglichen Vermittlers zumindest in der Vertragslaufzeit des tatsächlich von ihm vermittelten Arbeitsvertrags nicht unter. Die Parteien haben das Verfahren letztlich vergleichsweise beendet.

FAZIT

Schalke wird nach diesem Verfahren gezwungen sein, sämtliche Vermittlerverträge neu zu gestalten. Von grundsätzlicher Bedeutung ist, dass ähnliche Provisionsabreden bei vielen Proficlubs zur Anwendung kommen. Es besteht durchaus die Möglichkeit, einen Vermittlervertrag vorformuliert unter der Berücksichtigung der Belange des Profisports zu gestalten. Die Verwender solcher Bestimmungen müssen ihr besonderes Augenmerk aber auf die Gestaltung transparenter und hinreichend bestimmter Abreden unter der Berücksichtigung der legitimen Interessen beider Vertragsparteien legen. ■

ml MITTEILUNG

Dr. Sebastian Petrack nahm am “Ally Law Young Leaders Development Program” teil

Seit fast 17 Jahren ist MELCHERS exklusives deutsches Mitglied des internationalen Kanzleinetzwerks Ally Law. Für die Pflege die Beziehungen zu Ally Law und den Partnerkanzleien sind bei MELCHERS stets einzelne Anwälte speziell verantwortlich. Es war und ist uns dabei wichtig, dass regelmäßig junge Associates an die Netzwerkarbeit herangeführt werden, um die Zusammenarbeit auch für die Zukunft zu sichern. Daher haben wir uns sehr gefreut, als Ally Law im Juni 2020 das „Young Leaders Development Program“ gestartet hat. MELCHERS hat Dr. Sebastian Petrack aus dem Frankfurter Büro zu diesem Programm angemeldet.

23 Anwälte aus 22 Ally Law-Mitgliedskanzleien aus Asien, Europa sowie Nord- und Südamerika erhielten von Juli bis Oktober ein spezielles Training durch die bekannte internationale Beraterin für juristische Geschäftsentwicklung Stephanie Wachman. Das Programm umfasste sechs interaktive Online-Workshops, Live-Sitzungen im „offenen Büro“ und zwei individuelle Coaching-Sitzungen. Zwischen den Sitzungen bestand zudem für die Teilnehmer reichlich Gelegenheit, neue Kontakte zu ihren Kolleg*innen von Ally Law zu knüpfen.

Dr. Petrack zog nach Abschluss des Programms ein sehr zufriedenes Fazit: „Ich bin sehr dankbar, dass MELCHERS mir die Gelegenheit geboten hat, an dem Programm teilzunehmen. Selbst in Zeiten wie diesen war dies dank der globalen Vernetzung ohne große Anstrengung möglich. Meine Teilnahme war für mich in mehrfacher Hinsicht eine Bereicherung, da ich hierdurch meinen Horizont erweitern konnte. Es war der berühmte Blick „über den Tellerrand hinaus“, der dieses Programm ausmachte. Beruflich konnte ich mich mit Kolleg*innen aus dem Ally Law-Netzwerk rund um den Globus austauschen und persönlich Kontakt aufnehmen. Mit einigen habe ich sogar abseits des offiziellen Programms mittlerweile den Kontakt intensiviert. Es ist in meinem beruflichen Alltag, in dem ich oftmals über die Grenzen Deutschlands hinaus tätig bin, von hohem Wert, über persönliche Kontakte im internationalen Umfeld zu verfügen. Dies hilft nicht nur mir, dies hilft vor allem den Mandanten von MELCHERS, da ich auf diese Weise zügig und zielgerichtet kompetente Unterstützung für die Mandanten organisieren kann. In kultureller Hinsicht haben mir die Kolleg*innen aus dem Netzwerk verdeutlicht, gegenüber anderen (fachlichen sowie persönlichen) Sichtweisen und Denkansätzen nicht ablehnend, sondern aufgeschlossen zu sein. Dies ist eine Erfahrung, die ich während meiner beruflichen Laufbahn schon häufiger gemacht habe. Gerade der Austausch mit Kolleg*innen aus dem internationalen Umfeld schärfte und erweiterte stets meinen Blick, der im beruflichen Alltag nur allzu oft auf das deutsche Recht ausgerichtet und von der Denkweise europäischer Mandanten geprägt ist. Auch die Ansichten meiner US-amerikanischen Kolleg*innen über die Innenansichten der US-Politik ebenso wie die unserer australischen Kolleg*innen über „den alten Kontinent“ waren sehr aufschlussreich. Für mich war die Teilnahme an dem Programm eine wahre Freude.“ ■

ml MITTEILUNG

Internationales Wirtschaftsrecht – Lieferschwierigkeiten in der Corona-Krise und Incoterms® 2020

Am 22.10.2020 veranstaltete die IHK Region Stuttgart ein Webinar mit dem Arbeitstitel „Expertenwissen im internationalen Wirtschaftsrecht“. Referent war Herr Rechtsanwalt Samuel Gruber, der Fachanwalt für internationales Wirtschaftsrecht ist. In der Veranstaltung behandelte Herr Rechtsanwalt Gruber die Themen „Force Majeure-Klauseln“, „Schiedsverfahren oder staatliche Gerichte?“, „Rechtswahlklauseln“

sowie die neuen „Incoterms® 2020“. Ziel des Webinars war es, den Teilnehmern in einem kompakten Vortrag wichtige Kenntnisse zu vermitteln, um mit den Themen Lieferschwierigkeiten, Vertragsgestaltung und Standardlieferklauseln besser umgehen zu können. ■

ml INTERNATIONAL

Much Shelist, P.C. – einer der nordamerikanischen Partner von MELCHERS bei Ally Law

Um unseren Mandanten auch in internationalen Angelegenheiten exzellente Beratung bieten zu können, ist MELCHERS seit vielen Jahren Mitglied von Ally Law. Die über 70 Mitgliedskanzleien von Ally Law mit mehr als 2.800 Anwälten bieten in komplexen, länderübergreifenden Rechtsangelegenheiten weltweit koordinierte juristische Beratung und Vertretung.

In loser Folge berichten wir über Ally Law – Mitgliedskanzleien, mit denen wir zusammenarbeiten. Heute möchten wir Ihnen Much Shelist, einen unserer nordamerikanischen Partner, vorstellen.

Much Shelist wurde 1970 gegründet, trat 1993 Ally Law bei und ist eine renommierte Full-Service-Wirtschaftskanzlei in Chicago. Die Kanzlei beschäftigt rund 100 Anwälte, die regionale, nationale und internationale Mandanten im gesamten Wirtschaftsrecht beraten, insbesondere in den Bereichen Wirtschaft und Finanzen, Baurecht, Insolvenz- und Restrukturierung, IP und IT, Recht des Gesundheitswesens, Arbeitsrecht, Immobilienrecht sowie Vermögensübertragung und Nachfolgeplanung. In sämtlichen Rechtsgebieten bietet Much Shelist neben der Beratung auch die Vertretung in Prozessen und bei der alternativen Streitbeilegung an.

Much Shelist berät Unternehmen in jeder Phase des Unternehmenswachstums und –übergangs sowie vermögende Privatpersonen und die öffentliche Hand. Besonderen Wert legt Much Shelist dabei auf eine enge Beziehung zu den Mandanten, deren wirtschaftlicher Erfolg stets das Ziel jeglicher Beratung ist. Much Shelist bietet dafür praktische Antworten und ausgefeilte Lösungen, die auf die jeweilige Branche und die spezifischen Geschäftsziele der Mandanten zugeschnitten sind.

Seit MELCHERS Mitglied von Ally Law ist, besteht eine sehr gute Zusammenarbeit mit Much Shelist. Beide sind als Full-Service-Wirtschaftskanzleien ähnlich aufgestellt und bieten neben den klassischen Bereichen des Wirtschaftsrechts auch Beratung in weiteren Rechtsgebieten, wie beispielsweise dem Baurecht, an, welche eher bei Boutiquen und Großkanzleien zu finden sind.

Nähere Informationen über die Kanzlei Much Shelist finden Sie unter https://www.muchlaw.com/. ■

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
Solmsstraße 71
60486 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

MANNHEIM
Stresemannstraße 12
68165 Mannheim
T +49-(0)621-411025
F +49-(0)621-411027
E mannheim@melchers-law.com

www.melchers-law.com