

melchers law

MELCHERS

RECHTSANWÄLTE

THEMEN

Beweisverwertungsverbot
kraft Betriebsvereinbarung?

DATENSCHUTZRECHT

MoPeG: Anpassungsbedarf
in Gesellschaftsverträgen
ab 01.01.2024 im Hinblick
auf das neue Beschluss-
mängelrecht

GESELLSCHAFTSRECHT

Mein Haus, mein Schloss,
mein Dom, meine Bild-
rechte?

PRAXISTIPP



ALBERT NOLL

a.noll@melchers-law.com

LL.M., berät in- und ausländische Unternehmen in allen Fragen des Datenschutzrechts und des Rechts der Informationstechnologie, außerdem im Wettbewerbsrecht und Urheberrecht. Seine rechtliche und strategische Beratung umfasst dabei alle Themen der Compliance, Vertragsgestaltung und Prozessführung.

**LIEBE LESERIN,
LIEBER LESER,**

ein spannendes Jahr 2023 ist im Jahresendspurt: Ziele, Projekte und Aufgaben werden nochmals bewusster ins Visier genommen, um sie in dieser arbeitsintensiven Zeit erfolgreich abzuschließen.

Niemand kennt die Zukunft. Ein kurzer Blick zurück und ein kurzer Blick nach vorne offenbaren jedoch, sie wird immer digitaler!

Die Digitalisierung hat unsere Gesellschaft und Wirtschaft im letzten Jahr nochmals in einem atemberaubenden Tempo verändert. KI-Modelle wie ChatGPT (OpenAI) und Watson (IBM) haben Eingang in unsere (tägliche) Arbeit und Realität gefunden.

Viele von Ihnen haben in digitale Technologien investiert, ihre IT-Kapazitäten und ihr IT-Knowhow nochmals weiterentwickelt und ihre digitalen Partnerschaften ausgebaut. Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit, die eigenen digitalen Fähigkeiten als Stärke einzusetzen und sowohl die eigene Marktposition als auch die Wirtschaft in Deutschland und der Europäischen Union weiter zu stärken.

Melchers freut sich darauf, mit Ihnen zusammen den digitalen Jahresendspurt 2023 im Datenschutz- und IT-Recht erfolgreich zu begleiten, und dankt Ihnen für das uns hierzu entgegengebrachte Vertrauen!

Ihr Albert Noll

melchers law
84

ARBEITSRECHT

01 Einmal Dankesformel, immer Dankesformel? **3**

DATENSCHUTZRECHT

02 Beweisverwertungsverbot kraft Betriebsvereinbarung? **4**

GESELLSCHAFTSRECHT

03 MoPeG: Anpassungsbedarf in Gesellschaftsverträgen ab 01.01.2024 im Hinblick auf das neue Beschlussmängelrecht **6 + 7**

04 Jetzt schlägt's so richtig 13a! – Vertiefung **8**

PRAXISTIPP

05 Mein Haus, mein Schloss, mein Dom, meine Bildrechte? **10**

INTERNATIONAL 12

MITTEILUNGEN 9

PERSÖNLICH 11

PRIVAT 5, 9, 11, 12

SUCCESS 5

01 Einmal Dankesformel, immer Dankesformel?

Endet das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Ausstellung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses verlangen. Üblicherweise wird dieses mit einer *Schlussformel* versehen, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht.

Einen Anspruch auf diese sogenannte *Dankes- und Wunschformel* hat der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 25.01.2022, Az.: 9 AZR 146/21) allerdings nicht. Gemäß BAG trage die Formel nur unwesentlich zur Erreichung des Zeugniszwecks als Beurteilungsgrundlage für künftige Arbeitgeber bei, weshalb der Arbeitnehmer durch die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel nur in geringem Maße in grundrechtlich geschützten Positionen betroffen sei. Der Arbeitgeber hingegen würde durch eine entsprechende Verpflichtung in seiner *grundrechtlich geschützten negativen Meinungsfreiheit* beeinträchtigt, weil er dann innere Gedanken über den betreffenden Arbeitnehmer äußern müsse.

Dass der Arbeitgeber die Formel aber (trotzdem) nicht ohne Weiteres wieder herausnehmen kann, wenn bzw. weil der Arbeitnehmer die Korrektur eines bereits erteilten Zeugnisses verlangt, hat nun jüngst das BAG entschieden (Urteil vom 06.06.2023, Az.: 9 AZR 272/22). Das BAG urteilte, dass der Arbeitgeber das berechnete Verlangen eines Arbeitnehmers, das ihm erteilte Zeugnis abzuändern, nur dann zum Anlass nehmen darf, den Zeugnisinhalt zu Lasten des Ar-

beitnehmers zu ändern, wenn *sachliche Gründe* ein Abweichen als angemessen erscheinen lassen. Andernfalls verstoße er gegen das *arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot*. Dies betrifft auch die sogenannte Dankes- und Wunschformel.

SACHVERHALT

Die Klägerin, ehemals als Assistentin der Geschäftsführung bei der beklagten Arbeitgeberin tätig, verlangte zweimalig die inhaltliche Korrektur des nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Arbeitszeugnisses. Dem kam die Beklagte nach, strich aber im dritten Arbeitszeugnis die in den Vorgängerversionen noch vorhandene und von der Klägerin nicht beanstandete Schlussformel. Hiergegen setzte sich die Klägerin mit der Begründung zur Wehr, die Beklagte habe sich mit Erteilung des ersten und zweiten Arbeitszeugnisses bezüglich der Schlussformel gebunden.

ENTSCHEIDUNG

Das BAG teilt die Ansicht der Klägerin, wonach diese ein Arbeitszeugnis inklusive der Schlussätze verlangen kann. Die Weigerung der Beklagten, auch das dritte Arbeitszeugnis mit der Formel zu versehen, verstoße gegen das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB. Hiernach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Arbeitgeber seien daher nicht berechtigt, das (rechtmäßige) Verlangen von Arbeitnehmern nach Zeugnisberichtigung zum Anlass zu nehmen, das Arbeitszeugnis zu deren Nachteil zu ändern. Einen

solchen Nachteil stelle auch die Herausnahme der Schlussformel dar, denn hierdurch habe sich die Situation der Klägerin objektiv verschlechtert, da Schlussätze geeignet seien, die Bewerbungschancen zu erhöhen.

KEIN ANSPRUCH AUF UMFORMULIERUNG DER SCHLUSSFORMEL

Bezieht sich der Änderungswunsch eines Arbeitnehmers auf die (vorhandene) Schlussformel selbst, kann er diesbezüglich allerdings keinen Anspruch auf Umformulierung oder Ergänzung geltend machen. Er kann aber die Erteilung eines Arbeitszeugnisses ohne Schlussformel verlangen (BAG, Urteil vom 11.12.2012, Az.: 9 AZR 227/11).



JANNIS MONSHEIMER

j.monsheimer@melchers-law.com

berät Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.



FAZIT

Das Maßregelungsverbot gilt über das bestehende Arbeitsverhältnis hinaus, es muss also auch bei der Zeugniserteilung beachtet werden. Das schließt jede Verschlechterung des Zeugnisses aus, für die kein sachlicher Grund vorliegt. Ein solcher ist insbesondere dann nicht gegeben, wenn ein Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Im Einzelfall kann etwas anderes gelten, etwa wenn der Arbeitgeber nachträglich von Umständen Kenntnis erlangt, die die Änderung persönlicher Empfindungen des Arbeitgebers (Dankbarkeit, Bedauern, gute Wünsche etc.) rechtfertigen. Dies gilt auch im Hinblick auf die Beurteilung von Verhalten und Leistung des Arbeitnehmers, wenn dem Arbeitgeber nachträglich Umstände bekannt werden, die das Verhalten des Arbeitnehmers in einem anderen Licht erscheinen lassen. ■



JOHANNES FISCHER

j.fischer@melchers-law.com

berät *schwerpunktmäßig nationale und internationale Unternehmen im Wettbewerbs-, Datenschutz- sowie im IT- und eCommerce-Recht.*

ml DATENSCHUTZRECHT

02 Beweisverwertungsverbot kraft Betriebsvereinbarung?

Will ein Arbeitgeber in einem mitbestimmten Betrieb *technische Einrichtungen*, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu *überwachen*, einführen oder anwenden, steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu.

Ausreichend ist, dass die technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung *objektiv bestimmt* ist, ein entsprechender Überwachungswille muss nicht vorliegen. Daher fallen fast alle technischen Einrichtungen, die *personenbezogene Daten* von Arbeitnehmern verarbeiten, unter das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Hierzu gehört etwa die Einführung von E-Mail-Programmen, aber auch eine offene Videoüberwachung. Die Betriebsparteien schließen regelmäßig eine entsprechende *Betriebsvereinbarung*, mit der der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht ausübt.

Oft verhandelt der Betriebsrat ein „*Beweisverwertungsverbot*“ in die entsprechende Betriebsvereinbarung hinein, wonach die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer, die aufgrund der Betriebsvereinbarung verarbeitet werden, nicht zu Zwecken der Kündigung oder Abmahnung herangezogen werden dürfen.

Anlässlich einer fristlosen Kündigung eines Arbeitnehmers hat sich das BAG (Urteil vom 29.07.2023, Az.: 2 AZR 296/22) zu dieser praxisrelevanten Frage geäußert.

SACHVERHALT

Nach Darstellung des Arbeitgebers hat der außerordentlich gekündigte Arbeitnehmer zunächst das Werksgelände betreten, dieses aber vor Schichtbeginn wieder verlassen. Dies ergibt sich aus der Aufzeichnung einer Videokamera, die an dem vom Arbeitnehmer genutzten Werkseingang angebracht ist. Zudem erfolgt der Zugang zum Gelände über ein Drehkreuz. Hierzu muss der Arbeitnehmer seinen Werkausweis an ein Kartenlesegerät halten. Das System erfasst anschließend die Anwesenheit mit Datum und Uhrzeit. In einer Betriebsvereinbarung zu dem Drehkreuz ist regelt, dass keine personenbezogene Auswertung von Daten erfolge.

Nach Ansicht des LAG Niedersachsen ist diese Regelung so auszulegen, dass eine Auswertung durch den Arbeitgeber unzulässig ist, die über die bloße Kenntnisnahme der Anwesenheit hinausgeht. Das LAG verwehrte daher dem Arbeitgeber, den entsprechenden Sachvortrag in das Verfahren einzubeziehen.

ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das BAG stellt zunächst zur Kameraüberwachung fest, dass *Datenschutz kein Täterschutz* ist. Allein der Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen (Aufbewahrungsdauer der Videoaufnahmen) führt bei einer offenen Videoüberwachung zu keinem Verwertungsverbot.

Das BAG betont anschließend hinsichtlich der Regelung in der Betriebsvereinbarung, dass *allein der Gesetzgeber* den gerichtlichen Verfahrenslauf bestimmen kann und darf. Treffen die Be-

triebsparteien Regelungen, die über das Verfahrensrecht hinaus ein Verwertungsverbot begründen und den Arbeitgeber beschränken, Tatsachen über betriebliche Geschehnisse vorzutragen und unter Beweis zu stellen, *fehlt* ihnen hierzu die *Regelungsmacht*. Zudem kann auf das außerordentliche Kündigungsrecht nach § 626 BGB nicht im Voraus verzichtet werden. Nach Ansicht des BAG bestehen zudem auch Zweifel daran, dass eine solche Regelung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vereinbar ist. Denn die Betriebsparteien können nur solche Regelungen treffen, die sich innerhalb der Grenzen der DSGVO bewegen; ein generelles Verwertungsverbot kennt die DSGVO allerdings nicht.

Zwar erlaubt die DSGVO strengere oder die DSGVO einschränkende Vorschriften, worunter ein Verwertungsverbot fallen kann. Ein solches Verbot muss sich dann allerdings wieder an den Vorgaben der DSGVO messen lassen. Die Abwehr, Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen ist ein legitimer Verarbeitungszweck nach der DSGVO, so dass eine diese Zwecke einschränkende Vereinbarung auch gegen die DSGVO verstoßen würde.

FAZIT

Im Ergebnis ist der Rechtsprechung des BAG zuzustimmen. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung können mögliche Szenarien, zu denen bestimmte Datenverarbeitungen erforderlich sind, überhaupt nicht abgesehen werden. Ein generelles Verbot der Weiterverarbeitung von personenbezogenen Daten für Kündigungszwecke birgt daher ein erhebliches Missbrauchspotential und lädt Vorsatztäter geradezu ein. Auch hinsichtlich der DSGVO ist eine solche Regelung kritisch zu sehen. ■



ml PRIVAT

MELCHERS trauert um Markus Faust

Tief betroffen von seinem plötzlichen Tod gedenken wir unseres Partners Rechtsanwalt Markus Faust.

Direkt nach seinem Studium und Referendariat in Würzburg begann Markus Faust 1999 seine Anwaltskarriere im Frankfurter Büro von MELCHERS. Bereits 2003

wurde er Partner. Seitdem hat er MELCHERS und insbesondere den Frankfurter Standort und dessen internationale Ausrichtung mitgeprägt. Für seine Mandanten war er ein wertvoller Berater mit großer Erfahrung und profundem Fachwissen. Für uns war Markus ein sehr geschätzter Kollege und Freund. Wir erinnern uns an seine

Lebensfreude, seinen Humor und sein einnehmendes Wesen.

Zu einem Zeitpunkt, der eigentlich die Lebensmitte sein sollte, müssen wir uns nun viel zu früh von Markus Faust verabschieden. Das stimmt uns alle sehr traurig.

Wir werden unserem geschätzten Kollegen Markus Faust ein ehrendes Andenken bewahren. Unser Mitgefühl gilt seiner Partnerin und seiner Familie. ■

ml SUCCESS

MELCHERS wehrt erfolgreich Spielerklagen ab

Lange Zeit sah es so aus, als könnten sich Teilnehmer:innen von Online-Glücksspielen und -Wetten, die bis Juli 2021 vom Glücksspielstaatsvertrag verboten waren, ihre Verluste vor Gericht zurückholen. Es hat sich rund um die sogenannten Spielerklagen ein regelrechter Dienstleistermarkt entwickelt, auf dem schnell verdientes Geld versprochen wird und der zu einer wahren Klageflut geführt hat. Inzwischen kann aber auch die Glücksspiel- bzw. Wettanbieterseite vor Gericht immer mehr Erfolge für sich verbuchen. Das erfahrene MELCHERS Litigation-Team unter der Federführung von Dr. Arndt Riechers konnte unter anderem drei wichtige Urteile erstreiten.

Das LG Hannover folgte im April 2023 der Argumentation von MELCHERS bezüglich eines fehlenden deutschen Gerichtsstands bei Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs durch eine Forderungskäuferin mit Sitz in der Schweiz und einem Glücksspielanbieter mit Sitz in Malta. Forderungskäufer, die sich Spielerforderungen gegen Zahlung eines Teils der Forderungssumme abtreten lassen, dürften es nach diesem wegweisenden Urteil künftig schwer haben, abgetre-

tene Forderungen gegen ausländische Glücksspielanbieter vor deutschen Gerichten durchzusetzen.

In einem weiteren Urteil entschied das LG Darmstadt über die Bedeutung von AGB zur Bestimmung des richtigen Beklagten. Der Kläger klagte auf Rückzahlung von Verlusten aus einem Online-Glücksspiel. Seine Teilnahme erfolgte über eine Website, auf der ein Anbieter von Online-Casino-Spielen und ein Anbieter von Sportwetten tätig waren. In den AGB, mit denen sich der Kläger bei der Registrierung einverstanden erklärt hatte, war geregelt, dass die Casinoverträge mit Gesellschaft A und die Wettverträge mit Gesellschaft B zustande kommen. Der Kläger hat lediglich im Online-Casino gespielt, allerdings die Gesellschaft B (nur Wettvertragspartner) verklagt. Das Gericht folgte der Argumentation von MELCHERS, dass es nicht auf die gemeinsame Website, sondern auf die Regelungen in den AGB ankommt, und hat daher die Klage mangels Passivlegitimation der Beklagten abgewiesen. Bedeutsam ist diese Entscheidung, weil sie zum ersten Mal und völlig zu Recht zur Bestimmung der Passivlegitimation auf die AGB abstellt.

Das Landgericht Heilbronn urteilte schließlich im Juni 2023, dass derjenige, der nicht spielsüchtig ist oder dies nicht glaubhaft machen kann, nicht vom Schutzzweck der vormaligen Internetverbote für Glücksspiel in Deutschland erfasst sei und daher kein Anrecht auf Rückzahlung der Wettverluste habe. Bemerkenswert an diesem Urteil ist, dass das LG Heilbronn damit von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewichen ist. Zu Recht stellte es nun fest, dass die Entscheidung über das Erfordernis der Nichtigkeit der Wettverträge „nicht durch gerichtliche Abwägungen oder moralische Werturteile über das Verhalten der Vertragspartner des Rechtsgeschäfts ausgetauscht werden“ könne – „Maßstab [sei] vielmehr, dass der Gesetzeszweck nicht anders erreicht werden kann als durch die Nichtigkeit des verbotenen Rechtsgeschäfts“, was das LG Heilbronn verneinte.

Wir gratulieren unseren Kolleg:innen aus dem MELCHERS Litigation-Team zu diesen verdienten Erfolgen. ■



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:innen.

ml GESELLSCHAFTSRECHT

03 MoPeG: Anpassungsbedarf in Gesellschaftsverträgen ab 01.01.2024 im Hinblick auf das neue Beschlussmängelrecht

Am 01.01.2024 tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Auch das Recht der Personenhandelsgesellschaften wird damit grundlegend reformiert. Anpassungsbedarf für Gesellschaftsverträge ergibt sich nicht zuletzt im Hinblick auf das neue Beschlussmängelrecht.

NEUES BESCHLUSSMÄNGELRECHT FÜR PERSONENHANDELSGESELLSCHAFTEN

Mit dem MoPeG wird für Personenhandelsgesellschaften – also für OHG, KG und GmbH & Co. KG – ein neues Beschlussmängelrecht eingeführt, welches sich am aktienrechtlichen Anfechtungsmodell orientiert. Das Gesetz unterscheidet in §§ 110 ff. HGB n. F. künftig zwischen *nichtigen* und lediglich *anfechtbaren Beschlüssen*. Mit Feststellung des Beschlusses und seiner Bekanntgabe wird der Beschluss für die Gesellschafter verbindlich. Sofern er Rechtsvorschriften verletzt, ist er von Gesetzes wegen innerhalb von drei Monaten mit der *Anfechtungsklage* anzugreifen. Diese Klage ist auf Nichtigerklärung des Beschlusses zu richten. Verstößt der Beschluss gegen zwingendes Recht, auf dessen Einhaltung die Gesellschafter nicht verzichten können, ist er von Anfang an nichtig, was entweder im Wege einer *Nichtigkeitsklage* oder als *Einrede* (§ 110 Abs. 2 S. 2 HGB n. F.) geltend zu machen ist. Ein gewisser Anwendungsbereich für die bisher einschlägige *Feststellungsklage* (§ 256 Abs. 1 ZPO) verbleibt daneben insoweit, als zwischen den Gesellschaftern streitig ist, ob und insbesondere mit

welchem Inhalt ein Beschluss zustande gekommen ist. Nach § 115 HGB n. F. kann die Anfechtungsklage mit einer positiven Beschlussfeststellungsklage verbunden werden.

Die neuen Regelungen zum Beschlussmängelrecht sind größtenteils *dispositiv*, d. h. die Gesellschafter können im Gesellschaftsvertrag abweichende Regelungen treffen. Der Gesellschaftsvertrag der Personenhandelsgesellschaft kann z. B. vorsehen, dass Beschlussmängel wie bisher (nur) mit der Feststellungsklage anzugreifen sind (sog. „*Opt-out*“). Der Gesellschaftsvertrag kann zudem von weiteren gesetzlichen Vorgaben abweichen, wie beispielsweise eine kürzere Anfechtungsfrist für die Geltendmachung von Beschlussmängeln regeln.

Jedenfalls aber sollte der Gesellschaftsvertrag zum Beschlussmängelrecht entweder *eindeutige*, auf das MoPeG abgestimmte Regelungen oder aber *keine* Regelungen enthalten. Finden sich in einem älteren Gesellschaftsvertrag etwa Regelungen zur Erhebung einer Feststellungsklage bei Beschlussmängeln, könnte nach dem 01.01.2024 zweifelhaft sein, ob diese nach wie vor gelten sollen oder ob sie gar als „*Opt-out*“ zu verstehen sind. Ist das Beschlussmängelverfahren nur rudimentär oder abweichend von den neuen gesetzlichen Bestimmungen geregelt, könnte unklar sein, ob und inwieweit die (alten) gesellschaftsvertraglichen Regelungen auch nach dem 01.01.2024 noch Geltung haben sollen und ob insoweit dann die

Neuregelungen infolge des MoPeG abbedungen sind. Aus dem Vorstehenden ergeben sich rechtliche Unsicherheiten, die bestenfalls vor Inkrafttreten der MoPeG-Änderungen durch Anpassung des Gesellschaftsvertrages bereinigt werden sollten.

Die rechtlichen Änderungen durch das MoPeG gelten ab 2024 für alle Personenhandelsgesellschaften, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Gründung. Eine Übergangsfrist ist nicht vorgesehen. Schweigt der Gesellschaftsvertrag bislang zur Geltendmachung von Beschlussmängeln, gilt daher auch das neue Beschlussmängelrecht für die betreffende Gesellschaft unmittelbar.

REGELUNGSBEDARF ZUM BESCHLUSSVERFAHREN

Regelungsbedarf ergibt sich auch im Hinblick auf das *Verfahren zur Beschlussfassung*. Gesetzliche Regelungen hierzu waren bislang im HGB gar nicht vorgesehen und sind auch infolge der Änderungen durch das MoPeG in § 109 HGB n. F. allenfalls rudimentär enthalten.

Nach § 109 Abs. 1 HGB in der Fassung des MoPeG werden die Beschlüsse der Gesellschafter *grundsätzlich in Versammlungen* gefasst. Zur Klarstellung empfiehlt es sich, mit Blick auf diesen gesetzlichen Grundsatz alternative Beschlussverfahren und deren Modalitäten – z. B. ein Umlaufverfahren – im Gesellschaftsvertrag ausdrücklich zu regeln, um rechtlichen Unsicherheiten zuvorzukommen.

Sieht der Gesellschaftsvertrag bislang keine Feststellung und Bekanntgabe des Beschlusses durch einen Versammlungsleiter vor, können Beschlüsse zwar nach wie vor wirksam gefasst werden. Infolge der Anknüpfung der Anfechtungsfrist an die *Bekanntgabe des Beschlusses* durch das MoPeG (§ 112 Abs. 2 HGB)

könnte jedoch mangels ausdrücklicher Regelung zweifelhaft sein, wann die Bekanntgabe im Einzelfall tatsächlich erfolgt ist und ob bei zweifelhafter Bekanntgabe das neue Beschlussmängelrecht überhaupt zur Anwendung kommen kann.

Umstritten ist zudem, ob einem *Versammlungsleiter* die Kompetenz zur Beschlussfeststellung und Bekanntgabe schon qua Amtes zukommt oder ob ihm diese im Gesellschaftsvertrag ausdrücklich zugewiesen sein muss. Da das MoPeG auch hierzu keine näheren Bestimmungen vorsieht, erscheint eine eindeutige Regelung im Gesellschaftsvertrag sinnvoll.

WEITERER REGULINGSBEDARF BEI MEHRHEITSKLAUSEL IM GESELLSCHAFTSVERTRAG

Entscheidet nach dem Gesellschaftsvertrag die Mehrheit der Stimmen anstelle der ansonsten von Gesetzes wegen vorgegebenen Einstimmigkeit, sollte auch eine *Regelung zur Stimmkraft* erfolgen. Die bislang gesetzlich vorgesehene Zweifelsregelung, der zufolge sich die Mehrheit mangels abweichender Regelung im Gesellschaftsvertrag nach der Zahl der Gesellschafter berechnet, wird durch das MoPeG abgelöst. Künftig richtet sich die Stimmkraft vorrangig nach den *vereinbarten Beteiligungsverhältnissen*, sofern der Gesellschaftsvertrag keine Regelung enthält (§§ 161 Abs. 2, 105 Abs. 3 HGB i. V. m. § 709 Abs. 3 BGB). Soll es im Einzelfall tatsächlich bei einer Abstimmung nach Köpfen bleiben, ist der Gesellschaftsvertrag vor dem 01.01.2024 entsprechend anzupassen.

Wiederum für den Fall einer Mehrheitsklausel geht das Gesetz künftig davon aus, dass sich die Mehrheit ausgehend von der *Gesamtheit aller stimmberechtigten Gesellschafter* bestimmt (§ 109 Abs. 3 HGB n. F.), mit der Folge, dass Stimmenthaltungen oder

ein Fernbleiben von der Abstimmung sich wie eine Nein-Stimme auswirken. Sofern dies – wie regelmäßig – nicht gewollt ist, sollte der Gesellschaftsvertrag auch hier von der gegebenen Gestaltungsfreiheit Gebrauch machen und eindeutig regeln, dass z. B. auf die *Mehrheit der abgegebenen Stimmen* abzustellen ist.

GESETZLICHE REGELUNG ZUR BESCHLUSSFÄHIGKEIT ABBEDINGEN

Im neuen § 109 Abs. 4 HGB findet sich zudem eine Regelung zur *Beschlussfähigkeit der Gesellschafterversammlung*, die man als verunglückt bezeichnen muss. Nach § 109 Abs. 4 HGB in der Fassung des MoPeG ist die Gesellschafterversammlung bei Geltung einer Mehrheitsklausel nur dann beschlussfähig, wenn die anwesenden Gesellschafter oder ihre Vertreter „ohne Rücksicht auf ihre Stimmberechtigung die für die Beschlussfassung erforderlichen Stimmen“ haben. Wie diese Regelung genau zu verstehen ist, ist in der zum MoPeG erschienenen Literatur schon jetzt *umstritten*.

In der Regel wird das – bislang allenfalls im Gesellschaftsvertrag vorgesehene – erforderliche Quorum für die Beschlussfähigkeit zu Beginn der Versammlung festgestellt. Der Wortlaut der Neuregelung in § 109 Abs. 4 HGB legt jedoch nahe, dass je nach erforderlicher Beschlussmehrheit (einfache Mehrheit oder z. B. qualifizierte Mehrheit von 75 %) *verschiedene Quoren* gelten könnten. Ist für die Ermittlung der Mehrheit gesellschaftsvertraglich die Mehrheit der abgegebenen Stimmen maßgeblich und nicht die Mehrheit der stimmberechtigten Gesellschafter, wäre das erforderliche Quorum womöglich erst nach der Beschlussfassung zu ermitteln. Insbesondere für eine Gesellschaft mit zahlreichen Gesellschaftern oder eine Publikumsgesellschaft erscheint ein

Quorum von über 50% der stimmberechtigten Gesellschafter (bei Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit) zudem realitätsfern.

Es empfiehlt sich also unbedingt, sofern der Gesellschaftsvertrag hierzu noch keine Regelung enthält, die Beschlussfähigkeit dort abweichend von § 109 Abs. 4 HGB zu regeln und die gesetzliche Regelung ausdrücklich abzubedingen, um auch insoweit etwaigen Beschlussmängelklagen vorzubeugen.



FAZIT

Die vorstehenden Beispiele zeigen, dass sich infolge der Änderungen durch das MoPeG keineswegs nur die Paragraphenzählung ändern wird. Gesellschaftsverträge von OHG, KG und GmbH & Co. KG sollten vor Inkrafttreten der Neuregelungen am 01.01.2024 auf etwaigen Handlungsbedarf hin überprüft werden. Bezieht sich der Gesellschaftsvertrag nicht ausdrücklich auf die alte Rechtslage, gelten mit dem Jahreswechsel 2024 für alle Personenhandelsgesellschaften die Neuregelungen durch das MoPeG. ■



LENNART HOFFMANN

l.hoffmann@melchers-law.com

berät schwerpunktmäßig Mandant:innen im In- und Ausland bei der Vertragsgestaltung sowie in allen Fragen des Handels- und Gesellschaftsrechts.

ml GESELLSCHAFTSRECHT

04 Jetzt schlägt's so richtig 13a! – Vertiefung

In der letzten Ausgabe von *melchers law* (Heft 83) haben wir über den neuen § 13a HGB berichtet. Nachdem die Thematik bei unseren Leserinnen und Lesern auf großes Interesse gestoßen ist, vertiefen wir die Thematik in diesem Beitrag nochmals.

Der Gesetzgeber führte bekanntermaßen mit dem im August 2022 eingeführten § 13a HGB die Möglichkeit ein, die ausländischen Zweigniederlassungen von deutschen Unternehmen ins deutsche Handelsregister eintragen zu lassen. Dies war zuvor nicht möglich. Grund für die Einführung war die Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie, die europaweit grenzüberschreitend die Gründung von Gesellschaften und die Errichtung von Zweigniederlassungen vereinfachen und eine Steigerung der Transparenz herbeiführen soll.

INFORMATIONSAUSTAUSCH VON AMTS WEGEN

Unser Artikel berichtete von der *Möglichkeit und Pflicht* von Unternehmen, ihre ausländischen Zweigniederlassungen im deutschen Handelsregister anzumelden. Wir möchten an dieser Stelle klarstellen, dass die Eintragung im deutschen Handelsregister aufgrund einer Mitteilung der Handelsregister aus dem europäischen Ausland erfolgt. Dem-

nach bedarf es keiner Handlung der einzelnen Unternehmen und es wird auch kein Zwangsgeld bei einer Unterlassung verhängt. Gleichzeitig haben die Unternehmen auch keine Möglichkeit, diesen Prozess anzustoßen bzw. zu beschleunigen.

Dieser Ansatz ist neu und ungewöhnlich. Üblich sind bußgeldbewährte Meldepflichten der einzelnen Unternehmen. Er verdeutlicht das Ziel der Digitalisierungsrichtlinie, die Digitalisierung im Rechtssystem voranzubringen und für die Beteiligten Erleichterungen bei der Gesellschaftsgründung sowie bei der Eintragung von grenzüberschreitenden Zweigniederlassungen zu schaffen und letztendlich so den Kosten- und Zeitaufwand zu reduzieren.

VORTEIL INSBESONDERE FÜR AUSLÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Der in diesem Zusammenhang neugefasste § 13e HGB bietet hierbei insbesondere für ausländische Gesellschaften mit Sitz in der EU einen nennenswerten Vorteil. Durch die Etablierung eines grenzüberschreitenden Informationsaustauschs über Zweigniederlassungen wird deren Eintragung in Deutschland deutlich vereinfacht. Bisher mussten die gesetzlichen Vertreter der ausländischen Gesellschaften, gemeint ist hier das Äquivalent des Geschäftsführers einer GmbH oder des Vorstandes einer AG, eine Versicherung abgeben, dass keine Gründe gegen ihre Bestellung bestehen. Solche Gründe sind beispielsweise eine einschlägige Vorstrafe in den letzten fünf Jahren. Diese Versicherung musste notariell beglaubigt werden. Der Verwaltungsaufwand,

insbesondere aus dem Ausland, war hoch, obwohl die entsprechenden Personen im Ausland bereits als gesetzliche Vertreter eingetragen waren.

Dies hat nun auch der Gesetzgeber erkannt und deswegen § 13e Abs. 3 Satz 2 HGB angepasst. Die gesetzlichen Vertreter ausländischer Kapitalgesellschaften mit Sitz in der EU oder dem EWR müssen keine Versicherung mehr über das Nichtvorliegen von Bestellungshindernissen abgeben. Die entsprechenden Anforderungen aus § 6 Abs. 2 Satz 2 und 3 GmbHG und § 76 Abs. 3 Satz 2 bis 4 AktG sind in Bezug auf Zweigniederlassungen nicht länger anwendbar.

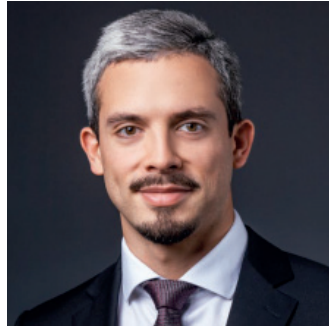
FAZIT

Im Ergebnis bleibt es spannend, wann und wie ein Austausch von Informationen zwischen den Handelsregistern ausgestaltet wird. Bisher erfolgt der Vollzug eher schleppend. Eine Registrierung ausschließlich aufgrund staatlichen Handelns wird die Ziele der Förderung der Transparenz und der Verknüpfung der europäischen Handelsregister nur mühsam voranbringen. Es ist davon auszugehen, dass noch einige Jahre ins Land ziehen werden, bis die in den einzelnen nationalen Handelsregistern vorhandenen Informationen ausgetauscht sind. Mit dem rein staatlichen Vorgehen werden jedenfalls die gewünschte Transparenz und eine sinnvolle Abfrage im European Business Register noch auf sich warten lassen. Es ist fraglich, ob der gewählte Weg über ein rein staatliches Handeln den versprochenen Zielen hinreichend gerecht wird. Gleichzeitig bleibt zu beobachten, ob der deutsche oder der europäische Gesetzgeber den Sachverhalt evaluiert und in Zukunft doch die Schaffung eines einheitlichen europäischen Handelsregisters mit einspannen wird. ■



Gemeinsam mit zwei Kolleg:innen hat Herr Gehret, der aktuell als Referendar bei MELCHERS seine Anwaltsstation absolviert, am diesjährigen THEMIS-Wettbewerb des European Judicial Training Network (EJTN) teilgenommen. Dem erfolgreichen Team gelang es, als Vertreter Deutschlands das Halbfinale D zum Thema „Judicial Ethics“ zu erreichen. Das Halbfinale fand im Juli 2023 in Krakau statt.

Die Nachwuchsjurist:innen verfassten dafür einen Aufsatz über die ethische Perspektive des richterlichen Ermessens in Zeiten des Klimawandels. Sie analysierten darin die Möglichkeiten und Grenzen des richterlichen Ermes-



sens, wobei sie die zentrale, aber heikle Rolle der Richter als staatliche Akteure im gemeinsamen Bemühen um den Klimaschutz hervorhoben.

Wir gratulieren unserem Kollegen herzlich zu diesem Erfolg.

Der THEMIS-Wettbewerb wird jährlich vom European Judicial

Training Network (EJTN) angeboten und an verschiedenen Tagungsorten im europäischen Ausland zu unterschiedlichen Themengebieten ausgerichtet. Der Wettbewerb, welcher in Englisch durchgeführt wird, richtet sich an juristische Trainees, die sich in einem Vorbereitungsdienst befinden, und somit in Deutschland an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Diese treten in Teams zu je drei Personen an. Als europäischer Fachwettbewerb bietet THEMIS ein mit einer hochrangigen internationalen Jury besetztes Forum zur Diskussion von juristischen Themen, zum Austausch gemeinsamer Werte und Erfahrungen sowie zum Üben juristischer Fähigkeiten. ■

ml MITTEILUNG

Carlos Gehret im Halbfinale D des THEMIS-Wettbewerbs

ml PRIVAT

Im Gerichtssaal und auf dem Sportplatz erfolgreich



Tagsüber beschäftigt sich Rechtsanwalt Can Yurtseven einerseits mit Fällen aus dem Sportarbeitsrecht, andererseits ist er ein sehr erfolgreiches Mitglied unseres Litigation-Teams.

In seiner Freizeit aber tauscht er die Robe gegen Sportkleidung und trainiert seit vielen Jahren die Hockey-Männer des Bietigheimer HTC. Und auch dort feiert

er Erfolge. Zum Ende der letzten Saison führte Yurtseven die Mannschaft zur Oberliga-Meisterschaft und damit nach mehr als zehn Jahren zurück in die Zweite Regionalliga Süd.

„Was Qualität und Potenzial angeht, hat die Mannschaft in den vergangenen zwei Jahren überperformt. Wir kommen nicht über starke Individualisten, sondern das Kollektiv. Wir können nur punkten, wenn wir als Mannschaft an unser Leistungslimit kommen. Aber dann sind wir auch schwer zu schlagen“, kommentiert er diese Leistung. Er

zieht dann auch Parallelen zu seiner Tätigkeit bei MELCHERS: „Wie auf dem Spielfeld sind wir auch vor Gericht für unsere Mandanten nur erfolgreich, wenn das gesamte Team an einem Strang zieht. Beim Bietigheimer HTC und bei MELCHERS passt dieser Teamgeist und ermöglicht Höchstleistungen.“

Wir gratulieren unserem Kollegen zu diesem sportlichen Erfolg und drücken ihm und seiner Mannschaft als Aufsteiger die Daumen für die neue Saison. ■

Seit vielen Jahren treffen sich jedes Jahr im September begeisterte Golfer:innen zum Firmen-Golf-Cup des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN e.V.). Bei der diesjährigen Ausgabe maßen sich 120 Teilnehmer:innen bei bestem Wetter entweder auf dem Grün des Golfclubs St. Leon-

Rot oder sie testeten ihr Golftalent beim angebotenen Schnupperkurs. Auch das Netzwerken kam dabei selbstverständlich nicht zu kurz. Beim geselligen Abschluss am Abend strahlten dann nicht nur die erfolgreichen Golfer:innen, sondern auch Vertreter:innen der 15 Kreis- und Ortsverbände des Kin-

derschutzbunds in der Metropolregion Rhein-Neckar, an die insgesamt 15.000,00 EUR aus den Überschüssen des Turniers übergeben werden konnten. Sehr gerne war auch MELCHERS unter den Sponsoren des Firmen-Golf-Cups, um die wertvolle Arbeit des Kinderschutzbundes zu unterstützen. ■

ml MITTEILUNG

MELCHERS Sponsor beim 12. Firmen-Golf-Cup Rhein-Neckar



DR. SEBASTIAN PETRACK

s.petrack@melchers-law.com

LL.M., ist vor allem im Bereich des Gewerblichen Rechtsschutzes sowie im IT-Recht tätig. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Mandatsbetreuung liegt im Vertragsrecht.

ml PRAXISTIPP

05 Mein Haus, mein Schloss, mein Dom, meine Bildrechte?

Das Schloss Sanssouci oder der Kölner Dom sind nicht nur Bauwerke und Sehenswürdigkeiten, sondern auch kulturelle Erbschaften, die jährlich millionenfach besucht und fotografiert werden. Doch es sind nicht nur Touristen, die für Erinnerungen private Fotostrecken und Schnappschüsse erstellen. Auch professionelle Fotografen können derartige Sehenswürdigkeiten betreten und ablichten. Was aber gilt, wenn ein solcher Profi die erstellten Aufnahmen kommerziell für sich oder seine Agentur verwenden will?

Für den Kölner Dom wurde genau diese Frage kürzlich vom Landgericht Köln (LG Köln) entschieden (Urteil vom 04.05.2023, Az.: 14 O 297/22).

Der Beklagte, ein internationaler Content-Provider für Bild- und Videoaufnahmen, hatte Innenaufnahmen aus dem Kölner Dom auf seiner Website veröffentlicht und seinen Kunden zur Lizenzierung angeboten. Auf dem Internetauftritt des Kölner Doms wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Zugang zum Dom nur erlaubt ist, wenn dort erstellte Fotos ausschließlich für den privaten Gebrauch bestimmt sind. Dagegen bedarf die nicht ausschließlich private Anfertigung bzw. Verwertung einer Zustimmung nach schriftlicher Anfrage. Die Eigentümerin des Kölner Doms – eine juristische Person des öffentlichen Rechts – hatte daraufhin eine einstweilige Verfügung beantragt, mit der dem Beklagten das öffentliche Zugänglichmachen der Fotografien und deren kommerzielle Verwertung untersagt werden sollte.

Das Gericht gab der Eigentümerin des Kölner Doms Recht. Die Aufnahmen aus dem Innenraum hätten ohne vorherige Zustimmung nicht erstellt und entsprechend auch nicht verwendet werden dürfen. Das habe dem Hausrecht der Eigentümerin widersprochen.

BGH-RECHTSPRECHUNG

Damit folgt das LG Köln einer Linie, die der BGH seit 2011 wiederholt in Verfahren vertreten hat, in denen es um die Anfertigung bzw. Verwertung von Fotografien aus dem Innenraum des preußischen Schlosses Sanssouci in Potsdam und von dessen Gartenanlagen ging. Diese Rechtsprechung unterscheidet, ob ein Grundstück oder Bauwerk zu Zwecken des privaten Fotografierens betreten wird oder mit der Absicht, die erstellten Aufnahmen zu veröffentlichen oder anderweitig zu verwerten.

Zwar existiert für Bauwerke und Grundstücke kein „Recht am eigenen Bild“, wie man es bei Aufnahmen von Personen kennt. Allerdings wird aus dem Eigentumsrecht auch das Recht hergeleitet, den Zugang hierzu zu regeln („Hausrecht“). Zu diesem Hausrecht gehört es auch, bestimmen zu dürfen, ob und wenn ja, zu welchen Zwecken Bild- oder Videoaufnahmen angefertigt werden dürfen. Konkret heißt das, dass das Recht zur Anfertigung von Fotografien von Bauwerken und Gartenanlagen von seinem eigenen Grundstück aus allein dem jeweiligen Grundstückseigentümer zusteht.

Dieses Hausrecht gilt auch für Eigentümer der eingangs erwähnten, für die breite Öffent-

lichkeit zugänglichen Sehenswürdigkeiten.

Fehlen Regelungen, stellen Gerichte auf die *Zweckrichtung* des Besuchs ab. Erinnerungsfotos für den privaten Bereich sind erlaubt. Bei Fotografien zu kommerziellen Zwecken darf der Eigentümer auf Grundlage seines Hausrechts bereits den Zugang zum Grundstück verweigern und – auch im Nachhinein – die Verwertung von Fotografien untersagen.

Jedoch reicht das Recht, den Zugang zu regulieren, nur so weit, wie das Hausrecht selbst reicht. Aufnahmen, die von dem fraglichen Grundstück aus erstellt werden, können reguliert werden. Hingegen sind Fotografien, die aus dem öffentlich zugänglichen Raum heraus erstellt werden, wie beispielsweise eine Außenaufnahme des Kölner Doms vom Domplatz aus, frei erstellbar und verwertbar.

TIPP

Vorsicht also, wenn Sie Fotografien von Bauwerken oder Grundstücken eines anderen gewerblich verwenden wollen!

Private Eigentümer können frei bestimmen, ob und wenn ja, wie sie es zulassen möchten, dass Sie dort fotografieren. Das umfasst auch das Recht, Ihnen den Zugang zu ihren Bauwerken bzw. Grundstücken gänzlich zu verweigern.

Bei bedeutsamen Bauwerken gilt das Hausrecht trotz etwaiger bestehender öffentlich-rechtlicher Verpflichtung, prinzipiell jedem den Zugang hierzu zu gestatten, ebenfalls. Die öffentlich-rechtlichen Eigentümer können daher über die Zulässigkeit der Anfertigung und Verwertung von Fotografien selbst bestimmen. ■

Professor Dr. Wolfram Hahn Ehrenbürger der Stadt Montpellier

Seit vielen Jahren setzt sich unser Kollege Wolfram Hahn für die deutsch-französische Freundschaft ein. Insbesondere die Städtepartnerschaft Heidelberg-Montpellier ist ihm ein besonderes Anliegen. Dass diese Partner-

schaft seit 1961 stets lebendig geblieben ist, verdankt sie unter anderem den beiden Kultureinrichtungen „Montpellier-Haus“ in Heidelberg und „Maison de Heidelberg“ (Heidelberg-Haus) in Montpellier. Professor Hahn hat



als langjähriger Vorsitzender des Trägervereins „Heidelberg-Haus in Montpellier e.V.“ viel zu dieser Erfolgsgeschichte beigetragen.

Im Rahmen des Besuchs einer Heidelberger Delegation im September würdigte die Stadt Montpellier dieses außergewöhnliche Engagement von Professor Hahn mit der Verleihung der Ehrenbürgerwürde der Stadt Montpellier. Wir gratulieren unserem Kollegen zu dieser besonderen Auszeichnung und wünschen ihm weiterhin viel Erfolg und Freude bei seiner Tätigkeit für das Heidelberg-Haus. ■

Frauenlauf Mannheim: auch das Team des MELCHERS Women's Brunch war wieder dabei

Der Mannheimer Frauenlauf feierte 2023 Jubiläum: das Ereignis fand zum 10. Mal statt. Selbstverständlich war auch das Team des MELCHERS Women's Brunch wieder am Start. Die Anwältinnen und Nachwuchsjuristinnen von MELCHERS haben damit zur Rekordteilnehmerzahl von 2.194 Läuferinnen beigetragen. Über dieses große Teilnehmerfeld freuten sich nicht nur die Veranstalter, sondern auch die unterstützten Charity-Organisationen, da von



jeder Startgebühr ein Teil an ausgewählte soziale Projekte ging.

Im Anschluss an den Lauf fand die traditionelle After-Run-Party auf dem Gelände des TSV Mannheim von 1846 e.V. statt.

Die Siegerehrung und Livemusik lockten die Teilnehmerinnen in Richtung Bühne, Cateringstände sorgten für vielfältige Verpflegung und die gute Stimmung lud zum geselligen Beisammensein ein. Auch die Läuferinnen des MELCHERS Women's Brunch genossen den Abend im Kreis der Kolleginnen noch lange über den eigentlichen Lauf hinaus. „Das gemeinsame Feiern gehört genauso zu unserer Gruppe wie das gemeinsame Bewältigen von Schwierigkeiten – wie heute die kurzfristig um 40% verlängerte Laufstrecke. Es war ein tolles Event, das unser Gemeinschaftsgefühl weiter gestärkt hat“, kommentierte Katharina Ebbecke die gelungene Veranstaltung. ■

Steffen Ruh

MELCHERS Frankfurt



Steffen Ruh ist seit Juli 2021 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Datenschutzrechts.

Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?

Besser haben als brauchen.

Was reizt Sie am Datenschutzrecht?

Das Datenschutzrecht steht nie still, sondern ist geprägt durch neue richtungsweisende Urteile. In den kommenden Monaten erwarten uns zahlreiche spannende Entscheidungen des EuGH.

Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?

Gegenseitiger Respekt, Verlässlichkeit und natürlich gute Arbeit.

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?

Am liebsten verbringe ich meine Freizeit mit meinem Hund oder auf dem Sportplatz.

Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?

Thailand.

Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?

Die NBA Finals vor Ort erleben. ■

„MELCHERS United“ – Spaß auf dem Fußballplatz



Was passiert, wenn sich Anwält:innen zum Fußball treffen? Ganz einfach: jede Menge Spaß

und Gespräche jenseits beruflicher Themen. So auch beim Auftakt der MELCHERS-internen

Fußballwettkämpfe in der Heidelberger SoccArena. Mutige Kolleg:innen aus den Standorten Heidelberg, Frankfurt und Mannheim ließen sich nicht von der sommerlichen Hitze abschrecken und schnürten die Fußballschuhe. Tatkräftig angefeuert wurden sie von den ebenfalls MELCHERS-eigenen Fans, die zahlreiche Tore bejubeln konnten. Einen gemütlichen Abschluss fand der Abend an der Beachbar der SoccArena. Bei kühlen Getränken wurden die besten Spielzüge analysiert und vor allem die persönlichen Verbindungen zwischen unseren Standorten vertieft. Und wer hat eigentlich gewonnen? MELCHERS natürlich. Wir freuen uns schon auf die nächste Auflage im Raum Frankfurt. ■

Unser internationales Netzwerk „Ally Law“ wächst weiter

Nachdem Ally Law zum Jahreswechsel 2022/23 die Schwelle von 80 Partnerkanzleien überschritten hatte, kann das Netzwerk nun vier weitere Mitglieder in seinen Reihen begrüßen: DRET Legal in Bogotá und Medellín (Kolumbien), Fafinski Mark & Johnson mit zwei Standorten in Minnesota (USA), Hernández &

wir nun in vier weiteren Jurisdiktionen auf dem amerikanischen Kontinent Rechtsberatung auf höchstem Niveau vermitteln können.

Ally Law ist ein Zusammenschluss von über 80 Wirtschaftskanzleien mit mehr als 2.800 Anwält:innen in allen wichti-

Ally Law

Beyond Boundaries

Hernández Abogados (HHA) mit zwei Büros in der Dominikanischen Republik und Villarreal VGF in Monterrey (México).

MELCHERS heißt die neuen Partner herzlich bei Ally Law willkommen. Wir freuen uns, dass

gen Finanz- und Handelszentren weltweit. Das Netzwerk ist als „Leading Law Firm Network“ im Ranking von Chambers Global gelistet. MELCHERS ist Gründungsmitglied und exklusives deutsches Mitglied von Ally Law. ■

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

info@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
O4, 7
68161 Mannheim
T +49-(0)621-411025
F +49-(0)621-411027
E mannheim@melchers-law.com

www.melchers-law.com