



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

INHALTSÜBERSICHT

SEITE

1. In eigener Sache: Willkommen Herr Jahn!	1
2. Die Reform des Transparenzregisters – das Geldwäschegesetz geht (fast) alle etwas an	2
3. Reform des Rechts der Personengesellschaften	3
4. Lieferkettengesetz: Bedeutung auch für mittlere und kleine Unternehmen	4
5. Relevante Änderungen durch das Gesetz für faire Verbraucherverträge	6
6. Und wieder begrüßt die Urlaubszeit	8
7. Bonuszahlungen: Schadensersatzansprüche wegen unterbliebener Zielvereinbarung	9
8. Aktuelle Rechtsprechung zu Schriftformthemen bei Gewerberaummietverhältnissen	10
9. AGB-Änderungen können der ausdrücklichen Zustimmung seitens der Kunden bedürfen	11

In eigener Sache

Willkommen Rechtsanwalt Dr. Holger Jahn!



Wir freuen uns, dass Herr Rechtsanwalt Dr. Holger Jahn, zuletzt Leiter Digital & Law bei der Daimler AG, das Team der LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH verstärkt. Herr Jahn hat im Juni 2021 seine Tätigkeit an unserem Standort München-Bogenhausen als Geschäftsführer aufgenommen.

Dr. Jahn bringt aus seiner langjährigen Tätigkeit in leitenden Positionen bei einem führenden deutschen Automobilhersteller als Syndikusrechtsanwalt und Compliance-Manager einen großen Schatz an frischen Erfahrungen nicht nur im Unternehmensrecht, sondern auch hinsichtlich der Compliance Anforderungen an Unternehmen insbesondere im Zuge der sog. Digitalen Transformation mit.

Bei LKC wird Holger Jahn die gesellschaftsrechtliche und M&A-Praxis verstärken, auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten. Hier liegt sein Kompetenzschwerpunkt. Er erweitert zudem die bei LKC vorhandene Steuer-Compliance-Expertise um die mindestens ebenso wichtigen Compliance-Felder der Korruptionsvorbeugung, wettbewerbsrechtlicher Compliance sowie um weitere an Aktualität gewinnende neue Compliance-Bereiche, beispielsweise Data Compliance oder Lieferketten Compliance.

Seine Karriere begann Holger Jahn als Rechtsanwalt in internationalen Großkanzleien in London, Düsseldorf und München. 2007 wechselte er zu Daimler nach Stuttgart, war zunächst als Leiter Legal Mergers & Acquisitions weltweit verantwortlich für die gesamte M&A-Aktivität des Daimler-Konzerns unter anderem für die Übergabe der Airbus Beteiligung von Daimler an die Kreditanstalt für Wiederaufbau und zahlreiche mittelständische Projekte.

Anschließend hatte Holger Jahn im Daimler-Konzern verschiedene Positionen inne, so in der Rechtsabteilung der Bussparte und Brand Protection Operations. Bis zu seinem Weggang leitete Holger Jahn den Bereich Digital & Law (Digital Risk Office), der sich mit den rechtlichen Auswirkungen der digitalen Transformation planerisch und vorbeugend konfrontiert und die dafür erforderliche Data Compliance des Gesamtkonzerns verantwortet.

Wir begrüßen Holger Jahn in unseren Reihen. Er wird unsere gesellschaftsrechtliche und M&A-Praxis verstärken und freut sich darauf, Sie und Ihr Unternehmen in mittelstandsverträglicher Weise bei der Wahrung von Compliance und Recht auch international zu beraten und unterstützen.

Seinen Beitrag zum Thema „Lieferketten-Compliance“ lesen Sie ab Seite 4. ■

Gesellschaftsrecht

Die Reform des Transparenzregisters – das Geldwäschegesetz geht (fast) alle etwas an

„Was habe ich denn mit den Vorschriften des Geldwäschegesetzes zu tun?“ ist eine oft gegenüber dem rechtlichen Berater geäußerte Frage. Die überraschende Antwort lautet im Regelfall: Eine ganze Menge.

Das Geldwäschegesetz (GwG) postuliert zum Zwecke der Geldwäschebekämpfung nämlich nicht nur bestimmte Verhaltens- und Sorgfaltspflichten für bestimmte Branchen (z.B. Banken und Kapitalverwaltungsgesellschaften) und Berufsgruppen (z.B. Immobilienmakler), sondern fordert bereits seit dem Jahr 2017 – völlig unabhängig von der Branche – u.a. bei juristischen Personen des Privatrechts (z.B. GmbH) und eingetragenen Personengesellschaften (z.B. GmbH & Co. KG) die Meldung des sog. „wirtschaftlich Berechtigten“ zum Transparenzregister, § 20 GwG. Wirtschaftlich Berechtigter einer Gesellschaft soll dabei derjenige sein, der unmittelbar oder mittelbar entweder mehr als 25 Prozent der Kapitalanteile hält, oder mehr als 25 Prozent der Stimmrechte kontrolliert oder auf vergleichbare Weise die Kontrolle über die Gesellschaft ausübt, § 3 GwG.

Die Pflicht zur Mitteilung des wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister trifft dabei die Gesellschaft, also den oder die Geschäftsführer (nicht den Anteilseigner oder den wirtschaftlich Berechtigten selbst). Die wirtschaftlich Berechtigten haben ihrerseits der Gesellschaft die zur Erfüllung der Pflichten nach § 20 Abs. 1 GwG notwendigen Angaben mitzuteilen.

Dr. Alexander Frank

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
alexander.frank@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Die im Falle von Verstößen bußgeldbewehrten Meldepflichten konnten in der Vergangenheit faktisch dadurch erfüllt werden, dass sich die erforderlichen Angaben oftmals bereits aus anderen Registern wie insbesondere dem Handels-, Partnerschafts-, Genossenschafts- oder Vereinsregister ergaben; in diesen Fällen entfiel die Mitteilungspflicht zum Transparenzregister (sog. Mitteilungsfiktion).

Die zum 01.08.2021 anstehenden Gesetzesänderungen sehen u.a. nun die Umstellung des Transparenzregisters von einem Auffangregister auf ein sog. Vollregister vor, was zur Folge hat, dass auch diejenigen Rechtseinheiten, deren Eigentums- und Kontrollstruktur aus anderen Registern ermittelbar war, fortan verpflichtet sind, ihren wirtschaftlich Berechtigten nicht nur zu ermitteln, sondern dem Transparenzregister positiv zur Eintragung mitzuteilen (Wegfall der Mitteilungsfiktion). Diese Pflicht wird auch künftig durch eine entsprechende und teils empfindliche Bußgeldbewehrung flankiert.

Die Übergangsfristen zur Erfüllung der Meldepflichten und für die flankierenden Bußgeldvorschriften sind zwar – je nach Rechtsform gestuft – sehr großzügig teilweise bis Ende 2023 bemessen, allerdings sollten im Rahmen der compliance die neuen Vorschriften und damit die Meldepflichten so schnell umgesetzt werden, wie möglich. ■

Reform der Personengesellschaften

Umfassende Reform des Rechts der Personengesellschaften (GbR, PartG, OHG, KG, GmbH & Co. KG) durch das MoPeG



Das Recht der Personengesellschaften, also die Gesellschaften in den Rechtsformen einer GbR, PartG, OHG, KG oder GmbH & Co. KG, wurde seit längerer Zeit als reformbedürftig angesehen, da die gesetzlichen Regelungen nicht mehr den praktischen Bedürfnissen entsprechen. Insbesondere die Vorschriften zur Gesellschaft bürgerlichen Rechts („GbR“) waren seit dem Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuchs („BGB“) im Jahre 1900 nahezu unverändert, dienten vornehmlich zur Errichtung von Gelegenheitsgesellschaften, waren in grundlegenden Aspekten umstritten (Gesamthand vs. eigenständiges Rechtsobjekt) und beschäftigten in Grundsatzfragen wiederholt die Rechtsprechung (vgl. u.a. BGH vom 29.01.2001 zur Rechtsfähigkeit einer Außen-GbR in der Rechtssache ARGE Weißes Ross).

Eine Kommission von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis wurde im Jahr 2018 beauftragt, einen Gesetzesentwurf zu erstellen. Am 24.06.2021 wurde vom Bundestag das Personengesellschaftsrechtsmodernisierungsgesetz - kurz MoPeG - beschlossen, das mit einer nochmals verlängerten großzügigen Übergangsfrist mit Wirkung zum 01.01.2024 in Kraft tritt.

Das MoPeG umfasst eine Reform von 136 (!) verschiedenen Gesetzen und Verordnungen. Angesichts eines Umfangs von über 300 Seiten sollen hier nur die grundlegenden neuen konzeptionellen Ansätze überblicksartig dargestellt werden.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts: Kernstück der Reform ist die vollständige Neufassung der Regelungen zur GbR in den §§ 705 ff. BGB. Die GbR wird es künftig in drei Formen geben: Zum einen die nicht rechtsfähige Innengesellschaft zur Regelungen von Rechtsverhältnissen untereinander (z.B. einer Konsortiums-GbR oder einer Fahrgemeinschaft), zum zweiten die rechtsfähige GbR zur Teilnahme am Rechtsverkehr (§ 705 Abs. 2 BGB-E) und zum dritten die eingetragene GbR.

Die rechtsfähige GbR erstarkt damit zu einer vollwertigen Gesellschaftsform anstelle einer lediglich schuldrechtlichen Bindung der Gesellschafter untereinander. Die Rechts- und Parteifähigkeit einer GbR wird nunmehr gesetzlich anerkannt und die Rechtsform der GbR insgesamt an eine OHG angenähert. Die GbR ist konzeptionell künftig auf Dauer angelegt statt eine bloße Gelegenheitsgesellschaft.

Für die GbR wird ein neues eigenes Register bei den Registergerichten geführt. Die Eintragung ist grundsätzlich freiwillig (§ 707 Abs. 1 BGB-E), aber um den bisherigen

Publizitätsdefiziten entgegenzuwirken, kann nur eine im Gesellschaftsregister eingetragene GbR als Rechtsträgerin grundstücksbezogener Rechte im Grundbuch eingetragen werden (§ 47 Abs. 2 GBO-E) oder als Gesellschafterin einer anderen Gesellschaft (§ 707a Abs. 1 S. 2 BGB-E) fungieren. Mit der Eintragung muss die Gesellschaft dem Namenszusatz einer „eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ oder als „eGbR“ führen. Erstmals findet der sog. identitätswahrende Formwechsel außerhalb des UmwG als sog. „Statuswechsel“ seinen Einzug in das Gesetz (§ 707c BGB-E, § 106 HGB-E). Die GbR wird künftig tauglicher Rechtsträger einer Verschmelzung und eines Formwechsels sein (§§ 39 - 42, § 214 UmwG-E).

Der Gesetzgeber vollzieht eine Abkehr vom Prinzip der Vermögensbindung zur Gesamthand der einzelnen Gesellschafter, da die rechtsfähige GbR selbst über Vermögen und Verbindlichkeiten verfügt (§ 713 BGB-E), was insbesondere für immobilienbesitzende GbRs den grundbuchrechtlichen Vollzug erleichtern soll. Eine nicht rechtsfähige GbR hingegen verfügt aufgrund einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung über kein eigenes Vermögen (§ 740 Abs. 1 BGB-E).

Die Rechte und Pflichten von Gesellschaftern einer GbR untereinander werden maßvoll modernisiert, wobei die Gesellschafter grundsätzlich über volle Gestaltungsfreiheit verfügen (§ 708 BGB-E). Neu ist der Einzug von kapitalistischen Beteiligungsverhältnissen zur Bemessung der Stimmkraft der Gesellschafter untereinander; nur soweit diesbezügliche Regelungen im Gesellschaftsvertrag fehlen, gilt das bisherige Prinzip einer Abstimmung nach Köpfen (§ 709 Abs. 3 BGB-E).

Die Aspekte der Beschlussfassung der Gesellschafter, der Geschäftsführungsbefugnisse und der Vertretung der Gesellschaft werden an das Recht der OHG angenähert (§§ 714 - 715, § 720 BGB-E); das Einstimmigkeitsprinzip und der Grundsatz der Gesamtgeschäftsführung und -vertretung wird beibehalten.

In der verabschiedeten Fassung nicht berücksichtigt wurden die Empfehlungen des Expertenentwurfs zur Anpassung der Beschlussmängelklagen, in dem mit einer Klage gegen die Gesellschaft (anstelle der Gesellschafter untereinander) noch eine Annäherung an das Recht der AktG/GmbH vorgesehen war.

Auf Ebene der **Personenhandelsgesellschaften OHG, KG und GmbH & Co. KG** wird diese Reform des Beschlussmängelrechts umgesetzt: Klagen gegen Gesellschafterbeschlüsse sind jetzt - wie bei Kapitalgesellschaften - als Anfechtungs- bzw. Nichtigkeitsklagen gegen die Gesellschaft selbst zu richten (§§ 110 - 115 HGB-E). Die Klagefrist für Anfechtungsklagen beträgt anders als bei Kapitalgesellschaften grundsätzlich drei Monate.

Bei den **Kommanditgesellschaften (KG oder GmbH & Co. KG)** wird das bisher nur rudimentäre Kontrollrecht des Kommanditisten des § 166 HGB zu einem echten Informationsrecht aufgewertet, auch wenn es aufgrund des Erfordernisses einer unredlichen Geschäftsführung inhaltlich weiter hinter den Informationsrechten eines GmbH-Gesellschafters zurückbleibt.

Kommanditisten müssen aufgrund der Aufhebung von § 172 Abs. 5 HGB-E bei Verlustgesellschaften verstärkt mit der Rückforderung von bezogenen sog. Scheingewinnen rechnen, auch wenn diese gutgläubig auf Basis einer in guten Glauben errichteten Bilanz bezogen wurden.

Für die **GmbH & Co. KG in ihrer Ausprägung als Einheitsgesellschaft** sieht die Reform eine Klarstellung der Vertretungsbefugnisse durch die Kommanditisten vor, um einer gegenläufigen Rechtsprechung entgegenzuwirken (§ 170 Abs. 2 HGB-E).

Compliance

Lieferkettengesetz: Bedeutung auch für mittlere und kleine Unternehmen

Was bedeutet das neue Lieferkettengesetz für kleine und mittlere mittelständische Unternehmen?

Beschlossene Sache

Am 25.06.2021 hat der Bundesrat das vom Bundestag am 11.06.2021 beschlossene „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz – LkSG)“ - auch Lieferkettengesetz genannt - gebilligt.

Direkte und indirekte Geltung

Ab 01.01.2023 gelten die neuen Regelungen, zunächst nur für Unternehmen ab 3.000 inländischen Arbeitnehmern aufwärts. Ab 01.01.2024 wird dieser Schwellenwert dann auf 1.000 Arbeitnehmer sinken. Also zunächst keine direkte Geltung für „kleine und mittlere Unternehmen“. Doch zwingt das Gesetz die Unternehmen, ihre neuen Sorgfaltspflichten an „unmittelbare Zulieferer“ weiterzugeben und „mittelbare Zulieferer“ Risikoanalyse- und Präventionsmaßnahmen zu unterziehen. So gilt das LkSG indirekt doch für kleine und mittlere Unternehmen vertraglich oder zumindest faktisch. Alle Unternehmen entlang der Lieferkette werden künftig die Pflichten des LkSG zu beachten haben. Sofern Unternehmen in der Lieferkette nicht nur mit Rohstoffen am Anfang oder als Hersteller des Endprodukts nur am Ende stehen, werden sie voraussichtlich sogar aus beiden Richtungen vom Lieferkettengesetz betroffen sein: Nämlich sowohl in ihrer Einkaufsabteilung, als auch beim Vertrieb ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Die Rechtsform der Personenhandelsgesellschaften stehen künftig grundsätzlich gesellschaftsrechtlich auch Berufsgesellschaften der Freien Berufe offen, dies allerdings nur und insoweit das jeweils anwendbare Berufsrecht diese Rechtsform zulässt.

Fazit: Das Recht der GbR wird vollständig neu gefasst. Insgesamt ist die weitere Entwicklung im Schrifttum und in begleitenden Umsetzungsregelungen in der Zeitspanne bis zum Inkrafttreten Anfang 2024 zu beobachten, insbesondere Details zu Eintragung einer GbR im neuen Gesellschaftsregister sofern diese als Gesellschafterin an anderen Gesellschaften beteiligt ist oder über Immobilienvermögen verfügt, ferner generell, ob bis Anfang 2024 eine Anpassung des Gesellschaftsvertrages erforderlich wird. ■

Dr. Holger Jahn

Rechtsanwalt

holger.jahn@lkc.de

Telefon: 089 2324169-0



Ausblick: Für Unternehmen mit mindestens 10 Mitarbeitern steht eine EU-Lieferkettenrichtlinie bevor, die das Lieferkettengesetz noch verschärfen wird.

Was ist zu tun? Neue Sorgfaltspflichten für Unternehmen (Lieferketten-Compliance)

Das LkSG erlegt Unternehmen neue Sorgfaltspflichten im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken auf. Hervorzuheben ist vor allem, dass es sich dabei um „Sorgfaltspflichten“ (Supply Chain Due Diligence) handelt und nicht um mehr. Wie in anderen Compliance-Bereichen gilt auch bei der „Lieferketten-Compliance“, dass das Unternehmen nicht rechtlich endverantwortlich dafür ist, dass weltweit in der Lieferkette wirklich nichts passiert (Erfolg), sondern, dass das Unternehmen die Pflicht hat, angemessen dafür zu sorgen, dass möglichst nichts passieren kann (Sorgfalt). Das Unternehmen und die für es handelnden Personen werden also nicht automatisch schon bestraft, wenn ein menschenrechtlicher oder umweltbezogener Verstoß geschehen ist, also etwas passiert ist. Doch hat das Unternehmen die vorgelagerte Pflicht der konkreten Risikolage des Unternehmens durch angemessene Compliance-Maßnahmen Rechnung zu tragen. Was eine „angemessene Weise des Handelns“ ist, muss individuell nach allgemeinen Kriterien – Art und Umfang der Geschäftstätigkeit, Einflussvermögen des Unternehmens, Wahrscheinlichkeit und zu erwartende Schwere der Verletzung, Art des Verursachungsbeitrages, etc. – bestimmt werden.

Diese Kriterien der Angemessenheit lesen sich etwas nebulös und sind schwer greifbar. Es bleibt zu hoffen, dass das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle in einer im Gesetz schon vorgesehenen „Handreichung“ präziser und möglichst branchenspezifisch formuliert, wie damit und mit den vielen anderen unbestimmten Rechtsbegriffen des neuen LkSG in der Praxis umzugehen sein wird.

Compliance-Maßnahmen

Im Einzelnen ordnet das LkSG zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten Maßnahmen an, die bereits aus anderen Compliance-Bereichen bekannt sind und deshalb vielen deutschen Unternehmen bereits vertraut sein dürften, sei es aus der Anti-Korruptions-Compliance, Datenschutz-Compliance, Steuer-Compliance oder anderen Compliance-Bereichen. Ausdrücklich genannt werden

- (1) die Einrichtung eines Risikomanagements,
- (2) die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit,
- (3) die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen,
- (4) die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung,
- (5) die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unmittelbaren Zulieferern,
- (6) das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen,
- (7) die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens,
- (8) die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Risiken bei mittelbaren Zulieferern und
- (9) die Dokumentation und die Berichterstattung.

Ausblick: Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern müssen sowieso ein Hinweisgebersystem (Whistleblowerrichtlinie) einrichten, sobald die EU-Whistleblowerrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt wird bis spätestens 17.12.2021.

Eigener Geschäftsbereich, unmittelbare und mittelbare Zulieferer

Dass ein Unternehmen jeweils unterschiedliche Möglichkeiten hat, auf den eigenen Geschäftsbereich, auf einen unmittelbaren Zulieferer und einen mittelbaren Zulieferer einzuwirken, berücksichtigt das LkSG durch eine Abstufung der Anforderungen an das Unternehmen.

- Im eigenen Geschäftsbereich ist der Pflichtenkatalog am dichtesten: Hier ist ein „angemessenes und wirksames Risikomanagement“ einzurichten, das in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen durch angemessene Maßnahmen zu verankern ist. In einer Grundsatzklärung hat die Geschäftsleitung des Unternehmens eine sogenannte „Menschenrechtsstrategie“ zu verabschieden und deren Umsetzung sicherzustellen. Mit anderen Worten gesagt bedarf es eines Lieferketten-Compliance-Management-Systems.
- Gegenüber unmittelbaren Zulieferern ist vor allem die vertragliche Einflussmöglichkeit bestimmend: Schon in der Auswahl des Zulieferers, in der vertraglichen Bindung des Zulieferers, in durchzuführenden Schulungen und

Weiterbildungen und Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung spielen nun menschenrechts- und umweltbezogene Kriterien eine zentrale Rolle.

- Gegenüber mittelbaren Zulieferern ist das Unternehmen nur anlassbezogen zum Einschreiten verpflichtet: Nur wenn das Unternehmen „substantiierte Kenntnis über eine mögliche Verletzung einer geschützten Rechtsposition“ erlangt, ist es zu Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen und weiteren Maßnahmen verpflichtet. Für Unternehmen erleichternd ist, dass kein sogenanntes „Kennenmüssen“ seitens des Unternehmens ausreicht, sondern ein dem Unternehmen zuzurechnender Wissensvertreter positive Kenntnis haben muss.

Um welche menschenrechts- und umweltbezogenen geschützten Rechtspositionen geht es?

Der menschenrechts- und umweltbezogene Schutzbereich des Lieferkettengesetzes ist auch für den juristisch geschulten Leser schwer einzugrenzen, da der Gesetzgeber statt klarer gesetzlicher Nennung der zu schützenden Menschenrechte vor allem auf eine Reihe von internationalen „Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte“ aus den Jahren 1930 bis 2019 verweist, die in der Anlage zum LkSG nur aufgezählt sind. Risiken sind zwar erst dann beachtlich, wenn „aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der“ aufgezählten Verbote folgt. Die im Gesetz aufgezählten Verbote sind jedoch aus sich heraus ohne die internationalen Übereinkommen nicht zu verstehen.

Im Zentrum des Schutzbereiches des LkSG stehen menschenrechtliche Risiken, die primär arbeitsbezogen sind, vor allem Verbote der Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, Zwangsprostitution, Kinderpornographie, Drogenhandel, aber auch allgemeine Diskriminierungsverbote, allgemeine Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzbestimmungen und gewerkschaftliche Koalitionsfreiheit.

Umweltrisiken sind vor allem solche im Hinblick auf Quecksilber, „persistente organische Schadstoffe“ (also Chemikalien nach den sogenannten Stockholmer PoPs-Übereinkommen) und – „in letzter Minute“ noch eingefügt – Export gefährlicher Abfälle nach dem Basler Übereinkommen.

Welche Haftung, Bußgelder und Sanktionen drohen Unternehmen?

Durch das LkSG wird keine zusätzliche zivilrechtliche Haftung begründet. Das war bis zuletzt umstritten. Ein Regress des Unternehmens gegen seine Leitungsorgane (Geschäftsführer, Vorstand) bleibt aber auch in Lieferketten-Fällen denkbar. Verstöße gegen das Lieferkettengesetz sind bußgeldbewehrt für die handelnden Personen – bis zu EUR 800.000 – und auch für Unternehmen als juristische Personen – bis zu zwei Prozent des durchschnittlichen weltweiten Jahresumsatzes des Gesamtkonzerns. Im Einzelfall können Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge für bis zu drei Jahre ausgeschlossen werden.

Zusätzlich werden rechtskräftige Bußgeldentscheidungen ab EUR 175.000 in das jüngst eingerichtete Wettbewerbsregister eingetragen, was für die Betroffenen einem mittelalterlichen „Pranger“ ähnelt. Die im Vorfeld sehr aktiven Interessenverbände erhalten durch das Gesetz ausdrücklich eine sog. besondere Prozessstandschaft, d.h. dass ausländische Personen eine inländische Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation zur Prozessführung vor deutschen Gerichten ermächtigen dürfen.

Wie geht es weiter?

Fazit: Compliance Management Systeme

In dem zu erwartenden gesamtwirtschaftlichen Prozess werden zunächst die zuständigen Ministerien für Arbeit und Soziales sowie Wirtschaft und Energie durch Rechtsverordnung Konkretisierungen bestimmter Sorgfaltspflichten regeln. Auf die vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle zu erwartende „Handreichung“ ist großes Augenmerk für die praktische Umsetzung des Lieferkettengesetzes zu richten. Bereits ab 01.01.2023 dem LkSG unterliegende deutsche Unternehmen werden entsprechende Vorkehrungen zu treffen haben, termingerecht ihre Lieferketten-Compliance aufzustellen. Die größten dieser großen Unternehmen haben sich bereits vor Jahren durch freiwillige Selbstverpflichtungen in internationalen Programmen an die Wahrung von Standards in der Lieferkette gebunden, beispielsweise „Corporate Social Responsibility (CSR)“ oder „sustainable supply chain management“. In vielen deutschen Unternehmen sind bereits sogenannte Compliance Management Systeme

(CMS) zum Risikomanagement anderer Compliance Bereiche (Korruption, Datenschutz, Geldwäsche etc.) etabliert. Seit April 2021 können Compliance Management Systeme auch international gemäß ISO-Norm 37301 zertifiziert werden. Für die Lieferketten-Compliance muss sprichwörtlich „das Rad nicht neu erfunden werden“. Seit Jahren bestehende Erfahrungen und etablierte Compliance Management Systeme können nun genutzt und um die Lieferketten-Compliance gemäß Lieferkettengesetz erweitert werden. Im Idealfall, wo man auf bestehende Strukturen aufsetzen kann, sind hier nur noch kleinere Anpassungen bestehender Compliance Management Systeme erforderlich. Wo hingegen gänzlich neu und erstmalig mit dem Aufbau eines Compliance Management Systems begonnen wird, kann individuell angepasst an die personelle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens eine individuell mittelstandsverträgliche maßgeschneiderte Struktur - von Anfang an unter Einbeziehung der neuen Lieferketten-Compliance - entwickelt werden. Das ist auch für mittlere und kleine Unternehmen, angesichts weiterer zu erwartender Compliance Gesetzgebung, kein verfrühtes Investment. Wenn ab 2022 Hinweisgebersysteme für Unternehmen ab 50 Arbeitnehmer eh vorgeschrieben sind: Warum nicht gleich ein passendes Compliance Management System einschließlich Hinweisgebersystem, Risikomanagement, Risikoanalysen, Grundsatzerklärung, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen, Dokumentation und Berichterstattung implementieren? Nicht nur wegen des Lieferkettengesetzes könnte jetzt ein guter Zeitpunkt sein, um damit zu beginnen. ■

Verbrauchervertragsrecht

Relevante Änderungen durch das Gesetz für faire Verbraucherverträge

Am 24.06.2021 wurde vom Bundestag nun das lang diskutierte „Gesetz für faire Verbraucherverträge“ verabschiedet. Die neuen Regelungen sollen die Position der Verbraucher gegenüber Unternehmern weiter verbessern und laut Gesetzgeber erreichen, dass nicht nur der Vertragsschluss unter faireren Bedingungen erfolgt, sondern auch die Vertragsinhalte faireren Regelungen unterliegen.

Die mit dem Gesetz beschlossenen Änderungen, die nun im Folgenden genauer erläutert werden, haben aber nicht nur für Verbraucher weitreichende Auswirkungen, sondern auch für Unternehmer, deren Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) in ihren Verträgen nun einer den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Anpassung bedürfen.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

Verkürzung der Kündigungsfrist nach Mindestlaufzeit

Zukünftig sind Regelungen in den AGB unwirksam, die

Johanna Firsching

Rechtsanwältin

johanna.firsching@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



eine längere Kündigungsfrist als einen Monat vor Ablauf der zunächst vorgesehenen Vertragsdauer vorsehen. Damit wurde die höchstzulässige Kündigungsfrist von drei auf einen Monat verkürzt.

Bedingungen für die Wirksamkeit stillschweigender Vertragsverlängerungen

Eine stillschweigende Vertragsverlängerung ist zudem nun nur noch dann möglich, wenn sie auf unbestimmte Zeit erfolgt und dem Verbraucher das Recht eingeräumt wird, das verlängerte Vertragsverhältnis jederzeit mit einer Frist von höchstens einem Monat zu kündigen.

Kündigung im elektronischen Geschäftsverkehr

Außerdem sind Verträge, die im elektronischen Geschäftsverkehr abgeschlossen wurden und auf die Begründung eines Dauerschuldverhältnisses gerichtet sind, künftig auch online kündbar. Dazu muss der Unternehmer eine leicht zugängliche und gut lesbare Kündigungsschaltfläche sowie Bestätigungsseite einrichten, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, kann der Verbraucher jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

Unwirksamkeit von Abtretungsverboten

Weiterhin sind Klauseln in AGB, die die Abtretung von auf Geld gerichteten Ansprüche beschränken, mit Gesetzesänderung unwirksam. Verbraucher sollen damit die Möglichkeit haben, ihre Geldforderungen an Dritte zu verkaufen, welche die Forderungen einziehen, wenn sie selbst keine gerichtliche Durchsetzung begehren. Dies gilt ebenso für einen nicht auf Geld gerichteten Anspruch, den der Verbraucher hat, wenn beim Unternehmer ein schützenswertes Interesse an dem Abtretungsausschluss nicht besteht oder berechnigte Belange des Verbrauchers an der Abtretbarkeit des Rechts das schützenswerte Interesse des Unternehmers an dem Abtretungsausschluss überwiegen.

Gewährleistungsrecht bei gebrauchten Sachen

Das neue Gesetz stellt zudem klar, dass die Parteien eines Kaufvertrags über eine gebrauchte Sache eine verkürzte Gewährleistungsfrist vereinbaren können. Diese Frist darf allerdings ein Jahr nicht unterschreiten. Dies führt zulasten der Unternehmer in Zukunft bei Mängeln, welche innerhalb eines Jahres nach Lieferung der Ware auftreten, zur Vermutung, dass diese bereits zum Zeitpunkt der Lieferung vorgelegen haben. Der bisher bekannte Zeitraum der Beweislastumkehr von sechs Monaten wird nun entsprechend der geplanten Änderung des § 477 BGB auch für schriftliche Vereinbarungen verdoppelt.

In dem Zusammenhang sei auf das Urteil des EuGH aus dem Jahr 2017 (Rs. C-133/16, Ferenschild) hingewiesen, das klarstellt, dass nur die Gewährleistungsdauer, nicht aber die Verjährungsfrist verkürzt werden kann. Eine Verkürzung der Verjährungsfrist auf weniger als zwei Jahre ist nun auch bei gebrauchten Sachen, wie es bis dahin üblich war, nicht mehr möglich, was ebenfalls durch die nun folgende Änderung des Gesetzeswortlauts verdeutlicht werden soll.

Textformerfordernis für Energielieferverträge

Für Strom- und Gaslieferverträge gilt nun – unabhängig von den genutzten Vertriebskanälen – außerhalb der Grundversorgung ein Textformerfordernis. Verbraucher müssen demnach ihre Vertragserklärung für einen Vertrags- oder Lieferantenwechsel in Textform, z.B. per E-Mail, abgeben, damit der Vertrag wirksam ist. Damit werden strengere Anforderungen an das Zustandekom-

men von Energielieferverträgen (Strom- und Gaslieferverträge) außerhalb der Grundversorgung gestellt. Bislang konnte schon ein geführtes Telefonat zu einem Vertragsschluss führen und folglich auch im Telefonat getätigte Äußerungen des Verbrauchers als wirksame Willenserklärungen zum Abschluss des Vertrages ausgelegt werden.

Dokumentationspflichten für Telefonwerbung

Weiterhin sind Unternehmer nun dazu verpflichtet, bei Telefonwerbungen eine vorherige ausdrückliche Einwilligung des Verbrauchers einzuholen, in angemessener Form zu dokumentieren und aufzubewahren. Ein Vorteil der Pflicht zur Dokumentation liegt für werbende Unternehmen nun in der erleichterten Überprüfung der Wirksamkeit der Einwilligung.

Für welche Verträge gelten die Änderungen?

Das Gesetz tritt zu großen Teilen (Nr. 4., 5., 6. und 7.) im Folgequartal nach der Verkündung in Kraft. Die neuen Kündigungsregeln (Nr. 1. und 2.) gelten allerdings erst nach einer siebenmonatigen Übergangsfrist nach Verkündung, wobei die neue Regelung zur „Online-Kündigung“, sprich die Verpflichtung zur Errichtung eines Kündigungsbuttons und einer Bestätigungsseite (Nr. 3), erst zum 01.07.2022 eintritt.

Damit soll Unternehmen entsprechend Zeit gewährt werden, ihre AGBs anzupassen.

Für Verträge, die vor Inkrafttreten des Gesetzes geschlossen wurden, gilt bis zum Inkrafttreten bzw. Ablauf der Übergangszeit die alte Rechtslage. Nach Ablauf der Übergangszeit bzw. dem 01.07.2022 gelten dann auch für die alten Verträge die neuen gesetzlichen Regeln.

Es ist daher ratsam, sich bereits frühzeitig auf die zukünftigen Änderungen einzustellen und die vertraglichen Regeln anzupassen, um potentiellen Haftungsrisiken aus dem Weg zu gehen. Es sollte somit das genaue Verkündungsdatum des Gesetzes, welches bislang noch nicht bekannt ist, im Blick behalten werden.

Gerne stehen wir bei der Überarbeitung bzw. Neufassung von AGBs sowie sonstigen inhaltlichen Fragen bzgl. des neuen Gesetzes beratend zur Seite. ■



Die bevorstehende Urlaubszeit gibt Veranlassung, sich mit dem Thema „Urlaub“ unter besonderer Berücksichtigung der Implikationen der Corona-Krise zu beschäftigen und gleichzeitig Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers aufzuzeigen.

Anordnung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

§ 7 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) sieht vor, dass der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers bei der Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen hat. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verweist den Arbeitgeber aber nicht darauf, einen Urlaubswunsch abzuwarten - vielmehr kann dieser auch selbst die Festlegung des Urlaubs initiieren.

Eine „**einseitige Anordnung**“ des Urlaubs durch den Arbeitgeber ist möglich, soweit der Arbeitnehmer sich ohne Widerworte (der Jurist spricht von „rügelos“) einlässt. Der Arbeitnehmer muss unverzüglich ein „Annahmeverweigerungsrecht“ ausüben, wenn er mit der einseitigen Urlaubserteilung nicht einverstanden ist. Unterbleibt eine solche Mitteilung, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer den Urlaub entsprechend nehmen wird (BAG vom 06.09.2006 – 5 AZR 703/05).

Zuvor wird allerdings der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgefordert werden müssen, Wünsche zur zeitlichen Lage des Urlaubs zu äußern. Erst wenn der Arbeitnehmer dazu schweigt, kann der Arbeitgeber seinerseits festlegen. Das Widerspruchsrecht endet spätestens mit Beginn der tatsächlichen Freistellung des Arbeitnehmers. Bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit dann fern, ist er im Urlaub. Ein Annahmeverzug des Arbeitgebers besteht nicht.

Betriebsurlaub für Alle?

Bei der Frage ob und inwiefern der Arbeitgeber Betriebsurlaub einführen kann, ist zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat zu differenzieren:

Das BAG hat in einer älteren Entscheidung (vom 28.07.1981 – 1 ABR 79/79) die Einführung von Betriebsurlaub auf Initiative des Arbeitgebers als möglich angesehen. Diese Entscheidung ist allerdings umstritten, denn wie oben schon festgestellt können einzelne Arbeitnehmer nicht aus dringenden betrieblichen Gründen einseitig in Urlaub geschickt werden – und nichts anderes, so meinen manche, soll bei der Anordnung des Urlaubs für die gesamte Belegschaft gelten.

Das LAG Düsseldorf meint in einer Entscheidung vom 20.06.2002 – 11 Sa 378/02 -, dass betriebstechnische bzw. branchenbezogene Gründe sowie das Gesamtinteresse der Belegschaft zu berücksichtigen sind. Es wird also eine

Art von „Richtigkeitskontrolle“ bei der Anordnung von Betriebsferien vorgenommen.

Im Ergebnis kann man vereinfacht sagen, dass die Einführung von Betriebsurlaub aus dringenden betrieblichen Gründen möglich ist, wenn ein Ausgleich der Interessen der Belegschaft und des Arbeitgebers angestrebt wurde. So ging es in der Rechtsprechung um Betriebsferien in der Sommerzeit, also in Phasen, in denen ohnehin der Großteil der Belegschaft Urlaub genommen hätte. Auch wurden hierbei Verflechtungen der Arbeitgeber mit der jeweiligen Branche und sich hieraus ggf. ergebenden Liefer- und Absatzschwierigkeiten berücksichtigt.

Anders gestaltet sich jedoch der hier zu besprechende Fall, in dem der Arbeitgeber temporäre Betriebsausfälle durch eine einseitige Urlaubsanordnung abgefangen will. Zweifel bezüglich der Wirksamkeit von Betriebsferien bleiben insoweit also bestehen.

Den kompletten Jahresurlaub wird der Arbeitgeber sicherlich nicht für den Betriebsurlaub heranziehen können – das BAG sah in einer Einzelfallentscheidung einen Verbrauch von 3/5 des Urlaubs durch Betriebsferien als (noch) gerechtfertigt.

Existiert allerdings ein **Betriebsrat** und regelt eine Betriebsvereinbarung den Betriebsurlaub, ist der Gestaltungsspielraum größer. Durch die Beteiligung des Betriebsrats sind die Belange der Belegschaft grundsätzlich berücksichtigt und können mit den Interessen des Arbeitgebers in Einklang gebracht werden. Die Möglichkeit einer solchen Regelung ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Aber auch hier muss eine Angemessenheitskontrolle vorgenommen werden, so sind Betriebsferien z.B. mit ausreichendem Vorlauf anzukündigen. Bereits gewährter Urlaub kann zudem nicht „umgeplant“ werden.

Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit besteht keine Arbeitspflicht. Eine Urlaubsgewährung und Urlaubsabgeltung sind daher während der Kurzarbeit nicht möglich. Sollte trotzdem Urlaub gewährt und abgegolten werden sollen, so ist der Arbeitnehmer aus der Kurzarbeit für die Zeit des Urlaubs auszunehmen. Als Vergütung steht dem Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (ggf. auch Urlaubsgeld) nach § 11 Abs. 1 BUrlG statt Kurzarbeitergeld zu.

Während der Kurzarbeit ist kein Widerspruch des Arbeitnehmers erforderlich, um eine Anordnung des Urlaubs durch den Arbeitgeber vereiteln zu können. Vielmehr ist eine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Aufhebung der Kurzarbeit und Eintritt in den Urlaub notwendig.

Bei der Einführung von „Kurzarbeit Null“ ist nach der Rechtsprechung des EuGH (13.12.2018 - C-385/17) eine aliquote Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen der unterjährigen Änderung der Arbeitszeit zulässig und sollte von Arbeitgebern entsprechend geregelt werden.

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller Kurzarbeit „Null“ keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen (LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20; gegen das Urteil ist Revision zum BAG eingelegt worden). Eine Kürzungsbefugnis ergibt sich von Rechts wegen und bedarf keiner besonderen Vereinbarung.

Das Arbeitsgericht Osnabrück hat am 08.06.2021 – 3 Ca 108/21 – entschieden, dass Kurzarbeit dann keine Urlaubskürzung rechtfertigt, wenn es sich nicht um „Kurzarbeit Null“ handelt, sondern um tageweise Kurzarbeit. Die arbeitsfreien Tage führten, so das Gericht, daher nicht zu einer dem Erholungsurlaub ähnlichen Situation. Es könne nicht davon gesprochen werden, dass bei derartiger Kurzarbeit Arbeitnehmer dadurch ihren Erholungsurlaub bereits anteilig quasi realisiert haben. Die Entscheidung wird durchaus kritisiert; das Arbeitsgericht hat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Berufung zum Landesarbeitsgericht zugelassen.

Arbeitsrecht

Bonuszahlungen

Schadensersatzansprüche wegen unterbliebener Zielvereinbarung

Bonuszahlungen als variable Vergütungsbestandteile sind eine attraktive Möglichkeit für Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter unmittelbar am Unternehmenserfolg zu beteiligen und zu mehr unternehmerischen und verantwortungsvollen Handeln zu ermuntern. Vergütungsbestandteile in Form solcher Bonuszahlungen stellen meist einen nicht zu verachtenden Teil des Arbeitseinkommens dar.

Zielvereinbarung vs. Zielvorgabe

Oft wird bereits vertraglich (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) festgelegt, dass der Mitarbeiter an einem Bonussystem seines Arbeitgebers teilnimmt. Der jeweilige Vertrag ist dann der Rahmenvertrag, in dessen Grenzen periodisch die zu erreichenden Ziele festgelegt werden. Die jeweilige Formulierung entscheidet darüber, ob die Festlegung durch Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben erfolgen soll.

Bei **Zielvereinbarungen** sind die Ziele nach der vertraglichen Regelung von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam festzulegen. Bei ihnen finden die Grundsätze der freien Entgeltregelung uneingeschränkt Anwendung. Hingegen werden **Zielvorgaben** allein vom Arbeitgeber getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) zusteht

Quarantäne

Bei behördlicher Anordnung von Quarantäne besteht eine rechtliche Unmöglichkeit der Leistungserbringung nach § 275 Abs. 1 BGB, da die Arbeitsleistung Fixschuldcharakter hat. Eine gleichzeitige Urlaubsgewährung bzw. -abgeltung ist nicht möglich, auch eine anteilige Kürzung des Urlaubs ist unzulässig. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich während des Urlaubs erkrankt (vgl. § 9 BurlG).

Ergebnis

Der Arbeitgeber ist bei der individuellen Festlegung des Urlaubs auf die positive Mitwirkung des Arbeitnehmers oder zumindest dessen Passivität angewiesen. Von einer einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber, gegen den Willen des oder der Arbeitnehmer, ist mangels entsprechender Rechtsprechung grundsätzlich abzuraten. Die betriebliche Realität zeigt aber, dass die Anordnung von Betriebsferien oftmals ohne Gegenwehr bleibt. Eine Absicherung über einen existierenden Betriebsrat ist das Mittel der Wahl.

Eine Kürzung des Urlaubs ist nach aktueller Rechtsprechung bei Kurzarbeit und Leistungsverweigerung nach § 275 Abs. 3 BGB möglich. ■

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



und die gegebenenfalls der AGB-Kontrolle unterliegen.

Schließlich folgt nach Ablauf der Zielperiode die Zielbewertung, wobei der Zielerreichungsgrad die Höhe des zu zahlenden Bonus bestimmt. Hat der Mitarbeiter alle vorgegebenen oder vereinbarten Ziele erreicht, steht ihm der Bonus in voller Höhe zu.

Störfälle

Doch welche Ansprüche können Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber geltend machen, wenn die Zielvorgabe ausbleibt oder eine Zielvereinbarung nicht getroffen wird? Mit dieser Frage hatte sich jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 17.12.2020 – Az.: 8 AZR 149/20) zu beschäftigen:

In dem dort verhandelten Fall hatten die Parteien arbeitsvertraglich eine Bonuszahlung von bis zu 25 % des Jahresbruttogehaltes vereinbart, wobei die näheren Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlungsmodalitäten einer gesonderten Absprache (also einer Zielvereinbarung) vorbehalten wurde. Eine solche kam jedoch nicht zustande. Der klagende Mitarbeiter machte deswegen gegenüber der beklagten Arbeitgeberin Ansprüche auf Schadensersatz in Höhe von 25 % seines Jahresbruttogehaltes geltend.

Das BAG entschied, dass die beklagte Arbeitgeberin ihre arbeitsvertragliche Pflicht, mit dem Mitarbeiter eine Zielvereinbarung zu schließen, verletzt habe und dem Mitarbeiter deshalb gem. § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i.V.m. § 283 BGB zum Schadensersatz verpflichtet sei. Es hielt damit an seiner erstmals mit Urteil vom 12.12.2007 (Az.: 10 AZR 97/07) aufgestellten Rechtsprechung fest und begründete dies erneut mit dem Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung.

Eine solche kann ihre Anreizfunktion (Leistungssteigerung, Motivation) nur dann erfüllen, wenn der Mitarbeiter die zu erreichenden Ziele bereits bei Ausübung seiner Tätigkeit kennt. Die Aufstellung von Zielen für bereits in der Vergangenheit liegende Zeiträume ist dagegen unmöglich i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB. Der Mitarbeiter kann dann statt der Festlegung von Zielen Schadensersatz verlangen.

Bei Berechnung der Höhe des Schadens ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer vereinbarte Ziele erreicht und ihm damit der Bonus in voller Höhe zugestanden hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Das Vorliegen solcher besonderen Umstände hat der Arbeitgeber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Eine allgemein negative Geschäftsentwicklung ist allerdings für den Ausschluss des Schadensersatzanspruchs nicht geeignet, es sei denn, die Parteien haben sich im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf diesen Umstand verständigt.

Anders als bei einer Zielvorgabe, die allein in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers fällt, ist bei einer Zielvereinbarung grundsätzlich die Mitwirkung beider Parteien – also sowohl des Arbeitgebers als auch des Mitarbeiters – erforderlich.

Ob eine Anspruchskürzung wegen eines Mitverschuldens des Mitarbeiters in Betracht kommt, beurteilt sich danach,

wem die Initiativlast für das Führen von Gesprächen über die Zielvereinbarung obliegt. Wurde dahingehend nichts vereinbart, muss unter Umständen auch der Mitarbeiter die Verhandlungen über die Zielvereinbarung anregen.

Beruhet das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung auf Gründen, die sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu vertreten haben, ist ein Schadensersatzanspruch des Mitarbeiters wegen der entgangenen erfolgsabhängigen Vergütung jedoch nicht ausgeschlossen. Das Mitverschulden des Arbeitnehmers ist dann aber nach § 254 BGB anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Im dem vom BAG entschiedenen Fall führte dies zu einer – relativ geringen – Anspruchskürzung von 10 %.

Ein Schadensersatzanspruch des Mitarbeiters ist aber dann vollständig ausgeschlossen, wenn er sich vom Arbeitgeber angebotenen Gesprächen zur Zielvereinbarung bewusst und nachhaltig verweigert.

Unrealistische Ziele

Übrigens: Der Arbeitgeber kann sich der Verpflichtung zur Zahlung einer vereinbarten variablen Vergütung nicht dadurch entziehen, dass er zwar verhandelt, aber Ziele anbietet, die der Arbeitnehmer realistischerweise nicht erreichen kann.

Finden Verhandlungen über eine Zielvereinbarung statt, müssen Mitarbeiter hinsichtlich der konkreten Ziele Einfluss „auf Augenhöhe“ nehmen können. Da es im Nachhinein in Streit stehen kann, ob eine Zielvereinbarung oder eine Zielvorgabe getroffen wurde, ist eine Dokumentation des Zielvereinbarungsgesprächs zu empfehlen.

Bei der rechtssicheren Gestaltung von Arbeitsverträgen – mit oder ohne Vereinbarung der Teilnahme an einem Bonussystem – sind wir gerne behilflich. ■

Gewerberaummietrecht

Aktuelle Rechtsprechung zur Schriftform bei Gewerberaummietverträgen

Ausgangspunkt

Gemäß der nicht abdingbaren Vorschrift des § 550 BGB bedürfen Gewerberaummietverträge, welche für eine längere Laufzeit als ein Jahr abgeschlossen werden, der Schriftform. Im Falle eines Schriftformverstößes ist jede Partei des Gewerberaummietvertrages berechtigt, den Mietvertrag ordentlich mit der für Mietverträge über Gewerberäume maßgeblichen gesetzlichen Kündigungsfrist gem. § 580a Abs. 2 BGB, welche sechs Monate abzüglich Karenzzeit von 3 Werktagen zum Quartalsende beträgt, zu kündigen. Um diese bei auf Langfristigkeit angelegten Gewerberaummietverträgen oft gravierenden Rechtsfolgen zu vermeiden, wurde von der juristischen Literatur sog. Schrift-

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



formheilungsklauseln entwickelt, welche es den Parteien des Gewerberaummietvertrages untersagten, sich auf einen Schriftformmangel zu berufen und das Mietverhältnis aus diesem Grund zu kündigen.

Mit der grundlegenden Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 27.09.2017 - XII ZR 114/16 - wurden sog. Schriftformheilungsklauseln für unwirksam erklärt (wir berichteten). Dementsprechend sind die Vertragsparteien im eigenen Interesse gehalten, bei dem Abschluss von Gewerberaummietverträgen wie auch Nachträgen hierzu auf die Wahrung der gesetzlichen Schriftform gemäß § 550 BGB zu achten. Nachfolgend sollen hierzu von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien aufgezeigt werden.

Aktuelle Rechtsprechungsentwicklung

Gemäß gefestigter Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes, welche mit Entscheidung des Bundesgerichtshofes mit Urteil vom 10.02.2021 - XII ZR 26/20 - bestätigt wurde, ist es für die Einhaltung der Schriftform nicht erforderlich, dass schon die erste Vertragsurkunde selbst alle Schriftformvoraussetzungen erfüllt. Vielmehr genügt es, wenn diese Voraussetzungen durch eine nachfolgende Änderungsvereinbarung gemeinsam mit der in Bezug genommenen Vertragsurkunde erfüllt werden.

Dementsprechend können die Vertragsparteien etwaige in der Hauptmietvertragsurkunde aufgetretene Schriftformmängel (z.B. fehlende Unterschrift am Ende des Vertrages, unbestimmte Bezeichnung des Mietgegenstandes o.ä.) auch dadurch heilen, dass diese Mängel in einem Nachtrag zu der zuerst errichteten Mietvertragsurkunde beseitigt werden (z.B. Unterschrift mit Abschlussfunktion, korrekte Bezeichnung des Mietgegenstandes), welche auf die Hauptmietvertragsurkunde Bezug nimmt und zu einer gedanklichen Einheit verbindet, aus der sich der Inhalt des Vertrages in schriftformwahrender Weise ergibt.

In der Entscheidung des BGH aus dem Jahr 2021 hat dieser eine später von den beiden Vertragsparteien unterschriebene Anlage 1 zu der Hauptmietvertragsurkunde zur Heilung des Schriftformmangels des Hauptmietvertrages ausreichen lassen, weil diese Anlage 1 ausdrücklich auf den schriftlichen Vertrag Bezug nahm, in dem in der Überschrift der streitgegenständliche Vertrag, die Mietvertragsparteien und der Mietgegenstand benannt wurden. Aus dieser Bezugnahme wurde die gesamte Vertragsurkunde und die Anlage 1 zu einer gedanklichen Einheit verbundenen, welche die Schriftform wahrte.

In der Entscheidung aus dem Jahr 2021 hatte sich der BGH auch mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die auf

der Anlage 1 geleistete Unterschrift einer Vertragspartei dem Schriftformerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB genügt.

Nach gefestigter Rechtsprechung des BGH genügt als Unterschrift ein Schriftzug, der individuellen Charakter aufweist und einem Dritten, der den Namen des Unterzeichners kennt, ermöglicht, diesen Namen aus dem Schriftbild noch herauszulesen, der Unterzeichnende also erkennbar bleibt. Die Unterschrift muss zwar nicht unbedingt lesbar sein, mindestens einzelne Buchstaben müssen aber - wenn auch nur andeutungsweise - zu erkennen sein, weil es sonst an dem Merkmal einer Schrift fehlt. Anzulegen ist ein großzügiger Maßstab, wenn im Übrigen an der Autorschaft und der Absicht, eine volle Unterschrift zu leisten, keine Zweifel bestehen. Dagegen stellt ein Schriftzug, der als bewusste und gewollte Namensabkürzung erscheint (Handzeichen, Paraphe) keine formgültige Unterschrift dar. Ob ein Schriftzeichen eine Unterschrift oder lediglich eine Abkürzung (Anzeigen, Paraphe) darstellt, beurteilt sich nach dem äußeren Erscheinungsbild. Auch ein stark vereinfachter und nicht lesbarer Namenszug kann als Unterschrift anerkennen zu sein, wenn der Unterzeichner auch sonst in gleicher oder ähnlicher Weise unterschreibt. Um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden ist den Vertragsparteien daher dringend zu empfehlen langfristige Gewerberaummietverträge mit einem Schriftzug von individuellen Gepräge und charakterlichen Merkmalen, welche die Identität dessen, von dem er stammt, ausreichend zu kennzeichnen. Vor nicht aussagekräftigen Wellenlinien/ einzelnen Buchstaben ist daher dringend abzuraten.

Fazit

Der Wahrung der Schriftform bei der Abfassung von langfristigen Gewerberaummietverträgen kommt zentrale Bedeutung zu und die einzelnen - vorskizzierten - Voraussetzungen zur Wahrung der Schriftform sind unbedingt zu beachten. Gerne beraten wir Sie hierzu. ■

AGB-Recht

AGB-Änderungen können der ausdrücklichen Zustimmung seitens der Kunden bedürfen

Das BGH-Urteil vom 27.04.2021 - XI ZR 26/20 - zur Unwirksamkeit von Klauseln, die bei Änderung von Banken-AGB eine stillschweigende Zustimmung der Kunden fingieren, hat schon in der Tagespresse viel Aufmerksamkeit erregt. Gleichwohl verdient es nähere Betrachtung:

Zum einen sind die in ihm niedergelegten Grundsätze für alle Unternehmen wichtig, die für auf Dauer angelegte Vertragsbeziehungen AGB verwenden. Und zum zweiten deutet das Urteil an: Vertragsklauseln können eine stillschweigende Kundenzustimmung zur Änderung von AGB durchaus wirksam vorsehen, sofern sie sich im Rahmen dessen halten, was rechtlich als „angemessen“ gilt.

Prof. Dr. Andreas Quiring

Rechtsanwalt

andreas.quiring@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Inhalte der streitigen Regelungen

Die vom BGH geprüften Klauseln stehen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) vieler Banken und Sparkassen, und haben folgenden Inhalt:

Änderungen dieser AGB werden den Kunden spätestens zwei Monate vor dem vorgeschlagenen Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens in Textform angeboten. Die Zustimmung des Kunden gilt als erteilt, wenn er seine Ablehnung nicht vor dem vorgeschlagenen Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Änderungen angezeigt hat. Auf diese Genehmigungswirkung weist die Bank in ihrem Änderungsangebot besonders hin. Der Kunde hat die Möglichkeit, den Vertrag zu kündigen.

Eine im Wesentlichen inhaltsgleiche Zustimmungsfiktion sehen die AGB bei Änderungen der Bankentgelte vor.

Auf Klage eines Verbraucherschutzvereins hat der BGH die Unwirksamkeit dieser Regelungen festgestellt und der beklagten Bank deren weitere Verwendung im Geschäftsverkehr mit Verbrauchern verboten.

Tragende Gründe für das Urteil des BGH

Die fraglichen Klauseln betreffen nicht nur Anpassungen von einzelnen Details der vertraglichen Beziehungen der Parteien, sondern ohne inhaltliche oder gegenständliche Beschränkung jede vertragliche Änderungsvereinbarung. Eine Klausel, die das Schweigen der Kunden als Annahme eines Vertragsänderungsantrags qualifiziert, weicht von wesentlichen Grundgedanken der § 305 Abs. 2, § 311 Abs. 1, §§ 145 ff. BGB ab. Diese Abweichung benachteiligt die Kunden unangemessen in Sinn von § 307 BGB. Danach wird eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders vermutet, wenn eine Klausel von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung abweicht.

Die allgemeine Änderungsklausel bietet eine Handhabe, unter Zuhilfenahme der Zustimmungsfiktion im Falle einer fehlenden fristgerechten Ablehnung das Vertragsgefüge insgesamt umzugestalten.

Die auf Entgeltänderungen bezogene Klausel erlaubt, das Äquivalenzverhältnis von Leistung zu Gegenleistung erheblich zu Gunsten des Klauselverwenders zu verschieben und damit die Position seines Vertragspartners zu entwerfen.

So weitreichende, die Grundlagen der rechtlichen Beziehungen der Parteien betreffende Änderungen, die dem Abschluss eines neuen Vertrages gleichkommen können, erfordern jeweils einen den Erfordernissen der § 305 Abs. 2, § 311 Abs. 1, §§ 145 ff. BGB genügenden Ände-

rungsvertrag, also u.a. eine klare Zustimmungserklärung.

Gilt entsprechendes auch gegenüber Unternehmern?

Konkret betrifft das Urteil eine Verwendung der Klauseln einer Bank gegenüber Verbrauchern. Das hatte rein formale Gründe: Der klagende Verbraucherschutzverein hatte lediglich Rechte für Verbraucher eingeklagt, nicht auch Rechte von unternehmerischen Kunden.

Inhaltlich hat der BGH die Unwirksamkeit mit § 307 BGB begründet. Diese Norm gilt für alle AGB, gleich ob sie gegenüber Verbrauchern oder Unternehmern verwendet werden.

Daher sind zu weit gehende Änderungsvorbehalte mit Zustimmungsfiktion auch im B2B-Geschäft ohne Rechtswirkung, oder einfacher gesagt: Nutzlos.

Was bedeutet das Urteil für andere Branchen?

Der BGH hat, wie stets, nur einen konkreten Fall beurteilt. Gleichwohl sind die tragenden Erwägungen für das Verdikt der Unwirksamkeit so allgemein formuliert, dass sie ohne weiteres auf die Änderung von AGB in jeder anderen Branche übertragbar sind.

Was sollten Unternehmen jetzt tun?

Wer sich in seinen auf lange Dauer angelegten Standardverträgen oder sonstigen Geschäftsbedingungen Vertragsänderungen vorbehalten und eine Genehmigung als erteilt unterstellen will, wenn der Kunde nicht binnen einer Frist widersprochen hat, sollte sein Regelwerk fachkundig darauf überprüfen (lassen), ob es eng und präzise genug formuliert ist, um den vom BGH verschärften Anforderungen genügen zu können. Anpassungen der Vertragsunterlagen können ratsam sein. ■

Gerne stehen die jeweiligen Autoren für Rückfragen zu den von ihnen behandelten Themen zur Verfügung.
Bei allgemeinen Rückfragen steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung:

Tobias Schwartz | Rechtsanwalt | E-Mail: newsletter-recht@lkc.de | Tel.: +49 (0)89 2324169-0

Möchten Sie den Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten, können Sie diesen jederzeit abbestellen. Schreiben Sie hierzu einfach eine E-Mail mit dem Betreff: „Newsletter abbestellen“ unter Angabe Ihres Namens an: newsletter-recht@lkc.de.

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne können Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns genutzt werden. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

