

BERNSTORFF

Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Gesellschaftsrecht

Modernisierung des Personengesellschaftsrechts durch das „MoPeG“

Zum 1. Januar 2024 tritt das „MoPeG“, d.h. das „Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts“, in Kraft. Dabei werden die durch das MoPeG herbeigeführten Änderungen ohne Übergangsregelungen wirksam und gelten damit ab diesem Stichtag unmittelbar auch für die dann bereits bestehenden Gesellschaften.

Kern des Gesetzes sind Änderungen betreffend die „Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ (nachfolgend „GbR“). Zukünftig wird hier ausdrücklich zwischen der rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen GbR unterschieden. Die nichtrechtsfähige GbR ist eine reine Innengesellschaft; das bedeutet, dass sie nicht am Geschäftsverkehr teilnimmt. Im Gegensatz hierzu stellt die rechtsfähige GbR eine Außengesellschaft dar, d. h. sie nimmt am Geschäftsverkehr teil. Damit ist die nach außen auftretende GbR zugleich grundsätzlich so zu behandeln wie jede andere Gesellschaft wie z.B. die OHG; konkret wird eine solche rechtsfähige GbR entsprechend selbst Trägerin von Rechten und Pflichten und ist u.a. auch zu einem eigenständigen Vertragsschluss befähigt. Darüber hinaus gilt, dass ihr das Gesellschaftsvermögen nun originär gehört, dies unter Wegfall des bisherigen Gesamthandsprinzips. Weiterhin ist die rechtsfähige GbR auch voll parteifähig, was bedeutet, dass sie vor Gerichten klagen und verklagt werden kann.

Die GbR hat zukünftig die Möglichkeit, sich in ein neu entstehendes Gesellschaftsregister eintragen zu lassen; eine Pflicht hierzu besteht allerdings nicht. Das Register wird analog zum Handelsregister vom Rechtsverkehr verwendet werden können. Vorteile dürften insoweit die erhöhte Legitimitätswirkung einer eingetragenen GbR (eGbR) sein; zugleich ist eine solche Gesellschaft dann zur Umwandlung befähigt. Die dann eingetragene Gesellschaft ist dabei verpflichtet, als „eGbR“ zu firmieren, um den Rechtsverkehr auf den Registereintrag hinzuweisen. Kein Wahlrecht im Hinblick auf die Eintragung in das Gesellschaftsregister hat eine GbR dann, wenn sie eine Immobilie erwerben möchte. Für solche nicht eingetragenen GbR's, die bereits vor dem Jahreswechsel Eigentümer einer Immobilie waren, folgt die Pflicht zur Eintragung in das Gesellschaftsregister allerdings erst dann, wenn Änderungen im Grundbuch vorgenommen werden müssen. Weiterhin wird die Eintragung verpflichtend sein, wenn die GbR Gesellschafterin an einer anderen Gesellschaft werden will, die selbst ihrerseits in einem öffentlichen Register eingetragen ist, also beispielsweise einer GmbH. Auch hier gilt aber für Bestandsgesellschaften, dass diese sich erst in das Gesellschaftsregister eintragen lassen müssen, wenn es zu Veränderungen an der beteiligten Gesellschaft kommt.

Zwingend zu beachten ist weiterhin, dass durch die Eintragung der eGbR im Gesellschaftsregister diese damit wiederum verpflichtet ist, ihre wirtschaftlich

Berechtigten im Transparenzregister eintragen zu lassen; für die nicht eingetragene GbR gilt hier wie bisher der Grundsatz, dass die Berechtigten nicht im Transparenzregister eintragungspflichtig sind. *EO*

Baurecht

Obacht bei Vertragsabschlüssen mit Verbrauchern auf der Baustelle ohne Widerrufsbelehrung – EuGH bestätigt Entgeltentfall bei Widerruf

Geübte und auch eigentlich sinnvolle Praxis im Baubereich ist, dass der Vertrag über die gewünschten einzelnen Bauleistungen mit dem Auftragnehmer direkt vor Ort – regelmäßig dabei auf der Baustelle – besprochen und dann vereinbart wird.

Handelt es sich bei dem Bauherrn indessen um einen Verbraucher, dann steht diesem aufgrund einer maßgeblich von der EU bestimmten verbraucherfreundlichen Gesetzeslage durch den damit gegebenen Charakter als „Haustürgeschäft“ (auch) bei einzelnen Bauleistungen zwingend ein gesetzliches Widerrufsrecht zu (klarstellend: dies außerhalb des sich auf einen Gesamtbau beziehenden „Verbraucherbauvertrages“ – dort hat der Verbraucher ohnehin ein solches Recht); hierüber ist der Verbraucher bei Vertragsschluss zu belehren. Unterbleibt eine solche Belehrung, dann kann der Verbraucher den Vertrag innerhalb einer Frist von 12 Monaten und 14 Tagen nach Vertragsschluss widerrufen; macht der Verbraucher davon fristgerecht Gebrauch, dann entfällt der Vertrag und damit zugleich auch jeglicher Entgeltanspruch des Werkunternehmers unbeschadet des Umstandes, dass dieser die Leistungen (einschließlich Materiallieferungen) ggfs. bereits teilweise oder auch schon vollständig ausgeführt hat.

Über einen solchen Fall hatte das Landgericht Essen (LG) zu entscheiden. Der beklagte Verbraucher hatte in seinem sanierungsbedürftigen Haus, also direkt vor Ort, mit einem Werkunternehmer einen Vertrag über die Erneuerung der Elektroinstallation abgeschlossen; eine Belehrung über das Widerrufsrecht war dabei unterblieben. Die Leistungen wurden vom Werkunternehmer sodann vollständig erbracht. Im Nachgang hierzu widerrief der Verbraucher den Vertrag und verweigerte zugleich die Zahlung des vereinbarten Werklohnes.

Der Unternehmer klagte hieraufhin auf Zahlung des vereinbarten Entgeltes. Entsprechend der schon vorstehend aufgezeigten klaren Gesetzeslage sah sich das LG indessen daran gehindert, dem Unternehmer den Werklohn zuzusprechen. Dies empfand das LG allerdings aufgrund der unberechtigten Bereicherung des beklagten Verbrauchers und der unverhältnismäßigen Sanktionierung des Unternehmers wegen der unterlassenen Widerrufsbelehrung als unbillig und legte diesen Fall dem Europäischen Gerichtshof der EU (EuGH) vor.

Im Gleichklang mit der verbraucherfreundlichen Politik der EU hat der EuGH auf diese Vorlage hin mit einer Entscheidung aus Mitte 2023 seine strenge Verbraucherschützende Position bekräftigt und die vom

LG in Frage gestellte Gesetzes- und Rechtslage ausdrücklich bestätigt. Der EuGH hat dabei hervorgehoben, dass dem Verbraucherschutz und seiner Durchsetzung eine überragende Stellung zukomme und dies nicht durch Abweichungen in Einzelfällen gefährdet werden dürfe; dies gelte auch in Bezug auf eine wie hier ggfs. vorliegende erhebliche Unverhältnismäßigkeit.

Nachdem damit diese sehr verbraucherfreundliche Regelung nun auch höchstrichterlich bestätigt ist, sollten Werkunternehmer in solchen Fällen des „Haustürgeschäftes“ unbedingt die Anforderungen betreffend die Widerrufsbelehrung beachten und einhalten. GB

Arbeitsrecht

Unwirksamkeit eines arbeitsvertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalts für Sonderzahlungen

In Arbeitsverträgen finden sich häufig Regelungen, nach denen an den Arbeitnehmer geleistete Sonderzahlungen wie beispielsweise Weihnachts- oder Urlaubsgeld unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Hiermit soll erreicht werden, dass durch die Zahlung solcher Sonderzuwendungen nicht versehentlich ein dauerhafter Anspruch aus dem Rechtsgrund der sog. betrieblichen Übung entsteht. Bei der Formulierung derartiger Vorbehaltsklauseln ist allerdings Vorsicht geboten, wie ein aktuell vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedener Fall zeigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthielt die Formulierung: *„Die Zahlung von Sonderzuwendungen, insbesondere von Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld, liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Zahlung mehrfach und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt“*. Ein Arbeitnehmer, der im Gegensatz zu den Vorjahren kein Weihnachtsgeld erhalten hatte, klagte gleichwohl gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung – und bekam vor dem BAG in letzter Instanz Recht. Das BAG stellte sich auf den Standpunkt, dass die obige Klausel unwirksam sei, da sie dahingehend ausgelegt werden könne, dass auch Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die auf einer ausdrücklichen individuellen Abrede mit dem Arbeitgeber beruhen, von ihr erfasst sein sollen. Dies sei aber aufgrund des gesetzlich formulierten Vorrangs der Individualabrede (§ 305b BGB) unzulässig und die gesamte Klausel damit unwirksam.

Es wäre hiernach künftig dringend darauf zu achten, dass bei derartigen Freiwilligkeitsvorbehalten ausdrücklich klargestellt wird, dass individuelle Vertragsabreden der Parteien von diesen nicht erfasst sein sollen. Unabhängig davon zeigt das Urteil des BAG, das sich letztlich in eine ganze Reihe ähnlicher Urteile einreihet, dass auf Freiwilligkeitsvorbehalte in Arbeitsverträgen besser nicht vertraut werden sollte. Arbeitgebern ist daher dringend zu raten, auf die Freiwilligkeit einer Zahlung immer auch zusätzlich dann hinzuweisen, wenn diese erfolgt. Dies kann z.B. durch ein entsprechendes Anschreiben an den Arbeitnehmer geschehen oder notfalls eventuell auch in der entsprechenden Entgeltabrechnung. MJ

Arbeitsrecht

Beweisverwertungsverbot bei erlaubter Privatnutzung eines Diensthandys

Häufig werden Arbeitnehmern zur Erfüllung ihrer Aufgaben dienstliche Mobiltelefone überlassen, wobei es in der Praxis oft vorkommt, dass Arbeitnehmer diese erlaubtermaßen bzw. mit Kenntnis und Duldung des Arbeitgebers auch privat nutzen. Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (LAG) verdeutlicht, dass diese Praxis sich für den Arbeitgeber als problematisch herausstellen kann. Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer ein dienstliches Mobiltelefon erhalten und ausdrücklich darum gebeten, dieses auch privat nutzen zu dürfen; der Arbeitgeber hatte sich hiermit einverstanden erklärt. Später kam es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, und der Arbeitnehmer gab das Mobiltelefon an den Arbeitgeber zurück. Dieser wertete es umfangreich aus, und bezog dabei unter anderem die Telefonnutzung, die WhatsApp-Chats, die gesendeten SMS usw. mit ein. Er entdeckte hierbei zahlreiche Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitnehmer Geschäftsgeheimnisse unerlaubt weitergegeben hatte, und stützte seine außerordentliche Kündigung im Kündigungsschutzverfahren auf diese Erkenntnisse.

Das LAG befand jedoch, dass diese Erkenntnisse einem Beweisverwertungsverbot unterlägen und im Verfahren nicht berücksichtigt werden dürften. Zur Begründung führte es aus, dass die erlaubte Mischnutzung des Mobiltelefons dazu geführt habe, dass der Arbeitnehmer davon ausgehen durfte, sämtliche von ihm verwendeten IT-Systeme dürften auch privat genutzt werden. Dies wiederum habe zur Folge gehabt, dass dem Arbeitgeber eine Auswertung der enthaltenen Daten verboten gewesen sei, sofern er dem Arbeitnehmer nicht vorher Gelegenheit geboten habe, private Nachrichten in einen gesonderten, geschützten Ordner zu verschieben. Arbeitgebern, die derartige unliebsame Überraschungen vermeiden möchten, ist daher zu raten, die private Nutzung sämtlicher betrieblicher IT-Systeme, d. h. nicht nur des Internetanschlusses und des E-Mail-Accounts, sondern eben auch die des Mobiltelefons grundsätzlich zu untersagen. Geschieht dies, und hält der Arbeitgeber die Einhaltung eines solchen Verbotes auch regelmäßig nach, so ist ihm ein Zugriff auf die dort gespeicherten Daten auch ohne Hinzuziehung des Arbeitnehmers gestattet. MJ

KanzleiNews Oktober 2023

BERNSTORFF

Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Schillstraße 9
10785 Berlin-Tiergarten
Tel.: 030 / 23 00 39 8 0
Fax.: 030 / 23 00 39 8 11
info@kanzlei-bernstorff.de
www.kanzlei-bernstorff.de
Amtsgericht Charlottenburg PR 1595

Der Inhalt dieser Mandanteninformation ist nicht als Rechtsrat zu verstehen und ohne vorherige Beratung auch nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt der Beiträge kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden.