

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



1. INTERNATIONALES HANDELSRECHT / VERTRAGSRECHT / LIZENZRECHT

1.1. BGH 22.06.2017: Vollstreckbarkeit ausländischer Entscheidungen mit Strafanordnung

Der Antragsgegner wurde durch das Appellationsgericht Mailand zur Tragung von Prozesskosten und weiteren **15.000,00 EUR** aufgrund verschärfter Haftung wegen **mutwilliger Rechtsstreitführung** nach Art. 96 Abs. 3 Codice di Procedura Civile verurteilt. Die begünstigte Partei **beehrte** die **Vollstreckbarkeitserklärung** des Urteils in **Deutschland**. Hiergegen wendete sich die **Beklagte** und **ordnete** die **Strafe** als **Verstoß** gegen den **deutschen ordre public** (öffentliche Ordnung). Der **BGH bestätigte** die **Vollstreckbarkeitserklärung**. Es sei **Sache des italienischen Prozessrechts** vorzugeben, ob Strafgebühren für unzulässige Verfahrensführung verhängbar sind oder nicht. **Auch** die **deutsche Gerichtsbarkeit** **kenne** solche **Missbrauchsgebühren** (z. B. vor dem Bundesverfassungsgericht, Sozialgerichten). Eine solche Strafverhängungsmöglichkeit hindere nicht den unbeschwerten Zugang zu den Gerichten. Mit dem amerikanischen Strafschadensrecht (punitive damages) sei eine derartige Regelung nicht vergleichbar. Ein Verstoß gegen den deutschen ordre public sei nicht feststellbar.

Die Entscheidung zeigt einmal mehr auf, dass selbst in **unmittelbaren, europäischen Nachbarländern** die **prozessualen Bedingungen** **deutlich nachteiliger** sein können, als innerhalb Deutschlands. Dies **gilt es** beispielsweise auch bei der **Erhebung von (gegebenenfalls wenig aussichtsreichen) Blockadeklagen** innerhalb Deutschlands (**negative Feststellungsklage als Mittel temporärer Prozesshinderung im Ausland**) zu berücksichtigen.

1.2. Neuformulierung Gewährleistungsrecht BGB

Mit Neufassung des Werkvertragsrechts und der kaufrechtlichen Mängelhaftung hat der Veräußerer nunmehr explizit auch die **Kosten des Ein- und Ausbaus im Rahmen der Mangelgewährleistung** zu tragen. Hierzu waren bisher abweichende BGH-Entscheidungen ergangen, die der Gesetzgeber nunmehr korrigiert hat. Die Neuregelungen finden ab 01.01.2018 Anwendung. Dies ist über die Verweisung im Werklieferungsrecht auch für werkähnliche Verträge, die nicht unmittelbar Kaufverträge darstellen (z. B. komplexe Anlagenverträge), relevant.

1.3. OLG Karlsruhe 23.02.2017: 6 jährige Vertragslaufzeit in AGB

Das OLG hatte einen **Fernüberwachungsvertrag** zu beurteilen, welcher maßgeblich **dienstvertragliche Elemente** enthielt. Der Kunde konnte zwischen einer Laufzeit von **24 Monaten** mit **hohen Raten** und einer **72 monatigen Laufzeit** mit **geringeren Raten** durch **Ankreuzen wählen**. Das OLG hielt ein **Aushandeln** angesichts dieser **"Tick-Boxen"** für **nicht gegeben**, weil **kein ernsthaftes Zur-Disposition-Stellen** vorlag. Mithin lagen AGB vor. Der Dienstleister versuchte die **lange Laufzeit von 6 Jahren** damit zu **rechtfertigen**, dass er Überwachungsanlagen anschaffen müsse. Das **OLG vermisste Vortrag dazu**, dass nur bei dieser **langen Vertragslaufzeit wirtschaftlich gearbeitet** werden konnte (Amortisation). Das OLG hielt die **Laufzeitklausel für unwirksam nach § 307 BGB** (AGB Recht). Dies weil der Dienstleister die eigenen Interessen auf Kosten des Vertrages besonders durchzusetzen versucht hat ohne von vorn herein die Interessen der Vertragspartner hinreichend zu berücksichtigen oder einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen. Damit war der Vertrag mit einer **Frist von einem Monat kündbar**.

1.4. BGH 16.05.2017: Mitberechtigung an Erfindungen

Ein **Miterfinder**, jedoch nicht Anmeldender, verlangte vom Patentinhaber eine **billige Entschädigung in Geld für die Nichtnutzung des Patentes**. Eine **bindende Nutzungsabrede** hatten die Parteien **nicht geschlossen**. Der **Kläger beehrte** darüber hinaus die **Einräumung**

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



einer **Mitberechtigung direkt am Patent**, was das OLG bereits zurück wies. Der existierende **ideelle Mitberechtigungsanteil von 5 %** **berechtige** aber grundsätzlich zur **Teilhabe** im Rahmen der sog. **Bruchteilsgemeinschaft** nach § 745 Abs. 2 BGB. Der **Kläger** forderte angesichts 5 %igen Mitbeteiligungsanteils einen **Ausgleichsbetrag** in Höhe von **827.000 EUR**. Das OLG war zunächst davon ausgegangen, im Rahmen des § 33 PatG sei **anerkannt**, dass **nicht** die **Herausgabe des erzielten Gewinns**, sondern nach den Regeln der **Lizenzanalogie** eine Entschädigung verlangt werden kann. Dies **gelte auch für Ausgleichsansprüche** zwischen Miterfindern. Der Ausgleichsanspruch des **nichtnutzenden Miterfinders** entstehe erst mit hinreichend **deutlicher Geltendmachung**. Liegt bei den **Parteien** ein **Ungleichgewicht der Nutzungsmöglichkeiten** vor, z. B. aus **strukturellen Gründen** wobei der **Nutzende** sein **angestammtes Betätigungsfeld** und **seine Ressourcen** mit der **Erfindung nutzt**, der **andere jedoch nicht**, bejaht der BGH **per se** eine **Ausgleichspflicht**. Liegen **zwei im Wettbewerb stehende Unternehmen** vor und welche **im gleichen Maße nutzen könnten**, entspricht es dem gegenüber **nicht ohne weiteres der Billigkeit dem Nichtnutzer nur deshalb** einen **Ausgleichsanspruch** zuzusprechen, weil er **von der eigenen Nutzung abgesehen** hat. Jedoch komme **auch in dieser Konstellation** ein solcher Ausgleich in Betracht. Hierfür bedarf es aber **weiteren Vortrages**, warum es dem **nicht nutzenden Anspruchsteller nicht möglich** war, die **Erfindung in vergleichbarem Umfang** zu nutzen.

Die Entscheidung zeigt einmal mehr auf, wie **wichtig die klare Abgrenzung der geplanten Nutzung** zwischen Parteien im **Vertrag, häufig auch schon im NDA**, ist.

2. GESELLSCHAFTSRECHT / STEUERRECHT

2.1. BGH 04.04.2017, II ZR 77/16: Abberufung Geschäftsführer in Zwei-Personen-GmbH

HINWEIS: Unsere Kanzlei hat die Beklagte über alle drei Instanzen erfolgreich in dieser Sache betreut.

Der BGH gibt mit diesem Urteil richtungsweisend die Maßstäbe vor für die gerichtliche Überprüfung von Gesellschafterbeschlüssen zur **Abberufung eines Geschäftsführers aus wichtigem Grund** und der **Frage des Stimmverbots des Betroffenen in der Zwei-Personen-GmbH**. Die Vorinstanz (OLG Jena) hatte sehr dezidiert den Meinungsstand der letzten 30 Jahre unter Listung der wesentlichen existierenden Urteile für und wider des Stimmverbots aufgeführt. Hierauf kam es letztlich nach souveräner Beurteilung durch den BGH nicht an. Maßgeblich ist die Letztentscheidungsbefugnis der Gerichte zur retrospektiven Beurteilung, **ob ein wichtiger Grund** für die **Abberufung bei Beschlussfassung tatsächlich vorlag** oder **nicht**. Der Senatsvorsitzende begründete dies in der mündlichen Verhandlung vom 04.04.2017 zutreffend auch damit, es verbleibe **andernfalls ein erhebliches "Störgefühl"**, wolle man zulassen, dass ein **Gesellschafterbeschluss nur wegen der fehlerhaften Beurteilung des Bestehens/Nichtbestehens eines Stimmverbots** des, von der Abberufung betroffenen, **Gesellschaftergeschäftsführers letztlich im Anfechtungsverfahren aufgehoben** wird. Dann bliebe nämlich dem entscheidenden Gericht bei unzutreffender Behandlung der Frage des Stimmverbots in der Gesellschafterversammlung durch den Versammlungsleiter ggf. nur, den **Beschluss aufzuheben** und bei entsprechender Antragstellung des **Abberufenden, die Abberufung für wirksam zu erklären**, obwohl sich im Verfahrensgang herausstellte, dass kein wichtiger Grund zur Abberufung objektiv gegeben war.

2.2. OLG Thüringen 24.08.2016: einstweilige Verfügung gegen Einziehungsbeschluss

Der betroffene GmbH-Gesellschafter wurde mit **Einziehungsbeschluss** ausgeschlossen, nach der Satzung hatte dies **sofortige Wirkung**. Er versuchte mit **einstweiliger Verfügung** die

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



Behandlung als „**Nochgesellschafter**“ zu erwirken. Das OLG geht zwar davon aus, dass **kein**, die Einbeziehung rechtfertigender **Ausschlussgrund** vorliege. Der Erlass einer **einstweiligen Verfügung**, gerichtet auf **Eintragung des Klägers als Gesellschafter** zur Gesellschafterliste, komme **jedoch nicht in Betracht**. Denn hierin läge eine im einstweiligen Rechtsschutzverfahren im Regelfall **unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache** (hier: Klageverfahren Anfechtung gegen den Gesellschafterbeschluss). Auch eine einstweilige Verfügung auf Behandlung als Gesellschafter komme nicht in Frage. Eventuelle **Nachteile des Klägers aus der Suspendierung** durch den Einziehungsbeschluss seien **in der Satzung selbst angelegt**. Die Gesellschafter haben die entsprechenden **Nachteile dieser Sofortwirkung bei Abschluss des Gesellschaftervertrages** bewusst in Kauf genommen. Dies steht der Vorwegnahme der Hauptsache maßgeblich entgegen. Konsequenz für die Praxis: Augen auf bei der Gestaltung der GmbH-Satzung!

3. ARBEITSRECHT

3.1. Bundestag 30.03.2017: Gesetz zur Förderung Entgelttransparenz beschlossen

Wesentlicher Inhalt des Gesetzes ist, wie in unserer Update-Veranstaltung bereits angesprochen, die Schaffung einer **Offenlegungspflicht** hinsichtlich der **Vergütungen von vergleichbaren Arbeitnehmern**. Der **Individualanspruch auf Auskunft** zielt **nicht auf Mitteilung des konkreten Entgelts einzelner Mitarbeiter**, sondern auf den **Durchschnittsverdienst einer Vergleichsgruppe**. Die Verpflichtung trifft Unternehmen ab 200 Beschäftigten, ab 500 Beschäftigten gibt es ein gesondertes Berichts- und Prüfungsverfahren hierfür. Der individuelle Auskunftsanspruch kann erst 6 Monate nach in Kraft treten des Gesetzes geltend gemacht werden.

3.2. BAG 23.03.2017: Kündigungsfrist Probezeit klar regeln

Gegenständlich war eine **Probezeitkündigung** mit einer Frist von **2 Wochen**. Der **Arbeitsvertrag** sah zwar die Vereinbarung einer Probezeit von 6 Monaten vor, enthielt allerdings **nur eine Regelung zur allgemeinen Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende**. Eine **explizite kürzere Frist** von 2 Wochen für die **Probezeit** war **nicht vereinbart**. Konsequenter und richtig entscheidet das BAG insofern sei die allgemeine vertragliche Kündigungsfrist anzuwenden. Es sei nämlich **nicht zwingend** während der **Probezeit eine deutlich kürzere Kündigungsfrist von 2 Wochen** nach § 622 Abs. 3 BGB zu vereinbaren. Mangels klarer Regelungslage sah das BAG jedenfalls eine AGB-rechtliche Unklarheit, welche zu Lasten des Unternehmens ging.

3.3. BAG 14.12.2016: vorübergehender Mehrbedarf – Befristung

Der Kläger wurde mit **Sachgrund befristet** für einige Monate eingestellt unter **Verlängerung um 3 Monaten**. Er erhob **Entfristungsklage** mit dem **Argument** bei dem beklagten Unternehmen läge ein **dauernder Mehrbedarf an Personal** vor, **nicht nur ein vorübergehender Mehrbedarf**. Er **bestritt die Prognose** für die Rechtfertigung der zeitlichen Befristung. Das BAG hob die **Vorinstanzen**, welche die **Befristung für unwirksam** hielten, auf. Nach **BAG** könne **vorübergehender Mehrbedarf** durch **vorübergehenden Anstieg der Arbeitsleistung im Bereich der Daueraufgaben** entstehen ebenso wie durch die Aufnahme **zusätzlicher Projekte**, für die die **Stammebelegschaft nicht ausreicht**. Es muss sich aber um einen **zeitweiligen Bedarf** handeln. Es kommt dem gegenüber aber **nicht darauf** an, dass dieser **zeitweilige Bedarf genau mit der Befristungsdauer einhergeht**. Wenn beispielsweise die **Prognose** besteht, dass der Arbeitgeber **nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses die (zeitlich beschränkten, aber über die Befristungsdauer hinausgehenden) Mehraufgaben mit seiner Stammebelegschaft erledigen** kann, dann ist dies ausreichend und **steht der Befristung**

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



nicht entgegen. Das Unternehmen muss insofern aber **darlegen, warum er damit rechnet**, die **Daueraufgaben nach Ablauf der Befristung wieder mit der Stammebelegschaft** erledigen zu können.

3.4. BAG 15.02.2017: Beendigung Arbeitsverhältnisse bei Rentenbescheid

Das BAG bestätigte die Zulässigkeit einer Tarifbestimmung, wonach mit Eintritt einer **unbefristeten vollen Erwerbsminderung** im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung das **Arbeitsverhältnis enden soll**. Es führt aber aus, dass diese Regelung dahingehend interpretiert werden muss, dass der **Bescheid des Rentenversicherungsträgers maßgeblich** ist.

Die **fehlende Bestandskraft des Bescheides** und mithin auch die **Möglichkeit der Rücknahme** eines **Rentenantrags** durch den Arbeitnehmer **zur Vermeidung der Auflösung** des **Arbeitsverhältnisses** steht der **Beendigungswirkung** durch Erlass des **Rentenbescheides** jedoch **nicht entgegen**. Will der Arbeitnehmer eine Veränderung seines Antragsverhaltens vornehmen, hat er dies **jedenfalls noch vor Eintritt der auflösenden Bedingung (Rentenbewilligungsbescheid)** zu tun. Das BAG meint zudem, der Arbeitnehmer habe innerhalb der Entfristungsklagefrist nach §§ 21, 17 TzBfG (3 Wochen), **den Arbeitgeber hierüber (i.d.R. die Antragsrücknahme) auch in Kenntnis zu setzen**.

3.5. BAG 14.12.2016: Verkürzung befristeten Arbeitsvertrages

Der Arbeitnehmer war zunächst **2 Jahre zeitbefristet** eingestellt. Die Parteien vereinbarten während dieser Laufzeit eine **Verkürzung des Arbeitsverhältnisses auf einen befristeten Zeitraum** von nur **einem Jahr**. Im Nachgang griff der **Arbeitnehmer diese Vereinbarung mit Entfristungsklage** an. Auf den ersten Blick **verwundert** die Überprüfung der Änderungsvereinbarung durch das BAG. Das **Gericht sieht** hierin zunächst **keinen Aufhebungsvertrag** (zu einem früheren Termin), weil ein Aufhebungsvertrag im Regelfall auf die **baldige Beendigung** jedenfalls unter Einhaltung der **vertraglichen Kündigungsfrist gerichtet** sei. **Im Fall** war die **Änderungsvereinbarung** mit deutlichem, **größerem zeitlichen Vorlauf** geschlossen. Es sah vielmehr eine, der Befristungskontrolle unterliegende, auf die **befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** gerichtete Abrede, weil die Parteien die hypothetische Kündigungsfrist um ein vielfaches überschritten. Damit sei, so das BAG die **Änderungsvereinbarung** auf die **befristete Fortsetzung** und **nicht auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet**. Zwar liege lediglich eine Verkürzung der ursprünglichen Befristungsabrede vor, aber auch die Überschrift über dem Vertrag (Arbeitszeit auf Zeit – Änderung Vertragslaufzeit) spräche für eine **Befristungskontrolle**.

Interessant ist, dass das BAG trotz des deutlichen Unterschreitens der sachgrundlos möglichen Befristung von 2 Jahren eine sachgrundlose Änderung nicht zulässt. Dies wegen des bereits **vorherbestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses**, nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist lediglich eine Verlängerung einer Zeitbefristung zulässig, nicht jedoch ein ohne Sachgrund vorgenommener Neuabschluss eines verkürzten zeitbefristeten Arbeitsverhältnisses.

3.6. LAG Hamburg 02.11.2016: Überschreitung Minusstundenkonto – ao Kündigung

Nach Dienstvereinbarung waren bei vereinbarter 39-stündiger wöchentlicher Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto bis zu **20 Minusstunden** zulässig. Das Arbeitsverhältnis war von Abmahnungen geprägt. Zum Kündigungszeitpunkt stand das **Arbeitszeitkonto bei -59 Stunden**. Die außerordentliche Kündigung hielt das LAG für wirksam. Trotz Kritikgesprächen baute der **Arbeitnehmer seine Minusstunden** zunehmend auf. Das LAG hielt dies im Ergebnis für unzumutbar mit der Folge der Bestätigung der außerordentlichen Kündigung. Das BAG verwarf die Zulassung der Revision.