



EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

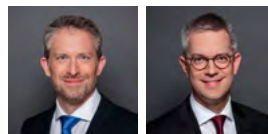
ein kritischer Blick auf Kleingedrucktes lohnt sich, denn dort finden sich so gut wie immer Abweichungen zum gesetzlichen Regelfall. Das gilt besonders für die Klauseln zur Instandsetzung und Instandhaltung in Gewerbemietverträgen, hinter denen sich Kosten von manchmal existenzbedrohenden Ausmaßen verbergen können. Wann nach aktueller Rechtsprechung derartige Lasten und auch die Pflicht zur Vornahme von Schönheitsreparaturen durch Formularvertrag wirksam auf den Mieter übertragbar sind, erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Außerdem lesen Sie in dieser Ausgabe, welche Handhabe sich Arbeitgebern beim nachgewiesenen Spesenbetrug bietet. Darüber hinaus stellen wir Ihnen die wichtigsten Regelungen des neuen Bauvertragsrechts vor und geben Tipps, ob und wie man auf eine wettbewerbsrechtliche Abmahnung reagieren sollte.

Am 11. und 12. Oktober finden die Bonner Unternehmertage 2017 statt, zu denen wir Sie herzlich einladen. Informationen zur Veranstaltung, dem Programm sowie den hochkarätigen Referenten finden Sie auf Seite 5 und auf www.bonner-unternehmertage.de.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und neue Erkenntnisse bei der Lektüre. Über Ihre Fragen, Lob, Kritik und Anregungen freuen wir uns unter newsletter@meyer-koering.de.

Mit besten Grüßen

DR. STEPHAN DORNBUSCH
WOLF CONSTANTIN BARTHA
Geschäftsführende Partner



Wolf Constantin
Bartha

Dr. Stephan
Dornbusch

DAS KÖNNTE TEUER WERDEN ... INSTANDSETZUNG UND INSTANDHALTUNG IM GWERBEMIETVETRAG

Ob Sie Ihre Gewerberäume günstig gemietet haben, ist nicht allein eine Frage der Miethöhe. Auch wenn Ihr Mietvertrag schon länger besteht: Es lohnt sich ein erneuter Blick in die Vertragsurkunde – um nämlich zu prüfen, wie es um die Pflichtenverteilung der Parteien bei

Instandhaltungen und Instandsetzungen aussieht. Dort können Kostenlasten verborgen sein, die Sie kennen und auf die Sie vorbereitet sein sollten.

Nach dem Gesetz sind Instandhaltung und Instandsetzung allein Sache des

INHALT

- S. 1 Editorial
- S. 1 Das könnte teuer werden ... Instandsetzung und Instandhaltung im Gewerbemietvertrag
- S. 2 Spesenbetrug und Kündigung
- S. 4 Zum neuen Bauvertragsrecht
- S. 4 Impressum
- S. 4 Wettbewerbsrecht: Wie reagiere ich auf eine Abmahnung?
- S. 5 Kanzlei-Neuigkeiten

Vermieters. Dieser hat alles Notwendige zu tun, um dem Mieter den vertragsgemäßen Gebrauch seiner Räume zu erhalten. Doch von diesem Regelfall darf durch vertragliche Vereinbarung abgewichen werden. Nun verhält es sich so, dass die meisten Vertragsparteien keine Zeit oder Neigung haben, einen Mietvertrag individuell und ausführlich auszuhandeln. Also bedient man sich häufig vorgefertigter Formularverträge, die für eine Vielzahl gewerblicher Mietverhältnisse allgemein ausgestaltet sind. Gerade wegen der Abweichung zum gesetzlichen Regelfall unterliegt solches „Kleingedruckte“ auch zwischen Unternehmern immer einer AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle. Und die kann gerade in puncto Instandhaltung und Instandsetzung Interessantes zutage fördern: ►

► **DAS KÖNNTE TEUER WERDEN ...**
INSTANDSETZUNG UND INSTANDHALTUNG IM
GEWERBEMIETVETRAG

Schönheitsreparaturen wie das Tapezieren und Streichen von Wänden und Decken, das Streichen der Fußbodenleisten, das Reinigen von Teppichböden, das Streichen der Innentüren, der Fenster und Außentüren von innen sowie der Heizkörper einschließlich Heizrohren können auf den Gewerbemietnehmer abgewälzt werden – das wissen die meisten. Deutlich weniger Mietern ist freilich bekannt, dass ihnen auch die Pflicht zur Mängelbeseitigung und Instandhaltung (z.B. Wartung) auferlegt werden darf. Kann ein Wohnraummietnehmer nur zu kleinen Instandhaltungsmaßnahmen innerhalb der Mieträume mit einem überschaubaren, vertraglich festgelegten Kostenrisiko verpflichtet werden („Kleinstreparaturklauseln“), so wird dem Mieter von Geschäftsräumen grundsätzlich mehr zugemutet. Daher sollten Gewerbemietnehmer bei ihren finanziellen Dispositionen mögliche Instandsetzungskosten berücksichtigen.

In Gewerbemietverhältnissen ist die formularmäßige Übertragung von Instandhaltungs- und Instandsetzungspflichten zulässig, soweit sich die Klausel auf Schäden erstreckt, die dem Gebrauch oder der Risikosphäre des Gewerbemietnehmers zuzuordnen sind. Eine umfassende Übertragung wäre dagegen unwirksam. So kann der Gewerbemietnehmer nicht per Formularvertrag zur Vornahme von Arbeiten an „Dach und Fach“, also an Dachsubstanz und tragenden Gebäudeteilen einschließlich tragenden Wänden mit Außenfassade, verpflichtet werden. Seine Pflicht ist in der Regel auf den Bereich seines Mietgebrauchs „örtlich“ be-

grenzt. Ausnahmsweise kann der gewerbliche Mieter sogar zu Instandsetzungsmaßnahmen auf Gemeinschaftsflächen verpflichtet werden, wenn das Formular nur eine Begrenzung der Kostenlast der Höhe nach vorsieht. Weder müssen jedoch anfängliche Mängel beseitigt noch unreparierbare Einrichtungsgegenstände ersetzt werden. Voraussetzung für eine wirksame Übertragung solcher Pflichten ist immer ein ordnungsgemäßer Zustand der Mietsache bei Beginn des Mietverhältnisses, es darf keine Mieterpflicht zur Neubeschaffung einer nicht mehr reparaturfähigen Einrichtung entstehen, die Mietsache muss vielmehr instandhaltungsfähig, d.h. reparierbar, sein.

Apropos Schönheitsreparaturen

Bereits 2015 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass eine Schönheitsreparaturklausel bei anfänglich



Mieter von Geschäftsräumen müssen für Instandhaltungsmaßnahmen oft wesentlich mehr aufwenden als Wohnraummietnehmer.

unrenoviert überlassenen Mieträumen unwirksam ist, weil sie den Mieter verpflichtet, auch die Gebrauchsspuren seines Vormieters zu beseitigen, ohne dass der Nachteil wirtschaftlich kompensiert werde. Diese Rechtsprechung ist zwar zu Wohnraummietverträgen ergangen, wird jedoch von anderen Gerichten auch auf Gewerbemietverhältnisse angewendet, so etwa durch das OLG Celle in einer Entscheidung aus dem Sommer 2016. Ein Urteil des LG Berlin aus 2017 geht sogar noch weiter und hat Formulklauseln, in denen die Pflicht zur Durchführung von Schönheitsreparaturen uneingeschränkt dem Wohnraummietnehmer übertragen war, für unwirksam erachtet, selbst wenn die Wohnung renoviert übergeben worden war. Unwirksam sei eine vorformulierte Klausel, wenn aus dem Mietvertrag kein Anhaltspunkt für eine finanzielle Kompensation des Mieters hervorgehe. Wenn der BGH sich dieser Rechtsprechung anschließen sollte, müsste zukünftig jede Übertragung von Schönheitsreparaturen auf den Mieter finanziell kompensiert werden, um wirksam zu sein. Ob das oberste deutsche Zivilgericht so weit gehen wird, lässt sich derzeit kaum vorhersagen. Fraglich wäre im Übrigen auch, ob diese Rechtsprechung dann auf Gewerbemietverhältnisse anwendbar sein würde.

Gehört auch Ihr Mietvertrag auf den Kostenprüfstand? Das Mietrechtsteam bei MEYER-KÖRING Berlin steht Ihnen gern zur Verfügung!

THOMAS KRÜMMEL, LL.M.
 Rechtsanwalt

SALOUMEH KARRENSTEIN
 Rechtsanwältin

SPESENBETRUG UND KÜNDIGUNG

In vielen Arbeitsverhältnissen müssen Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber Reisekostenabrechnungen einreichen. Dies betrifft beispielsweise Kilometerabrechnungen und Bewirtungsbelege. Kommt es hier zu Unregelmäßigkeiten, stellt sich für den Arbeitgeber wegen des damit verbundenen erheblichen Vertrauens-

verlustes regelmäßig die Frage, ob er berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, gegebenenfalls sogar fristlos. Folgende Grundsätze gelten dabei:

Begriffliches

Gemeinhin versteht man unter einem Spesenbetrug überhöhte Kilometerabrechnungen, unzutreffende und/oder gefälschte Bewirtungsbelege, unkorrekte Reiseberichte etc. Allen Fällen ist ge-

mein, dass der Arbeitgeber zu einer Kostenerstattung herangezogen wird, zu der er tatsächlich nicht verpflichtet wäre.

Der Arbeitsvertragsverstoß wird auch durch eine allgemein feststellbare, weit verbreitete Spesenunehrlichkeit nicht abgemildert. Allerdings kann sich der Arbeitsvertragsverstoß im Einzelfall relativieren, wenn Unkorrektheiten bei der Spesenabrechnung im Betrieb des ►

► SPESENBETRUG UND KÜNDIGUNG

Arbeitgebers üblich sind, geduldet werden oder vom Arbeitgeber selbst praktiziert werden.

Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis

Bei den möglichen Konsequenzen für den Arbeitnehmer muss zwischen dem Ausspruch einer Abmahnung, einer ordentlichen und einer fristlosen Kündigung differenziert werden.

1. Abmahnung regelmäßig nicht erforderlich!

Der Spesenbetrug ist ein verhaltensbedingter Arbeitsvertragsverstoß erheblicher Art, der den Vertrauensbereich berührt. In der Rechtsprechung ist es in solchen Fällen anerkannt, dass der Arbeitgeber wegen des nachhaltigen Vertrauensverlustes nicht mehr auf das

mildere Mittel einer Abmahnung verwiesen werden kann. Dies gilt umso mehr, als es sich bei einem Spesenbetrug um eine Vermögensstraftat handelt. Der Arbeitgeber muss deshalb nicht ein weiteres Mal riskieren, von dem Arbeitnehmer betrogen zu werden.

Aber: Etwas anderes kann dann gelten, wenn besondere Umstände vorliegen. Legt beispielsweise ein Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber erlassene Reisekostenrichtlinie falsch aus mit der Folge, dass er fahrlässig seiner Spesenabrechnung eine falsche Berechnungsmethode zugrunde legt, so ist grundsätzlich der unmittelbare Ausspruch einer Kündigung unverhältnismäßig. In solchen Ausnahmefällen muss hingegen vorrangig der Arbeitnehmer durch eine Abmahnung auf sein Fehlverhalten hingewiesen werden.

2. Vertrauensverlust rechtfertigt fristlose Kündigung

Der Spesenbetrug ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ein anerkannter fristloser Kündigungsgrund. Grundsätzlich kann deshalb ohne Abmahnung und ohne ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden (Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 10. 6. 1980 - 6 AZR 180/78). Dabei kommt es auf die Höhe des Schadens regelmäßig nicht an. Entscheidend ist der mit der Vermögensschädigung verbundene Vertrauensverlust. Ob es sich dabei um einen kleinen oder um einen großen Schaden handelt, ist demgegenüber für die Beurteilung nachrangig. Dies kann allenfalls im Rahmen der allgemeinen Interessenabwägung eine Rolle spielen. Der mit dem Spesenbetrug verbundene erhebliche Vertrauensverlust macht es deshalb in der Regel für den Arbeitgeber unmöglich, mit dem Arbeitnehmer weiter zusammenzuarbeiten. Der Arbeitgeber kann nicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist und den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung verwiesen werden.

Auch hier gilt aber, dass im Einzelfall ein anderes Ergebnis gerechtfertigt sein kann. Das Landesarbeitsgericht Köln (Urt. v. 2. 3. 1999 - 13 Sa 687/98) hat beispielsweise einem Arbeitgeber die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist bei einem Arbeitnehmer zugemutet, der bereits seit 14 Jahren beschäftigt war. In dem konkreten Fall war zwar der Spesenbetrug nachgewiesen, es lagen aber sonst keine weiteren Anhaltspunkte dafür vor, dass sich der Mitarbeiter auf Kosten des Arbeitgebers bereichern wollte. Ähnlich hatte bereits das Landesarbeitsgericht Frankfurt (Urt. v. 5. 7. 1988 - 5 Sa 585/88) bei einem 56-jährigen Arbeitnehmer entschieden, der für zwei Personen unterhaltspflichtig war und seit 17 Jahren beanstandungsfrei gearbeitet hatte.

Tipp: Bei langjährig beschäftigten Mitarbeitern sollte vorsorglich jedenfalls hilfsweise ordentlich gekündigt werden. Kommt es zu einem Prozess, kann dann ggf. das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist vergleichsweise beendet werden.

DR. NICOLAI BESGEN
Fachanwalt für Arbeitsrecht

CHECKLISTE



Der Spesenbetrug ist in der Rechtsprechung ein anerkannter fristloser Kündigungsgrund.

1. Feststellung von Spesenbetrug
2. Fehlen einer möglichen „betrieblichen Übung“, die den Arbeitnehmer glauben lässt, sein Verhalten werde vom Arbeitgeber gebilligt
3. Sicherung der Beweismöglichkeiten und Entscheidung für arbeitsrechtliche Maßnahmen: Abmahnung, fristlose Kündigung, hilfsweise ordentlich.

Hinweise für die Praxis:

Der Spesenbetrug ist vom Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess durch Vorlage geeigneter Unterlagen (z.B. der manipulierten Unterlagen als Urkunden) darzulegen und zu beweisen. Es ist darauf zu achten, dass im Be-

reich der Spesenabrechnungen im Betrieb insgesamt korrekt verfahren wird. Andernfalls könnte sich der Arbeitnehmer dadurch entlasten, dass er wegen der Spesenpraxis im Betrieb darauf vertrauen durfte, ebenfalls unkorrekt abzurechnen. Derartige Umstände sind allerdings vom Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen. Gelingt ein derartiger Nachweis im Prozess, so könnte sich eine Kündigung als unwirksam erweisen.

Bei der Einzelfallabwägung kann es unter Umständen eine Rolle spielen, dass ein langjähriges beanstandungsfreies Arbeitsverhältnis bestanden hat, der Arbeitnehmer den Vorwurf uneingeschränkt sofort nach Aufklärung einräumt, an der vollständigen Aufklärung mitwirkt und den Schaden wiedergutmacht hat. Ausnahmsweise kann dann eine Kündigungsbeurteilung ausscheiden.

Deshalb: klare Anweisungen für die Spesenabrechnungen, keine Duldung von Unkorrektheiten sowie konkrete Mitteilung (z.B. Aushang Schwarzes Brett, Hinweis im Arbeitsvertrag) an die Arbeitnehmer, dass auf Spesenbetrug sofort mit der ggf. fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses reagiert wird.

ZUM NEUEN BAUVERTRAGSRECHT

Der Bundestag hat das Gesetz zur Reform des Werkvertragsrechts verabschiedet. Die neuen Regelungen gelten ab dem 1. Januar 2018 für alle (Bau-) Verträge und haben beträchtliche Auswirkungen für alle Vertragsbeziehungen der am Bau Beteiligten.

Erstmals wird der „Bauvertrag“ eigenständig normiert und daneben der sogenannte „Verbraucherbauvertrag“ als eigener Vertragstypus eingeführt. Darüber hinaus gibt es eigenständige Regelungen für den Architekten- und Ingenieurvertrag sowie den Bauträgervertrag. Schließlich wird auch die kaufrechtliche Mängelhaftung (bei Lieferketten), die insbesondere für Baustofflieferanten von Interesse sein dürfte, um neue Regelungen ergänzt.

Wegen der umfassenden Änderungen nur einige Beispiele:

Bei „Bauverträgen nach dem BGB“ sieht § 650 d BGB erstmals ein Anordnungsrecht des Auftraggebers gegenüber dem Auftragnehmer vor. Dieses greift nach dem Willen des Gesetzgebers dann, wenn die Vertragsparteien keine Einigung über die Änderungen und die hierfür zu gewährende Gegenleistung (Vergütung) binnen 30 Tagen erzielen. Der

Auftragnehmer hat dem Auftraggeber zur Vereinbarung der (zusätzlichen) Vergütung ein Angebot zu unterbreiten.

Ebenfalls neu ist die Regelung über Abschlagszahlungen bei Nachtragsforderungen. Das Gesetz sieht vor, dass der Auftragnehmer eine Vergütung in Höhe von 80 Prozent seines Angebotes über die zusätzlichen Leistungen als Abschlagszahlung vom Auftraggeber verlangen kann. Sollte sich diese Abschlagszahlung jedoch nachträglich als überhöht herausstellen, darf der Auftraggeber die „Überzahlung“ zurückfordern und überdies Zinsen geltend machen.

Unter dem neu eingeführten „Verbraucherbauvertrag“ werden Verträge zwischen Unternehmern und Verbrauchern erfasst, die den Bau eines neuen Gebäudes oder wesentliche Umbaumaßnahmen an einem bestehenden Gebäude zum Gegenstand haben. Derartige Verträge bedürfen zukünftig mindestens der Textform. Sofern der Verbraucher nicht selbst (oder durch einen von ihm beauftragten Architekten) die wesentlichen Planungsleistungen erbringt, muss der Unternehmer dem Verbraucher zudem zwingend eine Baubeschreibung nach Maßgabe des Art. 249 EGBGB zur Verfügung stellen. Darüber hinaus besteht bei Verbraucherbauverträgen zukünftig ein fristgebundenes Widerrufsrecht für den Verbraucher. Der Lauf der Frist wird jedoch erst durch eine ordnungsgemäße Belehrung des Verbrauchers über sein Widerrufsrecht in Gang gesetzt. Hier wird es sich voraussichtlich empfehlen, das nach Art. 249 § 3 Abs. 2 i.V.m. Anlage 10 EGBGB vorgesehene Muster zu verwenden.

Die neuen gesetzlichen Regelungen zum Bauträgervertrag zeichnen sich u.a. dadurch aus, dass der Auftraggeber/Besteller kein Recht zur freien Kündigung nach § 648 BGB und auch kein Recht zur Kündigung des Vertrages aus wichtigem Grund gem. § 648 a BGB haben wird. Ein Rücktritt vom Bauträgervertrag unter den gesetzlichen Voraussetzungen bleibt allerdings weiterhin möglich. Das vorstehend erläuterte Anordnungsrecht bei Bauverträgen wird auf den Bauträgervertrag keine Anwendung finden.

Schließlich enthält die Gesetzesreform u.a. Änderungen und/oder neu eingeführte Regelungen zu den Themen Abschlagszahlung, (fiktive) Abnahme, Bauhandwerkersicherung, Kündigung des Werkvertrages und Schlussrechnung des Auftragnehmers.

Der Umfang der Gesetzesreform, der hier nur oberflächlich und stichpunktartig dargestellt werden kann, wird es für jedes in der Baubranche tätige Unternehmen zwingend erforderlich machen, sich mit der neuen Gesetzeslage intensiv auseinanderzusetzen und sämtliche („altbewährten“) Vertragsmuster kritisch auf den Prüfstand zu stellen.

SEBASTIAN THIERAU
Rechtsanwalt

WETTBEWERBSRECHT: WIE REAGIERE ICH AUF EINE ABMAHNUNG?

In den Medien hört man immer wieder von anwaltlichen Abmahnungen. Was hat es damit auf sich?

Eine Abmahnung wird dann auf den Weg gebracht, wenn sich jemand in seinen Rechten verletzt sieht, beispielsweise, weil sein Logo unerlaubt verwendet wird. Sehr häufig sind Verletzungen von Urheberrechten, die durch unerlaubtes Übernehmen von Fotos verursacht werden. Auch der Anwendungsbereich des Wettbewerbsrechts ist in jüngerer Zeit immer weiter geworden ist, deshalb häufen sich auch hier die Abmahnungen. Mittlerweile ist es sogar möglich, die Nutzung unzulässiger AGB-Klauseln durch einen anderen Unternehmer anzugreifen. Hinzu kommen laufend neue, insbesondere verbraucherschützende Regelungen, deren Verletzung mit Mitteln des Wettbewerbsrechts aufgegriffen werden kann.

Muss ich auf eine Abmahnung überhaupt reagieren?

Eine gesetzliche Verpflichtung zum Reagieren besteht nicht. Es empfiehlt sich allerdings, jede Abmahnung, insbesondere, wenn sie von einem Anwalt stammt, ernst zu nehmen, sich mit dem darin enthaltenen Vorwurf ausein- ▶

IMPRESSUM

Redaktion

Dr. Martin Geraats, Dr. Gordian Oertel,
Kirsten Paul

Herausgeber

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Oxfordstraße 21, 53111 Bonn
Telefon +49 (0) 228 72636-0
Telefax +49 (0) 228 72636-77
bonn@meyer-koering.de
www.meyer-koering.de

Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Recherche ohne Gewähr. Der MEYER-KÖRING Unternehmerbrief ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall.

► **WETTBEWERBSRECHT: WIE REAGIERE ICH AUF EINE ABMAHNUNG?**

anderzusetzen und entsprechend zu reagieren. Eine Abmahnung ist letztlich ein „Schuss vor den Bug“. Sie gibt dem Adressaten die Möglichkeit, einen rechtlichen Vorwurf außergerichtlich und damit zumeist kostengünstiger als in einem Gerichtsverfahren zu regeln.

In anwaltlichen Abmahnungen werden häufig sehr kurze Fristen gesetzt. Muss ich diese einhalten?

Mit Abmahnungen werden regelmäßig Unterlassungs-, Auskunfts- und Schadensersatzansprüche verfolgt. Wesentlich dabei ist der Unterlassungsanspruch. Ein vermeintlich unrechtmäßiges Verhalten soll unverzüglich abgestellt werden. Außerdem wird der Adressat aufgefordert, eine Unterlassungserklärung abzugeben, um eine sog. Wiederholungsgefahr zu vermeiden. Insbesondere dafür werden häufig sehr kurze Fristen gesetzt. Hintergrund: Für den Abmahnenden tickt die Uhr, weil Unterlassungsansprüche im Wege eines gerichtlichen Eilverfahrens nur binnen sehr kurzer Zeit geltend gemacht werden können. Deshalb akzeptieren die Gerichte auch recht kurze Fristen. Ein Zeitraum von einer Woche bis zu zehn Tagen wird von der Rechtsprechung als angemessen erachtet. Auch in Urlaubs- und Abwesenheitszeiten sollte kurzfristig reagiert werden können. Ist dies nicht möglich, empfiehlt es sich, mit dem Abmahnenden Kontakt aufzunehmen und um einen kurzen Aufschub zu bitten.

Den Abmahnungen sind häufig Unterlassungserklärungen mit sehr hohen Vertragsstrafen beigefügt. Kann man die Unterlassungserklärung abgeben und die Vertragsstrafe streichen?

Das sollte man nicht tun. Die Gerichte gehen davon aus, dass ein Rechtsverstoß regelmäßig auch die Gefahr für die Wiederholung solcher Verstöße beinhaltet. Diese sogenannte Wiederholungsgefahr kann nur durch die Abgabe einer Unterlassungserklärung ausgeräumt werden, die mit einer Vertragsstrafe versehen ist. Im Einzelfall kann die Vertragsstrafe unangemessen hoch erscheinen, dann kann ggf. ein anderer Betrag erwogen werden. Bei Beträgen unter 2.000 Euro gehen die Gerichte allerdings regelmäßig davon

KANZLEI-NEUIGKEITEN



Neuer Rechtsanwalt in Bonn: Christian Hannemann.



Juristischer Zuwachs im Sterntorhaus: Rechtsanwältin Maren Bobowk.

VERSTÄRKUNG IM BANK- UND KAPITALMARKTRECHT

Maren Bobowk und Christian Hannemann verstärken seit dem 1. April den Fachbereich Bank- und Kapitalmarktrecht von MEYER-KÖRING in Bonn, der in den vergangenen Monaten stark gewachsen ist. Mit den Neuzugängen sind auf diesem Rechtsgebiet in der Kanzlei aktuell acht Anwältinnen und Anwälte tätig. Maren Bobowk hat Rechtswissenschaften an der Universität Bonn stu-

diert. Ihr Referendariat absolvierte sie unter anderem bei der Telekom in Bonn, bei MEYER-KÖRING sowie in der Wirtschaftskanzlei Hesketh Henry in Auckland, Neuseeland.

Christian Hannemann hat ebenfalls in Bonn Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Wettbewerb studiert. Praktische Erfahrungen sammelte er unter anderem als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Flick Gocke Schaumburg, Bonn, und Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln.

BONNER UNTERNEHMERTAGE 2017

Am 11. und 12. Oktober lädt MEYER-KÖRING erneut Unternehmer, Freiberufler und Vertreter öffentlicher Institutionen aus der Region zu interessanten Vorträgen in die Redoute in Bad Godesberg ein. Bei den Bonner Unternehmertagen 2017 referieren herausragende Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über aktuelle gesellschaftliche Themen und Entwicklungen. In diesem Jahr sprechen u.a. Professor Dr. Dr. Udo Di Fabio vom Lehrstuhl für Öffentliches Recht an

der Universität Bonn und Richter am Bundesverfassungsgericht a.D., Melanie Kreis, Finanzvorstand Deutsche Post DHL Group, sowie Sebastian Schuster, Landrat im Rhein-Sieg-Kreis. Flankiert werden die Vorträge durch Fachbeiträge unserer Kanzlei sowie der Mitveranstalter Volksbank Bonn Rhein-Sieg, IHK Bonn/Rhein-Sieg und unseres Kooperationspartners Creditreform.

Das vollständige Programm sowie weitere Informationen finden Sie unter www.bonner-unternehmertage.de. Anmeldungen sind ab sofort unter unternehmertage@meyer-koering.de möglich. Die Teilnahme ist kostenlos.

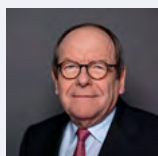
aus, dass die Unterlassungserklärung nicht ernsthaft ist – es droht dann trotzdem noch ein gerichtliches Verfahren. Außerdem ist es möglich, anstatt einer fixen Vertragsstrafe eine flexible Vertragsstrafenregelung aufzunehmen, wonach der Abmahnende die angemessene Höhe der Vertragsstrafe einzelfallabhängig zu bestimmen hat. Hier kommt es

allerdings auf Feinheiten in der Formulierung an, sodass derartige Änderungen nur nach rechtlicher Beratung vorgenommen werden sollten.

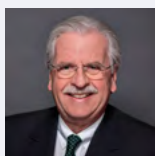
DR. STEPHAN DORNBUSCH
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für gewerblichen
Rechtsschutz

Frische Köpfe.

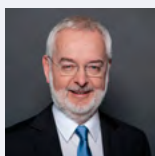
Starke Wurzeln.



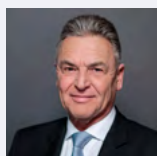
Dr. Theo Kade, Of Counsel



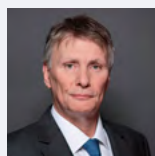
Michael C. Gussone



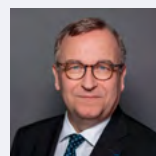
Rainer Bosch



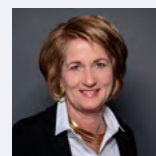
Dr. Matthias Maur



Alfred Hennemann



Thomas Krümmel, LL.M.



Ebba Herfs-Röttgen



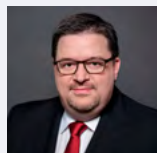
Andreas Jahn



Dr. Nicolai Besgen



Daniela v. Treuenfeld-Honig



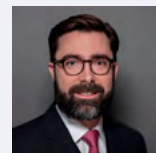
Alexander Knauss



Dr. Stephan Dornbusch



Mario Knepper



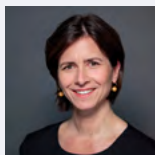
Dr. Christopher Liebscher, LL.M.



Dr. Andreas Menkel



Wolf Constantin Bartha



Marie Baronin v. Maydell



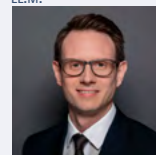
Dorothee Gierlich



Anja Stümper



Frederik Egeler



Torsten von der Embse



Sebastian Thierau, M.A.



Dr. Martin Geraats



Dr. Gordian Felix Oertel



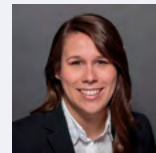
Dr. Sebastian Thieme



David Marcone



Christina Heuser



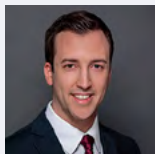
Dinah Schütz



Miriam Hachenberg



Maren Bobowk



Christian Hannemann



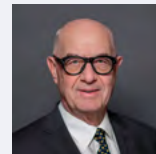
Saloumeh Karrenstein



Alexander Helle



Dr. Reiner Schäfer-Gözl,
Of Counsel



Jörg Robbers, Of Counsel

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Bonn | Berlin

www.meyer-koering.de

BONN
Oxfordstraße 21
53111 Bonn
Telefon +49 (0) 228 72636-0
Telefax +49 (0) 228 72636-77
bonn@meyer-koering.de

BERLIN
Schumannstraße 18
10117 Berlin
Telefon +49 (0) 30 206298-6
Telefax +49 (0) 30 206298-89
berlin@meyer-koering.de

