

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Risiken für Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen vor dem Hintergrund des AGG-rechtlichen Schadensersatzanspruchs

Rechtsanwalt Robin Jirjahlke



Robin Jirjahlke ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Diskriminierungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität verhindern. Dies umfasst auch Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Während Diskriminierungen im bestehenden Arbeitsverhältnis in der rechtlichen Praxis allerdings quantitativ eine untergeordnete Rolle spielen, bleibt der Hauptanwendungsfall des AGG im Bereich des Arbeitsrechts die Ablehnung eines Bewerbers auf eine ausgeschriebene Stelle.

Dennoch kommt es in der arbeitsrechtlichen Praxis immer wieder gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen vor, dass sich Arbeitgeber der rechtlichen Gefahren im Rahmen der Stellenausschreibung nicht bewusst sind und sich auf diese Weise Schadensersatzansprüchen aussetzen.

Stellenausschreibung

Die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Stellenausschreibung hält indes einige Fallstricke für den Arbeitgeber bereit. Vermeintlich unverfänglich klingende Formulierungen können bereits ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen.

Da das Alter für Arbeitgeber bei der Einstellung von Mitarbeitern zumeist eine wichtige Rolle spielt, findet sich in Stellenausschreibungen gelegentlich die Formulierung „junge dynamische Mitarbeiter“

”

oder „Young Professionals“. Beide Formulierungen sollten vermieden werden, da das Lebensalter des Bewerbers hier als ein ausschlaggebendes Merkmal festgelegt wird. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht sogar so weit, eine Stellenbeschreibung, in der der Arbeitgeber mit einem „jungen dynamischen Team“ für sich wirbt, als Indiz für eine Altersdiskriminierung zu werten, da der Arbeitgeber damit zu verstehen gebe, dass der Bewerber selbst auch jung sein müsse. Auch wenn fraglich ist, ob das BAG heute ein derartiges Urteil erneut sprechen würde, sollte auch das Profil des Arbeitgebers keine Hinweise auf das Alter seiner Mitarbeiter enthalten.

Andererseits wurden etwa Stellenausschreibungen von der Rechtsprechung als zulässig erachtet, die einen Hinweis auf die Berufserfahrung der Mitarbeiter enthalten („mindestens fünfjährige Berufserfahrung“, „Berufseinsteiger“), da diese Anforderungen als altersneutral gelten. Letztlich ist es eine individuelle Abwägung anhand der Erforderlichkeiten der Stelle, ob deren Beschreibung, eine Alters- oder Erfahrungsvoraussetzung enthalten darf.

Andere, in der Regel unbewusste Formulierungen, etwa die Verwendung des generischen Maskulinums ohne einen geschlechterübergreifenden Zusatz wird als Bevorzugung von männlichen Bewerbern und demnach als Ausgrenzung weiblicher und nicht-binärer Bewerber angesehen. Hier sollte der Arbeitgeber daher immer ein klarstellendes „(m/w/d)“ anhängen.

In Bezug auf Sprachkenntnisse ist es wichtig, dass die Anforderungen zu der zu besetzenden Stelle passen. So kann die Forderung von „perfekten Sprachkenntnissen“ eine Diskriminierung aufgrund der Ethnie darstellen, wenn der Bewerber aufgrund seiner Sprachkenntnisse ohne Weiteres in der Lage wäre, die Stelle auszufüllen. Auch die Anforderung „Deutsch/Englisch als Muttersprache“ ist nicht zu empfehlen.

Beweislast

Zur Verbesserung der Rechtsposition von betroffenen Personen sieht das AGG

Sehr geehrte Damen und Herren,

sofern Unternehmen in Stellenausschreibungen mit einem „jungen, dynamischen Team“ werben, so kann dies teuer werden. Unser Leitartikel beschäftigt sich mit den Risiken für Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD und der künftigen Verantwortungsgemeinschaft.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu arbeitsrechtlichen und wirtschaftsrechtlichen Themen.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Beweislastleichterungen vor. Gemäß § 22 AGG muss der Arbeitnehmer lediglich Indizien nachweisen, die vermuten lassen, dass eine Benachteiligung aus den verbotenen Gründen zu § 1 AGG stattgefunden hat. Das heißt, er muss zum einen die Umstände einer Benachteiligung vortragen, zum Beispiel dass er auf eine Bewerbung nicht eingestellt wurde. Zum anderen muss er Umstände vorbringen, die einen diskriminierenden Grund für die Benachteiligung vermuten lassen. Gelingt ihm dies, muss der Arbeitgeber wiederum vortragen und vor allem beweisen, dass entweder keine Benachteiligung vorliegt oder die Benachteiligung trotz der Indizien keine Diskriminierung aufgrund der gesetzlich verbotenen Merkmale darstellt. Im Streitfall trägt daher der Arbeitgeber die Beweislast für eine diskriminierungsfreie Stellenausschreibung.

Schadensersatzansprüche

Kommt es zu einer Diskriminierung, kann die betroffene Person Schadensersatzansprüche geltend machen. Der Regelfall ist die Geltendmachung einer „angemessenen Entschädigung in Geld“ gemäß § 15 Abs. 2 S. 1 AGG, die der Betroffene im Gegensatz zu allgemein-zivilrechtli-

chen Schadensersatzansprüchen gemäß §§ 280, 253 BGB gegenüber dem Gericht nicht beziffern muss. Das Gericht bestimmt dann die Höhe dieses Anspruchs aufgrund billigen Ermessens. Die maximale Höhe des Anspruchs beläuft sich gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG auf drei Bruttomonatsgehälter. Ein Anspruch auf Einstellung begründet eine Diskriminierung nach dem AGG allerdings nicht.

Die medial einige Aufmerksamkeit erfahrene Rechtsprechung zu den sog. „AGG-Hoppfern“ spielt in der Praxis allein schon deshalb eine untergeordnete Rolle, weil

der Arbeitgeber hierfür die volle Darlegungs- und Beweislast trägt. Wenn dem Arbeitgeber allerdings der Beweis gelingt, dass der Bewerber sich zur Generierung von Schadensersatzzahlungen gezielt auf diskriminierende Stellenausschreibungen beworben hat, ohne ein ernsthaftes Interesse an einer Tätigkeit für den Arbeitgeber zu haben, entfallen Schadensersatzansprüche des Bewerbers aufgrund rechtsmissbräuchlichen Verhaltens.

Fazit

Arbeitgeber sollten sich der rechtlichen Risiken bei der Ausschreibung offener Stel-

len bewusst sein und Anforderungen stets genau auf ihre Erforderlichkeit für die ausgeschriebene Stelle prüfen.

Ein weitgehend anonymisiertes Bewerbungsverfahren sollte vom Arbeitgeber in Betracht gezogen werden, um sich nicht des Vorwurfs eines diskriminierenden Auswahlverfahrens auszusetzen. So enthalten Bewerbungsunterlagen im englischsprachigen Raum üblicherweise weder ein Passbild noch einen Hinweis auf das Geburtsdatum. Entscheidet sich der Arbeitgeber hierfür, sollte ein entsprechender Hinweis in der Stellenbeschreibung enthalten sein.

Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD – neue Pflichten für Unternehmen

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

I. Die EU-Richtlinie für Corporate Sustainability Responsibility

Die Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) vom 5. Januar 2023 wird erstmals in diesem Jahr ihre Wirkung entfalten. Sie ersetzt die vorherige Richtlinie (EU) 2014/95 vom 22. Oktober 2014 im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen (NFRD) und ist ein zentraler Meilenstein, wenn es darum geht, nicht-finanzielle Informationen zu einem Kernbestandteil der Bewertung und Optimierung unternehmerischer Leistung werden zu lassen. Mit dieser Richtlinie werden viele Unternehmen erstmalig zur Berichterstattung und Prüfung standardisierter Nachhaltigkeitsinformationen verpflichtet. Erste Nachhaltigkeitsberichte sind grundsätzlich für ab dem 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahre offenzulegen, wobei Unternehmen, die bisher nicht in den persönlichen Anwendungsbereich der NFRD fielen, Nachhaltigkeitsberichte erst für spätere Geschäftsjahre offenzulegen haben. Die EU-Mitgliedsstaaten haben diese Vorschriften bis spätestens Juli 2024 in nationales Recht umzusetzen.

II. Was ist das Ziel der CSRD?

Die CSRD soll bestehende Lücken bei den Berichtsvorschriften schließen und die Nachhaltigkeitsberichterstattung insgesamt ausweiten. Ziel ist es ferner, die Rechenschaftspflicht europäischer Unternehmen über Nachhaltigkeitsaspekte zu erhöhen und erstmals verbindliche Berichtsstandards auf Ebene der EU einzuführen. Die Offenlegung von Informationen soziale Aspekte betreffend und mit Nachhaltigkeitsbezug soll gefördert werden. Davon verspricht sich die EU, dass Investoren, die Zivilgesellschaft, Konsumenten und Politiker sowie andere Stakeholder die nicht-finanziellen Leistungen von Unternehmen besser beurteilen und diese stärker fördern bzw. einfordern können. Diese Informationen sollen Finanzmarktakteuren die nötige Grundlage bieten, um die Nachhaltigkeit ihrer Portfolios messen und nachhaltigere Anlageentscheidungen treffen zu können. Darüber hinaus ermöglicht sie Unternehmen anderer Art Entscheidungen im Rahmen ihres Markverhaltens zu finden, z.B. im Rahmen der Steuerung ihres Ein- und Verkaufsverhaltens. Denn rechtliche Vorgaben, wie z.B. das deutsche sogenannte Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz, stellen hohe Anforderungen an die soziale Verantwortung eines Unternehmens auch im Rahmen der Auswahl ihrer Vertragspartner.

III: Der Zeitplan

■ Ab 1. Januar 2024 (Berichterstellung 2025 für das Jahr 2024) besteht eine Berichts-flicht für alle großen und börsennotierten Unternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten), für die bereits die Richtlinie über die nicht-finanzielle Berichterstattung (NFRD) gilt.

■ Ab 1. Januar 2025 (Berichterstellung 2026 für das Jahr 2025) besteht die Berichtspflicht für alle großen Unternehmen, die nicht unter die NFRD fielen und zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen: mehr als 250 Beschäftigte, 40 Mio. € Umsatz, Kapital von 20 Mio. €.

■ Ab 1. Januar 2026 (Berichterstellung 2027 (Verlängerung bis 2028 möglich) für

das Jahr 2026) besteht die Berichtspflicht für alle KMU und andere börsennotierte Unternehmen (mit 10 bis 250 Beschäftigten).

■ Ab 1. Januar 2028 (Berichterstellung 2029 für das Jahr 2028) alle europäischen Tochtergesellschaften von nicht-europäischen Muttergesellschaften, die in Europa mehr als 150 Mio. € Umsatz erzielen.

IV. Welche Informationen muss der Bericht enthalten?

Der Inhalt der Berichte gemäß CSRD muss zukünftig die Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) erfüllen, die von der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) entwickelt und als delegierte Rechtsakte durch die Europäische Kommission erlassen werden.

Unternehmen müssen entlang der sog. „Reporting Rule of Three“ berichten:

■ Drei Bereiche der Berichterstattung: Unternehmensstrategie, Umsetzung, Leistung

■ Drei Themenbereiche: Ökologische, soziale Herausforderungen, Governance

■ Drei Informationsebenen (Berichtsstandards): Übergreifende Standards, Branchenstandards, unternehmensspezifische Informationen

Alle veröffentlichten Informationen über die Nachhaltigkeit müssen sowohl aus vorausschauender als auch aus rückblickender Sicht angegeben werden. Darüber hinaus müssen die Informationen qualitativ und quantitativ sein. Dabei sollten kurz-, mittel- und langfristige Zeitabschnitte berücksichtigt und die gesamte Wertschöpfungskette des Unternehmens einbezogen werden.

Die Jahresabschlüsse und Geschäftsberichte sind in einem einheitlichen XHTML-Format gemäß der Regulierung der ESEF (European Science and Environment Forum) zu erstellen.

Die berichteten Informationen müssen zudem auditiert und beglaubigt werden.

V. Bewertung und Ausblick

Unternehmen sind gut beraten, sich rechtzeitig auf die neuen und erweiterten Berichtspflichten einzustellen und die erforderlichen Prozesse im Unternehmen zu implementieren. Zu den erforderlichen Prozessen gehören nicht nur die Berichtsstrukturen und Berichtsverantwortlichkeiten, sondern vor allem die Implementierung oder Verbesserung der Prozesse zur

Erfüllung des Gegenstandes der Berichtspflicht; der Grundlagen für eine soziale und nachhaltige Unternehmensführung. Diese müssten aufgrund der ständig wachsenden rechtlichen Vorhaben zur Compliance eines Unternehmens in den Gebieten Umwelt, Soziales und Nachhaltigkeit sowie dem Druck des Marktes, sich diesbezüglich ständig weiterzuentwickeln, um auch künftig Adressat eines Investments oder Vertragspartner eines bedeutenden Einkäufers zu sein, ohnehin bereits etabliert oder in Vorbereitung sein. Ebenso wie die

steigenden rechtliche Anforderungen beim Einkaufsverhalten eines Unternehmens (Lieferkettengesetz) zeigt auch die CSRD, dass Unternehmen sich ihrer sozialen Verantwortung nicht entziehen können. Die CSRD sollte daher auch als Weckruf verstanden werden, die Corporate Sustainability Responsibility des Unternehmens zu etablieren oder zu erweitern.

Für Fragen zu diesem Thema steht Ihnen die Autorin dieses Beitrages gerne zur Verfügung.

Die künftige Verantwortungsgemeinschaft

Rechtsanwältin Sandra Helbron



Sandra Helbron ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Handels- und Gesellschaftsrecht, M&A und Vertragsrecht tätig.

Der Koalitionsvertrag 2021 - 2025 enthält hinsichtlich der angestrebten Modernisierung des Familienrechts folgendes Ziel:

„Wir werden das Institut der Verantwortungsgemeinschaft einführen und damit jenseits von Liebesbeziehungen oder der Ehe zwei oder mehr volljährigen Personen ermöglichen, rechtlich füreinander Verantwortung zu übernehmen.“

Bisher gibt es im Recht keine Bezeichnung und keine zusammenhängenden Regeln für Verantwortungsbeziehungen jenseits von Ehe und Familie. Geplant ist ein neues Gesetz über die Verantwortungsgemeinschaft. Dessen „Allgemeiner Teil“ soll Regeln zu dem Abschluss und zu der Auflösung sowie zu den allgemeinen Wirkungen des Vertrages enthalten. In dem „Besonderen Teil“ des Gesetzes sollen typisierte, zusätzlich abschließbare Module für besondere Arten der Verantwortungsübernahme geregelt werden. Beispiele für eine Verantwortungsgemeinschaft sind Alten-Wohngemeinschaften, Kindererziehungsgemeinschaften und allgemein Gemeinschaften von Personen, die sich persönlich nahestehen und nicht in gerader Linie verwandt sind.

Die Verantwortungsgemeinschaft soll keine Auswirkungen auf das Verhältnis von Eltern zu Kindern – z.B. bezüglich Abstammung, Adoption und Sorgerecht – haben. Ebenso

soll eine Verantwortungsgemeinschaft weder steuer-, noch erb- oder aufenthaltsrechtliche Folgen haben.

Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann legte im Februar 2024 die Eckpunkte für die Einführung der Verantwortungsgemeinschaft vor:

Voraussetzungen einer Verantwortungsgemeinschaft

Im Gegensatz zu der Ehe und eingetragenen Lebenspartnerschaft soll die künftige Verantwortungsgemeinschaft auch aus mehr als zwei Personen bestehen können. Ein Zustandekommen setzt einen notariell beurkundeten Vertrag zwischen zwei bis höchstens sechs volljährigen Vertragspartnern voraus. Zwischen den Beteiligten soll ein persönliches Näheverhältnis bestehen. Personen, die miteinander verheiratet sind, sollen nicht nur miteinander einen Vertrag über eine Verantwortungsgemeinschaft abschließen können. Sie sollen einzeln oder zusammen Vertragspartner einer Verantwortungsgemeinschaft mit weiteren Personen sein können. Das Verhältnis der Ehepartner untereinander soll von den Rechtswirkungen des Vertrags über die Verantwortungsgemeinschaft unberührt bleiben.

Rechtsfolgen einer Verantwortungsgemeinschaft

Die Rechtsfolgen sollen sich nach dem Willen der Beteiligten richten und in einem Stufenmodell geregelt werden: In der Grundstufe soll die Verantwortungsgemeinschaft nur wenige Rechtsfolgen haben. Zwischen den Vertragspartnern sollen alle Rechtsvorschriften zur Anwendung gelangen, die konkret an das Bestehen einer persönlichen Nähebeziehung anknüpfen, z.B. § 1816 BGB Eignung und Auswahl des Betreuers sowie die Möglichkeit einer Organspende, § 8 TPG (Transplantationsgesetz) Entnahme von Organen und Geweben. Sofern die Beteiligten mehr Verantwortung füreinander übernehmen wollen, so können sie in einer Aufbaustufe zwischen vier verschiedenen Modulen mit klar bestimmten Rechtsfolgen wählen und diese frei miteinander kombinieren:

„Auskunft und Vertretung in Gesundheitsangelegenheiten“ - Dieses Modul ist relevant für medizinische Notfälle. Vertragspartner sollen Auskunft von behandelnden Ärzten verlangen und den bewusstlosen bzw. schwer erkrankten Partner vertreten können.

„Zusammenleben“ – Das Modul Zusammenleben betrifft insbesondere Geschäfte, die der Führung des gemeinsamen Haushalts dienen (z.B. Besorgungen). Hier wird die Vertretung der Vertragspartner gegenüber Dritten geregelt.

„Pflege und Fürsorge“ – Für dieses Modul soll geprüft werden, inwieweit die Regeln des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes über die Pflege naher Angehöriger auch auf die Pflege von Beteiligten einer Verantwortungsgemeinschaft erstreckt werden können.

„Zugewinnngemeinschaft“ – Das Modul Zugewinnngemeinschaft soll lediglich vereinbart werden können, wenn die Verantwortungsgemeinschaft aus nur zwei Vertragspartnern besteht, die nicht miteinander oder mit einer anderen Person verheiratet sind. So soll eine Kollision mit dem ehelichen Güterrecht vermieden werden. Bei der Wahl dieses Moduls soll die Beendigung der Verantwortungsgemeinschaft zur Folge haben, dass das während des Bestehens der Verantwortungsgemeinschaft erworbene Vermögen zwischen den Vertragspartnern ausgeglichen wird. Es sollen die Regeln über den Zugewinnausgleich zwischen Eheleuten Anwendung finden.

Beendigung der Verantwortungsgemeinschaft

Sie soll jederzeit durch konsensualen Vertrag oder durch einseitige Erklärung möglich sein.

Die Verantwortungsgemeinschaft wird Menschen das Leben leichter machen, ihnen aber nichts wegnehmen. Der besondere Schutz der Ehe und Familie bleibt unberührt.

Aktuelle Rechtsprechung

Negativbewertungen bei der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu
OLG Hamburg, Beschluss vom 8. Februar 2024 – 7 W 11/24

Sachverhalt/Entscheidung

Ein Arbeitgeber hat von der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu die Löschung von negativen Beiträgen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verlangt. Außergerichtlich hat der Arbeitgeber gegenüber Kununu angezweifelt, dass die negativen Bewertungen von Arbeitnehmern oder ehemaligen Arbeitnehmern verfasst worden seien. Nach eigenem Bekunden hat Kununu sodann eine Identitätsprüfung der Rezensenten durchgeführt. Unter Vorlage von anonymisierten Dokumenten teilte Kununu dem Arbeitgeber daraufhin mit, dass die Rezensenten bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen seien. Eine Offenlegung der Identität erfolgte durch Kununu nicht. Der Arbeitgeber forderte von Kununu sodann die Löschung der Beiträge im einstweiligen Rechtsschutzverfahren. Erstinstanzlich wurde der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abgelehnt, das OLG Hamburg gab dagegen dem Arbeitgeber Recht.

Der Arbeitgeber hat vorgetragen, dass die Rezensenten bei ihm nicht beschäftigt sind bzw. beschäftigt waren. Da eine Arbeitgeber-Bewertungsplattform voraussetzt, dass es sich bei den Rezensenten um Arbeitnehmer bzw. ehemalige Arbeitnehmer handelt, hat der Arbeitgeber hiermit einen Rechtsverstoß vorgetragen. Das Gericht hat festgestellt, dass die behauptete interne Überprüfung durch Kununu nicht ausgereicht habe. Vielmehr müsse den betroffenen Arbeitgebern die Möglichkeit einer eigenen Überprüfung gegeben werden. Demzufolge ist eine Arbeitgeber-Bewertungsplattform ver-

pflichtet, die Identität des Rezensenten preiszugeben, da dem Arbeitgeber das Recht zusteht, auf öffentliche Kritik in dem Portal zu reagieren. Auch das Datenschutzrecht stehe der Identitätspreisgabe nicht entgegen, da die Verbreitung anonymer Bewertungen nicht Zweck des Datenschutzrechts sei.

Fazit:

Das Urteil ist zu begrüßen. Gerade in den jetzigen Zeiten des Fachkräftemangels stellen schlechte Bewertungen auf Kununu für den Arbeitgeber ein Problem bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern dar. Die Anonymität des Netzes führt teilweise zu nicht akzeptablen Schmähkritiken. Der Beschluss des OLG Hamburg stellt Arbeitgeber somit nicht schutzlos, vielmehr haben sie ein Recht gegenüber der Arbeitgeber-Bewertungsplattform auf Benennung der Identität des Rezensenten. Sofern der Rezensent anonym bleiben möchte, so bleibt ihm dies unbenommen. In einem solchen Fall hat er dies dem Plattformbetreiber mitzuteilen, der Plattformbetreiber ist dann allerdings verpflichtet, die Rezension zu löschen. Auch dies ist interessengerecht.

Aufklärungspflicht bei Informationsbereitstellung in einem Datenraum
BGH, Urteil vom 15.09.2023 – V ZR 77/22

Sachverhalt

Die Beklagte verkaufte der Klägerin mehrere Gewerbeeinheiten in einem Gebäudekomplex mit notariellem Kaufvertrag vom 25. März 2019. Die Beklagte gab im Kaufvertrag an, dass weder Beschlüsse der Eigentümergemeinschaft bestehen, aus denen sich eine zukünftig fällige Sonderumlage ergebe, noch Instandhaltungskosten bevorstünden.

Im Rahmen der Abwicklung des Kaufvertrages stellte die Beklagte der Klägerin Protokolle der Eigentümerversammlun-

gen der letzten drei Jahre in einem Datenraum zur Verfügung. Am 22. März 2019 ergänzte die Beklagte den Datenraum um ein Protokoll, durch welches die Mehrheitseigentümerin auf Zahlung von 50 Mio. EUR in Anspruch genommen werden sollte, eine Sonderumlage auf alle Eigentümer wurde nicht beschlossen. Aufgrund eines Vergleichs nach Vertragsabschluss wurde eine Sonderumlage von allen Eigentümern von zunächst 750.000,00 EUR für Instandhaltungsmaßnahmen erhoben.

Rechtliche Würdigung

Der BGH bejaht einen Schadensersatzanspruch der Klägerin gegen die Beklagte aus §§ 280 Abs. 1, 311 Abs. 2 Nr. 1, 241 Abs. 2 BGB.

Grundsätzlich besteht eine Aufklärungspflicht über Umstände, die den Vertragszweck einer Partei vereiteln könnten, die für deren Entschluss eine wesentliche Bedeutung haben und die Partei eine Mitteilung hierüber redlicherweise erwarten darf. Dies ist insbesondere der Fall, wenn durch den Umstand ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden droht.

Zwar hatte die Klägerin die Möglichkeit, sich Kenntnis von dem offenbarungspflichtigen Umstand zu verschaffen. Allein die Bereitstellung eines Datenraumes lasse nach Ansicht des BGH jedoch nicht den Schluss zu, dass der Käufer Kenntnis von einem solchen Umstand nehmen wird. Dies hängt insbesondere davon ab, ob und in welchem Umfang der Käufer eine Due Diligence durchführt, wie der Datenraum strukturiert ist (z.B. Inhaltsverzeichnis, nachträgliche Hinweise oder das zu bearbeitende Zeitfenster) sowie von der Art der Information. Im vorliegenden Fall durfte die Beklagte nicht davon ausgehen, dass die Klägerin das Protokoll und die damit verbundenen wirtschaftlichen Konsequenzen drei Tage vor Unterzeichnung des Kaufvertrages ohne gesonderten Hinweis zur Kenntnis nimmt und prüft.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle