

Es ist immer schwierig, Entwicklungstendenzen in einem Rechtsgebiet für ein ganzes Jahr vorherzusehen. Gleichwohl soll ein solcher Ausblick gewagt werden, da sich aufgrund der Rechtsprechung und der laufenden Verfahren des vergangenen Jahres, aber auch den Ankündigungen des Gesetzgebers abzeichnet, welche Entwicklungstendenzen im Franchise-Recht für 2016 zu erwarten sind und welche Konsequenzen diese für in Deutschland tätige Franchise-Systeme haben werden bzw. haben können.

ENTWICKLUNGSTENDENZEN IM
US-AMERIKANISCHEN FRANCHISE-RECHT
UND DESSEN RELEVANZ FÜR DIE
DEUTSCHE FRANCHISE-WIRTSCHAFT

Entwicklungstendenzen im Franchise-Recht in 2016



Bei dem Franchise-Recht handelt es sich um ein Rechtsgebiet, welches ständigen Änderungen in der Rechtsprechung aber auch der Gesetzgebung (z.B. im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht) unterworfen ist; Änderungen, die ggf. Franchisegeber verpflichten, die vertraglichen Unterlagen anzupassen, sei es den Franchise-Vertrag als solchem oder aber das Dokument zur vorvertraglichen Aufklärung, mit dem ein Franchisenehmer-Interessent über die Risiken belehrt wird, die mit dem Abschluss des von ihm gewünschten Franchise-Vertrages und das Führen seines Franchise-Outlets verbunden sind.

ENTWICKLUNGSTENDENZEN

Eine Sorge ist von vornherein unberechtigt: Die sich aktuell im amerikanischen Franchise-Recht abzeichnende (düstere) Entwicklung wird nicht auf den europäischen Markt und damit auch nicht auf die in Deutschland oder Österreich tätigen Franchise-Systeme „überschwappen“.

In den Vereinigten Staaten sind fast neun Mio. Menschen in 770.000 Franchise-Betrieben beschäftigt. Bisher waren die Mitarbeiter der Franchisenehmer eines Franchise-Systems weitgehend unorganisiert; auch im Hinblick auf die Durchsetzung ihrer Lohnansprüche bzw. Arbeitsbedingungen. Mit einer Entscheidung des National Labor Relation Board (NLRB) könnte sich hier allerdings einiges im US-amerikani-

schen Franchise-Recht ändern. Die International Franchise Association (IFA) sieht sogar das Geschäftsmodell des Franchising in den Vereinigten Staaten als bedroht an.

Das NLRB hat entschieden, dass ein Unternehmen, das Vertragspartner (z.B. Franchisenehmer) hat, die Mitarbeiter beschäftigen, als sog. „Joint Employer“ (d.h. als gemeinschaftlicher Arbeitgeber) eingestuft wird. Dies hat zur Konsequenz, dass amerikanische Franchise-Systeme darum fürchten müssen, dass nicht mehr die Franchisenehmer als Arbeitgeber ihrer Angestellten betrachtet werden, sondern der Franchisegeber Arbeitgeber der Angestellten des Franchisenehmers (!) ist. Dies gilt nach Ansicht des NLRB insbesondere dann, wenn der Franchisegeber Einfluss auf die Schulung und die Arbeitsweise der Mitarbeiter des Franchisenehmers nimmt und soll auch dann gelten, wenn die Mitarbeiter des Franchisenehmers nicht aktiv vom Franchisegeber kontrolliert oder beeinflusst werden.

Damit dürfte die Entscheidung des NLRB für fast alle US-amerikanischen Franchise-Systeme von Bedeutung sein. Jedes Franchise-System ist nämlich darauf bedacht, dass die Mitarbeiter der Franchisenehmer einheitlich und mit gleichbleibender Servicequalität auftreten, aber auch in entsprechender Weise geschult und qualifiziert werden, damit das Franchise-System nach



außen hin am Markt einheitlich wahrgenommen wird. Die Einstufung des Franchisegebers als Joint Employer verbessert natürlich die Verhandlungsposition der Mitarbeiter der Franchisenehmer aber auch deren Organisationsmöglichkeiten. In den USA wird darüber nachgedacht, dass die Entscheidung des NLRB dazu führen wird, dass sich Mitarbeiter von Franchisenehmern gewerkschaftlich organisieren und einheitlich ihre Forderungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung nicht mehr mit dem jeweiligen Franchisenehmer, sondern mit dem Franchisegeber verhandeln.

Auch in Deutschland wurde zwar immer wieder über den Arbeitnehmerstatus und eine etwaige Betriebsverfassung in Franchise-Systemen nachgedacht (z.B. Gittermann, Arbeitnehmerstatus und Betriebsverfassung in Franchise-Systemen, Frankfurt/Main 1995), doch ist solchen Stimmen, insbesondere durch „skaupy“ (Jahrbuch Franchising 1990, 99 ff.), immer eine Absage erteilt worden. Die Idee, den Franchisegeber als (gemeinschaftlichen) Arbeitgeber der Angestellten des Franchisenehmers anzusehen, lässt sich auch mit der in Deutschland geltenden Privatautonomie nicht vereinbaren. Danach werden Verträge zwischen den Vertragsparteien, d.h. dem Franchisenehmer als Arbeitgeber und dessen Mitarbeitern als Arbeitnehmer abgeschlossen. Auch wenn einheitliche Vorgaben im Hinblick auf das Auftreten der Franchisenehmer nach außen hin bei Franchise-Systemen vorherrschen und sich insbesondere in der einheitlichen Bekleidung (besonders in der Systemgastronomie) ausdrücken, käme niemand auf die Idee, deswegen den Franchisegeber als Arbeitgeber der Angestellten des Franchisenehmers anzusehen. Die arbeitsrechtlichen Folgen einer solchen Betrachtung wären dann auch überhaupt nicht zu übersehen, da dann der Franchisegeber gleichzeitig auch für die Sozialversicherungsabgaben und

die Lohnsteuern und sonstigen Abgaben der Mitarbeiter des Franchisenehmers haften würde.

Selbst die seinerzeit zur Beurteilung der Selbstständigkeit eines Franchisenehmers durch das sog. Korrekturgesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. 1998 I 3843) in das Sozialgesetzbuch eingefügte Vorschrift des § 7 IV SGB IV a.F. ging nicht so weit, unabhängig davon, dass diese Vorschrift durch das 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen Arbeitsmarkt vom 31. Dezember 2002 (BGBl. 2002 I 4621 ff) aufgehoben wurde, weil diese sich als in der Praxis nicht durchführbar herausgestellt und zur Verunsicherung der gesamten Wirtschaft geführt hatte.

Hinzu kommt, dass die Bundesregierung vor Kurzem erklärt hat, dass das noch im Koalitionsvertrag vorgesehene Reformvorhaben, eine Rentenversicherung für Solo-Selbstständige einzuführen, in dieser Legislaturperiode nicht mehr auf der Agenda steht.

Kurzum: Diese sich im US-amerikanischen Franchise-Recht abzeichnende für Franchisegeber nachteilige Konsequenz wird den deutschen Franchise-Markt nicht erreichen. Die von amerikanischen Franchisegebern ausgesprochenen Befürchtungen sind daher für Franchise-Systeme, die innerhalb der EU, insbesondere in Deutschland und Österreich tätig sind, gegenstandslos.

Insofern muss sich auch kein Franchise-System für 2016 darauf einstellen, dass sich etwas an den aktuellen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ändert. Insofern bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen, wie etwa § 2 Nr. 9 SGB VI (Rentenversicherungspflicht von Solo-selbständigen Franchisenehmern), auf die sich Franchise-Systeme in den letzten Jahren eingestellt haben. Jedoch muss die Entwicklung in den USA weiter beobachtet werden.



PROF. DR. ECKHARD FLOHR
LADM Rechtsanwälte

Eckhard Flohr ist seit 1978 als Rechtsanwalt zugelassen und seit Juli 2014 Seniorpartner bei LADM Rechtsanwälte. Zuvor war Eckhard Flohr Partner bei TIGGES Rechtsanwälte (Düsseldorf) bzw. PF&P Rechtsanwälte (Ulm).

Die LADM Partnerschaftsgesellschaft hat Standorte in Düsseldorf, Köln, Kempen, Uedem und Wuppertal.

Er ist Autor und Co-Autor einer Vielzahl von Monografien und Beiträgen, wie etwa dem „FRANCHISE-HANDBUCH“, dem gerade in 4. Auflage erschienenen Beck'schen Mustervertrag „Franchise-Vertrag“, der Gesamtdarstellung „Franchise-Recht“ und dem im Beck-Verlag erschienenen Büchern „Master-Franchise-Vertrag“ und „HANDBUCH DER EU-GRUPPEN-FREI-STELLUNGSVERORDNUNGEN“ (2. Aufl. München 2010).

Zugleich ist er regelmäßiger Referent zu Fragen des nationalen und internationalen Vertriebsrechts, so z.B. auf der Franchise Expo in Washington D. C. oder den jährlichen Meetings des Comitee „International Franchising“ der IBA/IFA in Washington D.C..

› www.ladm.com

MINDESTLOHNGESETZ

Über das Mindestlohngesetz und dessen Inkrafttreten zum 1. Januar 2015 ist lange diskutiert worden. Teilweise war befürchtet worden, dass nicht unerhebliche Haftungsrisiken beim Franchisegeber entstehen, wenn diese i.S.d. Gesetzes als „Auftraggeber“ angesehen werden könnten (vgl. dazu insbesondere Liesegang, Editorial ZVertriebsR 2015, 1 f.).

Diese Sorgen haben sich bislang nicht bestätigt. Festzustellen ist lediglich, dass viele Franchise-Systeme unter den Kontrollen „leiden“, da die Mitarbeiter des Zolls offensichtlich Kontrollen im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes mit Kontrollen gleichsetzen, mit denen Schwarzarbeiter aufgespürt werden sollen.

Es hat sich daher als zweckmäßig erwiesen, etwaige Haftungsrisiken des Franchisegebers dadurch zu minimieren, indem Checklisten entwickelt wurden und werden, anhand deren überprüft werden kann, ob in den jeweiligen Franchise-Outlets bei der Entlohnung der Mitarbeiter des Franchisenehmers die Vorschriften des Mindestlohngesetzes eingehalten werden.

Allerdings beschäftigen Zweifelsfragen immer noch solche Franchise-Systeme, bei denen Praktikanten tätig sind (z.B. bei Fitness-Franchise-Systemen). Soweit es um Pflichtpraktika geht, d.h. Praktika, die aufgrund der jeweiligen Studienordnung vorgeschrieben werden, greifen die Vorschriften des Mindestlohngesetzes nicht. Hier muss lediglich eine angemessene Vergütung geleistet werden, die aber dann vom jeweiligen Franchisenehmer, in dessen Franchise-Outlet der Praktikant tätig wird, festgesetzt wird. Anders sieht es bei freiwilligen Praktika oder Hospitanten aus. Hier besteht die Verpflichtung zur Leistung des Mindestlohns von EUR 8,50/h.

Auch eine weitere Zweifelsfrage hat sich im Laufe des Jahres geklärt und wird auch für 2016 nicht mehr erneut diskutiert werden: soweit Vorbereitungszeiten vor Arbeitsantritt oder Nacharbei-



ten nach Beendigung der Tätigkeit nicht als entlohnbare Arbeitszeiten angesehen wurden, ist dies seit dem 1. Januar 2015 nicht mehr möglich. Auch solche Zeiten, in denen die Mitarbeiter des Franchisenehmers tätig sind, sind auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes zu vergüten.

Durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist zwar angekündigt worden, über eine Erhöhung des Mindestlohnes nachzudenken, doch hat man dabei übersehen, dass diese Entscheidung überhaupt nicht vom Ministerium getroffen werden kann. Ob und wann der Mindestlohn erhöht wird, entscheidet die dazu auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes eingesetzte Kommission – und zwar eigenverantwortlich.

Insgesamt kann also im Hinblick auf das Mindestlohngesetz für 2016 „Entwarnung“ gegeben werden. Wichtig ist nur, dass die Franchise-Systeme, die bislang keine Checkliste erarbeitet haben, eine solche erstellen, um bei etwaigen Kontrollen jederzeit den Nachweis darüber erbringen zu können, dass die Franchisenehmer daraufhin kontrolliert worden sind bzw. werden, ob dort bei der Entlohnung der Mitarbeiter die Vorschriften des Mindestlohngesetzes beachtet werden.

DAS „BURGER KING-THEATER“

Burger King hat wie kein anderes Franchise-System die Franchise-Wirtschaft in 2015 beschäftigt, und zwar ausgehend von den Wallraff-Berichterstattungen bei RTL am 28. April 2014 bzw. 24. November 2014. Die mit der YiKo-Holding bestehenden 89 Franchise-Verträge wurden gekündigt. Teilweise mussten die von der YiKo-Holding betriebenen fast 90 Burger King-Restaurants geschlossen werden, sodass die Arbeitsplätze von mehr als 3.000 Mitarbeitern in Gefahr waren.

Mittlerweile ist eine Neuorganisation gelungen, doch die rechtlichen Fragen, die mit dieser „Burger King-Affäre“ verbunden sind, bleiben und werden zurzeit in mehreren Verfahren vor dem LG München I bzw. OLG München diskutiert. Hier zeichnen sich Entwicklungstendenzen ab, die das Franchise-Recht nicht nur in 2016, sondern auch darüber hinausgehend beeinflussen werden. Teilweise werden Rechtsfragen erörtert, die sich bislang noch nicht gestellt haben oder zu denen es bislang keine gerichtlichen Entscheidungen gibt. Dazu gehören folgende Fragen:

- ▶ Können die mit einem Multi-Unit-Franchisenehmer abgeschlossenen Franchise-Verträge insgesamt gekündigt werden, wenn eine Vertragsverstoß bei nur einem Franchise-Vertrag festgestellt wird oder bedarf es dazu einer Sondervereinbarung?
- ▶ Können alle Franchisenehmer eines Franchise-Systems Schadensersatzansprüche ge-



genüber einem Franchisenehmer geltend machen, der ständig gegen gesetzliche Regelungen und Standards des Franchise-Systems verstößt, sodass insoweit das Markenimage des Franchise-Systems insgesamt leidet und sämtliche Franchisenehmer des Franchise-Systems Umsatz- und damit Gewinnverluste erleiden? – Kann also insoweit der Franchise-Vertrag als ein sog. „Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter“ angesehen werden oder liegt in diesem Verhalten des das gesamte Franchise-System schädigenden Franchisenehmers ein „Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb“, sodass jedem Franchisenehmer gegenüber dem schädigenden Franchisenehmer ein deliktischer Schadensersatzanspruch nach § 823 I BGB zusteht?

› Kann ein Franchisegeber von Franchisenehmern auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden, wenn dieser es unterlässt, darauf zu drängen, dass ein Franchisenehmer in seinem Franchise-Outlet festgestellte Missstände beseitigt; und zwar Missstände, die das Markenimage und das Ansehen des Franchise-Systems insgesamt schädigen?

› Kann das einem Franchisegeber zugestandene Kontrollrecht und damit verbundene Recht, das Franchise-Outlet eines Franchisenehmers auch ungefragt zu betreten, an Drittunternehmen abgetreten werden oder ist eine solche Abtretung deswegen nicht möglich, weil es sich nicht um einen Anspruch, sondern um die Einräumung eines Zutrittsrechts in einen grundsätzlich vom Grundgesetz geschützten Raum handelt? Muss also, wenn ein solches Kontroll- und Zutrittsrecht von einem Drittunternehmen ausgeübt wird, eine gesonderte Vereinbarung zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer getroffen werden?

Dies sind die Fragen, die wahrscheinlich erst in 2017 oder letztlich abschließend durch den BGH in 2018 entschieden werden. Die Entscheidungen werden aber wegweisend für das Franchise-Recht sein und insofern auch zukünftig Entscheidungen von Franchisegebern beeinflussen und ggf. auch dazu zwingen, dass Franchise-Ver-

träge geändert oder Zusatzvereinbarungen zu Franchise-Verträgen geschlossen werden. Hier gilt es also die Entscheidungen und die daraus folgenden Entwicklungstendenzen sowohl für das Franchising insgesamt als auch für die jeweilige Ausgestaltung des Franchise-Vertrages abzuwarten.

GESETZLICHE REGELUNG ZUM FRANCHISING BZW. VORVERTRAGLICHEN AUFKLÄRUNG?

Die Frage, ob in Deutschland ein Franchise-Gesetz oder zumindest gesetzliche Regelungen zur vorvertraglichen Aufklärung beim Abschluss von Franchise-Verträgen notwendig sind, stand zuletzt Mitte 2013 in der Diskussion – ausgehend von einer entsprechenden Anfrage des Bundesministeriums der Justiz bei den beteiligten Wirtschaftsverbänden (vgl. Editorial ZVertriebsR 5/2013). Seinerzeit war davon ausgegangen worden, dass im Bundesministerium der Justiz nicht die Notwendigkeit einer solchen gesetzlichen Regelung gesehen wird, auch vor dem Hintergrund einer umfassenden Rechtsprechung zur vorvertraglichen Aufklärung beim Abschluss von Franchise-Verträgen.

Nunmehr scheint aber der Gedanke einer gesetzlichen Sonderregelung für Franchise-Verträge oder zumindest der vorvertraglichen Aufklärungspflichten des Franchisegebers wieder aufgelebt zu sein. Im Bundesanzeiger vom 25. März 2015 (AT 08.04.2015 A1) wurde nämlich vom Bundesamt der Justiz ein Forschungsvorhaben zum Thema „Gesetzliche Sonderungen über den Franchise-Vertrag im internationalen Vergleich“ mit Schwerpunkt „Vorvertraglicher Aufklärungspflichten des Franchisegebers“ ausgeschrieben. Dieses Forschungsvorhaben soll sich auf folgenden Untersuchungsgegenstände erstrecken:

1. Eine Darstellung der gesetzlichen Sonderregelung über den Franchise-Vertrag, insbesondere über die vorvertragliche Informationspflicht des Franchisegebers, in repräsentativen ausländischen Rechtsordnungen (etwa USA, Frankreich, Spanien, Schweden, Belgien);
2. Eine rechtliche Analyse dieser Sonderrege-

lungen, insbesondere eine Darstellung der in der Rechtsprechung und Wissenschaft erörterten Probleme bei der Anwendung dieser Regelungen;

3. Eine Darstellung der wirtschaftlichen Auswirkung der Sonderregelungen auf das Franchising in den gesamten Ländern.

So begrüßenswert ein solches Forschungsvorhaben ist, so darf nicht übersehen werden, dass teilweise im Rahmen der Ausschreibung Aspekte nicht berücksichtigt wurden, die bereits jetzt die Rechtsprechung zum Abschluss von Franchise-Verträgen in Deutschland prägen. So hat das OLG Schleswig (NJW-RR 2009, 65) bereits festgestellt, dass der Franchisegeber nicht Existenzgründungsberater des Franchisenehmers ist. Dies ist dann auch noch einmal vom OLG Düsseldorf im ersten Leitsatz der Entscheidung vom 25. Oktober 2013 (ZVertriebsR 2014, 46) betont worden. Insofern muss es dabei verbleiben,



dass der Franchisegeber nicht verpflichtet ist, einen Franchisenehmer umfassend über alle Risiken und damit auch die allgemeinen wirtschaftlichen Risiken zu beraten, die zwingend mit dem Abschluss eines Franchise-Vertrages verbunden sind.

Eine solche Entwicklung würde auch der Rechtsprechung des BGH widersprechen. Dieser hat nämlich bereits in seinem Beschluss vom 24. Fe-

bruar 2005 (NJW 2005, 1273) festgestellt, dass sich ein Franchisenehmer mit Abschluss des Vertrages den „Gesetzen der Wirtschaft“ unterwirft.

Von dem vorzulegenden Gutachten werden sicherlich Anregungen für die zukünftige Rechtsprechung zur vorvertraglichen Aufklärung aber auch zum Inhalt eines Franchise-Vertrages ausgehen, doch darf das Gutachten nicht dazu führen, dass entweder spezialgesetzliche Regelungen zum Franchising erlassen werden oder es ein gesondertes Gesetz zu vorvertraglichen Aufklärungspflichten des Franchisegebers gibt – zumal in der Rechtsprechung bereits jetzt schon der besondere Schutz des Franchisenehmers immer betont (beispielhaft LG Hamburg ZVertriebsR 2014, 112; OLG Hamburg ZVertriebsR 2015, 107) gleichzeitig aber auch unterstrichen wird, dass der Franchisegeber nicht verpflichtet ist, den Franchisenehmer als Existenzgründungsberater zu beraten. Dabei sollte es verbleiben. Es dürfte zu erwarten sein, dass sich an dieser Entwicklungstendenz in 2016 nichts ändern wird.

KARTELLRECHTSWIDRIGE VERTIKALE PREISBINDUNGEN BEI FRANCHISE-SYSTEMEN

Das Bundeskartellamt hat am 12. Januar 2016 mitgeteilt, die vertikale Preisbindung bei LEGO sanktioniert zu haben. Verhängt wurde eine Geldbuße i.H.v. EUR 130.000,00. Festgestellt worden war nämlich, dass LEGO bei einzelnen Artikeln Händlern bei Unterschreitung der in den Preislisten geforderten Endverkaufspreise mit der Verknappung von Liefermengen bis hin zur Nichtbelieferung gedroht hatte. Teilweise wurde auch die Höhe von Preisnachlässen auf den

Händler-Einkaufspreis von LEGO mit der Einhaltung der Listen-Endverkaufspreise verknüpft. Die Entscheidung überraschte nicht – allenfalls die Höhe der festgesetzten Geldbuße. Diese wurde nur deswegen so niedrig festgesetzt, weil LEGO von vornherein in vollem Umfang mit dem Bundeskartellamt kooperiert hatte.

Die Entscheidung des Bundeskartellamtes liegt auf der Linie der bereits durch die CIBA Vision-Entscheidung vom 25. September 2009 gezogen wurde und die dann letztlich auch vom Kartellsenat des Bundesgerichtshofs mit Beschluss vom 06. November 2012 (KZR 13/12 – Scout) unterstrichen wurde. Danach dürfen unverbindliche Verkaufspreisempfehlungen weder gegenüber den Händlern thematisiert werden noch darf den Händlern mit Liefersperren oder aber der Kürzung von Rabatten gedroht werden, wenn diese nicht die vorgegebenen unverbindlichen Verkaufspreisempfehlungen beachten.

Der Beschluss des Bundeskartellamtes vom 12. Januar 2016 zeigt, dass wir uns auch im laufenden Jahr darauf einstellen müssen, dass das Bundeskartellamt verstärkt Vertriebssysteme daraufhin kontrolliert, ob eine vertikale Preisbindung der Absatzmittler vorliegt. Insofern werden auch im laufenden Jahr etwaige vertikale Preisbindungen bei Franchise-Systemen im Fokus des Bundeskartellamtes stehen.

Dies zeigt auch die Entscheidung des EuGH vom 22. Oktober 2015 (C-194/14 P – Kartellvermittler). Mit dieser Entscheidung hat der EuGH festgestellt, dass bei Kartellverstößen Geldbußen nicht nur gegen die direkt beteiligten Unternehmen und/oder deren Organe und Mitarbeiter festgesetzt werden können, sondern auch gegen sog. „Kartellvermittler“, d.h. Personen, die den Informationsaustausch im Kartell ermöglichen, indem diese z.B. daran mitwirken, dass in Gesprächen zwischen den kartellbeteiligten Unternehmen Kartellrechtsverstöße wie z.B. Preis-, Kunden-, Produkt- oder Gebietsabsprachen oder ein gemeinsames Vorgehen gegenüber einem Kunden (gemeinsame Festlegung von Preiserhöhungen) erörtert und festgelegt wer-

den. Für Franchise-Systeme ist diese Entscheidung deswegen von Bedeutung, weil dies schon festgestellt wurde, dass in Beiratssitzungen ggf. Preisabgleiche erfolgen bis hin zu Überlegungen, wie einheitliche Verkaufspreise innerhalb von Franchise-Systemen festgelegt werden können. Beteiligt sich dann ein Mitarbeiter des Franchisegebers an diesen Diskussionen oder werden den Franchisenehmern für ihre eigenen Absprachen entsprechende Räumlichkeiten und Unterlagen vom Franchisegeber zur Verfügung gestellt, kann dieser i.S.d. Entscheidung des EuGH vom 22. Oktober 2015 als Kartellvermittler angesehen werden.

Die Konsequenz ist dann die Verhängung einer Geldbuße, die sich zwar nicht am Umsatz orientiert, der auf die Kartellabsprachen zurückzuführen ist, jedoch gleichwohl schuldangemessen sein muss. Im konkreten Fall wurde gegenüber einem Schweizer Beratungsunternehmen, das als Kartellvermittler tätig war, eine Geldbuße i.H.v. EUR 348.000 verhängt; verhängt worden ist aber auch schon gegenüber einem britischem Broker, der als Kartellvermittler angesehen wurde, eine Geldbuße i.H.v. EUR 15 Mio., weil dieser den Libor-beteiligten Banken geholfen hatte, den YEN-Libor zu manipulieren.

Sowohl die Entscheidung des Bundeskartellamtes zum LEGO-Vertriebssystem als auch die Entscheidung des EuGH zum Kartellvermittler zeigen, dass Franchise-Systeme verstärkt mit Ermittlungen des Bundeskartellamtes rechnen müssen, wenn auch nur ansatzweise der Verdacht besteht, dass vertikale Preisbindungen innerhalb des Franchise-Systems umgesetzt oder kartellrechtswidrige Absprachen getroffen werden oder diesem Vorschub geleistet wird. Insofern ist als Tendenz für 2016 festzustellen, dass Franchisegeber aber auch Franchisenehmer untereinander Kartellrechtsvorschriften beachten müssen. Dies ist zwar eine Selbstverständlichkeit, wird aber immer wieder – wie die einzelnen Verfahren zeigen – missachtet, auch wenn das Risiko einer nicht unerheblichen Geldbuße bis hin zu 10 % des kartellrechtswidrig erzielten Umsatzes besteht.

