

Juni 2013

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Wir sind das Volk!«, so lautet der Ausruf, der wie kein anderer Sinnbild der Leipziger Montagsdemonstrationen und Ausdruck der gesellschaftlichen Veränderungen des Jahres 1989 ist. Rechtliche Probleme liegen da fern, möchte man meinen. Doch dies täuscht. Denn »Wir sind das Volk« so lautete auch eine Marke, welche die Stadt Leipzig in dem Jahr 2002 amtlich registrieren ließ. Monetäre Interessen waren für diesen Schritt wohl nicht ausschlaggebend. Es war vielmehr der Wunsch, den Ausruf vor populistischem Missbrauch zu schützen. Ein uneigennütziger Dienst an der Allgemeinheit, die Paradedisziplin des Staates. Doch es offenbart ein Dilemma, dass gerade diese Gemeinnützigkeit der Stadt Leipzig jetzt den weiteren Erfolg ihres Schrittes versagte. Die Stadt verlor jüngst ihre Marke, weil sie es unterlassen hatte, die Marke gewerblich zu nutzen. Die Medien berichteten darüber. Werden Marken nicht benutzt, so unterliegen sie dem Risiko, gelöscht zu werden. Ob man es der Stadt als Versäumnis vorwerfen kann, dass sie die Marke nicht rechts-erhaltend benutzte, ist fraglich. Die Zukunft wird zeigen, ob sich nicht doch noch ein Weg findet, den Ausruf sowohl von dem Risiko eines Missbrauchs als auch von markenrechtlichen Monopolrechten freizuhalten.

Doch ohnedies scheint »Volk« immer für einen Konflikt gut. Der BGH hatte jüngst zu entscheiden, ob die Aktion einer größeren Werkstattkette, welche nicht unkreativ mit dem Titel »Volks-Inspektion«, »Volks-Reifen« und »Volks-Werkstatt« warb, die Markenrechte der VOLKSWAGEN AG verletzte. Der Bundesgerichtshof mochte dies nicht ausschließen und verwies die Sache für den Moment an das Berufungsgericht zurück. Auch hier ist der Ausgang offen. Beides zeigt: Marken, Patente & Co. sind brandaktuell. Wir greifen das auf. In einer weiteren Veranstaltung aus unserer Reihe der Battke-Frühstücke sprechen wir unter anderem über Fragen des Schutzes von Know-How und von Marken. Die Vorankündigung unserer Veranstaltung finden Sie neben weiteren Hinweisen in dem hinteren Teil unseres BattkeBriefes.

Aber auch sonst hat sich die Redaktion wiederum bemüht, einen bunten Strauß aktueller Themen aus dem breiten Spektrum der verschiedenen Rechtsgebiete zusammenzustellen. Das Leitthema dieses Heftes stellt das neue Sächsische Vergabegesetz vor. Auch die Wohnungswirtschaft muss sich auf Neues einstellen. Wir hoffen, dass Sie auch diesem Heft manchen spannend zu nennenden Aspekt für sich entnehmen können und wünschen Ihnen eine hoffentlich gewinnbringende Lektüre.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

Nº 2 / 2013

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	06
Arbeitsrecht	10
Gewerblicher Rechtsschutz	14
Medizin- und Sozialrecht	17
Strafrecht	18
Mietrecht	19
Internes + Veranstaltungen	21
Impressum	24



SÄCHSISCHES VERGABEGESETZ IN KRAFT GETRETEN

I. Einleitung

Das Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge im Freistaat Sachsen (Sächsisches Vergabegesetz – SächsVergabeG) vom 14. Februar 2013 ist nach seiner Veröffentlichung im Sächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt mit Wirkung zum 14. März 2013 in Kraft getreten. Mit Inkrafttreten des Sächsischen Vergabegesetzes ist sowohl das Sächsische Vergabegesetz vom 8. Juli 2002 als auch die Sächsische Vergabedurchführungsverordnung außer Kraft getreten. Vergabeverfahren, die dem Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes unterfallen, jedoch vor dem 14. März 2013 begonnen worden sind, sind auf Grundlage des bisherigen Rechts abzuschließen.

Das Bemerkenswerteste an der Neufassung des Sächsischen Vergabegesetzes ist weniger das, was an Regelungen in Gesetzesform gegossen wurde, als das, was weiter unregelt bleibt. Anders als in zahlreichen anderen Landesgesetzen wurde im Sächsischen Vergabegesetz darauf verzichtet, bindende Regelungen über die Einhaltung von Mindestentgelten, Arbeitsschutzvorschriften oder Umweltstandards aufzunehmen. Hiervon unberührt bleibt selbstverständlich die Befugnis der Vergabestelle – sofern dies im Einzelfall für sinnvoll zu erachten ist – im Rahmen der Leistungsbeschreibung oder der Bestimmung der Zuschlagskriterien auf solche sogenannten vergabefremden Aspekte zurückzugreifen. Ausdrücklich bestimmt § 5 Abs. 1 S. 2 SächsVergabeG, dass der Zuschlag auf das unter Berücksichtigung aller Umstände wirtschaftlichste Angebot zu erteilen ist. Der niedrigste Angebotspreis allein ist – nicht notwendigerweise – entscheidend.

II. Wann findet das Sächsische Vergabegesetz Anwendung?

In Bezug auf den sachlichen Anwendungsbereich ist das neugefasste Sächsische Vergabegesetz von einer erfreulichen Selbstbeschränkung geprägt. Nach § 1 Abs. 1 SächsVergabeG gilt dieses nur für die Vergabe öffentlicher Aufträge im Sinne des § 99 GWB in der jeweils geltenden Fassung, soweit die Auftragswerte für europaweite Ausschreibungsverfahren nicht erreicht werden. Diese betragen derzeit für Bauaufträge grundsätzlich EUR 5.000.000,00 (netto) und für Liefer- und Dienstleistungsaufträge EUR 200.000,00 (netto). Da das Sächsische Vergabegesetz nur unterhalb der vorgenannten Schwellwerte Anwendung findet, wird vermieden, dass bei europaweiten Ausschreibungsverfahren neben den einschlägigen europarechtlichen und bundesgesetzlichen Regelungen auch das Landesvergabegesetz zu berücksichtigen ist. Eine anderenfalls erforderlich werdende Prüfung, ob und inwieweit das Landesvergabegesetz mit den bundes- und europarechtlichen Regelungen im Einzelfall vereinbar ist, wird so vermieden.

Durch die dynamische Verweisung auf § 99 GWB, der den Begriff des öffentlichen Auftrages definiert, dürfte ebenfalls klargestellt sein, dass die sogenannte In-House-Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes auch im Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes Berücksichtigung finden kann. Dies rechtfertigt sich daraus, dass die Zulässigkeit vergaberechtsfreier In-House-Geschäfte auf eine einschränkende Auslegung des Begriffes des öffentlichen Auftrages beruht. Verweist das Sächsische Vergabegesetz jedoch auf den Begriff des öffentlichen Auftrages im Sinne des § 99 GWB, spricht nichts dagegen, auch die zu § 99 GWB ergangene Rechtsprechung für

Sächsisches Vergabegesetz in Kraft getreten

die Auslegung des Begriffes des öffentlichen Auftrages im Sinne des Sächsischen Vergabegesetzes heranzuziehen.

Der sachliche Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes wird weiterhin durch § 1 Abs. 3 SächsVergabeG beschränkt. Demgemäß findet das Sächsische Vergabegesetz keine Anwendung in den Fällen, in denen auch das europäische Vergaberecht nicht anwendbar ist. Von größerer Praxisrelevanz dürfte jedoch die ebenfalls in § 1 Abs. 3 SächsVergabeG geregelte Ausnahme sein, nach welcher das Sächsische Vergabegesetz auf die Vergabe von Leistungen, die im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit erbracht oder im Wettbewerb mit freiberuflich Tätigen angeboten werden und deren Gegenstand eine Aufgabe ist, deren Lösung nicht vorab eindeutig erschöpfend beschrieben werden kann, nicht anzuwenden ist. Daraus ergibt sich, dass – entsprechend der bisher geltenden Rechtslage – die VOF im sogenannten Unterschwellenbereich keine Geltung beansprucht. Hiervon unberührt bleibt selbstverständlich die Befugnis der öffentlichen Hand, sich auch freiberufliche Leistungen, deren Auftragswert unterhalb der Schwellwerte eines europaweiten Ausschreibungsverfahrens liegt, in ein dem formalisiertem Vergaberecht angenäherten Verfahren zu beschaffen.

III. Wer muss das Sächsische Vergabegesetz künftig beachten?

Der persönliche Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes beschränkt sich nach § 2 SächsVergabeG auf alle staatlichen und kommunalen Auftraggeber. Juristische Personen des Privatrechts, also insbesondere GmbHs, unterfallen auch dann nicht dem Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes, wenn sämtliche Geschäftsanteile einer Gesellschaft von einem staatlichen oder kommunalen Auftraggeber gehalten werden. Insofern weicht der Anwendungsbereich des Sächsischen Vergabegesetzes von dem Begriff des öffentlichen Auftraggebers nach § 98 GWB ab. Bekanntlich bestimmt § 98 Nr. 2 GWB, dass juristische Personen des Privatrechts dann öffentliche Auftraggeber sind, wenn sie zu dem besonderen Zweck gegründet worden sind, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art zu erfül-

len und von der öffentlichen Hand kontrolliert und/oder finanziert werden. Dieser erweiterte Begriff des öffentlichen Auftraggebers nach § 98 Nr. 2 GWB findet jedoch nur Anwendung, wenn der Auftragswert die Schwellwerte für ein europaweites Ausschreibungsverfahren überschreitet.

Aus den Regelungen des § 98 Nr. 2 GWB und des § 2 Abs. 1 SächsVergabeG die Schlussfolgerung zu ziehen, dass juristische Personen des Privatrechts im Unterschwellenbereich ohne jegliche Bindung an das Vergaberecht agieren können, wäre jedoch verfehlt. Zum einen bestimmt § 2 Abs. 3 SächsVergabeG, dass die staatlichen und kommunalen Auftraggeber in Ausübung ihrer Gesellschafterrechte in Unternehmen, an denen sie beteiligt sind, darauf hinwirken, dass die Bestimmungen des Sächsischen Vergabegesetzes in gleicher Weise beachtet werden. Dieser Hinwirkungspflicht, die sich in vergleichbarer Form bereits in § 5 SächsVergabeG (2002) fand, wird zunehmend dadurch Rechnung getragen, dass in den Satzungen der Gesellschaften entsprechende Regelungen aufgenommen oder Dienstanweisungen formuliert werden. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass das Vergaberecht auch dann Geltung beansprucht, wenn eine juristische Person des Privatrechts öffentliche Fördermittel in Anspruch nimmt. Regelmäßig sehen die einschlägigen Förderbestimmungen vor, dass bei der Vergabe von Aufträgen der Zuwendungsempfänger jedenfalls die Bestimmungen der VOB/A Abschnitt 1 und der VOL/A Abschnitt 1 zu beachten hat. Ergänzend stellt § 2 Abs. 1 SächsVergabeG klar, dass das Sächsische Vergabegesetz auch für Zuwendungsempfänger gilt, die nach den allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen die Vergabevorschriften anzuwenden haben.

IV. Wichtige Bestimmungen des Sächsischen Vergabegesetzes

In Bezug auf das materiell anzuwendende Vergaberecht verweist das Sächsische Vergabegesetz – ebenso wie sein Vorgänger aus dem Jahre 2002 – auf die einschlägigen Vergabe- und Vertragsordnungen für Leistungen (VOL/A) sowie für Bauleistungen (VOB/A). Anwendung finden jedoch nur die jeweiligen Abschnitte 1 der vorgenannten Vergabe- und

Vertragsordnungen. Weiterhin bestimmt § 1 Abs. 2 SächsVergabeG, dass öffentlichen Aufträgen die Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführungen von Bauleistungen (VOB/B) und für Ausführungen von Leistungen (VOL/B) zugrunde zu legen sind. Die im Sächsischen Vergabegesetz enthaltene Verweisung auf die vorgenannten Bestimmungen ist dynamisch. Dies bedeutet, dass sowohl die VOL/A als auch die VOB/A in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.

Dies hat zur Folge, dass der in der VOB/A und VOL/A enthaltene Anwendungsvorrang der öffentlichen Ausschreibung vor der beschränkten Ausschreibung und der freihändigen Vergabe weiterhin zu beachten ist. Die vor der Neufassung der VOL/A und der VOB/A geführte Diskussion über die Aufhebung dieses Vorranges der öffentlichen Ausschreibung wurde vom sächsischen Gesetzgeber nicht aufgegriffen. Jedoch stellt § 4 Abs. 1 SächsVergabeG nunmehr klar, dass eine freihändige Vergabe sowohl von Bauleistungen als auch von Lieferungen und Dienstleistungen bis zu einem geschätzten Auftragswert in Höhe von EUR 25.000,00 (ohne Umsatzsteuer) zulässig ist. Die Wertgrenze für eine freihändige Vergabe von Lieferungen und Dienstleistungen wurde mithin im Vergleich zur früheren Gesetzeslage nahezu verdoppelt.

Der Nachweis der Eignung der Bieter soll – so § 3 Abs. 1 SächsVergabeG – grundsätzlich durch Abgabe von Eigenerklärungen geführt werden können. Auf die Möglichkeit und Zulässigkeit der Präqualifikation weist sowohl für den Baubereich als auch für den Liefer- und Dienstleistungsbereich § 3 Abs. 2 SächsVergabeG explizit hin.

Sofern die Vergabestelle keine Eigenerklärungen ausreichen lässt und auch eine Präqualifizierung in Bezug auf bestimmte Nachweise nicht vorliegt, gilt infolge der Verweisung auf die VOB/A und die VOL/A nunmehr die Pflicht (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 VOB/A) bzw. die im pflichtgemäßen Ermessen der Vergabestelle bestehende Möglichkeit (§ 16 Abs. 2 VOL/A) fehlende Erklärungen und Nachweise nachzufordern.

Wie bereits § 3 Abs. 1 SächsVergabeG (2002) sieht auch der neu gefasste § 6 Abs. 1 SächsVergabeG (2013) eine Eigenleistungsquote des Auftragnehmers vor.

Grundsätzlich ist der Auftragnehmer verpflichtet, die angebotene Leistung im eigenen Betrieb auszuführen. Eine Weitergabe von Leistungen an Nachunternehmer ist dabei grundsätzlich nur bis zu einer Höhe von 50 % des Auftragswertes und nur mit Zustimmung des Auftraggebers zulässig. Festzustellen ist damit, dass die Rechtslage für öffentliche und kommunale Auftraggeber im Freistaat Sachsen gemäß § 5 Abs. 1 SächsVergabeG (2013) restriktiver gestaltet ist als dies § 4 Abs. 8 Nr. 1 VOB/B vorsieht. Nach letztgenannter Regelung ist die Zustimmung zum Einsatz von Nachunternehmern nicht erforderlich, wenn der Betrieb des Auftragnehmers auf die Erbringung der Leistungen nicht eingerichtet ist. Auch kennt § 4 Abs. 8 Nr. 1 VOB/B keine quotal bezifferte Eigenleistungsquote. Ungeachtet dessen hat die Regelung in § 6 Abs. 1 SächsVergabeG (2013) den Vorzug, dass sie auf der einen Seite die notwendige Rechtssicherheit bei der Vergabe öffentlicher Aufträge schafft und auf der anderen Seite durch die nur »grundsätzliche Verpflichtung« Auftragnehmer zur Erbringung der Leistungen im eigenen Betrieb zu verpflichten auch die notwendige Flexibilität für den gegebenenfalls notwendigen Einsatz von Nachunternehmern bietet.

V. Rechtsschutz für Bieter bei (behaupteten) Verletzungen des Vergaberechts

Abschließend seien noch einige Anmerkungen zum Rechtsschutz im Bereich der »Unterschwelvenvergabe« gestattet. Bekanntlich hatten sich CDU/CSU und FDP bei Bildung der Regierungskoalition auf Bundesebene verständigt, auch die Möglichkeit einer bundeseinheitlichen Regelung des Rechtsschutzes für die Vergabe von Aufträgen unterhalb der europäischen Schwellenwerte zu prüfen. Offenkundig ist jedoch mit einem gesetzgeberischen Tätigwerden in dieser Legislaturperiode insoweit nicht mehr zu rechnen.

Maßgeblich ist daher der Rechtsschutz, der in den jeweiligen Landesvergabegesetzen den Bietern eingeräumt wird. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass neben dem Rechtsschutz nach den Landesvergabegesetzen auch bei den Zivil- oder Verwaltungsgerichten um Rechtsschutz in vergaberechtlichen Angelegenheiten unterhalb der Schwellenwerte nachgesucht werden kann.

Die Informationspflicht und die Regelung zum Nachprüfungsverfahren finden sich nunmehr in § 8 SächsVergabeG (2013). Im Wesentlichen wurden die Regelungsmechanismen aus § 9 SächsVergabeG (2002) übernommen. Das Nachprüfungsverfahren nach § 8 SächsVergabeG ist bei Bauleistungen erst ab einem Auftragswert von mehr als EUR 75.000,00 (netto) und bei Lieferungen und Leistungen ab einem Auftragswert von mehr als EUR 50.000,00 (netto) eröffnet.

Nach § 8 Abs. 1 SächsVergabeG ist der Auftraggeber verpflichtet, die Bieter, deren Angebote nicht berücksichtigt werden sollen, über den Namen des Bieters, dessen Angebot angenommen werden soll und über den Grund der vorgesehenen Nichtberücksichtigung ihres Angebotes zu informieren. Die Information ist in Textform spätestens 10 Kalendertage – bislang 7 Kalendertage – vor dem Vertragsschluss zu erteilen.

Beanstandet ein Bieter vor Ablauf der vorgenannten Frist von 10 Kalendertagen beim Auftraggeber die Nichteinhaltung der Vergabevorschriften, hat der Auftraggeber – sofern er der Beanstandung nicht abhilft – die Nachprüfungsbehörde zu unterrichten. Gleichzeitig wird der Auftraggeber verpflichtet, den Zuschlag erst dann zu erteilen, wenn die Nachprüfungsbehörde nicht innerhalb von 10 Kalendertagen nach Unterrichtung durch den Auftraggeber das Vergabeverfahren unter Angaben von Gründen beanstandet. Soweit ersichtlich ist die Frage, ob § 8 Abs. 2 SächsVergabeG respektive dessen Vorgängervorschrift ein gesetzliches Verbot für die Erteilung des Zuschlages im Sinne des § 134 BGB begründet, durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Weder der Wortlaut des § 8 SächsVergabeG noch die Gesetzesbegründung sind diesbezüglich eindeutig.

Nachprüfungsbehörde ist grundsätzlich die Aufsichtsbehörde. Bei kreisangehörigen Gemeinden und bei Zweckverbänden die Landesdirektion Sachsen und bei Zuwendungsempfängern, die nicht öffentliche Auftraggeber sind, die jeweilige Bewilligungsbehörde. Ausdrücklich stellt § 8 Abs. 2 SächsVergabeG klar, dass ein Anspruch des Bieters auf Tätwerden der Nachprüfungsbehörde nicht besteht. Hier wäre unter Berücksichtigung der Gewährung effektiven Rechts-

schutzes auch unterhalb der Schwellenwerte eine andere Entscheidung denkbar gewesen.

VI. Wertung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit der Neufassung des Sächsischen Vergabegesetzes die Regelungen für die Vergabe öffentlicher Aufträge durch staatliche und kommunale Auftraggeber des Freistaates Sachsen bei Unterschreiten der Schwellenwerte neu gefasst worden sind. Überwiegend wurde auf die in der Praxis bewerteten Regelungen des Sächsischen Vergabegesetzes vom 10. Dezember 2002 zurückgegriffen. Strukturelle neue Änderungen sind durch das Sächsische Vergabegesetz vom 18. Februar 2013 nicht veranlasst. Insbesondere hat der sächsische Gesetzgeber darauf verzichtet, die Vergabe öffentlicher Aufträge durch die zwingende Anwendung von Mindestlohnvorschriften oder der Beachtung internationaler – jedoch nicht verpflichtender – Umwelt und Arbeitsschutzstandards zu belasten.

FAZIT

- ▶ Die Bestimmungen des neugefassten Sächsischen Vergabegesetzes sind ab dem 14. März 2013 zu beachten.
- ▶ Auf VOF-Verfahren findet das Sächsische Vergabegesetz keine Anwendung.
- ▶ Das Sächsische Vergabegesetz gilt unmittelbar nur für staatliche und kommunale Auftraggeber, nicht jedoch für Gesellschaften des Privatrechts. Auch Empfänger öffentlicher Fördermittel haben grundsätzlich das Sächsische Vergabegesetz zu beachten.
- ▶ Bietern, die eine Verletzung des Vergaberechts beanstanden wollen, steht das Nachprüfungsverfahren nach § 8 SächsVergabeG offen.

Dr. Ludger Meuten

ZERWÜRFNIS ZWISCHEN GESCHÄFTSFÜHRERN BERECHTIGT ZUR ABBERUFUNG AUS WICHTIGEM GRUND

Gesellschaftsrecht

Das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart hat mit – noch nicht rechtskräftigem – Urteil vom 19. Dezember 2012 – 14 U 10/12 über die Anforderungen an den wichtigen Grund, der für die Einziehung von GmbH-Geschäftsanteilen und für die Abberufung von GmbH-Geschäftsführern erforderlich ist, entschieden. Dem Urteil des OLG Stuttgart lag zugrunde, dass die beiden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH unterschiedliche Auffassungen über die Ausrichtung und Entwicklung der Gesellschaft vertraten. Diese Meinungsverschiedenheiten nahmen in der Folgezeit zu und gipfelten in nicht abgestimmten Vorfällen, wie z. B. der Eröffnung von Bankkonten mit Verfügungsberechtigung nur zu Gunsten des einen Geschäftsführers, Sperrung eines internen Informationssystems der GmbH zu Lasten des anderen Geschäftsführers und bewussten Falschinformationen im Rahmen von Gesellschafterversammlungen.

Zur Beendigung dieser »Eskalationsspirale« wurde der Geschäftsanteil des einen Gesellschafter-Geschäftsführers durch Gesellschafterbeschluss eingezogen und dieser als Geschäftsführer aus wichtigem Grund abberufen. Hierbei war der betroffene Gesellschafter-Geschäftsführer kraft Gesetzes vom Stimmrecht ausgeschlossen, da die Einziehung und die Abberufung jeweils aus wichtigem Grund erfolgten (§ 47 Abs. 4 GmbHG).

Das OLG Stuttgart hat die Wirksamkeit der Einziehung des Geschäftsanteils verneint, da die besonders strengen Maßstäbe, die an den die Einziehung rechtfertigenden wichtigen Grund zu stellen sind, bereits nicht erfüllt waren. Nach Auffassung des OLG Stuttgart bestehen allerdings keine Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Abberufung des Geschäfts-

führers aus wichtigem Grund. Ein wichtiger Grund, der die Abberufung rechtfertigt, liegt grundsätzlich vor, wenn der Verbleib des betroffenen Geschäftsführers – unter Abwägung der jeweiligen Interessen und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls – für die GmbH unzumutbar ist. Das OLG Stuttgart sieht den wichtigen Grund zur Abberufung des betroffenen Geschäftsführers darin, dass die Geschäftsführer untereinander zerstritten sind, eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen ihnen gegenwärtig weder möglich noch zukünftig zu erwarten ist und der abberufende Geschäftsführer durch sein – nicht notwendigerweise schuldhaftes – Verhalten zu dem Zerwürfnis beigetragen hat. Auf den Anteil der jeweiligen Verursachens- und Verschuldensbeiträge der Geschäftsführer kommt es nicht an, solange nur jeder der Geschäftsführer überhaupt einen Beitrag zu dem Zerwürfnis geleistet hat. In diesem Falle sind die Gesellschafter nach Auffassung des OLG Stuttgart auch nicht daran gebunden, denjenigen Geschäftsführer, der überwiegend das Zerwürfnis verursacht hat, abberufen; vielmehr kann auch derjenige Geschäftsführer abberufen werden, auf dessen Mitwirkung die Gesellschafter weniger Wert legen.

FAZIT

- Ein Zerwürfnis zwischen mehreren Geschäftsführern berechtigt grundsätzlich zur Abberufung eines Geschäftsführers aus wichtigem Grund, soweit der abberufende Geschäftsführer zu dem Zerwürfnis beigetragen hat.
- Ist der abberufende Geschäftsführer auch Gesellschafter, ist dieser bei der Beschlussfassung vom Stimmrecht ausgeschlossen.

Jörg-Dieter Battke

STEUERFOLGEN EINER »LOGISCHEN SEKUNDE«

Juristen sprechen von einer »logischen Sekunde«, um die Diskontinuität bestimmter Abläufe zu kennzeichnen. Das kann für den Betroffenen teuer werden, wie der Bundesfinanzhof kürzlich vorgeführt

hat (Urt. v. 11. Oktober 2012 – IV R 3/09): Gegenstand des Streits war ein gewerbsteuerlicher Verlustvortrag einer KG. An dieser Gesellschaft waren eine natürliche Person als Kommanditist (»R«) und eine GmbH

als Komplementärin ohne Beteiligung am Vermögen der Gesellschaft beteiligt. Sie verfügte über einen gewerbsteuerlichen Verlustvortrag in Höhe von über 4 Mio EUR. R war noch an einer zweiten KG ebenfalls als einziger Kommanditist neben einer ebenfalls am Vermögen nicht beteiligten weiteren GmbH als Komplementärin beteiligt. Er wollte das Unternehmen der ersten Gesellschaft nun auf die zweite Gesellschaft übertragen. Dazu wählte er den Weg, dass er seinen Kommanditanteil an »seiner« zweiten KG abtrat und die Komplementärin aus der ersten KG ausschied. Da somit die zweite KG als alleinige Gesellschafterin übrigblieb, wuchs ihr das Vermögen und damit das Unternehmen an. Sie wollte nun den vermeintlich mit übernommenen Verlustvortrag geltend machen. Das versagte der BFH. Was war geschehen?

Bei einer Personengesellschaft gelten die Gesellschafter als Mitunternehmer. Ihnen werden die gewerblichen Einkünfte direkt zugerechnet und sie sind auch Träger des gewerbsteuerlichen Verlustvortrags. Im vorliegenden Fall war das also R. Der Verlustvortrag kann aber nur geltend gemacht werden, solange Unternehmens- und Unternehmeridentität bestehen. Er kann nur mit Gewinnen desselben Unternehmens und nur von dem Steuerpflichtigen geltend gemacht werden, dem der Verlust zuvor zugerechnet worden war. Das schien auf den ersten Blick ebenfalls R zu sein, der weiterhin Mitunternehmer des nun bei der zweiten KG angesiedelten Unternehmens war. Anders der BFH: Er meinte, R habe zunächst seinen Kommanditanteil an die zweite KG abgetreten. In diesem Augenblick seien an der ersten KG mit dem

Unternehmen mit dem Verlustvortrag die zweite KG als Kommanditistin und die Komplementär-GmbH beteiligt gewesen. Damit habe die Mitunternehmer-eigenschaft von R auf die zweite KG gewechselt mit der Folge, dass die Unternehmeridentität nicht mehr gewahrt war. Dass »gleichzeitig« die Komplementär-GmbH ausschied mit der Folge, dass das Unternehmen der zweiten KG anwuchs und nun wieder R Mitunternehmer war, war für den BFH unerheblich. Denn »gleichzeitig« war eben nicht ganz gleichzeitig. Zwischen beiden Rechtsakten lag eben die berühmte »logische Sekunde«. Und so war es verhängnisvoller Weise auch zum Handelsregister angemeldet worden: Zuerst der Gesellschafterwechsel von R auf die zweite KG und erst danach das Ausscheiden der Komplementärin mit dem Erlöschen der ersten KG.

Der BFH weist aber zugleich den Weg, wie es besser gehen kann, wenngleich für die Betroffenen das kein Trost sein dürfte: Hätten nämlich R und die Komplementärin ihre Geschäftsanteile an der ersten KG gleichzeitig auf die zweite KG übertragen, hätten sich die Anteile in der Hand der zweiten KG vereinigt und das Vermögen der ersten KG wäre liquidationslos und ohne weitere Zwischenschritte und logische Sekunden direkt auf die zweite KG übergegangen. Dann wäre bruchlos die »Unternehmeridentität« des R gewahrt geblieben.

FAZIT

- Bei Umstrukturierungen lohnt es sich genau hinzusehen und auf jede Sekunde zu achten, um teure Steuerfolgen zu vermeiden.

Dr. Ekkehard Nolting

GMBH: EINREICHUNG DER GESELLSCHAFTERLISTE DURCH AUSLÄNDISCHEN URKUNDSNOTAR

Zur Beurkundung gesellschaftsrechtlicher Vorgänge werden in der Praxis gern auch Schweizer Notare herangezogen. Streit ist über die Frage entbrannt, ob diese auch befugt sind, einen Gesellschafterwechsel dem Registergericht anzuzeigen und eine neue Gesellschafterliste einzureichen, wenn sie die Abtretung eines GmbH-Geschäftsanteils beurkunden haben. Nach § 40 Abs. 1 GmbHG sind grundsätzlich

die Geschäftsführer einer GmbH verpflichtet, jede Änderung im Gesellschafterbestand unverzüglich dem Registergericht anzuzeigen und ihm eine aktuelle Gesellschafterliste einzureichen. Anstelle der Geschäftsführer trifft diese Pflicht den Notar, der an einer solchen Änderung mitgewirkt hat. Das gilt vor allem bei der Abtretung von Geschäftsanteilen. Dass der Auslandsnotar durch das GmbHG – anders

als der deutsche Notar – nicht verpflichtet wird, die Anzeige vorzunehmen, ist anerkannt. Nach wie vor unterschiedlich gesehen wird die Frage, ob er gleichwohl dazu befugt ist und ob das Registergericht das zu beachten hat. Nachdem das OLG Düsseldorf diese Frage bejaht hatte, hat sie das OLG München nun verneint: Bei Auslandsbeurkundungen bleibt es nach seiner Meinung nicht nur bei der alleinigen Pflicht der Geschäftsführer sondern auch bei ihrer alleinigen Befugnis zur Einreichung der Liste. Die von dem Basler Notar eingereichte Liste durfte der Registerrichter daher zurückweisen. Wegen der Uneinigkeit der Obergerichte hat das OLG München die Rechtsbeschwerde zum BGH zugelassen, die dort unter Az. II ZR 6/13 geführt wird. Bis zur Entscheidung des BGH sollten daher die Geschäftsführer die Liste unterschreiben und einreichen oder jedenfalls neben dem Notar mit

unterzeichnen. Allerdings müssen die Geschäftsführer von der Abtretung erfahren, die beteiligten Gesellschafter müssen den Wechsel also bei der Gesellschaft anzeigen, um keine Nachteile zu erleiden.

FAZIT

- Gesellschafter müssen Veränderungen ihrer Beteiligung, insbesondere die Abtretung dem Geschäftsführer unverzüglich anzeigen, damit dieser die aktualisierte Gesellschafterliste zum Handelsregister einreichen kann;
- Geschäftsführer, die von einer Änderung in der Person der Gesellschafter erfahren, an der (nur) ein Auslandsnotar beteiligt war, müssen unverzüglich selbst eine entsprechend geänderte Gesellschafterliste beim Handelsregister einreichen und dürfen sich nicht auf den Auslandsnotar verlassen

Dr. Ekkehard Nolting

BEGINN DER KÜNDIGUNGSFRIST BEI AUSSERORDENTLICHER KÜNDIGUNG EINES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS

Mit Urteil vom 9. April 2013 - II ZR 273/11 hat der Bundesgerichtshof (BGH) über den Beginn der Kündigungsfrist bei der außerordentlichen Kündigung eines GmbH-Geschäftsführers entschieden. Dem Urteil lag zugrunde, dass der Geschäftsführer für die durch ihn vertretene GmbH mit einem Kommunalpolitiker einen Beratungsvertrag geschlossen hatte, bei dem es sich um einen sog. Scheinvertrag handelte, da das Beratungsentgelt lediglich der Versorgung des Kommunalpolitikers dienen und dieser keine Beratungsleistungen erbringen sollte. Nach der Veröffentlichung von Presseberichten, die die Thematik des Scheinberatungsvertrages ansprachen und zum Rücktritt des Kommunalpolitikers von dessen Amt führten, wurde der Geschäftsführer abberufen und sein Anstellungsvertrag fristlos gekündigt.

Im Streit stand, ob die zweiwöchige Kündigungsfrist i. S. d. § 626 BGB eingehalten worden war. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Kündigungsberechtigt ist bei der GmbH als zuständiges Organ grundsätzlich die Gesellschafterversammlung (vgl.

§ 46 Nr. 5 GmbHG). Der BGH bestätigt zunächst seine Rechtsprechung, wonach die Befugnis, den Anstellungsvertrag zu kündigen, durch entsprechende Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrages einem anderen Organ (z. B. einem fakultativen Aufsichtsrat) zugeordnet werden kann. Des Weiteren hebt der BGH hervor, dass diese Kündigungsbefugnis auch durch die Gesellschafter auf andere Personen (z. B. durch entsprechende Bevollmächtigung) übertragen werden kann.

Unabhängig davon, welches Organ resp. Gremium kündigungsberechtigt ist, wird die maßgebende zweiwöchige Kündigungsfrist nach Auffassung des BGH erst dann in Gang gesetzt, wenn das kündigungsberechtigte Organ Kenntnis von den für die Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages maßgebenden Tatsachen hat. Diese Kenntnis, die gleichsam die »Initialzündung« für den Beginn der Frist ist, liegt nach Auffassung des BGH allerdings erst dann vor, wenn alles in Erfahrung gebracht worden ist, was als notwendige Grundlage für eine Entscheidung über den Fortbestand oder die Auflösung des Dienstverhältnisses anzusehen ist. Auf ein Kennenmüssen von Tatsachen oder deren grob fahrlässige

Unkenntnis kommt es nach Auffassung des BGH insoweit schon nicht an.

Ist vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung, z. B. aufgrund der Beteiligungsstruktur der kündigenden Gesellschaft und der Vorgaben des Gesellschaftsvertrages, die Zustimmung des Gesellschafters einzuholen, beginnt die zweiwöchige Erklärungsfrist erst mit Erteilung der Zustimmung zu laufen; dies gilt allerdings nur dann, wenn das für die Abgabe der

Kündigungserklärung zuständige Organ sich unverzüglich um die Erteilung der Zustimmung bemüht hat. Anderenfalls ist die Kündigungsmöglichkeit nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist verwirkt.

FAZIT

- Bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung ist Eile geboten. Die erforderlichen Informationen und evtl. Zustimmungen sind unverzüglich zu beschaffen.

Jörg-Dieter Battke

GESCHWÄTZIGE AUFSICHTSRÄTE

Geschwätzigkeit kann bisweilen gefährlich sein. Diese Erfahrung musste schon die Deutsche Bank im Fall Leo Kirch machen. Nun traf es Ferdinand Piëch, Aktionär und Mitglied des Aufsichtsrats der Porsche Automobil Holding SE. Er hatte sich in einem Interview auf Sardinien gegenüber Journalisten zu den Optionsgeschäften des Vorstandes auf Aktien der Volkswagen AG geäußert und erklärt, dass er sich keine Klarheit über die Risiken dieser Geschäfte habe verschaffen können und nicht sagen könne, wie hoch diese Risiken seien. Trotz dieser Äußerung war ihm durch die Hauptversammlung Entlastung erteilt worden, wogegen sich nun ein Aktionär wehrte. Er bekam vom OLG Stuttgart (Urteil vom 29. Februar 2012 - Az 20 U 3/11) Recht und der BGH bestätigte dies (Beschluss vom 6. November 2012 - II ZR 111/12). Ein Aufsichtsrat handelt danach pflicht- und damit gesetzeswidrig, wenn er seiner Überwachungspflicht nicht genügt. Dazu gehört, dass er sich über Geschäfte, die der Vorstand eingeht, selbst kundig macht und die damit verbundenen Risiken abschätzt. Das hatte Herr Piëch nach eigenem Bekunden nicht getan. Soweit er mit seiner Äußerung zum Ausdruck habe bringen wollen, dass die mit den Derivategeschäften verbundenen Risiken objektiv unabsehbar gewesen seien, sei er in seinem verfassungsrechtlich geschützten Recht als Aktionär auf Kritik an der Verwaltung seiner Gesellschaft dadurch eingeschränkt, dass er als gleichzeitiges

Aufsichtsratsmitglied einer gesteigerten Treuepflicht der Gesellschaft gegenüber unterliege und sich insoweit mit Kritik, die die Kreditwürdigkeit der Gesellschaft gefährden könnten, zurückzuhalten habe. Er wäre als Mitglied des Aufsichtsrates aber vor allem wohl verpflichtet gewesen, diese Kritik im Aufsichtsrat zu üben und zu versuchen, dem Vorstand in den Arm zu fallen. Inwieweit ihm schließlich noch eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht vorzuwerfen ist, der er als Aufsichtsratsmitglied unterliegt, hat der BGH nicht mehr erörtert. Da mit dem Entlastungsbeschluss der Hauptversammlung aber ein Verhalten gebilligt worden war, das insgesamt einen schwerwiegenden und eindeutigen Gesetzes- und Satzungsverstoß darstellt, wurde er für nichtig erklärt. Ob auf Herrn Piëch nun womöglich auch noch Schadensersatzansprüche wegen Verletzung seiner Überwachungspflicht gem. § 116 Satz 1 AktG in Verbindung mit § 93 AktG zukommen, bleibt abzuwarten.

FAZIT

- Kritik von Aufsichtsräten an der Verwaltung gehört in erster Linie in den Aufsichtsrat und nicht in die Öffentlichkeit.
- Auch Aufsichtsräte müssen sich über Geschäfte des Vorstandes ein eigenes Bild machen, die Risiken selbständig einschätzen und ggf. dagegen Widerspruch erheben.

Dr. Ekkehard Nolting

BENENNUNG DES ABLEHNUNGSGRUNDES GEGENÜBER DEM BEWERBER

Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2013 (8 AZR 287/08) muss ein Arbeitgeber keine Auskunft darüber erteilen, ob und welchen anderen Bewerber er eingestellt hat und welches der Grund seiner Ablehnung war. In dem zur Entscheidung vorliegenden Fall erhielt ein Bewerber eine Absage ohne die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Die Absage enthielt keinerlei Auskunft, welche Kriterien für die Absage entscheidend waren. Bereits der Europäische Gerichtshof hatte mit Urteil vom 19. April 2012 (Rs.C-415/10) entschieden, dass das Gemeinschaftsrecht einen Auskunftsanspruch gegenüber einem Bewerber nicht vorsieht, aber die Verweigerung jeglicher Auskunft ein Indiz für eine Diskriminierung sein kann. Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch im Anschluss an diese Rechtsprechung, dass ein Bewerber zusätzliche Indizien darlegen müsste, welche eine Benachteiligung wegen eines Grundes gemäß § 1 AGG

vermuten lassen. Die Verweigerung jeglicher Auskunft durch den Arbeitgeber begründet nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung gemäß § 7 AGG. Etwas anderes gilt bei der Ablehnung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Bewerbern. Gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX muss der Arbeitgeber die Entscheidung begründen und unverzüglich mitteilen.

FAZIT

► Allein die Auskunftsverweigerung durch den Arbeitgeber gegenüber abgelehnten Bewerbern ist kein ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung. Hinzutreten müssen weitere Indizien für eine Benachteiligung, die gemäß der Beweislastverteilung des § 22 AGG dargelegt werden müssen.

► Bei der Bewerbung von Schwerbehinderten ist die Ablehnung aber zu begründen, wenn das Unternehmen die Quote der Beschäftigungspflicht nicht erfüllt.

Dr. Andrea Benkendorff

AGB-KONTROLLE: ANSPRUCH AUF WEIHNACHTSGELD WEGEN UNWIRKSAMEM FREIWILLIGKEITSVORBEHALT

In einem am 20. Februar 2013 entschiedenen Fall (10 AZR 177/12) hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu befinden, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld hat, obwohl im Arbeitsvertrag ein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart war.

In der vertraglichen Vereinbarung war geregelt: »freiwillige soziale Leistungen [...]. Zur Zeit werden gewährt: Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40% eines Monatsgehältes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10% bis zu 100% eines Monatsgehältes. [...] Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgatifikation [...]) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.« Anlässlich der Weihnachtsgeldzahlungen für die Jahre 2004 bis 2008 erhielt der Kläger stets ein Begleitschreiben, in dem noch einmal betont wurde, dass die Leistung freiwillig erfolge und kein Rechtsanspruch – erst recht nicht

für die Zukunft – bestehe. Für die Jahre 2008 und 2010 erhielt der Kläger kein Weihnachtsgeld, welches er nun geltend macht.

Das Bundesarbeitsgericht geht aufgrund der Verwendung des Wortes »gewährt« in der Arbeitsvertragsklausel davon aus, dass hiermit die Vereinbarung eines Zahlungsanspruches gewollt ist. Darüber hinaus ist die Höhe der Weihnachtsgeldzahlung präzise für einen längeren Zeitraum (Staffelung über sieben Jahre) festgelegt. Der erklärte Freiwilligkeitsvorbehalt schließt den Anspruch des Arbeitnehmers nicht aus, obwohl er für sich genommen klar und eindeutig ist. Im Wege der Auslegung ließe sich zwar auch die Sicht des Arbeitgebers vertreten, dass die Weihnachtsgeldleistung – ohne dass ein Anspruch besteht – unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt stehe. Der Freiwilligkeitsvorbehalt widerspricht aber der Verwendung des Wortes »gewährt« und der präzisen Regelung über die Leistungshöhe, die nach Ansicht des BAG für sich genommen einen Zahlungsanspruch begründen. Die

AGB-Regelung enthält demnach eine Unklarheit. Anspruch und Freiwilligkeitsvorbehalt in derselben Vertragsklausel schließen sich gegenseitig aus.

Im Rahmen der AGB-Prüfung ist dann von der dem Verwender ungünstigsten Auslegungsmöglichkeit auszugehen (§ 305 c Abs. 2 BGB).

Auf die jeweils im Einzelfall mit der Leistung erklärten Freiwilligkeitsvorbehalte kam es nicht an. Sie wären nach Ansicht des BAG nur relevant gewesen, wenn der Kläger seinen Anspruch aus betrieblicher Übung und nicht aus dem Arbeitsvertrag hätte herleiten wollen. Das Bundesarbeitsgericht ging deshalb im Ergebnis von der Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts aus und hat dem Arbeitnehmer

die Zahlung von Weihnachtsgeld in der vertraglich vereinbarten Höhe zugestanden.

FAZIT

► Bei der Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts im Zusammenhang mit Gratifikationen ist bei den Formulierungen äußerste Vorsicht walten zu lassen.

► Bei vertraglicher Ausgestaltung einer Gratifikation ist die präzise Festlegung auf Leistungshöhen im Hinblick auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt riskant.

► Bei einem vertraglich bestehenden Anspruch auf eine Gratifikation hindert auch der jeweils mit Leistungsgewährung erklärte Freiwilligkeitsvorbehalt nicht, dass der Anspruch entsteht.

Falk Grohmann

LEIHARBEITNEHMER UND BETRIEBSRATSWAHL

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden 2014 in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11 gewinnt deswegen besondere praktische Bedeutung.

Das Bundesarbeitsgericht war bislang der Ansicht, dass Leiharbeiter bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Größe eines Betriebsrates (§ 9 BetrVG) nicht mitzählen, weil sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dem Entleiher stehen. Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht mit seinem Beschluss vom 13. März 2013 aufgegeben. Danach sind jetzt in der Regel beschäftigte Leiharbeiter bei der für die Größe des Betriebsrates maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebes grundsätzlich zu berücksichtigen. Dies ergibt sich nach Überzeugung des Bundesarbeitsgerichtes insbesondere aus einer an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierten Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern soll es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter ankommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat deswegen – anders als die Vorinstanzen – die Anfechtung einer Betriebsratswahl für wirksam erklärt, bei der der Wahlvorstand die in dem Betrieb regelmäßig tätigen 292 Leiharbeiter nicht berücksichtigt hatte und

statt eines 15-köpfigen Betriebsrates »lediglich« einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen ließ.

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes kommt angesichts seiner Entscheidungen zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern für den Schwellenwert des § 111 BetrVG und die Betriebsgröße nach § 23 KSchG im vergangenen Jahr, die in unserem BAttke-Brief 01/2013 besprochen worden sind, allerdings nicht überraschend.

FAZIT

► Regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter sind bei der für die Größe des Betriebsrates maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebes grundsätzlich zu berücksichtigen.

► Bleiben regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter bei einer Betriebsratswahl unberücksichtigt und wird deswegen eine zu geringe Zahl an Betriebsratsmitgliedern gewählt, kann eine Betriebsratswahl erfolgreich angefochten und wohl auch im Wege einer einstweiligen Verfügung unterbunden werden.

► Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. März 2013 dürfte auch auf die Berechnung der Schwellenwerte des § 38 BetrVG, der sich mit der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit befasst, übertragbar sein.

Frank Martin Thomsen

VERZICHT AUF URLAUBSABGELTUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 14. Mai 2013 (9 AZR 844/11) entschieden, dass ein Arbeitnehmer auf einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung wirksam verzichten kann, wenn er die Möglichkeit hatte, die Urlaubsabgeltung zu beanspruchen. Dem Verzicht stünden dann weder europäisches Recht noch die Regelung aus § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG entgegen, nach der von der Vorschrift des § 7 Abs. 4 BUrlG (»Urlaubsabgeltung«) nicht wirksam zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Die Vorschriften betreffen nämlich nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage des Klägers auf Zahlung von Urlaubsabgeltung deswegen auch – anders als das Sächsische Landesarbeitsgericht

als Vorinstanz – abgewiesen. Der Kläger hatte nämlich mit seinem Arbeitgeber 2010 im Rahmen des vorausgegangenen Kündigungsschutzverfahrens einen Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2009 einschließlich einer umfassenden Ausgleichsklausel vereinbart, ohne sich die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen vorzuhalten.

FAZIT

► Das Bundesarbeitsgericht setzt mit diesem Urteil seine Rechtsprechung fort, nach der ein Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch ist. Arbeitnehmer können nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darauf wirksam verzichten.

Frank Martin Thomsen

VORSORGLICHE URLAUBGEWÄHRUNG

Das Bundesarbeitsgericht ging bisher davon aus, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vorsorglich Urlaub für den Fall erteilen könne, dass eine von ihm erklärte außerordentliche oder ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöse. Eine vorsorgliche Urlaubsgewährung liege nämlich im wohlverstandenen Eigeninteresse des Arbeitgebers, um die Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen zu verhindern. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers richte sich nämlich auf die Befreiung von der Arbeitspflicht. Dem stünde deswegen auch nicht entgegen, dass bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Kündigungsrechtsstreit offen sei, ob der Arbeitgeber Urlaubsentgelt oder Urlaubsabgeltung schulde.

Dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Urteil vom 14. März 2013 – 16 Sa 163/12 eine Absage erteilt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sei nämlich mit Unionsrecht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Anspruch eines Arbeitnehmers auf einen bezahlten Jahresurlaub nicht vereinbar. Danach müsse der

Arbeitgeber nämlich, um einen Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers zu erfüllen, den Arbeitnehmer nicht nur von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freustellen, sondern auch das Entgelt für den Urlaubszeitraum zahlen.

FAZIT

► Nach Ansicht des LAG Hamm in seinem Urteil vom 14. März 2013 stellt eine vorsorgliche Urlaubsgewährung für den Fall der Unwirksamkeit einer ausgesprochenen außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung ohne Zahlung des Urlaubsentgeltes keine Erfüllung des Urlaubsanspruches des Arbeitnehmers dar.

► Es ist angesichts der Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Urlaubsrecht nicht auszuschließen, dass sich das Bundesarbeitsgericht dieser Ansicht anschließen wird. Solange eine entsprechende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes jedoch nicht ergangen ist, sollten Arbeitgeber ihre Praxis nicht aufgeben, einem Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit einer Kündigung vorsorglich Urlaub zu gewähren.

Frank Martin Thomsen

BERÜCKSICHTIGUNG DER ALTERSRENTE BEI DER SOZIALPLANGESTALTUNG

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. März 2013 (1 AZR 813/11) können Betriebsrat und Arbeitgeber in einem Sozialplan abweichende Sozialplanleistungen für Arbeitnehmer vorsehen, die eine (ggf. auch vorgezogene) gesetzliche Altersrente beziehen können. Dies ist kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Betriebsverfassungsrechtes (§ 75 Abs. 1 BetrVG) oder gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (§ 10 AGG).

Im vorliegenden Fall war in einem Sozialplan eine andere Berechnung der Abfindung für Beschäftigte vorgesehen, die das 58. Lebensjahr vollendet hatten. Für diese wurde der Abfindungsanspruch beschränkt. Hierin sah der erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes aber keine Benachteiligung der älteren Arbeitnehmer, da der Sozialplan die künftigen Nachteile ausgleichen soll, die Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen. Eine an das Lebensalter knüpfende

Berechnung der Abfindung sei daher gemäß § 10 Abs. 3 Nr. 6 Alternative 2 AGG zulässig. Hierbei spielt auch eine Rolle, dass die Sozialplanabfindung eine Überbrückungsfunktion hat, die bei rentennahen Arbeitnehmern nur die wirtschaftlichen Nachteile bis zum Renteneintritt ausgleichen muss. Eine Gleichstellung mit anderen Mitarbeitern, die durch die Betriebsänderung in ihrem Erwerbsleben längerfristig eingeschränkt sind, ist daher nicht erforderlich.

FAZIT

► Die Abfindungen in Sozialplänen dürfen bei rentennahen Beschäftigten anders berechnet werden.
► Im Mittelpunkt des Sozialplans steht die Überbrückung zwischen dem Eintritt der wirtschaftlichen Nachteile und dem Renteneintritt bzw. der Fortbeschäftigung.

Dr. Andrea Benkendorff

KÜNDIGUNG WEGEN AUSTRITT AUS DER KIRCHE

Der Austritt aus der Kirche kann bei einem kirchlichen Arbeitgeber in der Regel die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 25. April 2013 (2 AZR 579/12) festgestellt.

Das Recht zur Kündigung im Fall eines Kirchenaustritts gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Es erfolgt eine Unterscheidung zwischen Arbeitstätigkeiten im verkündungsnahen Bereich und zwischen sonstigen Arbeitsstellen. Im sogenannten verkündungsnahen Bereich leisten die Mitarbeiter unmittelbar »Dienst am Menschen« und nehmen damit am Sendungsauftrag der Kirche teil. Dies gilt selbst dann, wenn in der speziellen Tätigkeit keine religiösen Inhalte vermittelt werden. So konnte auch ein Mitarbeiter in einem sozialen Zentrum, in dem Schulkinder betreut werden, deren Religionszugehörigkeit ohne Bedeutung war und keine religiösen Inhalte vermittelt wurden, wegen des Kirchenaustrittes gekündigt werden. Die Betreuung von Schulkindern gehört als Teil des kirchlichen Auftrages nämlich zum verkündungsnahen Bereich.

Auch wenn die Glaubens- und Gewissensfreiheit der Mitarbeiter ein hohes Gewicht haben, ist es einem kirchlichen Arbeitgeber nicht zumutbar, Mitarbeiter in verkündungsnahen Bereichen zu beschäftigen, die sich von der Glaubensgemeinschaft losgesagt haben. Dies kann selbst bei schutzwürdigen Sozialdaten der Mitarbeiter, wie lange Beschäftigungsdauer oder höheres Lebensalter gelten. Mit dieser Entscheidung wurde die Selbstbestimmung der Kirchen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der christlichen Dienstgemeinschaft bestätigt.

FAZIT

► Wenn ein kirchlicher Arbeitgeber wegen einem Kirchenaustritt kündigen will, muss man unterscheiden, ob der Mitarbeiter im verkündungsnahen oder im verkündungsfernen Bereich arbeitet.
► Eine Interessenabwägung bezüglich der Sozialdaten des Mitarbeiters unter Einbezug anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten in seinem Beruf muss vor einer Kündigung trotzdem stattfinden.

Dr. jur. (BP-PPKE) Orsolya Kiss, LL.M.

PATENTRECHT: BGH ENTSCHIEDET ÜBER DIE VERLETZUNG EINES VIDEOCODIERUNGSPATENTS DURCH AUSFÜHRUNG EINES DVD-TESTKAUFS – »MPEG2«

Ein Patent über ein Verfahren zur Codierung von Videosignalen bietet nicht nur Schutz gegenüber der unerlaubten Anwendung des patentierten Verfahrens selbst. Auch die Videodatenfolge, die unter Anwendung des patentierten Verfahrens hergestellt wird, kann Patentschutz genießen. Falls eine solche Videodatenfolge jedoch durch einen Testkäufer mit der Zustimmung des Patentinhabers in den Verkehr gebracht wird, z. B. als Kopiervorlage im Rahmen eines Testkaufs von DVDs, so verletzt die Herstellung der Duplikate das Patent nicht. Denn die Duplizierung der Videodatenfolge hält sich im Rahmen der Befugnis, die aus der Erschöpfung des Patentrechts folgt. So lautet eine Entscheidung des BGH, die im Frühjahr veröffentlicht wurde (Urt v. 21. August 2012 – X ZR 33/10 – »MPEG2-Videosignalkodierung«).

Ein Patent gibt dem Inhaber das alleinige Recht, die patentierte Erfindung zu benutzen. Dritten Personen ist es verboten, das patentierte Verfahren anzuwenden. Patentschutz genießen auch die Erzeugnisse, die durch das patentierte Verfahren unmittelbar hergestellt sind (§ 9 Satz 1 Nr. 3 PatG). Die Datenfolge, die bei der Anwendung eines patentierten Codierungsverfahrens gewonnen wird, ist dem BGH zufolge ein solches unmittelbares Verfahrenserzeugnis. Sie genießt daher auch als solche Schutz.

Falls die patentgemäß erzeugte konkrete Videodatenfolge aber mit Zustimmung des Patentinhabers in den Verkehr gelangt ist, so kann der Inhaber seine Rechte insoweit nicht mehr geltend machen.

Seine Rechte sind dann »erschöpft« oder mit anderen Worten »verbraucht«. Dies gilt auch dann, falls ein Testkäufer das patentierte Verfahren mit der Zustimmung des Patentinhabers anwendet, um zu Zwecken eines Testkaufs eine Kopiervorlage mit der codierten Videodatenfolge zu erstellen. Denn dann tritt Erschöpfung gegenüber dem Testkäufer ein. Darauf kann sich dem BGH zufolge auch der DVD-Produzent berufen, der die Testbestellung ausführt. Die Erschöpfung umfasst auch die Herstellung mehrerer hundert Duplikate der Vorlage. Denn der Erwerber eines Verfahrenserzeugnisses, für welches die Patentrechte erschöpft sind, darf das Erzeugnis in beliebiger Weise benutzen.

In dem Fall, über den der BGH zu entscheiden hatte, unterlag der klagende Patentinhaber. Der BGH wies ihn mit seinen Ansprüchen auf Schadenersatz sowie auf Auskunft über den Vertriebsweg ab. Mit seinem Unterlassungsanspruch hätte der Kläger wohl Erfolg gehabt. Hierüber musste der BGH jedoch nicht mehr entscheiden.

FAZIT

- ▶ Testkäufe sind nicht in jedem Fall ein geeignetes Mittel, um Patentverletzungen nachzuweisen.
- ▶ Stehen nicht Auskunft und Schadenersatz, sondern die Durchsetzung von Unterlassungsansprüchen im Vordergrund, so bleiben Testkäufe grundsätzlich taugliche Nachweismittel.

Carsten Albert

WETTBEWERBSRECHT: HAFTUNG DER KOMMUNE FÜR PUBLIKATIONEN IM AMTSBLATT – »SOLARINITIATIVE«

Wenn eine Kommune in amtlichen Nachrichten oder in Bürgerschreiben die Zusammenarbeit mit einem einzelnen Unternehmen prominent herausstellt, ohne zugleich auch andere Anbieter der in Rede stehenden Waren oder Dienstleistungen zu nennen, dann riskiert sie grundsätzlich, gegen Wettbewerbsrecht zu verstoßen. Denn falls sich für die Verbraucher

aus den Verlautbarungen der Kommune der Eindruck ergibt, dass das privatwirtschaftliche Unternehmen aus Sicht der öffentlichen Hand besonders vertrauenswürdig sei, dann verstößt die Kommune gegen ihre Pflicht, die Amtsgeschäfte neutral und objektiv zu führen. Dies ist wettbewerbsrechtlich unlauter und verboten. So lautet eine aktuelle Entscheidung

des Bundesgerichtshofes, die im Februar veröffentlicht wurde (BGH, Urt. v. 12. Juli 2012 – I ZR 54/11 – »Solarinitiative«).

Ein Risiko geht die Kommune beispielsweise dann ein, wenn sie gemeinsam mit einem Unternehmen ein Informationsschreiben an ihre Bürger verfasst und dieses Schreiben gleichberechtigt mit dem Unternehmen unterzeichnet. Enthält das Schreiben an einer hervorgehobenen Stelle außerdem das Logo des Unternehmens und veröffentlicht die Kommune das Schreiben dann noch in Zusammenhang mit amtlichen Bekanntmachungen, z. B. in einer lokalen Zeitschrift, dann überschreitet sie den ihr erlaubten Bereich und verstößt gegen Wettbewerbsrecht. Die Kommune riskiert das gesamte Arsenal wettbewerbsrechtlicher Ansprüche, vor allem Ansprüche auf Unterlassung, auf Auskunft und auf Schadenersatz.

In dem Fall, über den der BGH zu entscheiden hatte, hatte sich eine Kommune mit zwei Technologieunternehmen zu einer »Solarinitiative« zusammegetan. Deren Ziel war es, in dem Gemeindegebiet den Ausbau der Solarenergie zu fördern. Ein orts-

ansässiger Unternehmer sah in der Kampagne einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht und ging gegen die Kommune und gegen die Technologieunternehmen vor. Der BGH gab dem Unternehmer Recht, aber nur gegenüber der Kommune; den Technologieunternehmen war kein Wettbewerbsverstoß vorzuwerfen. Kommunen ist es grundsätzlich erlaubt, mit privatwirtschaftlichen Unternehmen zu kooperieren. Die Kommune überschreitet aber die Grenzen einer neutralen Amtsführung, wenn sie ihre Kooperationspartner als der Kommune gleichwertige und besonders vertrauenswürdige Partner herausstellt.

FAZIT

- ▶ Kommunen müssen bei ihrer Außenkommunikation umsichtig agieren, vor allem wenn sie sich dabei in die Nähe von privatwirtschaftlichen Unternehmen stellen. Dies gilt insbesondere für öffentlichkeitswirksame Kooperationen oder Initiativen.
- ▶ Benachteiligte Unternehmen haben grundsätzlich Chancen, um gegen die Bevorteilung von Wettbewerbern vorzugehen.

Carsten Albert

PATENTRECHT: ERFINDERVERGÜTUNG BEI DER INANSPRUCHNAHME VON DIENSTERFINDUNGEN – »GENVERÄNDERUNGEN«

Bei der Bemessung der Erfindervergütung, welche die Hochschule ihren Beschäftigten zahlen muss, falls sie die Diensterfindungen ihrer Beschäftigten verwertet, muss die Hochschule nicht nur die Erlöse berücksichtigen, die sie aus der Verwertung der Erfindungen erzielt. Sie muss auch die geldwerten Vorteile berücksichtigen, die ihr zufließen, falls sie sich durch eine geschickte Gestaltung der Verwertungskonditionen eigene Aufwendungen erspart. Sie muss insbesondere die Kosten ansetzen, die sie dadurch erspart, dass es ein Lizenznehmer auf seine eigenen Kosten übernimmt, zu Gunsten der Hochschule ein Schutzrecht auf die Erfindungen anzumelden, aufrechtzuerhalten oder zu verteidigen. Das entschied der BGH in seinem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 5. Februar 2013 (I ZR 54/11 – »Genveränderungen«). Dem BGH zufolge kann der Vermögensvorteil, welcher der

Hochschule in einer solchen Konstellation zufließt, in der Regel anhand der Kosten ermittelt werden, die dem Lizenznehmer für die Anmeldung, die Erteilung, die Aufrechterhaltung oder die Verteidigung des Schutzrechts entstanden sind. Hierzu zählen auch die Kosten für eventuelle internationale Schutzrechtsanmeldungen.

Der Dienstgeber kann Diensterfindungen, die seine Beschäftigten machen, für sich in Anspruch nehmen (§ 6 ArbNErfG). Tut er dies, so muss er dem Beschäftigten eine angemessene Vergütung zahlen (§ 9 ArbNErfG). Für Diensterfindungen an Hochschulen regelt das Gesetz, dass die Höhe der Vergütung 30 % der Einnahmen beträgt, welche die Hochschule durch die Verwertung der Erfindung erzielt (§ 42 Nr. 4 ArbNErfG). Zu den Einnahmen, welche die Hochschule bei der Bemessung der Vergütung

ansetzen muss, zählen auch die geldwerten Vorteile, welche der Hochschule zufließen. Hierzu zählen nach dem BGH auch eventuell ersparte Anmeldekosten.

In dem Fall, über den der BGH zu entscheiden hatte, hatten die Beschäftigten Dienstleistungen zur Identifizierung und Validierung klinisch relevanter Genveränderungen zur Vorhersage von Erkrankungsrisiken gemacht und dies der Hochschule gemeldet. Die Hochschule nahm die Erfindungen unbeschränkt in Anspruch und meldete mehrere Patente darauf an. Zugleich räumte die Hochschule einem Lizenznehmer ausschließliche Nutzungsrechte an den Erfindungen ein. Die Lizenzbedingungen sahen vor,

dass der Lizenznehmer die Gebühren und Patentanwaltskosten für die Erlangung der deutschen Patente sowie für die Internationalisierung der Schutzrechte zu tragen hat. Die Kosten, welche die Hochschule dadurch ersparte, muss sie bei der Bemessung der Erfindervergütung als geldwerten Vorteil ansetzen.

FAZIT

- ▶ Hochschulen müssen durch die Berücksichtigung geldwerter Vorteile mit zusätzlichen finanziellen Belastungen rechnen.
- ▶ Die Auslagerung der Kostenlast auf den Lizenznehmer ist zukünftig weniger attraktiv.

Carsten Albert

URheberRECHT: ANSPRUCH AUF HERAUSGABE DES KOMPLETTEN QUELLCODES BEI VERDACHT AUF ÜBERNAHME EINZELNER KOMPONENTEN EINER SOFTWARE – »UNIBASIC-IDOS«

Dem Anspruch auf Herausgabe des Quellcodes einer Software zum Zwecke des Nachweises einer Urheberrechtsverletzung steht es nicht entgegen, dass der Betroffene unstreitig nicht die gesamte Software übernommen hat, sondern lediglich einzelne Komponenten und es deswegen nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, dass der Anspruchsteller gerade für die übernommenen Komponenten möglicherweise keine Urheberrechte geltend machen kann. So lautet eine aktuelle Entscheidung des Bundesgerichtshofes, die im April veröffentlicht wurde (BGH, Urt. v. 20. September 2012 – I ZR 90/09 – »UniBasic-IDOS«).

In dem Fall, über den der BGH zu entscheiden hatte, ging es der Sache nach um die Übernahme von Softwarekomponenten in eine Fremdsoftware. Der Softwareinhaber wollte Gewissheit und verlangte die Einsichtnahme in den Quellcode der Fremdsoftware. Bereits die ursprüngliche Software bestand aber aus mehreren Komponenten unterschiedlicher Quellen. Zugleich war nicht die gesamte Software übernommen worden, sondern allenfalls Teile hiervon. Den Denkgesetzen zufolge war es nicht ausgeschlossen, dass der Anspruchsteller gerade für die übernommenen Teile der Software gar keine Rechte geltend machen konnte.

Dem BGH zufolge greift dieser Einwand nicht ohne Weiteres durch. Denn der Urheber einer Software kann die Einsichtnahme in den Quellcode einer Fremdsoftware verlangen, wenn er sich vergewissern möchte, ob die Fremdsoftware unter Verletzung seiner Rechte hergestellt worden ist (§ 809 BGB). Voraussetzung dieses Anspruches ist es nicht, dass dem Anspruchsteller mit Gewissheit Untersagungsrechte gegen die Fremdsoftware zustehen. Es genügt ein gewisser Grad an Wahrscheinlichkeit. Falls es aber beispielsweise noch offen ist, ob dem Anspruchsteller überhaupt Rechte an der fraglichen Software zustehen, scheidet der Anspruch aus. Dies darzutun, ist dem BGH zufolge grundsätzlich Sache des Anspruchsgegners. Allein der Umstand, dass die fragliche Software aus Komponenten unterschiedlicher Quellen kombiniert ist, genügt nicht, um den Einsichtsanspruch in Frage zu stellen. Auch der Umstand, dass nur einzelne Komponenten in die Fremdsoftware übernommen werden, steht der Einsicht in den Quellcode nicht entgegen. Denn dann wäre der Rechteinhaber praktisch schutzlos gestellt.

FAZIT

- ▶ Für Rechteinhaber ergibt sich mit der Entscheidung des BGH eine gestärkte Position.

▶ Die Verteidigungsmöglichkeiten des Betroffenen hingegen sind praktisch erheblich eingeschränkt. Ihnen werden in aller Regel die notwendigen Informa-

tionen fehlen, um die Rechtsposition des Angreifers konkret in Frage zu stellen..

Carsten Albert

ÜBERGANG DES ANSPRUCHS AUF EINSICHT IN DIE PFLEGEUNTERLAGEN AUF DEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich in einem Urteil vom 26. Februar 2013 (VI ZR 359/11) zu der lang umstrittenen Problematik der Einsichtnahme in Pflegeunterlagen durch die Sozialversicherungsträger geäußert.

Gemäß § 116 SGB X können Ansprüche auf Schadensersatz auf einen Sozialversicherungsträger übergehen. Dies gilt auch für den Anspruch des Pflegeheimbewohners auf Einsicht in die Pflegeunterlagen, wenn und soweit mit seiner Hilfe das Bestehen von Schadensersatzansprüchen geklärt werden soll. Die den Altenpflegern obliegende Pflicht zur Verschwiegenheit steht dem nicht entgegen, wenn eine Einwilligung des Heimbewohners in die Einsichtnahme der über ihn geführten Pflegedokumentation durch den Sozialversicherungsträger vorliegt oder – soweit einer ausdrücklichen Befreiung von der Schweigepflicht Hindernisse entgegenstehen – sein vermutetes Einverständnis anzunehmen ist. Regelmäßig wird die Offenlegung der Pflegedokumentation gegenüber dem Krankenversicherer dem mutmaßlichen Willen eines verstorbenen Heimbewohners entsprechen, wenn die Entbindung von der Schweigepflicht dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die Verfolgung von Schadensersatzansprüchen wegen der Verletzung von Betreuungs-

pflichten des Altenpflegepersonals ermöglichen soll.

In dem vom BGH entschiedenen Fall war eine Heimbewohnerin gestürzt und hatte sich erhebliche Verletzungen zugezogen. Sie wurde im Krankenhaus behandelt, verstarb dort jedoch. Die Krankenkasse wollte nun prüfen, ob sie vom Pflegeheim den Ersatz der entstandenen Krankenhausbehandlungskosten verlangen kann. Sie verlangte dafür vom Heimträger Einsicht in die Pflegedokumentation. Der Heimträger verweigerte diese mit Verweis auf die Schweigepflicht.

Die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen durch Sozialversicherungsträger spielt in der Praxis eine erhebliche Rolle. Wenn die Pflegeheime die Einsichtnahme in die Pflegeunterlagen durch den Sozialversicherungsträger unter Verweis auf die Schweigepflicht verweigert haben, wurde die Durchsetzung von eventuellen Ansprüchen behindert. Hier hat der BGH nun Klarheit geschaffen.

FAZIT

- ▶ Grundsätzlich muss der Heimbewohner in die Übergabe der Pflegeunterlagen einwilligen.
- ▶ Ist der Heimbewohner dazu nicht mehr in der Lage, ist bei der Verfolgung von Schadensersatzansprüchen die Offenlegung regelmäßig von dessen mutmaßlichen Willen gedeckt.

Sebastian Stücker, M.Mel.

VERGÜTUNGSNACHFORDERUNGEN BEI KRANKENHAUSBEHANDLUNG

Bis wann kann ein Krankenhaus Kodierungsfehler berichtigen und eine weitere Vergütung von den Krankenkassen verlangen? Diese Frage war nach der Einführung des Systems der diagnosebezogenen Fallgruppen (Diagnosis Related Groups – DRG) im Jahr 2003 lange umstritten. Mittlerweile haben der 1. und 3. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) hier

durch einige Entscheidungen für Klarheit gesorgt.

Maßgeblich sind insbesondere die Urteile des 1. Senates vom 8. September 2009 (B 1 KR 11/09 R) und 13. November 2012 (B 1 KR 6/12 R) sowie die Urteile des 3. Senates vom 17. Dezember 2009 (B 3 KR 12/08 R) und 22. November 2012 (B 3 KR 1/12 R).

Die dauerhaften, professionellen Vertragsbezie-

hungen zwischen Krankenhäusern und Krankenkassen verpflichten diese nach der Rechtsprechung des BSG zu gegenseitiger Rücksichtnahme und sind von einem systembedingten Beschleunigungsgebot geprägt, welches auch die Befugnis der Krankenhäuser zur nachträglichen Rechnungskorrektur eingrenzt. Die Nachforderung eines restlichen Vergütungsanspruchs steht deshalb unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben (§ 9 Abs. 1 Satz 3 SGB V i. V. m. § 242 BGB).

Bei offensichtlichen Schreib- und Rechenfehlern sowie bei einer zulässigen Zahlung »unter Vorbehalt«, kann eine Rechnung innerhalb der Verjährungsfrist von vier Jahren (§ 113 Abs. 1 SGB X) korrigiert werden.

Innerhalb der Sechs-Wochen-Frist nach Eingang der Abrechnung bei der Krankenkasse des

§ 275 Abs. 1c SGB V ist eine Korrektur vollumfänglich möglich. Nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist ist eine Korrektur nur noch bei Überschreitung der Bagatellgrenzen (Nachforderung über EUR 300,00 und mindestens 5 % des Ausgangsrechnungswertes) möglich. Eine Nachberechnung ist ausgeschlossen, wenn diese erst nach Ablauf des auf die Rechnung folgenden vollständigen Geschäftsjahres erfolgt.

FAZIT

- Ein Krankenhaus kann seine Abrechnungen überprüfen und ggf. Fehler korrigieren.
- Die Vergütungsnachforderung ist durch das Beschleunigungsgebot zeitlich eingegrenzt und steht unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben.

Sebastian Stücker, M.mel.

UNTERLASSEN DER KORREKTUR FALSCHER, IN EINEM FÖRDERANTRAG GEMACHTER ANGABEN IST KEINE NEUE TAT IM SINNE DES § 53 STGB

Dies entschied der 1. Strafsenat des BGH mit Urteil vom 11. April 2013 (1 StR 14/13). Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Angeklagte errichtete gemeinsam mit ihrem damaligen Lebensgefährten D. ein Ende 1999 fertiggestelltes, zweigeschossiges, als Einfamilienhaus mit einer Wohnung genutztes Gebäude. Um jeweils gesondert in voller Höhe in den Genuss einer Eigenheimzulage zu kommen, gestalteten die Angeklagte und D. die Bauunterlagen abweichend vom tatsächlichen Bau derart, dass in dem Wohngebäude vermeintlich zwei abgeschlossene, eigenständig nutzbare Wohnungen errichtet werden sollten.

Entsprechend gab die Angeklagte in ihrem Antrag auf Festsetzung der Eigenheimzulage vom 27. Januar 2000 wahrheitswidrig an, bei dem Objekt handele es sich um ein »anderes Haus« mit zwei Wohnungen, von der eine die von ihr genutzte Wohnung sei. Angesichts der mit dem Förderantrag eingereichten Bauunterlagen gingen die Entscheidungsträger des zuständigen Finanzamtes davon aus, dass sich in dem Objekt tatsächlich zwei Wohnungen befänden. Demzufolge wurde die Eigenheimzulage zugunsten der Angeklagten durch Bescheid in Höhe des vollen

Fördergrundbetrages von DM 5.000,00 (EUR 2.556,46) für den Förderzeitraum 1999 bis 2006 festgesetzt. Für die in den Jahren 2000 und 2002 geborenen Kinder der Angeklagten, gewährte das Finanzamt desweiteren bei antragsgemäßer Neufestsetzung der Eigenheimzulage eine Kinderzulage jeweils in voller Höhe von DM 1.500,00 (EUR 766,94). Da sich in dem Wohnhaus nur eine von ihr und D. gemeinsam zu eigenen Wohnzwecken genutzte Wohnung befand, hatte die Angeklagte entsprechend ihres Miteigentumsanteils am Förderobjekt tatsächlich lediglich einen Anspruch auf Gewährung einer Eigenheimzulage in Höhe von DM 2.500,00 (EUR 1.278,23) sowie einer Kinderzulage in Höhe von jeweils DM 750,00 (EUR 383,47).

Im Jahr 2004 trennte sich die Angeklagte von D. und zog aus dem gemeinsam genutzten Haus aus. Die damit verbundene Aufgabe der Nutzung des Gebäudes zu eigenen Wohnzwecken, welche ab dem Jahr 2005 zu einem Wegfall des Eigenheimzulageanspruchs der Angeklagten führte, teilte sie dem zuständigen Finanzamt jedoch pflichtwidrig nicht mit. Aus diesem Grund wurden der durch Bescheid gewährte Fördergrundbetrag und die Kinderzulagen auch in den Jahren 2005 und 2006 in voller Höhe ausgezahlt.

Infolgedessen hat das Landgericht die Angeklagte wegen Betruges in zwei Fällen zu einer Gesamtfreiheitsstrafe verurteilt, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde. Dabei hatte das Landgericht das Erschleichen der überhöhten Eigenheimzulage als zwei Betrugstaten i.S.v. § 263 Abs. 1 StGB gewertet. Danach habe die Angeklagte durch die falschen Angaben bei Beantragung der Eigenheimzulage einen ersten Betrug hinsichtlich der Auszahlung der überhöhten Eigenheimzulage in den Jahren 1999 bis 2004 und durch pflichtwidriges Unterlassen der Mitteilung des Wegfalls der Nutzung zu eigenen Wohnzwecken einen zweiten Betrug hinsichtlich der Weiterzahlung der vollen Eigenheimzulage in den Jahren 2005 und 2006 begangen.

Gegen dieses Urteil wendete sich die Angeklagte mit ihrer teils erfolgreichen Revision.

Der 8. Senat des BGH bewertete das Tatgeschehen lediglich als eine Tat. Zwar habe die Angeklagte sowohl

durch aktives Tun als auch durch Unterlassen über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung des vollen Eigenheimzulagebetrages und der vollen Kinderzulagen getäuscht. Dies führe jedoch nicht zur Annahme von Tatmehrheit im Sinne von § 53 StGB. Vielmehr beruhe die Auszahlung der Eigenheimzulage und der Kinderzulagen in allen Jahren auf den Bescheiden, in denen diese irrtumsbedingt für den gesamten Zeitraum 1999 bis 2006 zu Unrecht überhöht festgesetzt worden seien.

FAZIT

- Täuscht ein Angeklagter über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung eines Förderbetrages bzw. einer Zulage, so führt das Unterlassen der Korrektur seiner Angaben in darauffolgenden Zeiträumen nicht zur Annahme von Tatmehrheit im Sinne von § 53 StGB. Es liegt vielmehr nur eine Tat im Rechtssinne vor.

Susann Lahmann

BGH ERLAUBT KÜRZUNG ZU HOHER BETRIEBSKOSTENVORAUSZAHLUNGEN DURCH MIETER

Gemäß § 560 Abs. 4 BGB können sowohl Vermieter als auch Mieter nach einer Betriebskostenabrechnung durch Erklärung in Textform eine Anpassung der Betriebskostenvorauszahlung auf eine angemessene Höhe vornehmen. Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 6. Februar 2013 (VIII ZR 184/12), gilt dies auch, wenn der Mieter inhaltliche Fehler einer vom Vermieter erteilten Betriebskostenabrechnung konkret beanstandet und das der Anpassung zugrundeliegende Abrechnungsergebnis neu selbst und zutreffend errechnet.

In diesem Fall hatte der klagende Vermieter, am 27. Oktober 2010 für die vom Beklagten angemietete Wohnung die Betriebskostenabrechnung für den Abrechnungszeitraum 2009 erstellt. Diese wies eine Nachforderung zu Lasten des Mieters in Höhe von EUR 84,26 aus. Der Mieter erhob mehrere Einwendungen gegen die Richtigkeit der Abrechnung und errechnete statt der Nachforderung ein Guthaben in Höhe von EUR 376,49. Zugleich teilte er der Klägerin mit Schreiben vom 12. Dezember 2010

mit, dass er die Vorauszahlungen im Hinblick auf die von ihm vorgenommenen Abrechnungskorrekturen um monatlich EUR 30,00 herabsetze. Infolgedessen leistete der Mieter ab Januar 2011 nur noch die von ihm herabgesetzten Vorauszahlungen. Desweiteren rechnete er das von ihm aus der korrigierten Abrechnung beanspruchte Guthaben in Höhe von EUR 376,49 gegen die Miete für den Monat März 2011 auf und kürzte seine Zahlung für diesen Monat entsprechend. Mit der Klage verfolgte der Vermieter die Zahlung der seitens des Mieters einbehaltenen Beträge.

Der BGH gab dem Mieter recht und verwies die Klage zur Nachholung weiterer Feststellungen an das Landgericht Görlitz als Berufungsgericht zurück. Der Mieter sei nicht daran gehindert, eine Anpassung der Vorauszahlungen nach § 560 Abs. 4 BGB auf der Grundlage des selbst ermittelten Abrechnungsergebnisses vorzunehmen. Für eine Anpassung von Vorauszahlungen nach § 560 Abs. 4 BGB komme es auf die inhaltliche Richtigkeit der Abrechnung an.

Dabei mache es keinen Unterschied, ob es sich bei der Anpassung um eine Erhöhung der Vorauszahlungen durch den Vermieter oder – wie hier – um eine Ermäßigung der Vorauszahlungen durch den Mieter handele.

Auch die Aufrechnung mit seinem errechneten Guthaben aus der Betriebskostenabrechnung gegen die Monatsmiete März habe der Mieter zu recht vorgenommen. Der Mieter darf nicht lediglich auf ein Zurückbehaltungsrecht verwiesen werden.

FAZIT

- ▶ Wenn sich ein Vermieter bei der Nebenkostenabrechnung zu Ungunsten des Mieters verrechnet, kann der Mieter die Abrechnung selbst korrigieren und die Vorauszahlungen für die Zukunft entsprechend verringern.
- ▶ Der Mieter muss eine rechnerisch fehlerhaft ermittelte Nachforderung auch nicht vorläufig bezahlen oder eine neue Abrechnung abwarten. Vielmehr darf er Rechenfehler selbst korrigieren.

Susann Lahmann

NEUE REGELN FÜR DIE GEWERBLICHE WÄRMEVERSORGUNG IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT ZUM 1. JULI 2013

Eine kosteneffiziente und umweltschonende Energieversorgung ist nicht zum Nulltarif zu haben. Dies gilt auch für die Wärmeversorgung von Liegenschaften im Mietwohnungsbau. Bei früher oder später anstehenden Investitionen stellt sich einerseits die wirtschaftliche Frage, welche Kosten in angemessenem Verhältnis zum erzielbaren Effekt stehen und andererseits die rechtliche Frage, wen die unvermeidlichen Kosten treffen. Der Rechtsrahmen für Maßnahmen an der baulichen Hülle ist mit dem bereits zum 1. Mai 2013 in Kraft getretenen Gesetz über die energetische Modernisierung von vermietetem Wohnraum und über die vereinfachte Durchsetzung von Räumungstiteln (Mietrechtsänderungsgesetz 2013) weiter im Sinne einer Erleichterung energetischer Modernisierungsmaßnahmen optimiert worden.

Weit weniger Beachtung fand in der wohnungswirtschaftlichen Praxis eine einschneidende Vorschrift, welche erstmals die Anforderungen an die Fremdvergabe der Wärmeversorgung gesetzlich regelt. Hierzu wird mit Wirkung zum 1. Juli 2013 ein neuer § 556 c in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt. Die Umstellung von der Eigenerzeugung der vom Mieter benötigten Heizungswärme auf den Bezug von einem professionell tätigen Wärmeversorger (bspw. Fernwärme oder Contracting) ist ein probates Mittel der Wohnungswirtschaft zur Schonung von Kreditrahmen und Liquidität sowie zur Hebung von Effizienzvorteilen. Kontrovers beurteilt wurde, ob ein Mieter im

laufenden Mietverhältnis die Umstellung auf Drittbezug dulden muss und ob die aus dem Drittbezug folgenden laufenden Entgelte als Nebenkosten umlagefähig sind. Vorherrschend war die Meinung, dass mit der Erfassung der Kosten »eigenständiger gewerblicher Lieferung von Wärme« in der Betriebskostenverordnung bzw. deren Vorläufervorschriften die gewerbliche Wärmelieferung durch Dritte in der Wohnungswirtschaft erfasst sei. Einigermaßen überraschend urteilte der Bundesgerichtshof mit Beschluss vom 6. April 2005 (VIII ZR 54/04), dass eine Umstellung der Zustimmung des Mieters bedürfe, weil mit der tatsächlichen Durchführung einer Eigenbeheizung durch den Vermieter bereits eine Konkretisierung der vermietetlichen Beheizungspflicht eingetreten sei. In den praktischen Auswirkungen vollzog der 8. Senat des Bundesgerichtshofs wenig später eine Kehrtwende zu dieser oft kritisierten Entscheidung und relativierte, dass eine solche Zustimmung des Mieters jedenfalls dann bereits in der vertraglichen Einbeziehung der Betriebskostenverordnung oder ihrer Vorläufervorschriften zu sehen sei, wenn diese Normen die Umlagefähigkeit der Kosten der eigenständigen gewerblichen Lieferung mit Wärme vorsähen (zusammenfassend: BGH, Beschluss vom 8. Februar 2011 – VIII ZR 145/10).

Diese Rechtsprechung fiel in eine Hochpreisphase für fossile Energie und nährte damit Befürchtungen, Kosten könnten ungeordnet auf die Mieter abgewälzt werden. Während in der Wohnungs- und Wärme-

versorgungswirtschaft durchaus vertreten wurde, dass man auch mit der Anwendung des mietrechtlichen Wirtschaftlichkeitsgebots (§ 560 Abs. 5 BGB) zu konsensfähigen Lösungen gelange, wurden insbesondere seitens der Mieterverbände Rufe nach einer gesetzlichen Regelung laut. Nach § 556 c BGB wird eine Umstellung auf Fremdbezug nur noch dann statthaft sein, wenn in einem aufwändigen Vergleichsverfahren nach erfolgter Preis- und Witterungsbereinigung die hypothetisch zu ermittelnden Kosten des Drittbezuges die bereinigten Kosten der bisherigen Eigenversorgung nicht überschreiten würden (Grundsatz der »absoluten Warmmietenneutralität«). Durch Rechtsverordnung sollen u.a. Vorschriften über die Berechnungsmethodik sowie für die Wärmelieferverträge geregelt werden. Die fragliche Verordnung lag zu Redaktionsschluss nur als Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz (Stand 13. Febru-

ar 2013) vor. Deren Erlass im Laufe des Juni 2013 steht jedoch zu erwarten. Mit der Verordnung wird ein kaum erprobtes, fehlerträchtiges Vergleichsverfahren etabliert werden, dessen Fehlerfolgen nur rudimentär geregelt sind. Zudem gilt eine Warmmietenneutralität nur in wenigen Fällen als tatsächlich erreichbar.

FAZIT

- ▶ Umstellungen, welche bereits angebahnt sind und zwar dem Wirtschaftlichkeitsgebot gerecht werden, jedoch nicht »warmmietenneutral« sind, sollten vor dem 1. Juli 2013 noch abgeschlossen werden.
- ▶ Für Umstellungen ab dem 1. Juli 2013 bieten sich Baukostenzuschüsse zur Erreichung sonst nicht gegebener Warmmietenneutralität an. Desweiteren ist das Ankündigungsverfahren einzuhalten und darauf zu achten, dass angebotene Wärmelieferverträge dem neuen Rechtsstandard auch gerecht werden.

Dirk Grünberg

ANDREA BENKENDORFF IM INTERVIEW

»Unter Zeugen laut und deutlich »Nein« sagen«, empfiehlt Andrea Benkendorff Opfern sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in einem Interview der Sächsischen Zeitung vom 29. April 2013. Das Interview wurde aus Anlass der Vorwürfe gegen den Leiter des Sportstättenbetriebs mit unserer Partnerin aus dem

Arbeitsrechtsteam geführt. Andrea Benkendorff erklärte auf Anfrage der Sächsischen Zeitung die rechtlichen Hintergründe sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und diesbezügliche Probleme im kollegialen Umgang. Den Artikel finden Sie auf unserer Homepage unter Aktuelles.

BATTKEGRÜNBERG RECHTSANWÄLTE PARTG ZÄHLT ZU DEN BELIEBTESTEN ARBEITGEBERN IN DEUTSCHLAND

Nach einer Untersuchung der Zeitschrift »Azur« zählt BattkeGrünberg zu den beliebtesten Arbeitgebern im deutschen Rechtsberatungsmarkt. Das Magazin »AZUR« hat in der aktuellen Ausgabe »100 Top-Arbeitgeber 2013« Battke Grünberg Rechtsanwälte als einen der attraktivsten Arbeitgeber der Region »Osten« benannt. Grund sind Personalentwicklungskonzepte, die die gezielte Förderung der jungen Juristen im Mittelpunkt sehen. Diese werden kombiniert mit intelligenten flexiblen Arbeitszeitmodellen, die das Arbeits-

rechtsteam von BattkeGrünberg nicht nur erfolgreich bei den Mandanten einführt, sondern auch im eigenen Hause umsetzt. Das erlaubt eine ausgewogene Work-Life-Balance, insbesondere Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ohne den für Rechtsdienstleister so wichtigen Service darunter leiden zu lassen. Das führt zu hoher Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit nicht zuletzt auch der betreuten Mandanten.

GESELLSCHAFTSRECHT

Die kommunale GmbH

Am 17. Juni 2013 in Berlin und am 8. Juli 2013 in Leipzig führen die Herren Rechtsanwälte Jörg-Dieter Battke und Dr. Ludger Meuten Ganztagesseminare zum Thema »Die kommunale GmbH« durch.

Anmeldungen sind unter www.vhw.de möglich.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Frühstück im Gewerblichen Rechtsschutz

Unsere neue Veranstaltung aus der Reihe »BATTKE-FRÜHSTÜCK« findet statt

- ▶ am 5. Juli 2013, 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr
- ▶ in der Heinrich-Schütz-Residenz, Neumarkt 12, 01067 Dresden

Unter dem Titel »Unternehmenswerte schützen, verteidigen und ertragreich verwerten« werden Herr Rechtsanwalt Carsten Albert, Herr Rechtsanwalt Jan Rolla sowie Herr Rechtsanwalt Dirk Grünberg einen Überblick zu den Möglichkeiten, Werte und das Know-How des Unternehmens zu schützen sowie zu aktuellen Entwicklungen im Wettbewerbs- und Lizenzrecht geben.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.battke-gruenberg.de.

Wettbewerbsrecht

Der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Sachsen e.V. bietet in Zusammenarbeit mit Battke Grünberg in seinen Räumlichkeiten in Dresden mit Herrn Rechtsanwalt Carsten Albert als Referenten eine Veranstaltung zum Wettbewerbsrecht an, und zwar am 26. September 2013 von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr zu dem Thema »Erlaubtes und verbotenes Verhalten im Wettbewerb – Die Verbotskataloge des UWG«.

Für Interessenten sind Anmeldungen unter www.vdw-sachsen.de möglich.

MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Medizin-/sozialrechtliche Seminare bei Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V. bietet Seminarveranstaltungen in Leipzig mit Herrn Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.Mel. als Referenten an, und zwar

- ▶ am 5. September 2013 zum Thema »Hygiene und Recht« und
- ▶ am 6. November 2013 zum Thema »Beanstandung der Qualifikation von Mitarbeitern in sozialen Einrichtungen – Was tun?«.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.kgs-online.de möglich.

Medizin-/sozialrechtliches Seminar in der Diakonie

Die Diakonische Akademie in Moritzburg bietet Seminarveranstaltungen mit Herrn Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.Mel. zum Medizin- und Sozialrecht an, und zwar am 15. Oktober 2013 zum Thema »Reden ist Silber... oder strafbar? Schweigepflichten in sozialen Berufen«.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.diakademie.de möglich.

VERGABERECHT

Das neue Sächsische Vergabegesetz - Sonderweg, Irrweg oder Königsweg?

Der »vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.« bietet am 8. Juli 2013 in Dresden mit Herrn Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten als Referenten ein Ganztagesseminar zum Thema »Das neue Sächsische Vergabegesetz – Sonderweg, Irrweg oder Königsweg?« an.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.vhw.de möglich.

ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtliche Seminare bei RKW Sachsen GmbH

RKW Sachsen GmbH bietet Seminarveranstaltungen mit Herrn Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen als Referenten zum Arbeitsrecht an, und zwar

- ▶ am 2. September 2013 zum Thema »Arbeitsrecht für Führungskräfte« in Leipzig
- ▶ am 11. Oktober 2013 zum Thema »Arbeitsrecht für Führungskräfte« in Dresden

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.rkw-sachsen.de möglich.

Arbeitsrechtliche Seminare bei Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V. bietet ein Ganztagesseminar zum Thema »Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und Grenzen der Mitbestimmung« mit Herrn Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen als Referenten zum Arbeitsrecht am 13. September 2013 an.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.kgs-online.de möglich.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V. bietet ein Ganztagesseminar zum Thema »Changemanagement« mit Frau Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht am 9. Juli 2013 an.

Anmeldungen sind unter www.kgs-online.de möglich.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V. bietet ein Ganztagesseminar zum Thema »Wege zur Reduzierung des Krankenstandes« mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht am 17. Oktober 2013 an. Anmeldungen sind unter www.kgs-online.de möglich.

Diakonische Akademie Fort- und Weiterbildung e.V.

Die Diakonische Akademie in Moritzburg bietet Seminarveranstaltungen mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht am 13. September 2013 zum Thema »Wege zur Reduzierung des Krankenstandes« an. Anmeldungen sind unter www.diakademie.de möglich.

Die Diakonische Akademie in Moritzburg bietet Seminarveranstaltungen mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht am 16. Oktober 2013 zum Thema »Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht« an. Anmeldungen sind unter www.diakademie.de möglich.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V.

Der Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V. bietet Seminarveranstaltungen mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht am 16. September 2013 zum Thema »Richtiger Umgang mit Mitarbeitern – Moderne Instrumente der Personalführung« an.

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Weitere aktuelle Informationen sowie Hinweise zu Veranstaltungen der BattkeGrünberg Rechtsanwälte finden Sie auf unserer Homepage unter www.battke-gruenberg.de/veranstaltungen. Sollten Sie zu einzelnen Artikeln und den angesprochenen Themen Fragen haben, können Sie sich gern an den jeweiligen Autor telefonisch über 0351.563.90-0 oder per E-Mail über info@battke-gruenberg.de an uns wenden. Lob, Kritik und Anregungen nehmen wir ebenfalls gern unter der genannten E-Mail-Adresse entgegen.



- ▶ Herausgeber: Battke Grünberg Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft (AG Dresden, PR 216)
Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting
Foto: Christian Lorenz, Dresden
Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Am Waldschlösschen 2
01099 Dresden

- ▶ T: + 49 351 563 90 0
F: + 49 351 563 90 99
- ▶ E: info@battke-gruenberg.de
W: www.battke-gruenberg.de