

Dezember 2015

Liebe Leserin, lieber Leser,

eigentlich hatte an dieser Stelle ein anderer Text erscheinen sollen. Aber die Ereignisse der letzten Tage und Wochen von Paris, Brüssel und Hannover machen es unmöglich, unbeeindruckt wieder zur gewohnten Tagesordnung überzugehen. Zu schwer wiegen die Angriffe auf die Grundfesten unserer Freiheit und des Zusammenlebens in einer zivilisierten menschlichen Gesellschaft – übrigens nicht nur in Europa, sondern überall in der Welt. Die Angriffe zielten auf alles, was die freiheitliche Lebensweise einer menschlichen Zivilgesellschaft ausmacht, dass jeder nach seiner Façon leben, reisen, reden, denken, glauben und sich vergnügen kann, begrenzt lediglich durch die Freiheit des anderen. Garantiert wird diese Freiheit durch die »rule of law«, durch verlässliche Rechtsregeln und ein Rechtspflegesystem mit Rechtspflegeorganen, die unabhängig von staatlichen Eingriffen und anderen Zwängen nur dem Recht unterworfen sind, nur diesem zu dienen, es anzuwenden und zu verteidigen haben. Es ist daher ebenfalls unerträglich und ein Angriff auf unsere Freiheit, wenn in letzter Zeit Morddrohungen gegen Richter und Staatsanwälte ausgestoßen werden. Garantiert wird diese Freiheit auch durch frei zugängliche Informationen, freie Meinungsbildung und -äußerung als unverzichtbarer Basis einer offenen und zivilisierten Debatte. Nicht weniger unerträglich sind daher gewaltsame Angriffe auf Journalisten am Rande von Demonstrationen. Es gilt, diese Freiheiten wehrhaft zu verteidigen, für sie einzustehen, indem wir sie nutzen und ausüben und uns nicht beugen. Deswegen wäre es falsch, jetzt nach freiheitsbeschränkenden Maßnahmen zu rufen – damit beugen wir uns den Zielen derer, die genau das bezwecken. Die Freiheit kann nur mit den Mitteln der Freiheit verteidigt werden. Deswegen ist es richtig, weiter Sport zu treiben, öffentlich zu musizieren und Feste zu veranstalten, es ist richtig, weiter in Stadien, in Konzerte und Straßencafés zu gehen, zu feiern, zu reisen und offen zu diskutieren, deswegen ist es richtig, wenn Richter, Staatsanwälte und Rechtsanwälte als unabhängige Organe der Rechtspflege – dieser vielen als antiquiert erscheinende Begriff hat mehr denn je seine Berechtigung – weiter ihre Arbeit tun, so wie es richtig ist, wenn Journalisten weiter von den Brennpunkten berichten. Das erfordert Mut vom Einzelnen, der im Fadenkreuz steht. Das fordert Respekt und Solidarität von allen anderen, die wir davon mit unserer Freiheit profitieren, die wir alle aber auch selbst einmal in die Situation geraten können, Zivilcourage zeigen zu müssen und auf die Solidarität und Unterstützung anderer angewiesen zu sein. Möge die Weihnachtszeit allen Zeit und Gelegenheit zur Besinnung geben.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

N^o 3/2015

> MANDANTENINFORMATION

| | |
|----------------------------------|----|
| Schwerpunktthema | 02 |
| Gesellschaftsrecht | 05 |
| Arbeitsrecht | 08 |
| Geistiges Eigentum (IP) | 13 |
| Vergaberecht | 16 |
| Medizin- und Sozialrecht | 19 |
| Immobilienrecht | 20 |
| Internes + Veranstaltungen | 21 |
| Impressum | 24 |

SCHWERPUNKTTHEMA

VON DR. EKKEHARD NOLTING



VORSTANDSHAFTUNG FÜR RECHTSIRRTUM UND ENTLASTUNG DURCH RECHTSRAT

1. Unternehmerische Entscheidung und business judgement rule

Wir berichten im Battke Brief regelmäßig über Entscheidungen des Bundesgerichtshofs, in denen es um die Haftung von Organen - Vorständen, Aufsichtsräten und Geschäftsführern - ihren Gesellschaften gegenüber geht, die für diese zumeist wenig erfreulich ausgehen. Ein wichtiges Verteidigungsinstrument für sie ist die sogenannte »business judgement rule«, mit der sie ihre unternehmerischen Entscheidungen rechtfertigen können, wenn diese sich im Nachhinein als für das Unternehmen nachteilig und schadensträchtig erweisen sollten. Gesetzlich verankert ist diese Regel im Aktienrecht in § 93 Abs. 1 S. 2 AktG, findet aber allgemein im Kapitalgesellschaftsrecht, insbesondere also auch bei der GmbH auf deren Geschäftsführer Anwendung. Danach handelt ein Organ nicht pflichtwidrig, wenn es bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln.

2. Haftung für rechtswidrige Handlungen und deren Duldung

Die business judgement rule gilt hingegen nicht, wenn es um die Frage der Rechtmäßigkeit des Handelns geht. Nach dem sogenannten »Legalitätsprinzip« liegt es niemals im Interesse der Gesellschaft, dass ihre Organe sich rechtswidrig verhalten oder auch nur rechtswidriges Verhalten im Unternehmen dulden, mag es wirtschaftlich auch vorteilhaft erscheinen. Das Recht steht insoweit nicht zur Disposition. Entstehen der Gesellschaft aus rechtswid-

rigem Verhalten ihrer Organe Nachteile, haften die Organe dafür. Das musste das frühere Management der Siemens AG schmerzlich erfahren; das kommt voraussichtlich auch auf das ehemalige Management von VW zu.

Nun ist es nicht immer leicht, sich im Dickicht zahlreicher Rechtsvorschriften womöglich gar verschiedener Rechtsordnungen zurechtzufinden. Ob ein konkretes Vorgehen, eine bestimmte Gestaltung rechtlich zulässig ist oder nicht, ist für den juristischen Laien und selbst die meisten Juristen, wenn sie nicht in dem jeweiligen Spezialgebiet unterwegs sind, gelegentlich nur schwer zu beurteilen. Gleichwohl stellt jeder Rechtsverstoß, gleichviel ob bewusst und gewollt oder durch Unkenntnis verursacht, einen haftungsbegründenden Pflichtverstoß dar.

3. Unverschuldeter Rechtsirrtum

Grundsätzlich hat ein Organmitglied wie jeder Schuldner auch für einen Rechtsirrtum einzustehen. Er ist grundsätzlich verschuldet. Jeder, der sich im Rechtsverkehr bewegt, muss sich über die geltenden Rechtsregeln informieren. Mangelnde Fähigkeiten und Kenntnisse, die dem verlangten Standard nicht genügen, stellen keinen Entschuldigungsgrund dar.

Der unverschuldete Rechtsirrtum, für den die Haftung ausgeschlossen ist, ist die Ausnahme. An seine Voraussetzungen werden hohe Anforderungen gestellt: Ein Organmitglied kann sich nach der Rechtsprechung nur dann wegen eines Rechtsirrtums entlasten, wenn es sich unter umfassender Darstellung der Verhältnisse der Gesellschaft und Offenlegung der erforderlichen Unterlagen von einem unabhängigen, für die zu klärende Frage fachlich qualifizierten

Berufsträger beraten lässt und den erteilten Rechtsrat einer sorgfältigen Plausibilitätsprüfung unterzieht. Diese Kriterien hat der Bundesgerichtshof zuletzt in zwei Entscheidungen vom 20. September 2011 (Az. II ZR 234/09) und 28. April 2015 (Az. II ZR 63/14) im Einzelnen wie folgt näher konkretisiert:

a) Das Organ muss, soweit es nicht selbst über die notwendigen Kenntnisse verfügt, einen qualifizierten Berufsträger zu Rate ziehen. Das sollte er jedoch auch dann tun, wenn er zwar glaubt, die notwendigen Kenntnisse aufzubringen, sich aber die Entschuldigungsmöglichkeit nach den folgenden Grundsätzen bewahren will; denn für den eigenen Rechtsirrtum haftet er in jedem Fall – für einen fremden Rechtsirrtum und fehlerhaften Rechtsrat haftet er dagegen nur nach Maßgabe der folgenden Kriterien.

b) Wichtig ist, dass der hinzugezogene Berater im Pflichtenkreis der Gesellschaft und nicht des einzelnen Organmitglieds – Geschäftsführer, Vorstand oder Mitglied des Aufsichtsrats – beauftragt und tätig wird. Auftraggeber muss also die Gesellschaft, nicht das Organmitglied sein. Wird der Berater von dem einzelnen Organmitglied beauftragt, haftet dieses der Gesellschaft gegenüber auch für dessen Verschulden; beurteilt er die Rechtslage falsch, kann sich das Organmitglied der Gesellschaft gegenüber nicht auf dessen Rechtsrat berufen. Für diesen Fall gelten daher die folgenden Grundsätze nicht. Unbeschadet dessen steht dem Organmitglied bei schuldhafter Falschberatung aber ein Regressanspruch gegen seinen Berater zu.

c) Ebenfalls nicht ausreichend ist die Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat oder einen im Aufsichtsrat vertretenen Rechtsanwalt. Der Vorstand kann sich nicht durch Berufung auf eine unzutreffende Beratung durch den Aufsichtsrat im Rahmen seiner Überwachungspflichten entlasten. Das gilt auch, wenn dem Aufsichtsrat Fachkundige wie Rechtsanwälte, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer angehören, da sie insoweit nur im Aufgaben- und Pflichtenkreis als Aufsichtsrat und nicht als unabhängige Berater der Gesellschaft tätig sind.

d) Die beauftragte Fachperson muss unabhängig sein. Das kann auch der Justitiar im eigenen

Hause sein, wie der Bundesgerichtshof nunmehr klargestellt hat. Es geht also nicht um die persönliche, sondern um die sachliche Unabhängigkeit. Maßgeblich ist, dass ihm nicht Vorgaben hinsichtlich des Ergebnisses der Prüfung gemacht werden. Der Auftrag, eine Notiz für die Akten zu fertigen, dass gegen ein geplantes Vorgehen keine Bedenken bestehen, genügt daher nicht. Für eine Entschuldigung wird das Organ im Haftungsprozess also darzulegen haben, wie der Arbeitsauftrag konkret aussah und dass es sich um einen ergebnisoffenen Prüfauftrag handelte.

e) Die Fachperson muss qualifiziert sein, die Frage zuverlässig zu prüfen.

f) Der Auftrag muss nicht auf eine bestimmte Rechtsfrage gerichtet sein. Das hat der Bundesgerichtshof anhand seines Urteils vom 28. April 2015 näher erläutert: Dort ging es um die (fehlende) Mitwirkung des Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft bei der Festsetzung der Vorstandvergütung. Nach der gesetzlichen Kompetenzordnung bei der Aktiengesellschaft ist dafür grundsätzlich der Aufsichtsrat zuständig. Der Fall lag hier jedoch offenbar nicht ganz so einfach:

Der Aufsichtsrat hatte den Geschäftsführer und Alleingesellschafter einer Beratungs-GmbH zum Vorstand seiner AG bestellt, die mit der AG bereits durch einen Beratungsvertrag verbunden war und aufgrund dieses Vertrages ein Beratungshonorar erhielt. Die Vergütung des Vorstands sollte auch weiterhin ausschließlich über das Beratungshonorar für die GmbH erfolgen, wozu der Beratungsvertrag neu gefasst werden sollte. Der Aufsichtsrat hatte Bedenken wegen der Berufung des Geschäftsführers der Beratungsgesellschaft und des gleichzeitigen Abschlusses eines Beratungsvertrages und forderte vom Vorstand die Vorlage eines anwaltlich abgesicherten kompletten Vertrags, den er »rechtssicher« genehmigen könne. Die eingeschaltete Anwaltskanzlei erarbeitete den Vertragsentwurf, zerstreute aber die Bedenken des Aufsichtsrats hinsichtlich eventueller Zustimmungserfordernisse des Aufsichtsrats. Sie bestätigte in einem Begleitschreiben, mit dem der Vertragsentwurf übersandt worden war, dass der Abschluss des neuen Beratervertrages mit der Bera-

tungsgesellschaft nach den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat als ordentliche Geschäftsleitungsmaßnahme in der alleinigen Kompetenz des Vorstands liege. Zur gesetzlichen Kompetenzverteilung, nach der es sehr wohl der Mitwirkung des Aufsichtsrats bedurfte, hatte sich die Kanzlei nicht ausdrücklich geäußert. Der Vorstand schloss auf dieses Anwaltsschreiben hin den Vertrag ohne Einschaltung des Aufsichtsrats.

Das Oberlandesgericht verurteilte den Vorstand auf die Klage des übergangenen Aufsichtsrats hin zu Schadensersatz. Der Umstand, dass die Kanzlei einen Vertrag ausgearbeitet und dazu erläutert habe, dass nach den Geschäftsordnungen der Gesellschaft eine Befassung des Aufsichtsrats nicht geboten sei, reiche nicht aus. Der Vorstand habe die Kanzlei gerade nicht mit der entscheidenden Frage beauftragt, ob vielleicht nach Gesetz eine Einschaltung des Aufsichtsrats erforderlich werden könnte.

Der Bundesgerichtshof sah das anders: Nach seiner Meinung reicht es aus, wenn der Vorstand nach den Umständen der Auftragserteilung sich darauf verlassen darf, dass die Fachperson im Rahmen des ihr erteilten Auftrags auch die kritische Frage geprüft hat. Hier genügte, dass der Anwalt bestätigt hatte, dass der Beratungsvertrag in den »ordentlichen Geschäftsgang« und damit in die ausschließliche Zuständigkeit des Vorstands fallen sollte. Die rechtsunkundige Person muss bei einer solchen Auskunft annehmen können, die fachkundige Person habe die Frage der Zuständigkeit umfassend unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten geprüft. Von ihr kann nicht erwartet werden, dass sie eine konkrete Rechtsfrage stellt, was bereits gewisse Rechtskenntnisse voraussetzen würde.

g) Der Fachperson müssen die Verhältnisse der Gesellschaft und die Umstände im Zusammenhang mit dem fraglichen Rechtsgeschäft umfassend dargelegt und sämtliche relevanten Unterlagen vorgelegt werden; es genügt gerade nicht, »mal eben drüber zu schauen«.

h) Das Ergebnis muss plausibel sein. Dazu hatte der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung vom 20. September 2011 festgehalten, dass der Vorstand

sich nicht entlasten könne, wenn er zwar das Konzept und die Verträge durch eine Rechtsanwaltskanzlei erarbeiten lasse, eine Überprüfung der Rechtslage aber unterlassen worden sei.

Streitpunkt dieser Entscheidung war die rechtliche Zulässigkeit einer äußerst komplizierten Konstruktion zur Durchführung einer Sachkapitalerhöhung bei einer Aktiengesellschaft. Im Aufsichtsrat der Gesellschaft saß u.a. ein Rechtsanwalt, dessen Kanzlei die Gesellschaft auch sonst beriet. Dieser hatte im Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der geplanten Sachkapitalerhöhung auf rechtliche Schwierigkeiten hingewiesen, aber ein Modell entworfen, mit dem das rechtliche Hindernis vermeintlich umgangen werden konnte und das beabsichtigte Ziel gleichwohl sollte erreicht werden können. Das aber funktionierte nicht. Die Gesellschaft nahm später ihren seinerzeitigen Vorstand sowie den Rechtsanwalt im Aufsichtsrat auf Schadensersatz in Anspruch.

Der Bundesgerichtshof hatte den Vorstand wegen fehlender Kontrolle der Plausibilität der Rechtsauskunft des Anwalts verurteilt. Die bloße Annahme, der Rechtsanwalt habe die Rechtslage geprüft, weil er einen Vertragsentwurf übersandt habe, ersetze keine Beratung.

Ein Vertrag allein biete daher noch keine ausreichende Grundlage für die Überprüfung der Plausibilität der Rechtsauskunft. Dass der Gestaltung der Verträge die Konzeption der Durchführung und Abwicklung der Sachkapitalerhöhung mit entsprechender rechtlicher Prüfung vorangegangen sein musste, genügte dem Bundesgerichtshof nicht. Vertrauen in die Fachkompetenz des Beraters ersetzt die Plausibilitätskontrolle nicht. Ebenso wenig reichte es, dass der Anwalt im Rahmen einer Aufsichtsratsitzung mündlich die Rechtmäßigkeit des zugrundeliegenden Konzepts bestätigt hatte. Eine mündliche Auskunft könne nur in einfach gelagerten oder besonders eilbedürftigen Fällen genügen. Bei derart komplexen und schwierigen Rechtsfragen müsse eine schriftliche Ausarbeitung verlangt werden, die Grundlage einer gewissenhaften Plausibilitätsprüfung sein könne.

Das war anfangs dahin missverstanden wor-

den, der Vorstand müsse die rechtlichen Erwägungen seiner rechtlichen Berater überprüfen und dazu ggf. ein Zweitgutachten einholen. Der Bundesgerichtshof bestätigt nun aber in seiner jüngeren Entscheidung ausdrücklich, dass die Plausibilitätsprüfung nicht in einer rechtlichen Überprüfung der erhaltenen Rechtsauskunft bestehen muss. Zu prüfen ist vielmehr, ob dem Berater alle erforderlichen Informationen zur Verfügung standen, die Informationen verarbeitet worden sind und alle sich einem Rechtsunkundigen aufdrängenden Fragen widerspruchsfrei beantwortet worden sind. Dazu muss aber i.d.R. eine schriftliche Ausarbeitung vorliegen, in der der Vorstand die Gedankenfolge und die verarbeiteten Informationen nachvollziehen kann. Nur in einfach gelagerten Fällen oder wenn eine besondere Eilbedürftigkeit gegeben ist, die eine schriftliche Ausarbeitung nicht erlaubt, kann ausnahmsweise auf eine schriftliche Stellungnahme verzichtet werden.

4. Conclusio

Mit seiner neuen Entscheidung vom 28. April 2015 hat der Bundesgerichtshof seine frühere Entscheidung näher konkretisiert und damit weitere Klarheit für Organe geschaffen. Für sie steht nunmehr fest, dass sie sich entlasten können, wenn sie die dargelegten Grundsätze gewissenhaft befolgen, qualifizierten Rechtsrat einholen, den Berater nicht nur einen Vertragsentwurf gegenlesen lassen, um sich einen »Persilschein« zu verschaffen, sondern ihn mit allen notwendigen Details und Unterlagen versehen und das i.d.R. schriftlich zu verfassende Ergebnis der rechtlichen Analyse nicht im blinden Vertrauen auf die Fachkompetenz des Verfassers hinnehmen, sondern auf vollständige Verwertung der gegebenen Informationen und Plausibilität hin überprüfen. Damit sind den Organen nunmehr einige klare Kriterien an die Hand gegeben worden, die sie beachten sollten, um sich vor haftungsbegründenden Rechtsirrtümern zu schützen.

Dr. Ekkehard Nolting

GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER HAFTET NICHT FÜR KARTELLBUßE

Die Anzahl der Fälle, in denen Unternehmen ihre ehemaligen Vorstände oder Geschäftsführer auf Schadenersatz in Anspruch nehmen, nimmt weiterhin zu. Gleiches gilt für die Anzahl der gegen Unternehmen verhängten Kartellbußen. In diesem Zusammenhang kommt einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Januar 2015 (Az. 16 Sa 459/14) maßgebliche Bedeutung für die Unternehmenspraxis insbesondere im Bereich des Kartellrechts zu.

Der Entscheidung liegt zugrunde, dass das Bundeskartellamt wegen Kartellabsprachen beim Vertrieb von Eisenbahnschienen gegen die konzernangehörige GmbH Bußgelder in Höhe von EUR 191,0 Mio. verhängt hatte. Die GmbH ihrerseits nahm ihren ehemaligen Geschäftsführer auf Erstattung der Kartellbuße in Anspruch.

Die Haftung des Geschäftsführers einer GmbH bestimmt sich grundsätzlich nach § 43 Abs. 2 GmbHG.

Hiernach haftet der Geschäftsführer im Innenverhältnis für alle Schäden der GmbH, die er aufgrund eines Verstoßes gegen die ihm obliegenden Pflichten schuldhaft verursacht hat. Zu diesen Pflichten gehört auch die Berücksichtigung und Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften, denen die Gesellschaft unterliegt (sog. Legalitätspflicht). Regelmäßig gehören hierzu auch die Vorschriften des europäischen und deutschen Kartellrechts. Wird gegen diese Vorschriften verstoßen, begeht der Geschäftsführer grundsätzlich einen Pflichtenverstoß. Hierbei ist völlig unerheblich, ob der Verstoß (zunächst) im Interesse der Gesellschaft begangen worden ist.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat im zu beurteilenden Fall einen Verstoß des Geschäftsführers gegen die einschlägigen Vorschriften des deutschen Kartellrechts ohne weiteres bejaht. Die Haftung des Geschäftsführers für die gegen die GmbH verhängte Kartellbuße kam dennoch nicht in Betracht.

Denn das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat sich an den Regelungen des deutschen Kartellrechts und der Bußgeldregelung des § 81 GWB orientiert. Nach Auffassung des Gerichts treffen diese Regelungen eine Entscheidung dazu, dass die Gesellschaft und nicht der Geschäftsführer die verhängte Kartellbuße zu tragen habe. Die Kartellbuße habe ausschließlich den Zweck, das Unternehmen selbst zu treffen, um dessen zukünftiges Verhalten zu beeinflussen. Dieser Zweck würde ins Leere laufen, wenn es der Gesellschaft möglich wäre, im Innenverhältnis gegenüber dem Geschäftsführer Regress zu nehmen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat wegen

der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Das Revisionsurteil steht aus.

FAZIT

- ▶ Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf stützt seine Entscheidung darauf, dass die Bußgeldregelung »nur« das Unternehmen treffen soll.
- ▶ Dies stellt allerdings keinen »Freibrief« für Kartellrechtsverstöße dar. Denn das deutsche Kartellrecht lässt neben Geldbußen gegen das Unternehmen auch solche gegen Geschäftsführer zu.

Jörg-Dieter Battke

ZUSTÄNDIGKEIT VON ARBEITSGERICHTEN FÜR STREITIGKEITEN AUS ARBEITSVERTRÄGEN MIT EHEMALIGEN ORGANEN

Wir hatten an dieser Stelle bereits wiederholt über Entscheidungen berichtet, die sich mit der Frage der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten zwischen Gesellschaften und ihren Organen (Geschäftsführer, Vorstände) befassten. Der Serie hat das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom 8. September 2015 (Az. 9 AZB 21/15) ein weiteres Element hinzugefügt:

Arbeitsgerichte sind ausschließlich zuständig für alle Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Davon ausgenommen sind nach § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG Streitigkeiten zwischen juristischen Personen oder Personengesamtheiten und ihren Vertretungsorganen. Auch wenn zwischen diesen Parteien wegen starker interner Weisungsabhängigkeit ein Arbeitsverhältnis besteht, auf das auch im Übrigen materielles Arbeitsrecht anzuwenden ist (s. zum Arbeitnehmerbegriff beim Kündigungsschutz Beitrag von Cathleen Schiller auf S. 10f.), ist für den Rechtsstreit zwischen ihnen nicht das Arbeitsgericht, sondern das ordentliche Gericht zuständig.

Das gilt nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nur solange, wie der betreffende Arbeitnehmer tatsächlich Vertretungsorgan ist.

Ist er abberufen und die Abberufung ihm gegenüber erklärt worden und damit wirksam geworden, gilt der Ausnahmetatbestand nicht mehr und für den Streit ist das Arbeitsgericht zuständig, wenn das Rechtsverhältnis wegen Weisungsabhängigkeit ein Arbeitsverhältnis ist.

So verhielt es sich im entschiedenen Fall, in dem es um einen Vereinsgeschäftsführer ging, der zum besonderen Vertreter nach § 30 BGB bestellt worden war. Nach dem Widerruf seiner Bestellung war nun für seine rückständigen Vergütungsansprüche, die er geltend machte, das Arbeitsgericht zuständig, da zwischen ihm und dem Verein ein Arbeitsverhältnis – und nicht etwa ein freies Dienstverhältnis – bestand.

Diese Rechtsprechung dürfte auch für GmbH-Geschäftsführer gelten, wenn zwischen ihnen und ihrer Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis besteht. Der GmbH-Geschäftsführer ist den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterworfen. Jedenfalls für Fremdgeschäftsführer und für Minderheitsgesellschaftler-Geschäftsführer dürfte daher künftig der Weg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sein, wenn ihre Bestellung widerrufen worden ist. Für AG-Vorstände wird das hingegen auch weiterhin nicht gelten können, da sie grundsätzlich nicht weisungsgebunden sind.

FAZIT

- Für Streitigkeiten zwischen juristischen Personen und ihren (ehemaligen) Vertretungsorganen aus einem Arbeitsverhältnis sind nach dem Widerruf der Bestellung die Arbeitsgerichte zuständig.

Dr. Ekkehard Nolting

KEINE ENTLASTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG BEI VERSTOSS OHNE RECHTFERTIGENDEN GRUND

Nach § 46 Ziffer 5 GmbHG entscheiden die Gesellschafter über die Entlastung der Geschäftsführung. Mit der Entlastungserklärung billigen die Gesellschafter die Amtsführung im vergangenen Geschäftsjahr und stellen den Entlasteten von allen bei der Beschlussfassung erkennbaren Ersatzansprüchen frei. Grundsätzlich ist die Entscheidung über die Entlastung in das lediglich durch die Treuepflicht gebundene Ermessen der Gesellschafter gestellt. Bei schweren Gesetzes- oder Satzungsverstößen ist die Entlastung treuwidrig.

Das Oberlandesgericht München hatte in seinem Urteil vom 22. Juli 2015 (Az. 7 U 2980/12) darüber zu entscheiden, ob wegen der verspäteten Vorlage des Entwurfs des Jahresabschlusses die Entlastung der Geschäftsführung hätte versagt werden müssen. Konkret legte die Geschäftsführung einer Publikums-KG den Gesellschaftern im Juli 2011 die Jahresabschlüsse für 2007 bis 2010 zur Feststellung vor. Anschließend fassten die Gesellschafter Entlastungsbeschlüsse für die Geschäftsführung für die Jahre 2008 bis 2010.

Sowohl die Jahresabschlüsse für 2007 und 2008 als auch der für 2009 waren nicht ansatzweise im jeweiligen Folgejahr aufgestellt worden. Die Geschäftsführung hatte damit unstreitig ihre nach Gesetz (§§ 264 Abs. 1 S. 3, 264 a Abs. 1 HGB) und der Satzung obliegende Vorlagepflicht verletzt. Eine hinreichende Erklärung für dieses schwerwiegende Fehlverhalten brachte die Geschäftsführung hingegen nicht vor. Das Oberlandesgericht München entschied, dass die Entlastung der Geschäftsführung vor diesem Hintergrund missbräuchlich sei und eine Entlastung für die Jahre 2008 bis 2010 (in diesen Jahren hätten die jeweiligen Jahresabschlüsse aufgestellt werden müssen) nicht hätte erfolgen dürfen.

FAZIT

- Der Geschäftsführung ist bei verspäteter Vorlage des Entwurfs des Jahresabschlusses eine Entlastung zu versagen, sofern sie keinen Entschuldigungsgrund für die Verspätung vorbringen kann.

Manuela Leinung

ZULÄSSIGKEIT DES BETRIEBS EINER KINDERTAGESSTÄTTE IN DER RECHTSFORM DES VEREINS

Die Entscheidung des Oberlandesgerichts Brandenburg vom 23. Juni 2015 (Az. 7 W 23/15) zeigt, dass die für die Führung der Vereinsregister zuständigen Gerichte sensibler werden, wenn es um die Prüfung der Frage geht, ob ein Verein tatsächlich einen ideellen oder nicht vielmehr einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt. Die Rechtsform des Vereins ist vom Gesetz der Verfolgung ideeller Zwecke vorbehalten. Wer wirtschaftliche Zwecke verfolgt, soll die dafür vom Gesetz bereitgestellten Formen der Handelsgesellschaften – insbesondere etwa AG oder GmbH – nutzen. Vor diesem Hintergrund hatte ein Registergericht die Ein-

tragung eines Vereins versagt, dessen Zweck auf den Betrieb einer Kindertageseinrichtung gerichtet war. Das Oberlandesgericht Brandenburg hob die Entscheidung auf und ließ die Eintragung des Vereins zu. Es meinte, dass jedenfalls in Brandenburg ein wirtschaftlicher Markt, auf dem gewinnorientiertes Handeln mit Kinderbetreuungsleistungen vorherrsche, nicht festgestellt werden könne. Die Rahmenbedingungen, insbesondere die Finanzierung nach dem brandenburgischen Kindertagesstättengesetz, seien so ausgestaltet, dass die Personalkosten weitgehend durch die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe gezahlt

würden. Für Gewinnstreben der Eltern, die Mitglieder des Vereins waren, oder des Vereins selbst sei kein Raum.

FAZIT

► Ein Verein, der wirtschaftliche Zwecke verfolgt,

kann im Vereinsregister nicht eingetragen werden. ► Ob der Betrieb einer Kindertagesstätte wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt, hängt von den rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen ab.

Dr. Ekkehard Nolting

FRISTLOSE KÜNDIGUNG WEGEN »RAUBKOPIEN«?

Arbeitsrecht

Wenn ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit illegale Raubkopien herstellt, kann dies ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sein. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 16. Juli 2015 (Az. 2 AZR 85/15) und wies die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt.

In dem entschiedenen Fall hatte ein IT-Verantwortlicher, der für die Bestellung des für die IT benötigten Zubehörs zuständig war, während seiner Arbeitszeit über 1.500 firmeneigene DVDs mit mehr als 6.400 E-Book-, Bild-, Audio- und Videodateien bearbeitet. Zudem hatte der Kläger ein Programm installiert, welches geeignet war, den Kopierschutz der Hersteller auszuschalten. Von den illegalen Kopiertätigkeiten hatten der Kläger und seine Kollegen profitiert. Das Landesarbeitsgericht hatte die Kündigung des langjährigen und schon rentennahen Mitarbeiters für unwirksam erklärt, da der Arbeitnehmer kein Unrechtsbewusstsein gehabt habe und die Kollegen die »Dienste« des Klägers nicht nur in Anspruch

genommen, sondern zum Teil auch konkret bei einigen Kopieraktionen mitgewirkt hätten, aber nicht gekündigt worden wären. Dies sah das Bundesarbeitsgericht zu Recht anders: Der Gleichheitsgrundsatz finde im Rahmen verhaltensbedingter Kündigungen grundsätzlich keine Anwendung. Daher sei es irrelevant, ob und in welcher Form der Arbeitgeber gegen die anderen Beteiligten vorgegangen sei.

FAZIT

► Jedes Fehlverhalten eines Mitarbeiters wird für sich und unabhängig von seinen Kollegen arbeitsrechtlich beurteilt.

► Die besondere Schwere des Fehlverhaltens, die eine weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar macht und für eine fristlose Kündigung erforderlich ist, bemisst sich aus der Sicht eines objektiven Betrachters und nicht nur am subjektiven Unrechtsbewusstsein des gekündigten Mitarbeiters.

Dr. Andrea Benkendorff

NEUES ZUM MINDESTLOHN

Nach und nach klären sich immer mehr Detailfragen zum Mindestlohn: Ein zusätzliches Urlaubsgeld darf nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden. Es wird nicht für die Normalleistung des Arbeitnehmers gezahlt, sondern dient der Kompensation der Zusatzkosten, die im Urlaub entstehen. Auch bei Nachtarbeitszuschlägen können Arbeitnehmer vom MiLoG profitieren, da diese auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns und nicht eines etwa niedrigeren vereinbarten Stundenlohns zu zahlen sind. Dies hat das Arbeitsgericht Bautzen in einem Urteil vom 25. Juni 2015 (Az. 1 Ca 1094/15) entschieden.

Des Weiteren ist am 1. August 2015 die neue Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten, welche Erleichterungen bei den Aufzeichnungspflichten vorsieht. Die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz entfällt danach nicht erst ab einem Monatseinkommen von EUR 2.958 brutto, sondern bereits dann, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt mehr als EUR 2.000 brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde. Auch wurde eine kostenlose App vom Bundesministerium zur Erfas-

sung und Übermittlung von Arbeitszeiten eingerichtet.

FAZIT

► Erinstanzlich ist geklärt, dass zusätzliches Urlaubsgeld nicht auf den Mindestlohn anrechenbar ist. Nachtarbeitszuschläge sind dagegen auf der Grund-

lage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. Ob dies durch die höheren Arbeitsgerichte bestätigt wird, bleibt abzuwarten.

► Die Erleichterungen bei den Aufzeichnungspflichten helfen der Praxis, klären aber nicht die zahlreichen offenen Rechtsfragen, die der Gesetzgeber mit dem Mindestlohngesetz aufgeworfen hat.

Dr. Andrea Benkendorff

LEISTUNGSBONUS KANN AUF MINDESTLOHN ANRECHENBAR SEIN

Die von der Rechtsprechung eingeschlagene Richtung in Bezug auf Entgeltbestandteile, die auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind, scheint sich fortzusetzen: So hat das Arbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 20. April 2015 (Az. 5 Ca 1675/15) entschieden, dass alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden, beim Mindestlohn zu berücksichtigen sind. Im entschiedenen Fall galt das auch für einen vom Arbeitgeber gezahlten Leistungsbonus.

Das Arbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass es Zweck des Mindestlohngesetzes sei, dem Vollzeitbeschäftigten die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts zu ermöglichen. Daher sei allein das Verhältnis zwischen dem tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlten Lohn und dessen geleisteter Arbeitszeit maßgeblich – unabhängig davon, wie die einzelnen Leistungen durch den Arbeitgeber bezeichnet werden. Mindestlohnwirksam sei daher alles, was durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt würde. Ein Leistungsbonus weise einen unmittelbaren Bezug

zur Arbeitsleistung auf – anders als z. B. vermögenswirksame Leistungen. Damit handle es sich beim Leistungsbonus um »Lohn im eigentlichen Sinne«, der in die Mindestlohnberechnung einzubeziehen sei.

Damit folgt auch dieses Urteil der Tendenz der Rechtsprechung, alles das, was für die »Normalleistung« des Arbeitnehmers gezahlt wird, als auf den Mindestlohn anrechenbar anzusehen. Ob und inwieweit sich diese Tendenz auch bei obergerichtlichen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte oder des Bundesarbeitsgerichts fortsetzen wird, bleibt abzuwarten.

FAZIT

► Wird ein Leistungsbonus für die »Normalleistung« des Arbeitnehmers gezahlt, dürfte dieser auf den Mindestlohn anrechenbar sein.

► Arbeitgeber sollten bezüglich der Anrechenbarkeit von Entgeltbestandteilen auf den Mindestlohn die aktuelle Rechtsprechung genau im Blick behalten, um keinen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz zu riskieren.

Dr. Tina Lorenz

ZAHLUNG VON RECHTSANWALTSKOSTEN DES BETRIEBSRATS NICHT IN JEDEM FALL

Ein Arbeitgeber muss die Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats nur zahlen, wenn ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss vorliegt. Wird der Antrag des Betriebsrats in erster Instanz abgewiesen und hatte der Betriebsrat keinen Beschluss zur Beauftragung der Anwälte mit der Durchführung des zweitinstanzlichen Verfahrens gefasst, muss der Arbeitgeber die Hono-

rarkosten für die Einlegung von Rechtsmitteln nicht zahlen. Dies bestätigte das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 18. März 2015 (Az. 7 ABR 4/13). Ein »Vorratsbeschluss«, der sich neben der Einleitung eines erstinstanzlichen Verfahrens auch auf etwaige Rechtsmittel erstrecke, sei nur ausnahmsweise wegen einer besonderen Bedeutung des Verfahrens möglich.

Auch seien keine Rechtsanwaltskosten für die Errichtung einer Einigungsstelle vom Arbeitgeber zu zahlen, wenn der Arbeitgeber zuvor schriftlich Vergleichsbereitschaft signalisiert hatte. Der Betriebsrat habe durch die unmittelbare Anrufung des Arbeitsgerichts ohne vorherigen Einigungsversuch die Kostenbelange des Arbeitgebers missachtet.

FAZIT

► Honorarkosten für den Rechtsanwalt des Betriebsrats in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren trägt

der Arbeitgeber nur, wenn ein Beschluss des Betriebsrates vorliegt.

► Bevor der Betriebsrat ein Beschlussverfahren auf Errichtung einer Einigungsstelle einleitet, muss er diese Absicht entweder dem Arbeitgeber vorher angezeigt haben oder den Versuch einer Einigung unternommen haben.

► Des Weiteren muss das Betriebsratsgremium sich mit der erstinstanzlichen Entscheidung auseinandersetzen, die Erfolgsaussichten prüfen und einen gesonderten Beschluss für die Einlegung eines Rechtsmittels fassen.

Dr. Andrea Benkendorff

BEIM ARBEITNEHMERBEGRIFF IST EINZELFALLBETRACHTUNG ENTSCHEIDEND

Die Frage, ob und wann Organmitglieder einer juristischen Person dem Arbeitnehmerbegriff unterfallen, ist immer wieder von Bedeutung. In den Arbeitsgesetzen findet sich der Begriff des Arbeitnehmers an verschiedenen Stellen (KSchG, BetrVG, TzBfG), doch wird dieser zumeist unterschiedlich ausgelegt. Immer dann, wenn das nationale Arbeitsgesetz auf einer europäischen Richtlinie beruht, ist die Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) entscheidend.

In einer neuen Entscheidung vom 9. Juli 2015 (Az.C-229/14) hatte sich der Europäische Gerichtshof nun mit § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG, wonach leitende Personen keine Arbeitnehmer im Sinne des KSchG sind, zu beschäftigen. Im konkreten Fall ging es um die Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH angesichts einer Massentlassungsanzeige an die Bundesagentur für Arbeit als Arbeitnehmer im Rahmen des § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG zu berücksichtigen ist oder nicht. Dies war im konkreten Fall ganz entscheidend: Rechnete man den Geschäftsführer gemäß § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG aus den Arbeitnehmern heraus und berücksichtigte ihn nicht, wurde der Schwellenwert von mehr als 20 Arbeitnehmern nicht erreicht; berücksichtigte man ihn doch, waren die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG gegeben und es hätte vor Ausspruch der Kündigung eine Massentlassungsanzeige erfolgen müssen. Unterbleibt die Massentlassungsanzeige, obwohl sie erforderlich gewesen wäre, ist die später ausgesprochene Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam. Das Arbeitsgericht Verden hatte Bedenken bezüglich

der Wirksamkeit des § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG, da dieser sich dem Wortlaut nach auch auf Fremdgeschäftsführer, also Geschäftsführer, die gerade keine Anteile an der GmbH halten, erstrecken soll, und legten diese Frage zur Entscheidung dem Europäischen Gerichtshof vor.

Der Europäische Gerichtshof stellte in seiner Entscheidung auf den konkreten Einzelfall ab: Wenn ein Geschäftsführer, der selbst keine Anteile an der GmbH hält, von einem regelmäßigen Gehalt abhängig ist, dazu noch Weisungen der Gesellschafter befolgen muss und jederzeit abberufen werden kann, dann ist dieser Geschäftsführer trotz seiner hierarchisch höchsten Stellung im Betrieb dennoch als Arbeitnehmer im Rahmen des § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG zu berücksichtigen. Geschäftsführer ist folglich nicht gleich Geschäftsführer.

Auch auf die Einordnung des Geschäftsführer-anstellungsvertrags, der nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Arbeitsvertrag ist, kommt es laut Europäischen Gerichtshof nicht an. Die Einordnung als Arbeitnehmer habe im Sinne der Massentlassungsrichtlinie (98/59/EG) zu erfolgen, auf welcher § 17 KSchG basiert. Da die Massentlassungsrichtlinie vor allem auch dem Schutz der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer diene und diesen mit einer zu engen Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs ihre Rechten vorenthalten werden könnten, sei eine weite Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs angezeigt. Da § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG nicht

zwischen einem am Unternehmen nicht beteiligten, weisungsgebundenen Fremdgeschäftsführer und einem geschäftsführenden Gesellschafter unterscheidet, ist diese Regelung europarechtswidrig und für die Ermittlung der konkreten Arbeitnehmerzahl im Rahmen des § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG nicht anwendbar.

In Zukunft sind demnach jedenfalls Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer bei der Bestimmung des Schwellenwertes zu berücksichtigen. Ob der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 9. Juli 2015 auch Rückwirkungscharakter zukommt, ist fraglich. Der rechtstaatlich verankerte Grundsatz des Vertrauensschutzes dürfte hier wohl überwiegen, da die betroffenen Arbeitgeber angesichts der bisherigen

Rechtslage und Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit einer Fortgeltung rechnen durften.

FAZIT

- ▶ Die Regelung des § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG, wonach leitende Personen keine Arbeitnehmer sind und dementsprechend bei der Bestimmung des Schwellenwertes nicht zu berücksichtigen sind, ist europarechtswidrig, da sie Fremdgeschäftsführer einschließt.
- ▶ Fremdgeschäftsführer, die den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen, sind als Arbeitnehmer im Rahmen des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG zu berücksichtigen.

Cathleen Schiller

ZUM SACHGRUND DER BEFRISTUNG IN VERTRETUNGSFÄLLEN

Das Bundesarbeitsgericht führt in seinem Urteil vom 11. Februar 2015 (Az. 7 AZR 113/13) seine Rechtsprechung zur Sachgrundbefristung in Vertretungsfällen fort: Gemäß § 14 Abs. 1, S. 1, 2 Nr. 3 TzBfG besteht ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters beschäftigt wird und ein Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft besteht.

Im vorliegenden Fall war eine Beschäftigte nach fünf befristeten Arbeitsverträgen zuletzt für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit einer anderen Arbeitnehmerin wiederum befristet beschäftigt und klagte gegen diese letzte Befristung. Das Bundesarbeitsgericht stellte heraus, dass es für den erforderlichen Zusammenhang zwischen den Aufgaben der Vertretenen und der Vertreterin nicht darauf ankomme, ob und ggf. auf welche Weise eine tatsächliche Umverteilung der vier Arbeitsaufgaben der erkrankten Arbeitnehmerin erfolgt sei. Würden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer

Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, bestehe dieser Zusammenhang auch dann, wenn der Arbeitgeber der erkrankten Arbeitnehmerin im Falle ihrer Anwesenheit die neuen Aufgaben hätte übertragen dürfen und der Arbeitgeber diese Aufgaben dem abwesenden Beschäftigten nach außen erkennbar zuordnet. Dies kann auch durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag geschehen, dass bei Rückkehr die Aufgaben von dieser übernommen werden.

FAZIT

- ▶ Neben der unmittelbaren Vertretung (die Vertretung ersetzt die erkrankte Mitarbeiterin) und der mittelbaren Vertretung (die Aufgaben der erkrankten Mitarbeiterin werden verteilt) ist auch die gedankliche Zuordnung einer Aufgabe für den Vertretungssachgrund ausreichend. Die Zuordnung sollte sich im befristeten Arbeitsvertrag mit dem zur Vertretung beschäftigten Arbeitnehmer spiegeln.

Dr. Andrea Benkendorff

BEZAHLTE RAUCHERPAUSEN AUS BETRIEBLICHER ÜBUNG?

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 5. August 2015 – 2 Sa 132/15) hatte einen Fall zu entscheiden, der in der betrieblichen Praxis immer

wieder vorkommt. Die Arbeitnehmer konnten ihren Arbeitsplatz im Betrieb für eine Raucherpause jederzeit – auch außerhalb der Pausenzeiten – verlassen,

ohne diese Abwesenheitszeiten zu erfassen. Einen Einfluss auf die Vergütung der Arbeitnehmer hatten diese Raucherpausen nicht. Zum 1. Januar 2013 trat in dem Betrieb eine Betriebsvereinbarung in Kraft, nach der die Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlassen wollten, um zu rauchen, die nächstgelegenen Zeiterfassungsgeräte zum Ein- und Ausstemeln benutzen müssen. Der Arbeitgeber vergütete die erfassten Raucherpausen nicht mehr – sehr zum Leidwesen des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden und Staplerfahrers, einem Raucher. Der Arbeitgeber bezahlte ihm nämlich in dem Zeitraum Januar 2013 bis März 2013 878 Minuten wegen solcher Raucherpausen nicht. Der Mitarbeiter war der Überzeugung, dass er aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen Anspruch auch auf Bezahlung dieser Raucherpausen habe. Die Betriebsvereinbarung ändere daran nichts.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg sah dies in seinem Urteil – wie auch schon die Vorinstanz – anders. Die Voraussetzungen für eine betriebliche Übung lägen nämlich nicht vor. Es gäbe weder ein gleichfö-

miges Verhalten des Arbeitgebers noch läge, für die Arbeitnehmer erkennbar, ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers vor, auf Dauer die Raucherpausen der Arbeitnehmer zu bezahlen. Der Arbeitgeber habe wegen der fehlenden Erfassung der Raucherpausen in der Vergangenheit überhaupt keinen Überblick über die Lage und die Dauer der Raucherpausen gehabt. Der Umfang der Raucherpausen sei bei den Mitarbeitern auch unterschiedlich gewesen. Die Bezahlung der Raucherpausen stünde zudem in keinem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung. Darauf, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auf Dauer Zeiten ohne jede Gegenleistung bezahlen wolle, könnten Arbeitnehmer ohne Anhaltspunkte nicht vertrauen.

FAZIT

- ▶ Ein Anspruch auf Bezahlung von Raucherpausen ergibt sich grundsätzlich nicht aus betrieblicher Übung.
- ▶ Ein Arbeitgeber hat in diesem Fall die Möglichkeit, die Bezahlung von Raucherpausen einzustellen.

Frank Martin Thomsen

WEITERGELTUNG VON TARIFVERTRÄGEN UND AVR NACH EINEM BETRIEBSÜBERGANG

Wir hatten im Battke Brief 3/2014 über ein von unserer Kanzlei erstrittenes Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts berichtet. Nach dieser Entscheidung waren die AVR bei einem Betriebsübergang auf einen nicht diakonischen Arbeitgeber noch in der zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Fassung anzuwenden. Veränderungen der AVR nach dem Betriebsübergang, insbesondere Erhöhungen der Vergütungen, sollten beim neuen Arbeitgeber nicht mehr gelten. Grundlage des Urteils des Sächsischen Landesarbeitsgerichts war eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache »Alemo Heron« vom 18. Juli 2013 (Az. C-426/11). Der Europäische Gerichtshof war der Auffassung, dass arbeitsrechtliche Kollektivverträge, auf die der Arbeitsvertrag verweist und auf deren zukünftigen Inhalt der Betriebserber keinen Einfluss hat, nach dem Übergang des Betriebs nur in der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Fassung anzuwenden sind. Das

Bundesarbeitsgericht vertrat bisher eine gegenteilige Auffassung. Eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die jeweilige Fassung eines Tarifvertrages führt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dazu, dass auch nach einem Betriebsübergang der Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung anzuwenden ist. Irrelevant ist, ob der Betriebserwerber Einfluss auf den Tarifvertrag nehmen kann.

Das von uns begleitete Verfahren endete durch Vergleich. Die Rechtsfrage, wie dynamische Bezugnahmen auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag nach einem Betriebsübergang anzuwenden sind, liegt dem Bundesarbeitsgericht jetzt in einem anderen Verfahren vor. Das Bundesarbeitsgericht hat am 17. Juni 2015 – Az. 4 AZR 61/14 (A) beschlossen, in der Sache noch nicht zu entscheiden, sondern diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorzulegen. Der Europäische Gerichtshof wird nun darüber befinden. Eine Entscheidung ist im nächsten Jahr zu erwarten.

FAZIT

- ▶ Eine Klärung, ob eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf Tarifverträge und AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung nach einem Betriebsübergang nur noch statisch wirken, ist in naher Zukunft zu erwarten.
- ▶ Sollte sich der Europäische Gerichtshof für eine statische Wirkung entscheiden, wären Privatisierungen

von Unternehmen der öffentlichen Hand oder der Diakonie/Caritas für Erwerber finanziell erheblich lukrativer. Die in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter dynamisch in Bezug genommenen Kollektivarbeitsbedingungen – AVR, TVöD, TV-L – wären nach einem Betriebsübergang nur noch in der zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden Fassung anzuwenden.

Karsten Matthieß

ANSPRUCH AUF LÖSCHUNG EINER UNÄHNLICHEN MARKE BEI GLEICHEM WARENANGEBOT?

Die Klägerin, Inhaberin der weltbekannten Sportartikelmarke »Puma« (Logo: springende Raubkatze), zog gegen den Inhaber einer jüngeren Wort-/Bildmarke vor Gericht, die aus dem Schriftzug »Pudel« statt »Puma« und dem Umriss eines springenden Pudels bestand. Der Beklagte hatte sich die »Pudel-Marke« ebenfalls für Bekleidungsstücke sowie T-Shirts registrieren lassen. Hierin sah der Sportartikelhersteller Puma eine Markenrechtsverletzung.

Der Bundesgerichtshof folgte in seinem Urteil vom 2. April 2015 der Auffassung der Klägerin und entschied die Löschung der Marke des Beklagten. Nach Auffassung der Richter könne ein Inhaber einer bekannten Marke die Löschung einer Marke auch dann verlangen, wenn zwar keine Verwechslungsgefahr zwischen den Marken bestehe, die Ähnlichkeit zwischen den Kollisionszeichen aber so groß sei, dass die angesprochenen Verkehrskreise das angegriffene Zeichen zumindest mit der bekannten Marke gedanklich verknüpfen. Demnach liege trotz unübersehbarer Unterschiede der beiden Zeichen eine Ähnlichkeit im Sinne des Markenrechts vor. Der Beklagte profitiere unrechtmäßig von der Ähnlichkeit der beiden Mar-

ken und erlange dadurch eine Aufmerksamkeit, die er für seine mit der Marke gekennzeichneten Produkte ansonsten nicht erhalte. Auch die Berufung auf die Kunst – oder Meinungsfreiheit seitens des Beklagten lehnte der Bundesgerichtshof mit der Begründung ab, dass der Grundrechtsschutz nicht dazu eingesetzt werden könne, ein eigenes Markenrecht für identische oder ähnliche Waren eintragen zu lassen.

FAZIT

- ▶ Grundsätzlich können Markenrechte nur bei identischer Benutzung durch Dritte oder im Fall von Verwechslungsgefahr zwischen den Marken durchgesetzt werden. Die Verletzung einer Marke kann aber auch ohne Vorliegen einer Verwechslungsgefahr möglich sein, wenn der Grad der Ähnlichkeit so hoch ist, dass die beteiligten Verkehrskreise sie gedanklich miteinander verbinden.
- ▶ Markenparodien können durch die Kunstfreiheit gedeckt sein. Diese reicht jedoch nicht soweit, dass die andere Marken parodierenden Zeichen selbst als Marke eingetragen werden können.

Dr. Daniel Schöneich

ZULÄSSIGKEIT VON DATENÜBERTRAGUNGEN IN DIE USA AUF DEM PRÜFSTAND – EUROPÄISCHER GERICHTSHOF KIPPT SAFE-HARBOR-ABKOMMEN

In der Praxis zahlreicher Unternehmen fand bislang die Übertragung personenbezogener Daten in die USA auf Dritte, wie beispielsweise andere Unternehmen, Cloudanbieter oder den Mutterkonzern, unter

Bezugnahme auf das Safe-Harbor-Abkommen statt. Die EU-Kommission hatte in ihrer Entscheidung vom 26. Juli 2000 festgestellt, dass das mit den Vereinigten Staaten abgeschlossene Safe-Harbor-Abkommen

geeignet sei, ein angemessenes Datenschutzniveau zu gewährleisten, sodass eine Datenübertragung den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes, insbesondere der Regelung des § 4 b Abs. 2 BDSG entsprach. Diese Entscheidung der Kommission und die Zulässigkeit von Übertragungen personenbezogener Daten in die USA steht nunmehr auf dem Prüfstand.

Ein österreichischer Facebook-Nutzer legte bei der irischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde ein, weil er im Hinblick auf die NSA-Aktivitäten in den USA der Auffassung war, dass in den Vereinigten Staaten kein ausreichender Schutz der durch Facebook in dieses Land übermittelten personenbezogenen Daten gewährleistet sei, insbesondere nicht ausgeschlossen werden könne, dass die dortigen Behörden umfangreich auf die übermittelten Datensätze zurückgriffen. Die irische Datenschutzbehörde wies die Beschwerde zurück und bezog sich dabei auf das geltende Safe-Harbor-Abkommen. Hiergegen zog der Student vor den irischen High-Court, der dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Entscheidung vorlegte, ob die Entscheidung der EU-Kommission, das Safe-Harbor-Abkommen sei eine rechtmäßige Grundlage für die Datenübermittlung in die Vereinigten Staaten, nationale Datenschutzbehörden daran hindere, Beschwerden zu prüfen, die darauf gerichtet sind, dass die Vereinigten Staaten gerade kein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten hätten.

Der Europäische Gerichtshof stellte zunächst klar, dass die nationalen Datenschutzbehörden in völliger Unabhängigkeit prüfen können, ob bei der Übermittlung von personenbezogenen Daten in ein Drittland, wie bspw. die USA, die Anforderungen des Datenschutzrechts gewahrt werden.

Zudem kamen die Richter des Europäischen Gerichtshofes zu der Erkenntnis, dass die EU-Kommission in ihrer Entscheidung aus dem Jahr 2000 nicht ausreichend überprüft habe, ob innerstaatliche Rechtsvorschriften oder internationale Verpflichtungen der USA ein angemessenes Schutzniveau der Grundrechte der Bürger bieten, welches den Datenschutzregelungen in der Europäischen Union gleichwertig ist. Die EU-Kommission habe sich zu Unrecht allein auf die Prüfung des Safe-Harbor-Abkommens beschränkt, ohne festzustellen, ob es in den Vereinigten Staaten

Vorschriften gibt, die dazu dienen, Verletzungen des Datenschutzrechts mit einem wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz zu begegnen bzw. Eingriffe in die Grundrechte der Betroffenen zu begrenzen. Auch wies der Europäische Gerichtshof darauf hin, dass das Safe-Harbor-Abkommen nur für US-amerikanische Unternehmen gelte, gerade aber der Umstand, dass US-amerikanische Behörden bei Erfordernissen der nationalen Sicherheit weitreichende Zugriffsmöglichkeiten auf Datenbestände bei US-amerikanischen Unternehmen haben, zu unrechtmäßigen Eingriffen in die Grundrechte der Betroffenen führt.

Angesichts dieser weitreichenden Zugriffsmöglichkeiten der US-Behörden sowie der fehlenden Rechtsschutzmöglichkeiten der Betroffenen nach dem Safe-Harbor-Abkommen sah der Europäische Gerichtshof die Grundrechte des Klägers für verletzt und erklärte die Entscheidung der EU-Kommission zum Safe-Harbor-Abkommen für ungültig. Die irische Datenschutzbehörde muss die Beschwerde des Klägers nun mit aller gebotenen Sorgfalt prüfen und darüber entscheiden, ob die Übermittlung der Daten von europäischen Nutzern von Facebook in die Vereinigten Staaten auszusetzen ist, weil in der USA kein ausreichendes Datenschutzniveau für personenbezogene Daten besteht, welches den Regelungen in der Europäischen Union gleichwertig ist.

FAZIT

- ▶ Unternehmen müssen zwingend überprüfen, ob ihre Übertragung von personenbezogenen Daten auf andere Unternehmen, Konzernmütter oder Cloud-Anbieter in den USA den Vorgaben des Deutschen/Europäischen Datenschutzrechts genügt. Die alleinige Bezugnahme auf das Safe-Harbor-Abkommen ist nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes nicht mehr zulässig.
- ▶ Orientierung für die künftige Frage nach der Zulässigkeit von Datenübertragungen in die USA bietet die noch ausstehende Entscheidung der irischen Datenschutzbehörde zu der Beschwerde des Klägers.
- ▶ Auch ohne das Safe-Harbor-Abkommen lassen sich Möglichkeiten für eine rechtskonforme Übertragung von personenbezogenen Daten in Drittländer, wie beispielsweise die USA, finden.

Dr. Daniel Schöneich

BUNDESGERICHTSHOF BEKRÄFTIGT SCHADENSERSATZPFLICHT NACH NUTZUNG EINER INTERNET-TAUSCHBÖRSE

Wer sich über eine Internet-Tauschbörse urheberrechtlich geschützte Materialien herunterlädt, muss damit rechnen, wegen des Vorwurfs des Filesharings an die Rechteinhaber Schadensersatz leisten und Abmahnkosten erstatten zu müssen. Dies bestätigte wiederholt der Bundesgerichtshof in drei Urteilen vom 11. Juni 2015 (Az. I ZR 19/14, I ZR 21/14, I ZR 75/14).

Im ersten und zweiten Fall (Az. I ZR 19/14, I ZR 21/14) hat sich der Bundesgerichtshof mangels eines glaubhaften und schlüssigen Vortrages, wer zum Tatzeitpunkt den Computer benutzt hat, auf eine Vermutungswirkung gestützt, dass der Anschlussinhaber auch der Täter sei. Auch ließen es die Richter nicht ausreichen, dass die Beklagten einwandten, es bestünde die Möglichkeit von Fehlern bei den Ermittlungen, aufgrund derer die Beklagten als Inhaber der den jeweiligen IP-Adressen zugewiesenen Internetanschlüsse festgestellt worden waren.

Im letzten Fall (Az. I ZR 75/14) bejahte der Bundesgerichtshof die Haftung einer Anschlussinhaberin, Mutter einer 14-jährigen Tochter, weil ihre Tochter das illegale Herunterladen und Verbreiten eingeräumt hatte, die Mutter aber nicht beweisen konnte, dass sie ihre Tochter ausreichend über den Umgang mit dem Internet und den Gefahren des Filesharings belehrt

hatte. Bei einem normal entwickelten Kind werde es zwar als ausreichend erachtet, dass das Kind über die Rechtmäßigkeit einer Teilnahme an Internettauschbörsen belehrt wird und die Teilnahme daran verboten wird. Insbesondere bestehe keine Verpflichtung der Eltern dahingehend, die Nutzung des Internets durch das Kind zu überwachen, den Computer des Kindes zu überprüfen oder dem Kind den Zugang zum Internet zu versperren. Für solche Maßnahmen bestünde erst Handlungsbedarf, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass das Kind sich dem Verbot widersetze. Dennoch sei ein Anschlussinhaber in der Pflicht zu beweisen, dass eine ausreichende Belehrung stattgefunden habe. Da der Mutter der Nachweis der Belehrung nicht gelang, verlor sie den Rechtsstreit.

FAZIT

- ▶ Anschlussinhaber sollten dringend weitere Nutzer des Anschlusses über die Rechtswidrigkeit von Filesharing belehren und eine Teilnahme daran verbieten.
- ▶ Um in einem möglichen Rechtsstreit einer Haftung als Anschlussinhaber (sog. Störerhaftung) zu entgehen, sollte die Aufklärung der anderen Nutzer zur späteren Beweisführung dokumentiert werden.

Dr. Daniel Schöneich

VERBREITUNG VON TATSACHENBEHAUPTUNGEN ÜBER EIN INTERNETPORTAL ALS WETTBEWERBSWIDRIGE HANDLUNG?

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 19. März 2015 – I ZR 94/13 entschieden, wann eine Betreiberin eines Bewertungsportals nicht für unwahre Tatsachenbehauptungen eines von ihren Nutzern veröffentlichten Kommentars durch Wettbewerber in Anspruch genommen werden kann.

Eine Hotelbetreiberin hatte von einem Hotelbewertungsportal die Unterlassung der in diesem Portal veröffentlichten unwahren und geschäftsschädigenden Tatsachenbehauptung - »Für EUR 37,50 pro Nacht gabs Bettwanzen« - verlangt. Besonders hieran war, dass sie den Anspruch in diesem Verfahren nicht gegen den Äußernden direkt, sondern

gegen das Portal als solches geltend gemacht hatte.

Der Bundesgerichtshof sah die Hotelbetreiberin aufgrund des bestehenden Wettbewerbsverhältnisses zwar zur Klage legitimiert, lehnte den geltend gemachten Anspruch in der Sache jedoch ab. Es liege weder eine Verletzung von § 4 Nr. 8 UWG unter dem Gesichtspunkt einer unlauteren Anschwärtzung, noch die Verletzung einer wettbewerbswidrigen Verkehrspflicht gem. § 3 UWG vor.

Die Richter schlossen zunächst aus, dass es sich bei der Nutzerbewertung um eine Behauptung der Beklagten handele und sie sich die beanstandeten Äußerungen zu Eigen gemacht habe. Hierbei sei

darauf abzustellen, ob die Inhalte als eigene gelten sollen und der Anschein erweckt werde, man identifiziere sich mit den fremden Inhalten. In diesem Fall würde die Portalbetreiberin so haften, als wenn sie selbst die Äußerung aufgestellt hätte. Da jedoch durch die Beklagte keine Kontrolle der Richtigkeit der Kommentare erfolgte, noch durch die Veröffentlichung der Beiträge der Eindruck erweckt werde, die Beklagte identifiziere sich mit den veröffentlichten Angaben Dritter, sei eine täterschaftliche Haftung auszuschließen.

Nach Ansicht des Bundesgerichtshofes lag darüber hinaus auch kein Verbreiten nach § 4 Nr. 8 UWG vor. Die Haftung eines Webseitenbetreibers als Dienstleister für fremde Inhalte sei nach §§ 7 und 10 TMG eingeschränkt.

Er hafte nur dann für unwahre Tatsachenbehauptungen, wenn er spezifische Prüfpflichten verletzt habe, deren Intensität sich nach den Umständen des Einzelfalls richte. Dazu zählen die Zumutbarkeit der Prüfpflichten und die Erkennbarkeit der Rechtsverletzung. Die Beklagte habe jedoch keine aktive Rolle hinsichtlich der Veröffentlichung der unwahren Tatsachenbehauptungen auf ihrem Portal eingenommen, da über die statistische Auswertung von Bewertungen und dem Einsatz eines Wortfilters

zum Auffinden rechtsverletzender Beiträge hinaus, keine inhaltliche Einflussnahme erfolgte. Es bestehe grundsätzlich nicht die Pflicht für einen Betreiber eines Bewertungsportals, jeden Beitrag vor der Veröffentlichung auf mögliche Rechtsverletzungen hin zu untersuchen. Der Beklagten sei eine inhaltliche Vorabprüfung der von Nutzern abgegebenen Kommentare auf ihrem Bewertungsportal nicht zumutbar. Ein Anspruch auf Unterlassung bestehe erst, wenn der Betreiber vom Vorliegen einer eindeutigen Rechtsverletzung Kenntnis erlangt hat und diese trotzdem nicht beseitigt.

FAZIT

- ▶ Betreiber von Internetseiten und -portalen haften für Kommentare und Inhalte ihrer Nutzer nur, wenn sie sich die Fremdinhalte zu eigen machen, gegen ihre Pflichten zur Prüfung auf Rechtswidrigkeit verstoßen oder nicht reagieren, sobald sie auf einen Rechtsverstoß aufmerksam gemacht wurden.
- ▶ Ansprüche wegen Falschbehauptungen oder unzulässiger Meinungsäußerungen können nicht nur gegen die Äußernden direkt, sondern auch gegen Wettbewerber bzw. Konkurrenten geltend gemacht werden, die Rechtsverletzungen auf ihren Webseiten zulassen.

Dr. Daniel Schöneich

SORGFÄLTIGE KOSTENSCHÄTZUNG – EIN WICHTIGER ERSTER SCHRITT IN DAS AUSSCHREIBUNGSVERFAHREN

Mit Beschluss vom 4. September 2014 hat die Vergabekammer Sachsen-Anhalt über die Durchführung eines Vergabeverfahrens zur Überarbeitung einer Internetplattform entschieden. In materieller Hinsicht fiel es der Vergabekammer leicht, die Vergabeentscheidung aufzuheben, wurde doch von der Auftraggeberin überhaupt kein den Anforderungen der §§ 97 ff. GWB genügendes Vergabeverfahren durchgeführt.

Gegenstand der Ausschreibung war die Vergabe eines Auftrages zum optischen und technischen Relaunch der Internetplattform eines Unternehmens, welches in einem Konzernverbund mehrerer kommunaler Gesellschaften organisiert war. Ein Teil

der Gesellschaften in dem Konzernverbund erbrachte Leistungen, die dem Sektorenbereich zuzuordnen waren, ein anderer Teil allgemeine Leistungen der Daseinsvorsorge. Der ausgeschriebene Auftrag sollte den kommunalen Gesamtkonzern präsentieren und die beteiligten Unternehmen untereinander verlinken. Die Ausschreibung erfolge in Losen, wobei ein Los mit einer nicht näher beschriebenen Leistung »Weitergehende Betreuung nach Onlinegang« umschrieben war. Die Antragsgegnerin trat als alleinige Auftraggeberin auf.

Schon hier deutete sich die erste zu entscheidende Frage an: Findet auf die Auftragsvergabe die

Sektorenverordnung Anwendung, wenn mehrere Unternehmen beteiligt sind, jedoch nur einige davon Sektorentätigkeiten erbringen?

Die Anwendbarkeit der Sektorenverordnung wurde von der Vergabekammer abgelehnt mit der Folge, dass nicht der höhere Schwellenwert von EUR 414.000,00 zur Anwendung gelangte, sondern der allgemeine Schwellenwert von EUR 207.000,00. Die Vergabekammer führte insoweit aus, dass bei Aufträgen, welche sowohl Leistungen aus dem Sektorenbereich als auch aus sonstigen Bereichen beinhalten, der Hauptgegenstand der jeweiligen Tätigkeiten zu bestimmen ist. Sofern - wie hier - der Auftraggeber für weitere Unternehmen Leistungen beschafft, darf der Anwendungsbereich der Sektorenverordnung nicht über die eigentliche Sektorentätigkeit ausgedehnt werden. Damit war für die Vergabekammer lediglich der Anteil der unmittelbaren Leistungen für die Auftraggeberin, die dann als Sektorentätigkeit hätten eingestuft werden können, in das Verhältnis zu den für die anderen Unternehmen im Konzernverbund beschafften Leistungen zu setzen. Hierbei überwogen klar die sonstigen Leistungen, denn der Anteil der Auftraggeberin selbst lag bei nur etwa 10 %. Den sich sodann aus § 100 Abs. 1 Nr. 1 GWB i. V. m. § 2 Abs. 2 VgV ergebenden Schwellenwert von EUR 207.000,00 sah die Vergabekammer als überschritten an.

Hier zeigt sich eine weitere Besonderheit des zugrundeliegenden Falles:

Grundsätzlich erfolgt die Bemessung des Auftragswertes anhand der Kostenschätzung des Auftraggebers. Er hat zwar bei der Schätzung einen eigenen Beurteilungsspielraum, muss aber das jeweils vorgeschriebene Verfahren und selbst aufgestellte Bewertungsvorgaben einhalten, den Sachverhalt vollständig ermitteln, keine sachwidrigen Erwägungen anstellen und nicht gegen allgemeine Bewertungs-

grundsätze verstoßen. Sofern ein Auftraggeber diese Anforderungen erfüllt, legt er in dem so gesetzten Rahmen grundsätzlich selbst die Kostenschätzung fest und bestimmt so mittelbar die Erreichung oder Einhaltung der jeweiligen Schwellenwerte.

Die Vergabekammer folgte jedoch nicht der Kostenschätzung der Auftraggeberin hinsichtlich des letzten Loses. Unter der Überschrift »Weitergehende Betreuung nach dem Onlinegang« schrieb die Auftraggeberin nicht weiter gekennzeichnete Leistungen aus und bewertete diese kostenmäßig. Die Vergabekammer stellte eine eigene Schätzung des Auftragswertes an, da die durchschnittlich von den Bietern angegebenen Preise für das letzte Los ca. sechs Mal höher lagen als die Kostenschätzung seitens der Auftraggeberin. Hierhin sah die Vergabekammer eine fehlerhafte Bewertung der Leistung, da nach objektiven Kriterien eine andere Leistungsbewertung angezeigt war. Für ihre eigene Kostenermittlung wandte die Vergabekammer § 3 Abs. 4 Nr. 2 VgV an und legte den 48-fachen Monatswert in Höhe des ermittelten Durchschnittspreises zugrunde.

Infolge der Anwendbarkeit des geringeren Schwellenwertes von EUR 207.000,00 und dessen Überschreitung bei Neuberechnung des Wertes des letzten Loses waren die §§ 97 ff. GWB anzuwenden und entgegen der Auffassung der Auftraggeberin ein europaweites Ausschreibungsverfahren durchzuführen.

FAZIT

- ▶ Als Auftraggeber ist die sorgfältige Prüfung, welches Verfahren durchzuführen ist, unabdingbar für die rechtssichere Durchführung einer Auftragsvergabe.
- ▶ Der Auftraggeber ist gehalten, eine möglichst sorgfältige Kostenschätzung vorzunehmen und diese zu dokumentieren.

Dr. Ludger Meuten

SORGFÄLTIG ERSTELLTES LEISTUNGSVERZEICHNIS WEITERHIN WICHTIG

Der Europäische Gerichtshof entscheidet über die Zulässigkeit späterer Änderungen von technischen Spezifikationen.

Mit Beschluss vom 16. April 2015 (Rs.: C - 278/14) hat der Europäische Gerichtshof zu der Frage Stellung

genommen, ob eine spätere Änderung von technischen Spezifikationen im Rahmen eines Vergabeverfahrens ohne weiteres zulässig ist. In dem vom Europäischen Gerichtshof zu entscheidenden Sachverhalt hatte die Vergabestelle einen Auftrag über die Liefere-

zung von Computersystemen und Computerhardware ausgeschrieben. Der geschätzte Auftragswert betrug EUR 58.600,00 (netto).

In den Verdingungsunterlagen wurde hinsichtlich der Zentraleinheit des Computersystems vorgegeben, dass der Prozessor »mindestens« einem Prozessor »Intel Core i5 3,2 GHz oder gleichwertig« entsprechen müsse.

Ein Bieter reichte ein Angebot ein, in welchem ein Prozessor der Marke AMD und des Typs Quad Core A8-5600k mit sechs Prozessorkernen, einer Standard-Taktfrequenz von 3,6 GHz und einer »Turbo«-Taktfrequenz von 3,9 GHz angeboten wurde. Nach den Feststellungen der Vergabestelle war der von dem Bieter angebotene Prozessor der Marke AMD dem in der Ausschreibung vorgegebenen Prozessor der Marke Intel des Typs Core i5 3,2 GHz überlegen.

Trotzdem hatte die Vergabestelle das Angebot des Bieters ausgeschlossen. Die Vergabestelle hat ihre Entscheidung damit begründet, dass es sich bei dem in den Ausschreibungsunterlagen vorgegebenen Prozessor »Intel Core i5 3,2 GHz« um einen Prozessor der ersten und zweiten Generation des Herstellers handelt, die von diesem nicht mehr produziert werden, obgleich sie weiter im Handel verfügbar sind. Der von Intel nunmehr produzierte Prozessor desselben Typs der dritten Generation ist leistungsstärker als der von dem Bieter angebotene Prozessor der Marke AMD.

Der Europäische Gerichtshof kam in seiner Entscheidung vom 16. April 2015 zu dem Ergebnis, dass die Grundsätze der Gleichbehandlung, der Nichtdiskriminierung und der Transparenz es der Vergabestelle untersagen, ein den Anforderungen der Vergabebekanntmachung entsprechendes Angebot abzulehnen, wenn es sich dabei auf Gründe stützt, die in der Auftragsbekanntmachung nicht vorgesehen sind. Hat die Vergabestelle in den Ausschreibungsunterlagen eine technische Spezifikation durch Bezugnahme auf ein Produkt einer bestimmten Marke vorgenommen, bleibt die technische Spezifikation auch dann für das Ausschreibungsverfahren bindend, wenn der Hersteller die Produktion dieses Produktes eingestellt hat und nunmehr ein vergleichbares Produkt derselben Marke herstellt, das allerdings andere - gegebenenfalls höherwertige - Eigenschaften besitzt. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes

macht deutlich, dass die Vergabestelle an die von ihr selbst aufgestellten Anforderungen in der Ausschreibung, insbesondere in Bezug auf die technischen Spezifikationen, gebunden ist und diese nicht ohne weiteres ändern kann. Bei der Bestimmung der technischen Spezifikationen ist daher größte Sorgfalt geboten, da - wie der vorliegende Sachverhalt zeigt - die Festlegung auf veraltete technische Spezifikationen als Mindestbedingung für das Ausschreibungsverfahren weiterhin Gültigkeit besitzt. Eine »dynamische Verweisung« auf die jeweils aktuelle Produktpalette des Herstellers in Bezug auf bestimmte Marken und Typen ist dem Vergaberecht fremd.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist zudem noch aus einem weiteren Gesichtspunkt von Interesse. Der Auftragswert im vorliegenden Verfahren betrug nach Schätzung der Vergabestelle »nur« EUR 58.600,00 und lag damit weit unterhalb der Schwelle für die Durchführung eines europaweiten Ausschreibungsverfahrens in Höhe von derzeit EUR 207.000,00 (netto).

Entsprechend seiner gefestigten Rechtsprechung hat der Europäische Gerichtshof darauf hingewiesen, dass auch bei der Vergabe von Aufträgen, die in Anbetracht ihres Wertes nicht in den Anwendungsbereich des europäischen Vergaberechtes fallen, die Vergabestelle gleichwohl die Grundregeln und die allgemeinen Grundsätze des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union anzuwenden hat, insbesondere die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung sowie die Pflicht zur Transparenz. Dies gilt jedenfalls dann, wenn an dem betreffenden Auftrag angesichts bestimmter objektiver Kriterien ein eindeutiges grenzüberschreitendes Interesse besteht. Zu den Kriterien, die auf das Bestehen eines eindeutigen grenzüberschreitenden Interesses hinweisen, zählt unter anderem das Volumen des fraglichen Auftrages in Verbindung mit dem Leistungsort oder den technischen Merkmalen des Auftrages. Ausdrücklich hat der Europäische Gerichtshof darauf hingewiesen, dass es zwar grundsätzlich Aufgabe der nationalen Gerichte sei, das Vorliegen eines grenzüberschreitenden Interesses festzustellen. Trotzdem könne im vorliegenden Fall trotz des geringen Auftragswertes durchaus ein grenzüberschreiten-

des Interesse vorliegen, da es in dem Ausschreibungsverfahren um die Lieferung von Computersystemen und Computerhardware mit einem Referenzprozessor einer internationalen Marke gehe.

Der zweite Aspekt der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes macht deutlich, dass auch in den Fällen, in denen der Schwellenwert für ein europaweites Ausschreibungsverfahren nicht erreicht wird, der öffentliche Auftraggeber in seinen vergaberechtlichen Entscheidungen nicht frei ist und gegebenenfalls den Vorgaben des europäischen Rechts unterfallen kann. Diese Vorgabe schränkt den Handlungsspielraum des öffentlichen Auftraggebers allerdings nicht tatsächlich ein, da sich die Pflicht zur Beachtung der Prinzipi-

en der Gleichbehandlung, der Nichtdiskriminierung und der Transparenz auch aus den Vorgaben des nationalen Vergaberechts, insbesondere dem Sächsischen Vergabegesetz und der VOL/A, ergebe.

FAZIT

- Bei der Bestimmung der technischen Spezifikationen ist größtmögliche Sorgfalt anzuwenden. Eine nachträgliche Änderung der technischen Spezifikationen ist grundsätzlich ausgeschlossen.
- Auch bei Ausschreibungen, die den Schwellenwert unterschreiten, ist der Auftraggeber an die Gebote der Transparenz, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gebunden.

Dr. Ludger Meuten

SÄCHSISCHES LANDESSOZIALGERICHT ZUR VERGÜTUNG VON EINRICHTUNGEN IN DER SOZIALHILFE

Der 8. Senat des Sächsischen Landessozialgerichts hat mit zwei Urteilen vom 1. April 2015 zu wichtigen Fragen der Vergütung in der Sozialhilfe im Freistaat Sachsen entschieden. In beiden Entscheidungen war der Kommunale Sozialverband Sachsen Kläger und die jeweilige Einrichtungsträgerin Beklagte. Die Schiedsstelle für Vergütung in der Sozialhilfe im Freistaat Sachsen war in beiden Verfahren beigeladen.

In der ersten Entscheidung (Az. L 8 SO 86/12 KL) hat das Sächsische Landessozialgericht unter anderem zu den Vergütungsforderungen von tarifgebundenen Einrichtungen ausgeführt.

Das Sächsische Landessozialgericht hat festgehalten, dass die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter – auch im Vergütungsvereinbarungsrecht im SGB XII – grundsätzlich immer als wirtschaftlich angemessen anzusehen seien. Allerdings sei auch die Vergütungsforderung tarifgebundener Einrichtungen dem externen Vergleich mit den Vergütungen anderer Einrichtungen zu unterziehen. Einen »Freibrief« für unbegrenzte tarifbedingte Vergütungserhöhungen gäbe es nicht. Eine Grenze sei dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerung die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteige und es hierfür am Markt keine sachlichen

Gründe gebe. Dies sei allerdings nicht dahingehend zu verstehen, dass überdurchschnittliche Entgeltzahlungen immer einer besonderen Rechtfertigung bedürfen, damit diese im externen Vergleich in voller Höhe berücksichtigt werden können. Vielmehr sei nur im Falle eines extremen Ausreißers eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen. Von solchen Sondersituationen abgesehen, komme die Kürzung von plausiblen Personalaufwendungen im externen Vergleich nicht in Betracht.

Die andere Entscheidung des Sächsischen Landessozialgerichts (Az. L 8 SO 87/12 KL) befasst sich unter anderem mit den Anforderungen an die Plausibilitätskontrolle und mit dem unternehmerischen Gewinn im Vergütungsvereinbarungsrecht des SGB XII.

Im Rahmen der auf der ersten Prüfungsstufe durchzuführenden Plausibilitätskontrolle sei zunächst die Nachvollziehbarkeit und Schlüssigkeit der vom Leistungserbringer vorgelegten Kostenkalkulation zu prüfen. Die voraussichtlichen Gestehungskosten müssen plausibel und nachvollziehbar sein. Zunächst habe der Einrichtungsträger deshalb geeignete Nachweise beizubringen. Wenn die Kostenkalkulation nicht nachvollziehbar sei, hätten die Kostenträger den Einrichtungsträger substantiiert auf Unschlüssigkeiten im eigenen Vorbringen

hinzuweisen. Die Einrichtung müsse dann weitere Belege dafür beibringen, dass ihre Vergütungsforderung auf einer plausiblen Kalkulation der voraussichtlichen Gestehungskosten beruhe. Die hierzu zum Pflegeversicherungsrecht entwickelten Maßstäbe seien auf das Sozialhilferecht übertragbar. Eine Plausibilitätskontrolle sei jedoch nur eine Prüfung auf Schlüssigkeit und keine Prüfung bis ins Einzelne.

Die bisher im Vergütungsvereinbarungsrecht im SGB XII verwendeten Formblätter sind nach Ansicht des Sächsischen Landessozialgerichts nicht mit dem höherrangigen Recht vereinbar, da diese keinen Raum für die Ausweisung eines unternehmerischen Gewinns lassen. Die Vergütung müsse – wie im Vergütungsvereinbarungsrecht des SGB XI – so bemessen sein, dass sie bei wirtschaftlicher Betriebsführung die Kosten einer Einrichtung hinsichtlich der voraussichtlichen Gestehungskosten unter Zuschlag einer angemessenen Vergütung ihres Unternehmerrisikos und eines etwaigen zusätzlichen persönlichen Arbeitseinsatzes sowie eine angemessene Verzinsung

des Eigenkapitals decke. Die Vergütung müsse dem Einrichtungsträger die Möglichkeit bieten, Gewinne zu erzielen. Dies habe auch für das Vergütungsvereinbarungsrecht im SGB XII zu gelten.

FAZIT

► Durch die beiden Entscheidungen vom 1. April 2015 hat der 8. Senat des Sächsischen Landessozialgerichts zu einigen bisher nicht abschließend geklärten Punkten klar Stellung bezogen. Die Entscheidungen sind nach unserem letzten Kenntnisstand zwar noch nicht rechtskräftig, zeigen jedoch die derzeitige Rechtsauffassung des Sächsischen Landessozialgerichts.

► Bei künftigen Vergütungsverhandlungen sollten die Träger der betroffenen Einrichtungen die Entscheidungen des Sächsischen Landessozialgerichts kennen und für ihre Argumentation verwenden. Insbesondere sollten die Einrichtungsträger auf die Einhaltung der Tarifbindung bestehen und eine angemessene Vergütung ihres Unternehmerrisikos fordern.

Sebastian Stücker, M.mel.

BUNDESGERICHTSHOF ZUR SCHRIFTFORM BEI MIETVERTRÄGEN MIT KAPITALGESELLSCHAFTEN

Immobilienrecht

Der XII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat am 22. April 2015 über die Frage der Einhaltung der Schriftform bei Mietverträgen mit Kapitalgesellschaften entschieden: Soll ein Mietvertrag, insbesondere auch ein Gewerbemietvertrag, über eine längere Vertragslaufzeit als ein Jahr geschlossen werden, so bedarf er der Schriftform; anderenfalls gilt er auf unbestimmte Zeit geschlossen und ist unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen jederzeit ordentlich kündbar. Insbesondere bei Mietverträgen mit Kapitalgesellschaften stellte sich häufig die Frage, ob die einzelne Unterschrift einer für die Kapitalgesellschaft auftretenden Person zur Einhaltung der Schriftform ausreichend ist. Dies hat der Bundesgerichtshof bislang nur bejaht, wenn die Unterschrift der für die Kapitalgesellschaft auftretenden Person einen Vertretungszusatz enthält.

In seiner Entscheidung vom 22. April 2015 stellt der Bundesgerichtshof für eine Aktiengesellschaft als Mieterin klar (BGH Urteil vom 22. April 2015, XII ZR

55/14), dass das Schriftformerfordernis auch durch Unterzeichnung nur eines Vorstandsmitglieds ohne Vertretungszusatz gewahrt ist, soweit das Rubrum des Mietvertrages keine Angaben über die Vertretungsregeln der Gesellschaft enthält. Denn mangels einer Vertretungsangabe im Rubrum könne der Mietvertrag keinen Zweifel an der Vollständigkeit der Unterschriftsleistung begründen, da der Vorstand einer AG auch nur aus einer Person bestehen kann bzw. die Satzung der Gesellschaft bestimmen kann, dass einzelne Vorstandsmitglieder allein zur Vertretung der Gesellschaft befugt sind.

Ob der Vertrag mit dieser Unterschrift überhaupt wirksam zustande gekommen ist oder mangels Vollmacht noch der Genehmigung der Gesellschaft bedarf, ist keine Frage der Schriftform und der damit verbundenen Wirksamkeit (nur) der Befristung, sondern der Wirksamkeit des Vertragsschlusses insgesamt.

FAZIT

- ▶ Die Befristungsregelung in einem Mietvertrag ist nur wirksam, wenn die Schriftform gewahrt ist.
- ▶ Bei Verträgen mit Kapitalgesellschaften müssen zur Wahrung der Schriftform alle Personen unterzeichnen, die im Rubrum als gesamtvertretungsberechtigt aufgeführt sind.
- ▶ Enthält das Rubrum keine Angaben zur Vertretungsbefugnis, genügt für die Wahrung der Schriftform die Unterschrift einer Person.
- ▶ Ist die unterzeichnende Person jedoch nicht allein vertretungsberechtigt, ist der Vertrag deswegen unabhängig von der Wahrung der Schriftform unwirksam.

Manuela Leinung

WEITERE VERSTÄRKUNG FÜR BATTKE GRÜNBERG

Wir freuen uns, Rechtsanwältin Katja Fritzsche in unserem Team willkommen zu heißen. Frau Fritzsche studierte Rechtswissenschaften an der Universität

in Jena mit dem Schwerpunkt internationales Wirtschaftsrecht. Nach ihrem ersten Examen im Jahr 2009 verbrachte sie ein Jahr in Kapstadt / Südafrika und absolvierte dort ihren Master of Law. Neben dem Studium des internationalen Rechts nutzte Frau Fritzsche die Zeit, um Land und Leute kennenzulernen und ihre Englischkenntnisse auszubauen. Anschließend zog es sie zum Referendariat ins schöne Dresden. Vor ihrer neuen Tätigkeit als Rechtsanwältin bei Battke Grünberg war Frau Fritzsche bereits zwei Jahre als Justiziarin in einem Industrieunternehmen in Bayern tätig. Sie verstärkt unser Team seit dem 1. Oktober 2015 im Bereich des Vertrags- und internationalen Handelsrechts.

Internes

ABSCHLUSS DES PROMOTIONSVERFAHRENS FÜR RECHTSANWALT DR. SCHÖNEICH

Wir beglückwünschen Herrn Rechtsanwalt Dr. Schöneich zur Erlangung der Doktorwürde. Herr Dr. Schöneich hat im Recht des Geistigen Eigentums zum Thema »Ein allgemeiner Teil für das Recht des Geistigen Eigentums?« promoviert. Im Rahmen seiner Arbeit untersuchte er, ob es für die Gebiete des Patent-,

Marken-, Design- und Urheberrechts ein einheitliches Gesetzbuch geben könnte, in welchem die gleichartigen Vorschriften der jeweiligen Spezialgesetze zur Transparenz für den Rechtsanwender vereinheitlicht werden könnten. Wir gratulieren Herrn Dr. Schöneich zu einer sehr guten Leistung.

VORTRAGSVERANSTALTUNGEN**I. FRÜHSTÜCKE****Vergaberechtsfrühstück**

Das Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet

- ▶ am 18. Dezember 2015, 8,30 Uhr bis 11,30 Uhr
- ▶ im Quality Hotel Plaza Dresden, Königsbrücker Straße 121 a, 01099 Dresden statt.

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

Veranstaltungen
Frühstücke

II. ARBEITSRECHT

Thema: »Krankheit im Arbeitsverhältnis«

Veranstalter: BARMER GEK Meißen und Radebeul

Ort: Meißen

Datum: 9. Dezember 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.barmer-gek.de

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen

Datum: 7. Januar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

Thema: »Work-Life-Balance - Vorteile einer familienfreundlichen Personalpolitik in der Wohnungswirtschaft«

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 13. Januar 2016

Referent: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.vdw-sachsen.de

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 13. Januar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Niederwiesa

Datum: 19. Januar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Leipzig

Datum: 21. Januar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden
Datum: 27. Januar 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

Thema: »Arbeitsrecht für Führungskräfte«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH
Ort: Dresden
Datum: 22. März 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de

III. GESELLSCHAFTSRECHT

Thema: »Haftung – nein Danke! Compliance für den Mittelstand/Wohnungsunternehmen«

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.
Ort: Dresden
Datum: 4. Februar 2016
Referenten: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke / Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.vdw-sachsen.de

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

IV. VERGABERECHT

Thema: Allgemeine und besondere Regeln der Amtshaftung für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden
Ort: Dresden
Datum: 10. März 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten
Anmeldungen sind unter www.sksd-dd.de möglich.

Veranstaltungen
Vergaberecht

Thema: Vergaberecht aktuell und voraussichtliche GWB-Novelle

Veranstalter: vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
Ort: Dresden
Datum: 14. März 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten
Anmeldungen sind unter www.vhw.de möglich.

V. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Thema: Achtung Schutzrechte: Gefahren und Chancen von Urheber-, Design- und Markenrechten im Unternehmensalltag

Veranstalter: IHK Dresden
Ort: Dresden
Datum: 8. Dezember 2015
Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.dresden.ihk.de.

Veranstaltungen
Gewerblicher
Rechtsschutz

VI. MIET- UND IMMOBILIENRECHT

Thema: »Das – aktuelle – mietrechtliche Verhältnis beim Betreuten Wohnen«

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 23. März 2016

Referenten: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel. / Frau Rechtsanwältin Manuela Leinung

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.vdw-sachsen.de

VII. MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Thema: »Das 1. Pflegestärkungsgesetz«

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 27. Januar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de

Thema: »Das 2. Pflegestärkungsgesetz und der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff«

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 3. Februar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de

Thema: »Das 2. Pflegestärkungsgesetz und der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff«

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 25. Februar 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Herausgeber: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH (AG Dresden, PR 216)

Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting

Fotos: Christian Lorenz, Dresden / Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte PartGmbH

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