

BATTKE BRIEF

MANDANTENINFORMATION

März 2011

Liebe Leserin, lieber Leser,

Was ist ein Plagiat? Diese Frage beschäftigt derzeit die Republik. Dem römischen Dichter Martial glichen seine Gedichte freigelassenen Sklaven, die, die sie kopierten, wurden zum »plagiarius«, zum Menschenräuber. Laut Brockhaus (die Grundsätze wissenschaftlicher Redlichkeit gebieten diesen Quellenhinweis) bedeutet es die im Wesentlichen unveränderte Übernahme eines fremden geistigen Werkes unter Vorgabe eigener Urheberschaft oder auch nur das Unterlassen der Herkunftsangabe bei der Verwendung fremden Gedankenguts. Der Schutz geistigen Eigentums und damit der Wert schöpferischer Leistung genießen im öffentlichen Bewusstsein leider noch immer keinen hohen Stellenwert. Dass die Nutzung der Kreativität Anderer nicht selbstverständlich kostenlos ist, stößt vielerorts noch immer auf Erstaunen. Die unentgeltliche Inanspruchnahme fremder schöpferischer Leistung ist kaum mit Unrechtsbewusstsein behaftet, von ihrer zutreffenden Wertschätzung ganz zu schweigen. Moderne Techniken machen die Übernahme fremden geistigen – also immateriellen, nicht körperlichen, gleichwohl nicht minderen – Eigentums leicht. Ob es das Herunterladen von Musikwerken aus dem Internet, das Kopieren oder Einscannen ganzer Bücher oder die Verwendung fremder Powerpoint-Präsentationen für den vorgeblich eigenen Vortrag sind – die Plagiateure sitzen überall. Vielleicht liegt es daran, dass man das Objekt der Verletzung nicht sehen und nicht anfassen kann und daher der Täter einen materiellen Vorteil nicht unmittelbar physisch wahrnimmt und demzufolge glaubt, dass auch der Geschädigte eigentlich keinen Schaden spürt. Der wirtschaftliche, auch der gesamtwirtschaftliche Schaden hingegen ist beträchtlich. Die schöpferische Kraft des Einzelnen ist gerade in einer Gesellschaft mit einer hochentwickelten Kultur, deren Wirtschaft maßgeblich auf Erfolge in Forschung und Entwicklung angewiesen ist, der Katalysator des Fortschritts. Ohne sie herrscht Stillstand. Sie muss daher besonders gefördert und angespornt werden. Derjenige, der Zeit und Kraft in sein Werk investiert, darf dafür nicht nur Achtung, sondern auch materiell angemessenen Ausgleich verlangen. Solange die Gesellschaft aber geistige Fähigkeiten und schöpferische Kraft nicht als ein hohes, auch wirtschaftliches Gut anerkennt, würgt sie den Motor ab, der sie antreibt. Deswegen ist nicht nur der rechtliche Schutz geistigen Eigentums so wichtig; deswegen ist vor allem die gesellschaftliche Anerkennung geistiger Arbeit und Leistung unverzichtbar. Hier haben gerade auch die Deutschen als eine der größten Kulturnationen der Welt noch einen erstaunlichen Lernbedarf.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre des wie immer selbst geschaffenen BattkeBriefs.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

BATTKE GRÜNBERG
RECHTSANWÄLTE

№ 1 / 2011

INHALT

Schwerpunktthema	2
Gesellschaftsrecht	6
Arbeitsrecht	11
Energiewirtschaftsrecht	17
Vergaberecht	18
Beihilferecht	19
Europarecht	21
Internes	21
Impressum	24



BLICK INS INSOLVENZRECHT: WIE SICHER SIND PER LASTSCHRIFT EINGEZOGENE ZAHLUNGEN VOR DEM INSOLVENZVERWALTER?

Gerät ein Unternehmen in die Insolvenz, sind besonders die Lieferanten und sonstigen Gläubiger betroffen. Ihre offenen Forderungen drohen auszufallen. Aber selbst bereits sicher geglaubte Zahlungen können wieder verlorengehen, weil der Insolvenzverwalter sie zurückfordert. Neben dem Instrument der Insolvenzanfechtung, mit dem der Insolvenzverwalter Leistungen des Schuldners im Vorfeld der Insolvenz zurückfordert, weil sie die Masse geschmälert und die übrigen Gläubiger daher benachteiligt haben, haben sich in der Vergangenheit aber vor allem Zahlungen als risikobehaftet erwiesen, die im Lastschriftverfahren vom insolventen Kunden eingezogen worden sind. Deren insolvenzrechtliche Behandlung war bislang aufgrund divergierender höchstrichterlicher Entscheidungen mit teils erheblichen Unsicherheiten behaftet. Mehrere höchstrichterliche Entscheidungen aus dem vergangenen Kalenderjahr haben hier zu einer Klärung offener Fragen geführt.

I. Das Lastschriftverfahren

Zum Ausgangspunkt: Mit Hilfe des Lastschriftverfahrens nimmt der Gläubiger einer Forderung gezielt Zugriff auf das Bankkonto seines Kunden. Hierzu bedient er sich seiner kontoführenden Bank, die den Lastschriftauftrag an die Kundenbank weiterleitet. Diese belastet das Kundenkonto. Der Gläubiger erhält in der Regel bereits mit Lastschrifteinreichung bei seiner kontoführenden Bank eine vorläufige Gutschrift des Zahlungsbetrages. Zur Autorisierung des Lastschriftverfahrens lässt sich der Gläubiger von seinem Kunden eine Einzugsermächtigung erteilen, was sowohl individualvertraglich also auch formularmäßig erfolgen kann. Dieses Procedere ist einfach und effizient zugleich und daher zu Recht verbreitet.

Doch kein Vorteil ohne Nachteil: Die dem Gläubiger erteilte Kontogutschrift versteht sich zunächst als vorläufig. Der Kunde kann dem Lastschriftzugriff auf sein Konto widersprechen. Hierzu hat er in aller Regel bis zum Ablauf von sechs Wochen nach Rechnungsabschluss der Kundenbank Zeit, was gemeinhin

als »6-Wochen-Frist« bezeichnet wird. Zwar verstößt der Kunde mit einem Widerspruch gegen die mit dem Gläubiger getroffenen vertraglichen Absprachen; an seinem grundsätzlichen Widerspruchsrecht ändert dies jedoch nichts, sondern führt allenfalls zu einer Schadenersatzpflicht gegenüber dem Gläubiger (vgl. nur BGH, Urteil vom 10. Juni 2008 – Az. XI ZR 283/07).

Widerspricht der Kunde rechtzeitig, so geschieht folgendes: Die Lastschrift wird an die kontoführende Bank des Gläubigers »zurückgegeben«, welche die dem Gläubiger zuvor erteilte vorläufige Gutschrift storniert. Gelingt dieser Rücklauf nicht, etwa weil die im Interbankenverhältnis vorgesehenen Rückgabefristen verstrichen sind, so wendet sich die Bank des Kunden mit einem Rückzahlungsverlangen direkt an den Gläubiger.

Während im normalen Geschäftsablauf nicht zwingend mit einem Widerspruch des Kunden zu rechnen ist, erweist sich das Widerspruchsrecht in der Insolvenz des Kunden als Einfallstor: Die über das Vermögen des insolventen Kunden eingesetzten vorläufigen Insolvenzverwalter machten zurückliegend in aller Regel ausgiebig – soweit nicht aus strategischen Gründen untunlich – von dem Widerspruchsrecht Gebrauch. Hierbei konnten Sie sich auf eine großzügige höchstrichterliche Rechtsprechung stützen.

II. Frühere höchstrichterliche Rechtsprechung

Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes ist die Lastschrift – jedenfalls in der verbreiteten Variante der Einzugsermächtigung – im Ergebnis keineswegs »insolvenzfest«. Zwar erteilt der Kunde dem Gläubiger die Ermächtigung zum Einzug der Forderung. Eine solche »Einzugsermächtigung« gestattet dem Gläubiger jedoch nur die Benutzung des von der Kreditwirtschaft entwickelten technischen Lastschriftverfahrens. Nicht inbegriffen ist eine Befugnis zu dem Zugriff auf das Kundenkonto, und zwar weder für den Gläubiger, noch für die Kundenbank. Der Zugriff auf das Kundenkonto wird vielmehr – dies ist der entscheidende Aspekt – erst mit

der Genehmigung durch den Kunden legitimiert (sog. »Genehmigungstheorie«, ständige Rspr. seit BGH, Urteil vom 14. Februar 1989 – Az. XI ZR 141/88, zuletzt Urteil vom 23. November 2010 – Az. XI ZR 370/08).

Die notwendige Genehmigung freilich muss der Kunde nicht ausdrücklich erklären. Vielmehr sehen die zwischen Kunde und Kundenbank getroffenen Vereinbarungen regelmäßig vor, dass eine Genehmigung unterstellt (»fingiert«) wird, wenn der Kunde nicht binnen sechs Wochen nach Rechnungsabschluss widerspricht. Aufgrund einer solchen »fingierten« Genehmigung ist der grundsätzlich auf unabsehbare Zeit bestehende »Schwebezustand« zeitlich begrenzt.

Diese rechtliche Konstruktion versetzt einen zeitlich nach der Lastschriftbuchung eingesetzten Insolvenzverwalter in die Lage, pauschal sämtlichen noch nicht genehmigten Lastschriftbuchungen zu widersprechen. Dies gilt unterschiedslos für alle Insolvenzverwalter, gleich ob »vorläufig«, »endgültig«, »schwach« oder »stark« (BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. IX ZR 37/09).

III. Bisherige Ansätze zur Einschränkung der freien Widerruflichkeit

Dass dies nicht im Sinne des Erfinders ist, war den Gerichten durchaus bewusst. Aus diesem Grund hat die Rechtsprechung verschiedene Ansätze entwickelt, um den unerwünschten Folgen der geschilderten rechtlichen Konstruktion Einhalt zu gebieten. Zu einzelnen dieser Ansätze wurden indes selbst innerhalb der Gerichte unterschiedliche Rechtsansichten vertreten.

So vertrat der für das Bankenrecht zuständige XI. Senat des Bundesgerichtshofes die Rechtsansicht, dass der Insolvenzverwalter bei Ausübung des Widerspruchsrechtes den gleichen Beschränkungen wie der Kunde selbst unterliege. Soweit ein Widerspruch nicht sachlich begründet sei, machten sich der Kunde oder auch der Insolvenzverwalter schadenersatzpflichtig (vgl. nur BGH, Urteil vom 10. Juni 2008 – Az. XI ZR 283/07). Der für Insolvenzrecht zuständige IX. Senat des Bundesgerichtshofes hingegen hatte diese Einschränkungen für den Insolvenzverwalter nicht anerkannt und diesem ein freies Widerspruchsrecht zugebilligt (seit

BGH, Urteil vom 4. November 2004 – Az. IX ZR 82/03).

Andererseits ist allerdings allgemein anerkannt, dass der Kunde kein Widerrufsrecht mehr hat, wenn er die Lastschrift einmal genehmigt hat. Eine solche Genehmigung kann dabei nicht nur ausdrücklich erklärt sondern auch fingiert werden oder stillschweigend durch sog. »konkludentes« Verhalten erfolgen. Liegt eine konkludente Genehmigung der Lastschriftbuchung durch den Kunden vor, so kommt ein nachfolgender Lastschriftwiderspruch des Insolvenzverwalters zu spät und bleibt folgenlos.

Einzelheiten waren umstritten. Auch aufgrund der unterschiedlichen Rechtsansichten des IX. und XI. Senats des Bundesgerichtshofes bestanden in der Vergangenheit erhebliche Rechtsunsicherheiten. Mehrere höchstrichterliche Entscheidungen aus dem vergangenen Kalenderjahr haben insoweit jedoch zu einer Klärung offener Fragen geführt.

IV. Aktuelle Rechtsprechung zur Einschränkung des Widerspruchsrechtes

In der Frage einer Einschränkung des Widerspruchsrechtes des Insolvenzverwalters haben sich die Senate des Bundesgerichtshofes inzwischen angenähert und vertreten nunmehr einen einheitlichen Standpunkt. Anerkannt ist hiernach, dass der Insolvenzverwalter keineswegs pauschal allen Lastschriftbuchungen widersprechen darf. Einen sachlichen Grund für den Widerspruch, wie zuvor vom Bankenschatz gefordert, muss der Insolvenzverwalter allerdings nicht vorbringen. Dem Insolvenzverwalter ist ein Widerspruch jedoch gegen diejenigen Lastschriften verwehrt, die aus dem pfändungsfreien Guthaben des Kunden, dem sog. »Schonvermögen«, beglichen werden. Der Insolvenzverwalter muss daher vor Ausspruch eines Widerspruches prüfen, ob das »Schonvermögen« des Kunden betroffen ist. Spricht der Insolvenzverwalter einen unberechtigten Widerspruch aus, ist er grundsätzlich dem Kunden bzw. dem Gläubiger zum Ersatz eines entstandenen Schadens verpflichtet (vgl. BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. IX ZR 37/09).

Damit besteht zwar Klarheit. Für die Gläubiger, die Zahlungen im Lastschriftverfahren eingezogen haben, ist jedoch nicht viel gewonnen: Da gewerbli-

chen Schuldern kein Schonvermögen zusteht, bleibt ihnen gegenüber alles beim Alten. Der Insolvenzverwalter kann die (noch) nicht genehmigten Lastschriften widerrufen. Nur die Insolvenzverwalter von Privatkunden müssen Vorsicht walten lassen und das Schonvermögen beachten. Lastschriften bei Privatkunden könnten sich daher als beständiger erweisen.

V. Aktuelle Rechtsprechung zu einer konkludenten Lastschriftgenehmigung des Kunden

Genehmigte Lastschriften können nicht – auch nicht vom Insolvenzverwalter – widerrufen werden. Da die Genehmigung auch konkludent erfolgen kann, musste die Rechtsprechung näher bestimmen, unter welchen Voraussetzungen eine konkludente Genehmigung der Lastschrift durch den Kunden angenommen werden kann. Das hat der Bundesgerichtshof zuletzt in mehreren Entscheidungen präzisiert.

Das bloße Schweigen des Kunden auf die von seiner Bank übermittelten Kontoauszüge genügt unverändert nicht (vgl. nur BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. XI ZR 236/07). Jedoch kann sich im Zusammenhang mit der Weiterbenutzung des belasteten Kontos grundsätzlich eine konkludente Genehmigung ergeben. Hierzu waren zuletzt unterschiedliche Rechtsansichten vertreten worden. Der Bundesgerichtshof hat klargestellt, dass auch die Weiterbenutzung des belasteten Kontos allein keinesfalls ein ausreichender Anhaltspunkt für eine konkludente Genehmigung sei. Erforderlich seien vielmehr weitere Umstände (vgl. BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. XI ZR 236/07). Solche Umstände sieht der Bundesgerichtshof etwa darin, dass der Kunde seinen Zahlungsverkehr unter Berücksichtigung seines Kontostandes und den danach möglichen Dispositionen mit seiner Bank abstimmt (vgl. BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. XI ZR 236/07).

Für eine konkludente Genehmigung kann jedenfalls im unternehmerischen Geschäftsverkehr auch sprechen, wenn ein Kunde in Kenntnis laufender Abbuchungen seiner Gläubiger erst durch konkrete Einzahlungen oder Überweisungen zeitnah ausreichende Liquidität sicherstellt, ohne die die Kundenbank die Lastschriften nicht ausgeführt hätte (vgl. BGH, Urteil vom 26. Oktober 2010 – Az. XI ZR 562/07). Vor allem

kommt eine konkludente Genehmigung jedenfalls im unternehmerischen Geschäftsverkehr in Betracht, wenn es sich um Lastschriftbuchungen aus laufenden Geschäftsverbindungen handelt, der Kunde nach einer angemessenen Überlegungsfrist keine Einwendungen erhebt und er eine entsprechende Lastschriftbuchung bereits in der Vergangenheit unbeanstandet gelassen hat (vgl. BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. XI ZR 236/07). Eine betragsmäßige Identität ist dabei wohl nicht erforderlich; es genügt, dass die verschiedenen Lastschriftbuchungen betragsmäßig nicht wesentlich voneinander abweichen (vgl. BGH, Urteil vom 23. November 2010 – Az. XI ZR 370/08).

Aus der aktuellen Rechtsprechung ergibt sich vor allem eines: Argumentationspotential im Einzelfall. Eine grundsätzliche Insolvenzfestigkeit der Einzugsermächtigungslastschrift lässt sich daraus nicht ableiten.

Ob sich für die Praxis wesentliche Auswirkungen ergeben, wird abzuwarten sein. Fälle, in denen Kunden erst für ausreichende Liquidität auf dem belasteten Konto sorgen, scheinen nicht ausgeschlossen. Privilegiert sein könnten aber vor allem Lastschriftzahlungen im Rahmen laufender Geschäftsbeziehungen.

Offen ist derzeit, ob die genannten Grundsätze zur konkludenten Genehmigung (insbesondere im Rahmen einer »laufenden Geschäftsbeziehung«, wie etwa Mietverhältnissen, Energielieferverträgen oder Versicherungsverträgen) auch im Geschäftsverkehr mit Privatkunden angewandt werden können. Dies würde den Einzug von Mietzins, Stromentgelten oder Versicherungsprämien erheblich sicherer gestalten.

VI. Genehmigungsfiktion auch zulasten des vorläufigen Insolvenzverwalters

Klarheit ist auch in einer weiteren wichtigen Frage erreicht: die in den Vereinbarungen zwischen Kunde und Kundenbank vorgesehenen Regelungen über eine fingierte Genehmigung einer Lastschrift finden auch zu Lasten des Insolvenzverwalters Anwendung (BGH, Urteil vom 30. September 2010 – Az. IX ZR 178/09). Dies war zuvor innerhalb verschiedener Senate des Bundesgerichtshofes umstritten.

Wesentliche praktische Auswirkungen ergeben sich hieraus aller Voraussicht nach nicht: die Prüfung der Kontobewegungen des Schuldners ist fester Prüfungspunkt der Insolvenzverwalter. Es kann kaum damit gerechnet werden, dass eine Lastschriftbuchung bis zum Eintritt einer fiktiven Genehmigung unwidersprochen bleibt.

VII. Adressat einer Genehmigung durch den Insolvenzverwalter

Schließlich ist nunmehr auch klargestellt, dass eine Lastschriftgenehmigung des Insolvenzverwalters gegenüber dem Kunden oder der Kundenbank erklärt werden muss. Eine Erklärung gegenüber dem Gläubiger ist nicht ausreichend (BGH, Urteil vom 30. September 2010 – Az. IX ZR 178/09).

Geht dem Gläubiger doch einmal eine Genehmigung zu, sollte er daher Kontakt mit dem Insolvenzverwalter aufnehmen und ihn bitten, die Genehmigung der Kundenbank gegenüber zu erklären. Parallel sollte der Gläubiger die Kundenbank informieren.

VIII. Jüngere Rechtsprechung über insolvenzfesten Lastschriften

Schließlich zeigt die jüngere Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes aber doch noch Möglichkeiten auf, wie Lastschriften »insolvenzfest« ausgestaltet werden können. Insolvenzfest ist eine Lastschrift nämlich immer dann, wenn der Kunde den Gläubiger mit Erteilung der Einzugsermächtigung zugleich zu einer Belastung seines Kontos autorisiert (BGH, Urteil vom 20. Juli 2010 – Az. XI ZR 236/07). Dies ist bei den Lastschriften der Fall, die als sog. »SEPA-Lastschrift« nach Abschnitt C. der Sonderbedingungen der Banken für den Lastschriftverkehr ausgeführt werden. Bei der »SEPA-Lastschrift« (SEPA steht für »Single Euro Payments Area«) handelt es sich um ein europaweit einheitliches Transaktionsverfahren, ähnlich der herkömmlichen Einzugsermächtigungslastschrift. Wie diese bedarf sie einer besondere Ermächtigung durch den Kunden. Dieses sog. »SEPA-Mandat« geht inhaltlich indes über die herkömmliche Einzugsermächtigung hinaus und enthält zusätzlich eine Weisung des Kunden an seine Bank, den Lastschriftbetrag seinem

Konto zu belasten. Die Nutzung der insolvenzfesten »SEPA-Lastschrift« erfordert damit eine Neuformulierung der von dem Kunden einzuholenden Einzugsermächtigung.

Herkömmliche Einzugsermächtigungslastschriften enthalten nach derzeitiger Ausgestaltung der Sonderbedingungen der Banken für den Lastschriftverkehr nicht die notwendige Autorisierung des Kontenzugriffes und sind daher – wie geschildert – nicht insolvenzfest.

IX. Anfechtung

Ein wesentliches Risiko bleibt von den vorstehenden Einschränkungen unberührt: Auch genehmigte Lastschriften sind in weitem Umfang dem Risiko einer Insolvenzanfechtung ausgesetzt. Indes ermöglicht eine Insolvenzanfechtung keineswegs in gleichem Umfang eine Rückforderung der erhaltenen Lastschriftbeträge, wie dies bei einem freien Widerspruchsrecht der Fall ist. Eine Notwendigkeit zur Rückzahlung erhaltener Leistungen ist daher keineswegs stets zu besorgen.

Fazit

- ▶ Die mittels Einzugsermächtigungslastschrift eingezogenen Beträge sind in einer Insolvenz des Kunden unverändert nicht »insolvenzfest«: Insolvenzverwalter dürfen – und werden – weiterhin Lastschriften widersprechen.
- ▶ Die Widerspruchsmöglichkeiten sind jedoch eingeschränkt. Der Insolvenzverwalter darf nicht widersprechen, wenn die Lastschrift aus dem »Schonvermögen« des Kunden bedient wird.
- ▶ Künftig wird die konkludente Genehmigung von Lastschriften höheres Gewicht erhalten; ihre Voraussetzungen sind nunmehr transparenter.
- ▶ Sicherheit gewährt eine Ermächtigung des Kunden, die neben der Nutzung des Lastschriftverfahrens auch einen Zugriff auf das Kundenkonto autorisiert. Die SEPA-Lastschrift erfüllt diese Voraussetzungen.
- ▶ Die Möglichkeit, Zahlungen im Wege der Insolvenzanfechtung zurück zu fordern, bleibt dem Insolvenzverwalter jedoch unabhängig davon erhalten.

KÜNDIGUNG VON PATRONATSERKLÄRUNGEN

Patronatserklärungen bilden in der Praxis insbesondere für Muttergesellschaften ein geeignetes Instrument, um die Insolvenz von Tochter- und Enkelgesellschaften zu vermeiden. Der Inhalt von Patronatserklärungen ist nicht normiert. Grundsätzlich verpflichtet sich die Muttergesellschaft, ihre Tochter- oder Enkelgesellschaft finanziell so auszustatten, dass diese stets in der Lage ist, ihren Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Allerdings möchte die Muttergesellschaft nach Abgabe der Patronatserklärung nicht auf Dauer an die aus der Patronatserklärung resultierende Verpflichtung gebunden sein.

Umstritten war nach bisher geltender Rechtslage u. a. die Frage, ob sich die Muttergesellschaft von der Patronatserklärung durch Ausübung eines vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsrechts lösen kann. Mit Urteil vom 20. September 2010 (II ZR 296/08-STAR 21) hat der Bundesgerichtshof wesentliche Streitfragen zur Patronatserklärung beantwortet und damit Rechtssicherheit geschaffen.

Zunächst hat der Bundesgerichtshof klargestellt, dass in einer Patronatserklärung rechtswirksam ein für die Zukunft (»ex nunc«) wirkendes ordentliches Kündigungsrecht vorgesehen werden kann. Aber auch ohne ausdrückliche Vereinbarung eines ordentlichen Kündigungsrechts ist es nach Auffassung des Bundesgerichtshofs der Muttergesellschaft möglich, die Patronatserklärung zu kündigen, wenn sich das ordentliche Kündigungsrecht stillschweigend aus der Patronatserklärung ergibt. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn die Patronatserklärung nur dem Zweck dient, die Insolvenz einer Gesellschaft für einen befristeten Zeitraum zu vermeiden. In diesem Fall kann die Muttergesellschaft die Patronatserklärung nach Ablauf dieses Zeitraums ordentlich kündigen, unabhängig davon, ob sich diese Kündigungsmöglichkeit aus dem Wortlaut der Patronatserklärung ergibt.

Mit seinem Urteil hat der Bundesgerichtshof des Weiteren klargestellt, dass die Kündigung einer Patronatserklärung auch im Falle der hieraus resultierenden Insolvenz der Tochter- oder Enkelgesellschaft

grundsätzlich insolvenzrechtlich unanfechtbar ist und durch den Insolvenzverwalter der insolventen Gesellschaft nicht in Frage gestellt werden kann. Der Insolvenzverwalter kann daher die Muttergesellschaft nicht weiterhin auf finanzielle Ausstattung nach Maßgabe der gekündigten Patronatserklärung in Anspruch nehmen.

Der Bundesgerichtshof musste sich im Rahmen seines Urteils hingegen nicht mit der Frage befassen, ob der Muttergesellschaft auch ein gesetzliches Recht zur Kündigung der Patronatserklärung zusteht. Gesellschaften, die Patronatserklärungen abgegeben haben, sollten in der Krise ihrer Tochtergesellschaft daher die Kündigung prüfen, um weitere Risiken für das eigene Unternehmen zu vermeiden. Gläubiger sollten sich bewusst sein, dass Patronatserklärungen sie nicht zeitlich unbegrenzt schützen, sondern womöglich gekündigt werden können. Bei künftigen Erklärungen sollte geprüft werden, ob eine Befristung oder ausdrückliche Kündigungsmöglichkeit aufgenommen wird.

Fazit:

- ▶ Aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit sollte ein ordentliches Kündigungsrecht zum Inhalt einer Patronatserklärung gemacht werden. Auf keinen Fall sollte darauf vertraut werden, dass sich ein ordentliches Kündigungsrecht u. U. stillschweigend aus der Patronatserklärung ergibt.
- ▶ Die Kündigung einer Patronatserklärung wirkt nur mit Wirkung für die Zukunft. Durch die Kündigung kann die Muttergesellschaft zwar vermeiden, dass künftig weitere Verpflichtungen aus der Patronatserklärung entstehen; bereits zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung entstandene und noch nicht erfüllte Verpflichtungen entfallen hingegen nicht.
- ▶ Die Kündigung der Patronatserklärung ist insolvenzrechtlich grundsätzlich nicht anfechtbar. Der Insolvenzverwalter kann die Muttergesellschaft nach erfolgter Kündigung nicht weiterhin auf finanzielle Ausstattung in Anspruch nehmen.

KEINE FORTSETZUNG DES ANSTELLUNGSVERTRAGES DES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS NACH ABBERUFUNG

Wird der Geschäftsführer einer GmbH von den Gesellschaftern abberufen, kommt es nicht selten zum Streit über die weitere Beschäftigung des Geschäftsführers. Der Hintergrund ist der sogenannte Trennungsgrundsatz: Der Geschäftsführer ist einerseits Organ der Gesellschaft. Seine Stellung bestimmt sich nach gesellschaftsrechtlichen Regeln, also dem GmbHG. Danach kann – vorbehaltlich anderer Bestimmungen in der Satzung – ein Geschäftsführer von der Gesellschafterversammlung jederzeit abberufen werden, und zwar ohne jeden Grund.

Der Geschäftsführer hat aber auch einen Anstellungsvertrag. Dieser regelt – wie viele andere Dienst- und Arbeitsverträge – seine Aufgaben, sein Gehalt und vor allem die Laufzeit des Vertrages und Kündigungsfristen. Der Trennungsgrundsatz besagt, dass beide Rechtsverhältnisse – also das Organverhältnis und das Anstellungsverhältnis – nach den jeweils dafür geltenden Vorschriften beendet werden. Das bedeutet, dass der Geschäftsführer zwar mit sofortiger Wirkung aus seiner Organstellung abberufen werden kann, sein Anstellungsvertrag aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortbesteht. Es tritt dann regelmäßig die Frage auf, ob der Geschäftsführer seine Weiterbeschäftigung auf Grund des Anstellungsvertrages verlangen kann, obwohl er abberufen ist.

Mit dieser Frage hatte sich nun der Bundesgerichtshof anlässlich der Abberufung des Geschäftsführers der Betreibergesellschaft der Bonner Bundeskunsthalle zu befassen. Auf den Anstellungsvertrag war der Bundesangestelltentarif (BAT) anwendbar. Nach dessen § 53 Abs. 3 war das Anstellungsverhältnis mittlerweile unkündbar geworden. Der Geschäftsführer begehrte die Feststellung, dass das Anstellungsverhältnis ungekündigt fortbestehe und begehrte Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Funktion als Direktor und Intendant, hilfsweise in einer vergleichbaren leitenden Funktion.

In Anwendung des Trennungsgrundsatzes stellte der BGH fest, dass das Anstellungsverhältnis fortbestehe, da sich seine Beendigung nach den dienstver-

traglichen Vorschriften richte. Deswegen stehe ihm auch weiterhin der vertragliche Vergütungsanspruch zu. Nicht hingegen könne er Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen oder einer anderen vergleichbaren Funktion beanspruchen. Die gesellschaftsrechtlich bestehende Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs der Organstellung gehe dem anstellungsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung als Geschäftsführer vor. Diese Funktion kann er aufgrund der Abberufung nicht mehr ausführen. Insoweit stehen ihm Schadensersatzansprüche aus dem Anstellungsvertrag zu. Ob er die Übertragung einer anderen, vergleichbaren Tätigkeit verlangen kann, richtet sich hingegen nach den Vereinbarungen im Anstellungsvertrag. Ist eine solche anderweitige Beschäftigung nach Abberufung im Anstellungsvertrag nicht vorgesehen, kann der Geschäftsführer sie auch nicht verlangen. Wirtschaftliche Nachteile entstehen dem Geschäftsführer daraus nicht, weil er Fortzahlung der Vergütung verlangen kann.

Für die Gesellschaft ist das misslich: Sie bezahlt den Geschäftsführer, ohne von ihm noch eine Leistung zu erhalten. Diese kann sie nach dieser Entscheidung umgekehrt auch selbst gar nicht einmal verlangen: Sie hat keinen Anspruch darauf, dass der ehemalige Geschäftsführer eine andere Aufgabe wahrnimmt, als sie vertraglich vereinbart war. Es bleibt daher nur, schon bei Abschluss des Anstellungsvertrages die Folgen der Abberufung zu bedenken. So kann man ohne weiteres vereinbaren, dass der Geschäftsführer im Falle der Abberufung seine Tätigkeit in einer anderen Funktion fortsetzt. Doch Vorsicht: In diesem Fall gerät der Geschäftsführer in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Nicht selten sind auch die Fälle, in denen ein Geschäftsführer aus dem eigenen Unternehmen aus einer vormals abhängigen Beschäftigung aufrückt. Manchmal wird hier der Arbeitsvertrag für die Dauer der Organstellung suspendiert mit der Absprache, dass er nach der Abberufung wieder auflebt. Daran haben die Angestellten in der Regel ein großes Interesse, weil sie ihren

Kündigungsschutz und ihre Vorbeschäftigungszeiten behalten. Ob die Weiterbeschäftigung des abberufenen Geschäftsführers »im Glied« unternehmens- und personalpolitisch sinnvoll ist, steht auf einem anderen Blatt. Im Interesse der Gesellschaft dürfte in der Regel die endgültige Trennung liegen; dazu sollte der Anstellungsvertrag von vornherein befristet sein und zudem eine jederzeitige Kündigungsmöglichkeit der Gesellschaft im Fall der Abberufung mit angemessenen kurzer Frist vorsehen.

Fazit:

► Abberufene Geschäftsführer können nur nach Maßgabe ihrer Anstellungsverträge ordentlich gekündigt werden und sind bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu bezahlen.

► Ihnen steht hingegen kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu, da durch die Abberufung ihre Organstellung entfallen ist.

► Einen Einsatz an anderer Stelle können sie nur verlangen, wenn dies im Anstellungsvertrag vereinbart ist. Von einer solchen Vereinbarung sollte aus Sicht der Gesellschaft aber abgesehen werden, da dies meist nicht ihrer Interessenlage entspricht.

► Um Nachteile für die Gesellschaft zu vermeiden, sollten Anstellungsverträge mit Organen befristet sein und/oder die jederzeitige Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung mit vertraglicher Frist vorsehen.

Dr. Ekkehard Nolting

VORSTANDSHAFTUNG FÜR NACHTEILIGE VERTRÄGE

Dass an die Sorgfaltspflichten der Organe von Kapitalgesellschaften besondere Anforderungen gestellt werden, dürfte sich inzwischen herumgesprochen haben. Das OLG Frankfurt (Urteil vom 18. November 2010 – Az.: 5 U 110/08) hatte nun aber darüber zu befinden, ob ein Vorstandsvorsitzender seiner Gesellschaft – einer Aktiengesellschaft – Schadensersatz schuldet, weil er mit seiner Gesellschaft einen Mietvertrag über eine der Gesellschaft gehörende Wohnung abschloss, der für ihn sehr vorteilhaft war. Der Vertrag hatte eine Laufzeit von 30 Jahren, die Mietfläche war zugunsten des Vorstandsvorsitzenden günstig gerechnet worden und der Mietzins war unangemessen niedrig. Die Besonderheit liegt hier darin, dass für Verträge zwischen der Gesellschaft und ihrem Vorstand der Aufsichtsrat zuständig ist (§ 112 AktG). Diesem war der Mietvertrag auch vorgelegt worden und er hatte ihn genehmigt.

Trotzdem verurteilte das OLG Frankfurt den Vorstandsvorsitzenden – neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats – zu Schadensersatz. Der Gesellschaft war nämlich ein erheblicher wirtschaftlicher Nachteil entstanden, weil beim Verkauf der Immobilie aufgrund des langfristigen Mietvertrages zu reduziertem Mietzins nur ein geringerer Erlös erzielt werden

konnte. Das OLG Frankfurt erinnert zu Recht daran, dass der Vorstand nicht mit eigenen Mitteln sondern mit treuhänderisch anvertrauten Mitteln der Gesellschaft wirtschaftete. Daher habe er besonders die fremden Vermögensinteressen der Gesellschaft zu wahren und diese über die eigenen wirtschaftlichen Interessen zu stellen. Der Vorstand handelt daher bereits pflichtwidrig, wenn er im Eigeninteresse und zum eigenen Vorteil der Gesellschaft einen Vertrag vorlegt, der die Vermögensinteressen seiner Gesellschaft negativ betreffen muss.

Die Entscheidung macht einmal mehr deutlich, wie hoch die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Unternehmensführung sind. Tritt der Vorstand mit seiner Gesellschaft in Vertragsbeziehung, ist daher höchste Vorsicht geboten: Er hat – auch wenn er selbst gar nicht für die Gesellschaft handelt, sondern der Aufsichtsrat in diesem Fall die Interessen der Gesellschaft zu wahren hat – in erster Linie die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschaft im Blick zu haben und seine eigenen Interessen hinten an zu stellen. Zweifel dürfen erlaubt sein, ob das – jedenfalls über den konkreten Einzelfall hinaus – in dieser Allgemeinheit so richtig ist. Einstweilen müssen Organe von Aktiengesellschaften sich aber der Gefahren bei

Verträgen mit ihren Gesellschaften bewusst bleiben und sollten sich tunlichst zurückhalten.

Schließlich: Die Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht kann immer auch strafrechtlich unter dem Gesichtspunkt der Untreue relevant werden. Sachverhalte wie diese rufen daher i. d. R. gern auch den Staatsanwalt auf den Plan.

Fazit:

► Organe von Kapitalgesellschaften haben in erster Linie die Interessen der Gesellschaft zu wahren und müssen ihre eigenen wirtschaftlichen Interessen ggf. dahinter zurückstellen.

- Verträge zwischen Organen und ihrer Gesellschaft müssen einem Drittvergleich also standhalten.
- Schon die Vorlage eines nachteiligen Vertrages an das für den Abschluss zuständige Organ (den Aufsichtsrat) kann pflichtwidrig sein und Ersatzansprüche auslösen.
- Im Zweifel sollte auf ein Geschäft mit der eigenen Gesellschaft verzichtet werden.
- Neben Schadensersatz droht dem Vorstand zudem die strafrechtliche Verfolgung unter dem Gesichtspunkt der Untreue

Dr. Ekkehard Nolting

KLAGE GEGEN EINE FÜHRUNGSLOSE GMBH

Durch die GmbH-Reform ist der Begriff der »führungslosen Gesellschaft« eingeführt worden: Damit ist eine Gesellschaft gemeint, die keinen Geschäftsführer, also kein zur Vertretung berechtigtes Organ mehr hat (§ 35 Abs. 1 S. 1 GmbHG). Sollen einer solchen Gesellschaft Erklärungen zugestellt werden, kann dies gleichwohl noch wirksam geschehen. Insofern wird sie dann durch die Gesellschafter vertreten. Das gilt auch für die Zustellung einer Klage. Damit kann grundsätzlich gegen eine GmbH auch dann eine Klage erhoben und wirksam zugestellt werden, wenn diese keinen Geschäftsführer mehr hat, weil der letzte Geschäftsführer sein Amt niedergelegt hat und die Gesellschafter keinen neuen Geschäftsführer bestellen. Das ist eine gängige Konstellation bei sog. Firmenbestattungen.

Aber der auf diese Weise eingeleitete Prozess kann so nicht weitergehen: Der BGH hat nämlich – zu Recht – erkannt, dass eine Gesellschaft, die keinen organschaftlichen Vertreter hat, nicht prozessfähig ist (Urteil vom 25. Oktober 2010 – II ZR.115/09). Und die Gesellschafter vertreten die Gesellschaft nach dem Gesetz nur bei der Zustellung der Klage, sie sind aber keine Organe, die zu uneingeschränkter Vertretung befugt wären; das sind nur die Geschäftsführer. Die gegen eine nicht prozessfähige Partei gerichtete Klage ist jedoch unzulässig und schon aus diesem

Grunde abzuweisen. Für die Gläubiger bedeutet das: wie gewonnen so zerronnen. Wollte aber die GmbH-Reform 2008 nicht gerade die Gläubiger vor solchen Missbräuchen schützen und ihnen auch Möglichkeiten geben, ihre Ansprüche gegen »führungslose« Gesellschaften erfolgreich durchzusetzen?

Die Lösung findet sich im Prozessrecht: Wer eine prozessunfähige Partei verklagen will, kann dies tun, wenn er zugleich bei Gericht die Bestellung eines Prozesspflegers beantragt. Das Prozessgericht ernannt dann einen solchen Prozesspfleger, der die Partei in dem Verfahren wie ein Organ weiter vertritt. Das GmbH-Gesetz hat also nur die Lücke geschlossen, indem durch die Ermöglichung einer wirksamen Zustellung der Klage dieses Verfahren überhaupt erst in Gang gesetzt werden kann, das die Bestellung eines Prozesspflegers und die Fortsetzung des Prozesses gegen die Gesellschaft erlaubt.

Fazit:

- Die Neuregelungen im GmbH-Gesetz betreffen nur die Vertretung der (führungslosen) Gesellschaft bei Zustellung von Willenserklärungen (z.B. Kündigungen, aber auch Klagen). Für die ordnungsgemäße Vertretung vor Gericht, also die Voraussetzungen für ein ordnungsgemäßes Verfahren gelten weiterhin die Verfahrensvorschriften in der ZPO.
- Bei Klagen gegen führungslose Gesellschaften

(GmbHs und AGs) ist zugleich mit der Klage die Bestellung eines Prozesspflegers zu beantragen, um

die postwendende Abweisung der Klage als unzulässig zu vermeiden.

Dr. Ekkehard Nolting

GESELLSCHAFTERHAFTUNG BEIM GESCHLOSSENEN IMMOBILIENFONDS

Der BGH musste sich in letzter Zeit wiederholt mit Fragen rund um notleidende Immobilienfonds befassen. Am 8. Februar 2011 hatte er es mit einer Grundsatzfrage zur Gesellschafterhaftung zu tun (II ZR 243/09 und II ZR 263/09): Gegenstand der Entscheidung war ein als Gesellschaft bürgerlichen Rechts organisierter Fonds. Dort haften die Gesellschafter grundsätzlich unbeschränkt für sämtliche Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Das sind beim Immobilienfonds vor allem die Bankdarlehn zur Finanzierung des Erwerbs und der Errichtung der Immobilie. In den Darlehensverträgen zwischen Bank und Fonds wird aber i. d. R. zugunsten der Gesellschafter vereinbart, dass diese der Bank gegenüber nur quotale, also entsprechend ihrem Anteil am Gesellschaftsvermögen haften.

Gerät der Fonds in eine Liquiditätskrise und sind die Gesellschafter nicht mehr zu Nachschüssen bereit – wozu sie im Übrigen auch nicht verpflichtet sind – kommt es zur Kündigung der Darlehn und deren Rückforderung durch die Banken. Die Bank verwertet meist zunächst die Fondsimmoblie, die aber nicht ausreicht, um die Valuta vollständig zurückzuführen. Wegen des Restbetrages nimmt sie daher die Gesellschafter aus ihrer persönlichen Haftung in Anspruch.

Umstritten war nun bisher gewesen, bis zu welcher Höhe sie das kann. In Frage kommen zwei Lösungen: Die Bank kann jeden Gesellschafter unverändert bis zur Höhe seiner ursprünglichen anteiligen Haf-

tungssumme in Anspruch nehmen; oder die Tilgung durch Verwertung der Immobilie kommt allen Gesellschaftern anteilig zugute, so dass sie der Bank gegenüber nur noch in Höhe ihrer jeweiligen Quote an der Restschuld haften.

Der BGH stellt zutreffend fest, dass die quotale Haftung des GbR-Gesellschafter kein gesetzlich geregelt Haftungskonzept ist. Sie beruht allein auf der Vereinbarung in den Darlehensverträgen mit der Bank. Sieht diese keine Anrechnung von Verwertungserlösen zugunsten der Gesellschafter vor, hafteten diese nach wie vor der Höhe nach unverändert auf den vollen Betrag ihrer ursprünglichen quotalen Haftungssumme.

Fazit:

► Kapitalanleger sollten sich die Haftungsregelung in den Verträgen mit den Gläubigern des Fonds – insbesondere finanzierenden Banken – vor dem Beitritt genau anschauen. Allein die quotale Haftung schützt nicht davor, dass die Bank wegen der Restschuld nach Verwertung des Fondsvermögens einen einzelnen Gesellschafter allein in Anspruch nimmt, der dann auf den Regress gegen seine womöglich weniger finanzstarken Mitgesellschafter angewiesen ist. Es sollte ausdrücklich vorgesehen sein, dass die Gesellschafter nur bezogen auf die Restschuld mit ihrer jeweiligen Quote haften.

Dr. Ekkehard Nolting

VERSTOSS DES ARBEITGEBERS GEGEN DIE MELDEPFLICHTEN NACH § 81 SGB IX UND SEINE FOLGEN

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren in §§ 81, 82 SGB IX umfassende Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei Stellenausschreibung und Stellenbesetzung normiert. Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Arbeitgeber haben dazu frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Arbeitgeber müssen danach der Agentur für Arbeit grundsätzlich jeden freien Arbeitsplatz melden und bei ihr nachfragen, ob sie einen arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen für diesen Arbeitsplatz führt, der für diesen Arbeitsplatz geeignet ist. Arbeitgeber, die freie Stellen nicht der Agentur für Arbeit melden, verstoßen demgemäß grundsätzlich gegen § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Das hat Folgen:

1. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei Einstellung

Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann ein Betriebsrat seine Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstoßen würde. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes muss dabei die Einstellung nicht zwingend als solche verboten sein. Ausreichend soll vielmehr auch sein, dass der Zweck der betreffenden Gesetzesvorschrift darin besteht, die Einstellung selbst zu verhindern.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss vom 23. Juni 2010 (7 ABR 3/09) entschieden, dass die Verletzung der Vertragspflichten des Arbeitgebers aus § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG begründet. Der nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX verfolgte Zweck, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern, könne nur dadurch erreicht werden, dass die endgültige Einstellung des nicht schwerbehinderten

Menschen in diesem Fall zunächst unterbleibe. Durch die Einstellung eines nicht schwerbehinderten Menschen verwirklichten sich nämlich für die Gruppe der schwerbehinderten Menschen in typischer Weise die mit ihrer Schwerbehinderung verbundenen erhöhten Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche.

Diese Grundsätze gelten nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes auch, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einen freien Arbeitsplatz in seinem Betrieb nicht mit einem eigenen Arbeitnehmer, sondern mit einem Leiharbeiter zu besetzen. Die Vorschrift aus § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX enthalte insoweit nämlich keine Einschränkung. Voraussetzung für die Prüfpflicht des Arbeitgebers sei allein die beabsichtigte Besetzung eines freien Arbeitsplatzes.

Der Betriebsrat hat allerdings kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen eines Verstoßes eines Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX bei Versetzungen (BAG, Beschluss vom 17. Juni 2008 – 1 ABR 20/07). Durch die Versetzung eines bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers auf einen freigebliebenen oder neu geschaffenen Arbeitsplatz verwirklichen sich nämlich für arbeitslose schwerbehinderte Menschen nicht die mit der Schwerbehinderung verbundenen erhöhten Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

2. Indiz für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Ein Bewerber kann gegen einen Arbeitgeber der gegen das Benachteiligungsverbot aus dem AGG verstößt, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen. Kann der Bewerber Indizien darlegen und beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals des AGG vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat (§ 22 AGG). Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in seinem Urteil vom 28. September 2010 (9 Sa 865/10) noch einmal bestätigt, dass die Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2

SGB IX geeignet ist, die Vermutung einer Benachteiligung eines Bewerbers wegen einer Schwerbehinderung zu begründen (vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 12. September 2006 - 9 AZR 807/05). Die Tendenz ist in der Rechtsprechung im Übrigen verbreitet, auch die Nichtbefolgung weiterer in § 81 Abs. 1 SGB IX vorgesehener Arbeitgeberpflichten als Indiz für eine Benachteiligung Schwerbehinderter zu werten.

Fazit:

► Die Nichteinhaltung der Vorschriften aus § 81 Abs. 1 und 2 Satz 1 SGB IX kann dazu führen, dass der

Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung auch nur eines Leiharbeitnehmers verweigern kann, wenn der Arbeitgeber seine Konsultation- und Prüfpflicht verletzt und die Agentur für Arbeit nicht eingeschaltet hat.

► Die Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit ist ein Indiz (§ 22 AGG) für eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen seiner Schwerbehinderung und kann Schadensersatzansprüche nach sich ziehen.

Frank Martin Thomsen

IST URLAUB VERERBLICH?

Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20. Januar 2009 (C-350/06 Schulz-Hoff), der sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen hat, wonach gesetzliche Mindesturlaubsansprüche und entsprechende Abgeltungsansprüche nicht wegen Krankheit eines Arbeitnehmers verfallen können, herrscht große Unruhe im Urlaubsrecht. Fragen, die durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entschieden schienen, werden neu aufgeworfen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in der Vergangenheit stets verneint, dass Erben eines Arbeitnehmers, der während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses verstirbt, einen Urlaubsabgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub erhalten. Der Urlaubsanspruch sei höchstpersönlicher Natur und erlösche, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Die Beseitigung der Arbeitspflicht für die Dauer der Urlaubszeit, auf die der Urlaubsanspruch gerichtet sei, könne nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr erfolgen. Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch könne nur vererblich sein, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls für die Dauer des ihm nicht gewährten Urlaubs noch gelebt hat, arbeitsfähig und arbeitsbereit war und er den Urlaubsabgeltungsanspruch erfolglos gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht hat.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich in seinem Urteil vom 22. April 2010 (16 Sa 1502/09) als erstes

Landesarbeitsgericht von dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes abgewandt. Es hat nämlich entschieden, dass Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis durch Tod beendet wird, vererblich sind (und demgemäß erst Recht: Urlaubsabgeltungsansprüche eines Arbeitnehmers). Es befand über folgenden Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer, der im April 2008 erkrankte, war bis zu seinem Tod im April 2009 arbeitsunfähig krank. Urlaub hatte er weder für das Jahr 2008 noch für das Jahr 2009 erhalten. Die Ehefrau des Arbeitnehmers erhob Klage auf Abgeltung des von ihrem Ehemann nicht genommenen Urlaubs für diese Jahre. Das Landesarbeitsgericht Hamm gab ihr Recht.

Zur Begründung führt es in seiner Entscheidung an, dass es nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 20. Januar 2009 und der Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auf die Erfüllbarkeit eines Urlaubsabgeltungsanspruches nicht mehr ankomme. Der Urlaubsabgeltungsanspruch stelle nur noch einen Anspruch auf Geldleistung ohne eine Zweckbindung dar. Dass der Urlaubsabgeltungsanspruch zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers noch nicht bestanden habe, sei unerheblich. Er sei nämlich mit dem Tod des Arbeitnehmers entstanden und insoweit ein im Werden begriffener Anspruch gewesen, der vererblich sei.

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm ist Revision eingelegt worden. Das Bundesarbeitsgericht

wird also Gelegenheit haben, sich mit den Argumenten des Landesarbeitsgerichtes Hamm und seiner früheren Rechtsprechung zur Vererblichkeit von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen auseinander zu setzen. Ob es an dieser Rechtsprechung festhalten wird, darf insbesondere hinsichtlich der Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen bezweifelt werden.

Fazit:

► Die Gefahr besteht, dass das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung ändert und künftig

Urlaubs- und insbesondere des Urlaubsabgeltungsanspruches eines Arbeitnehmers auch von seinen Erben noch geltend gemacht werden können.

► Arbeitgeber sind gut beraten den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Mehrurlaub gesondert in ihren Arbeitsverträgen so zu regeln, dass dieser nicht nach den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Regeln behandelt wird, sondern der Mehrurlaub in Fällen andauernder Krankheit oder des Todes erlischt.

Frank Martin Thomsen

TARIFGEMEINSCHAFT CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTEN FÜR ZEITARBEIT UND PERSONALSERVICEAGENTUREN (CGZP) IST NICHT TARIFFÄHIG

Die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist schon lange umstritten. Da die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Auswirkungen auf die Wirksamkeit der von ihr geschlossenen Tarifverträge hat, ist dies für die Arbeitgeber, die diese Tarifverträge anwenden, ein heikles Thema. Dies vor allem deshalb, weil ein Arbeitnehmerüberlassungsbetreibendes Unternehmen (z. B. eine Personalserviceagentur) den von ihr verliehenen Arbeitnehmern ein geringeres Entgelt zahlen darf, als dies im Entleiherbetrieb üblich ist, wenn ein von ihm angewandter Tarifvertrag (z. B. ein Tarifvertrag der CGZP) dies vorsieht. Ist dieser Tarifvertrag unwirksam, muss das den Stammarbeitnehmern im Entleiherbetrieb gezahlte Entgelt auch den Leiharbeitnehmern gewährt werden. In diesem Fall können den mit Arbeitnehmerüberlassung befassten Unternehmen bei Unwirksamkeit des Tarifvertrages neben zukünftig höheren Personalkosten u. U. auch erhebliche Nachzahlungen drohen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied nun (Beschluss vom 14. Dezember 2010 – 1 ABR 19/10), dass die CGZP weder nach § 2 Abs. 1 TVG als Gewerkschaft noch gem. § 2 Abs. 3 TVG als Spitzenorganisation tariffähig ist. Es bestätigte damit die Entscheidung der Vorinstanz (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 7. Dezember 2009 23 – TaBV 1016/09). Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei der CGZP nicht um

eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung nach § 2 Abs. 1 TVG, weil sie nach ihrer Satzung aus 2009 nicht wie eine Gewerkschaft einzelne Arbeitnehmer organisiert, sondern nur Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern ihren Beitritt zur CGZP erklären können. Der CGZP sei auch keine Spitzenorganisation i.S.v. § 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG), die im eigenen Namen Tarifverträge abschließen könne. Es fehle an den hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es für die Tariffähigkeit erforderlich, dass der Organisationsbereich einer von Gewerkschaften gebildeten Spitzenorganisation wie der CGZP mit dem Organisationsbereich ihrer Mitgliedsorganisationen übereinstimmt. Dies ist aber bei der CGZP und ihren Mitgliedern nicht der Fall: Zum einen vermitteln die Mitglieder der CGZP (CGM, DHV und GÖD) ihre Tariffähigkeit nicht vollständig an die CGZP, denn die CGZP darf nach ihrer Satzung nur im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung Tarifverträge schließen. Der durch die Satzungen ihrer Mitglieder bestimmte Organisationsbereich ist jedoch viel weiter und umfasst z. B. auch die Nicht-Leiharbeiter der jeweiligen Branche.

Zum anderen geht die Tarifzuständigkeit der CGZP weit über die Tarifzuständigkeit ihrer Mitglieder hinaus, da sich diese auf die Überlassung von Arbeitnehmern aller Berufsgruppen in Unternehmen

aller denkbaren Wirtschaftszweige erstreckt und nicht auf die Überlassung der Leiharbeitnehmer bestimmter Berufsgruppe oder an Unternehmen bestimmter Wirtschaftsbereiche beschränkt ist. Die zum relevanten Zeitpunkt bestehenden Mitglieder der CGZP (CM., DHV und GÖD) sind aber lediglich für den Tarifvertragsschluss im Bereich der metallherzeugenden und -verarbeitenden Industrie, des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und der sonstigen Metallbetriebe (CM.), im Bereich der kaufmännischen und verwandten Berufe (DHV), im öffentlichen Dienst sowie im Bereich der privatrechtlich organisierten Dienstleistungsbetriebe und Organisationen (GÖD) zuständig. Die Zuständigkeit der Vereinigungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer ist deshalb ebenfalls auf diese Bereiche beschränkt.

Die CGZP hat jedoch in § 1 Abs. 1 ihrer Satzung vom 8. Oktober 2009 damit einen einerseits zu engen, andererseits viel zu weiten Zuständigkeitsbereich festgelegt. Die Festlegung eines derartigen Aufgabenbereiches deckt sich nicht mit den durch die Satzungen der einzelnen Vereinigungen festgelegten Aufgabengebieten, so dass die Regelung über den Tarifabschluss in § 1 Abs. 1 der Satzung der CGZP unwirksam ist. Ohne wirksame Regelung der Auf-

gaben und der Zuständigkeit kann die CGZP auch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht tariffähig sein.

Fazit:

- Die CGZP ist nicht tariffähig. Die von dieser Spitzenorganisation abgeschlossenen Tarifverträge sollten zukünftig nicht mehr zum Inhalt eines Arbeitsverhältnisses mit einem Leiharbeitnehmer gemacht werden. Die Arbeitsverträge bestehender Leiharbeitnehmer sollten entsprechend angepasst werden, soweit einvernehmlich möglich.
- Nach den aktuellen Äußerungen des Pressesprechers des Bundesarbeitsgerichts entfaltet der Beschluss auch für die Vergangenheit Wirkungen. Damit ist zu befürchten, dass Leiharbeitnehmer von Arbeitgebern für die Vergangenheit die Differenz zwischen der tariflichen und der für Stammarbeitnehmer im Entleiherbetrieb geltenden Vergütung ersetzt verlangen können und Nachforderungen der Sozialversicherungsträger drohen. Zeitarbeitsfirmen bzw. Personalserviceagenturen, welche die mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge angewandt haben, sollten sich deshalb auf entsprechende Nachforderungen einstellen.

Dr. Tina Lorenz

VORSICHT FALLE: FREIWILLIGES WEIHNACHTSGELD IST NICHT IMMER FREIWILLIG

Zahlt der Arbeitgeber regelmäßig seinen Arbeitnehmern Weihnachts- oder Urlaubsgeld, ohne dass das im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, muss er sehr sorgfältig vorgehen, wenn er nicht allein durch die wiederholte Gewährung künftig einen Anspruch seiner Arbeitnehmer begründen will. Wenn der Arbeitgeber bei freiwilligen Leistungen die Bindung für die Zukunft ausschließen will, muss er das deutlich und klar formulieren.

Das war einem Arbeitgeber misslungen, der in seiner arbeitsvertraglichen Klausel zwar ausdrücklich betont hatte, dass die Leistung freiwillig sei und er dazu weder jetzt noch in Zukunft rechtlich verpflichtet sei. Allerdings hatte er sich zugleich das Recht vorbehalten, die in Aussicht gestellte »freiwillige« Leis-

tung zu widerrufen. Offenbar wollte er ganz sicher gehen. Diesen Zweck hat die Klausel jedoch nicht erfüllt: Dem Bundesarbeitsgericht war die Formulierung zu unklar und es hielt sie daher für unwirksam (Urteil vom 8. Dezember 2010 – 10 AZR 671/09). Der vorbehaltene Widerruf setzte nach Ansicht des Gerichts voraus, dass zuvor ein Anspruch entstanden sei. Der Freiwilligkeitsvorbehalt solle hingegen schon die Entstehung eines überhaupt Anspruchs verhindern. Der Widerruf einer erst gar nicht entstandenen Leistungspflicht könne daher nicht vorbehalten werden.

Die Entscheidung zeigt, welche Risiken gerade für den juristischen Laien bei der Abfassung eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts bestehen können. Im Zusammenhang mit freiwilligen Leistungen

darf auf keinen Fall eine Klausel verwendet werden, die geeignet wäre, den Eindruck zu erwecken, dass ein Anspruch auf die Leistung entstehen könnte.

Fazit:

► Eine arbeitsvertragliche Klausel zu freiwilligen Leistungen sollte durch arbeitsrechtlich erfahrene Praktiker erstellt bzw. geprüft werden.

► Bei freiwilligen Sonderzahlungen ohne arbeitsvertragliche Regelung sollte die Freiwilligkeit dem Mitarbeiter gegenüber bei der Gewährung schriftlich erklärt werden.

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

RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS BEI KETTENBEFRISTUNGEN?

Das Bundesarbeitsgericht hat am 17. November 2010 (Az. 7 AZR 443/09 A) dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob es mit dem EU-Recht vereinbar ist, dass wiederholte Befristungen eines Arbeitsvertrags nach deutschem Recht auch dann auf den Sachgrund der Vertretung zu stützen, wenn bei dem Arbeitgeber ein ständiger Vertretungsbedarf besteht. § 5 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten der EU, Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden. In dem zu entscheidenden Fall war eine Arbeitnehmerin aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von mehr als 11 Jahren zur Vertretung von Arbeitnehmern, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden, beschäftigt. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr.

3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn die Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Bislang konnte sich ein Arbeitgeber auf diesen Sachgrund auch berufen, wenn bei ihm ständig Arbeitskräfte ausfallen und der Vertretungsbedarf auch durch unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer (Springer) abgedeckt werden könnte, wenn nur bei der letzten Befristung ein Vertretungsfall vorlag.

Fazit:

► Nimmt der Europäische Gerichtshof die Unvereinbarkeit an, so werden Befristungsabreden zur Vertretung unwirksam sein, wenn ein ständiger Vertretungsbedarf besteht.

► Arbeitgeber sollten daher Kettenbefristungen meiden.

Dr. Andrea Benkendorff

PAUSCHALE ABGELTUNG VON ÜBERSTUNDEN IM ARBEITSVERTRAG

Sieht der Arbeitsvertrag vor, dass etwaige Überstunden bereits mit dem Monatsgehalt abgegolten sind, ist diese Vertragsklausel unwirksam. Es muss sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welcher Umfang an Arbeitsleistungen erfasst werden sollen.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. September 2010 (Az. 5 AZR 517/09) müssen Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen können, welche Leistung sie für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen müssen. Eine Abgeltungsklausel verstößt daher gegen das »Transparenz-

gebot« des Rechtes der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und ist daher nichtig, wenn sich der Umfang der ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Fazit:

► Arbeitsvertragsklauseln sind einer strengen AGB-Kontrolle unterworfen und müssen daher klar, eindeutig und verständlich formuliert sein, um wirksam zu sein.

- ▶ Eine Klausel zur Abgeltung von Überstunden muss eine Begrenzung der mit dieser Klausel umfassten Arbeitsstunden enthalten, mindestens aber auf die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit Bezug nehmen.
- ▶ Die Höhe der von der Vergütung zulässigerweise abgolonnten Überstunden hängt von der Höhe der Grundvergütung und der Art der Tätigkeit ab.

Dr. Andrea Benkendorff

BAGATELLKÜNDIGUNGEN – AUCH NACH »EMMELY« IST NICHT ALLES ERLAUBT

Das Bundesarbeitsgericht beurteilte im bekannten Fall »Emmely« (Urteil vom 10.06.2010 - 2 AZR 541/09) die Kündigung einer über 30 Jahre beanstandungsfrei beschäftigten Kassiererinnen als unwirksam, die ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro zum eigenen Vorteil einlöste. Das Bundesarbeitsgericht führte in dieser Entscheidung aus, dass der Arbeitgeber zwar berechtigt sei, einer Arbeitnehmerin bei einem vorsätzlichen Verstoß gegen ihre Vertragspflichten zu kündigen. Dies sei vom verursachten wirtschaftlichen Schaden unabhängig. Die Wirksamkeit der Kündigung scheiterte jedoch an der zugunsten der Klägerin ausgefallenen Interessenabwägung.

Dieses Urteil führte zu großer Verunsicherung der Arbeitgeber. Jedoch zeigt die derzeitige Rechtsprechung, dass trotz dieser Entscheidung der Arbeitnehmer nach wie vor bei geringfügigen Vermögens- und Eigentumsdelikten mit einer fristlosen Kündigung rechnen muss:

So beurteilte das Arbeitsgericht Berlin in seiner Entscheidung vom 28. September 2010 (1 Ca 5421/10) die fristlose Kündigung eines seit 17 Jahren als Verkäufer mit Kassentätigkeit beschäftigten Klägers ohne vorherige einschlägige Abmahnung als wirksam. Gegen diesen Kassierer bestand der Verdacht, dass er in zwei Fällen manuell Pfandbons erstellt und das Geld (6,06 Euro) an sich genommen hatte, ohne dass ein tatsächlicher Kassiervorgang stattgefunden hatte. Zwar berücksichtigte das Arbeitsgericht zugunsten des Klägers dessen langjährige Betriebszugehörigkeit,

jedoch war zu seinen Lasten maßgeblich zu berücksichtigen, dass er im originären Kernbereich seiner Tätigkeit solch dringende Verdachtsmomente setzte. Im Gegensatz zum Fall »Emmely« war der Kläger hier auch heimlich und mit erheblicher krimineller Energie vorgegangen.

Auch die fristlose Kündigung einer seit Oktober 2000 hauptsächlich als Kassiererinnen in einem Supermarkt beschäftigten Klägerin hatte vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 12. Oktober 2010 - 10 Sa 1977/08) Bestand. Hier wurde die Kündigung ausgesprochen, weil die Klägerin Preisreduzierungen auf eigene Faust vorgenommen hatte, um die Ware (Spargel) anschließend selbst verbilligt kaufen zu können.

Fazit:

- ▶ Geringfügige Eigentums- oder Vermögensdelikte rechtfertigen nicht immer die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters. Die Wirksamkeit einer solchen fristlosen Kündigung hängt vielmehr von einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls ab.
- ▶ Geht der Mitarbeiter besonders dreist oder mit hoher krimineller Energie vor, ist auch bei langen Beschäftigungszeiten und geringem Schaden eine wirksame fristlose Kündigung denkbar.
- ▶ Es empfiehlt sich in diesen Fällen jedoch unbedingt, Rechtsrat einzuholen, um das Risiko der Unwirksamkeit der Kündigung besser abschätzen zu können.

Dr. Tina Lorenz

NEUES BEI STROM- UND GASKONZESSIONEN: BUNDESKARTELLAMT UND BUNDESNETZAGENTUR VERÖFFENTLICHEN VERGABELEITFADEN

Die Versorgung des Gemeindegebietes mit Versorgungsleitungen für Strom oder Gas erfolgt regelmäßig auf Grundlage sog. Konzessionen, welche die Gemeinde an die Netzbetreiber vergibt. Bei der Vergabe der Konzessionen konkurrieren dabei private Anbieter häufig mit den gemeindeeigenen Stadtwerken. In Mitteldeutschland wurden die notwendigen Versorgungskonzessionen flächendeckend Anfang der 90iger Jahre vergeben. Aufgrund der maximalen Laufzeit von 20 Jahren (§ 46 Abs. 2 Satz 1 EnWG) werden die bestehenden Konzessionen in den nächsten Jahren sukzessive auslaufen.

Sowohl die Erstvergabe von Konzessionen als auch der Wechsel des Konzessionsnehmers werfen in der Praxis eine Vielzahl schwieriger Einzelprobleme auf. Insbesondere sind teils komplexe rechtliche Anforderungen zu berücksichtigen. Diese ergeben sich aus dem Allgemeinen Vertragsrecht einerseits und den Spezialgebieten Kartellrecht, Energiewirtschaftsrecht und Vergaberecht andererseits. Im schlimmsten Fall droht insbesondere bei einem Verstoß gegen kartellrechtliche und vergaberechtliche Vorgaben die Unwirksamkeit der vergebenen Konzession.

Orientierungshilfe bei der Beantwortung zentraler Fragenstellungen gibt den Gemeinden ein jüngst von Bundeskartellamt und Bundesnetzagentur gemeinsam veröffentlichter Leitfaden zur Vergabe von Strom- und Gaskonzessionen (Pressemitteilung vom 15. Dezember 2010). Der Leitfaden kann über die Internetseite beider Behörden bezogen werden. In der Vergangenheit hatten bereits einzelne Landeskartellbehörden sowie der Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) ähnliche Leitfäden veröffentlicht.

Unter kartellrechtlichen Gesichtspunkten ist die Gemeinde bei der Vergabe örtlicher Konzessionen als marktbeherrschend anzusehen und daher dem kartellrechtlichen Verbot des Missbrauchs ihrer marktbeherrschenden Stellung unterworfen (§§ 19, 20 GWB bzw. Art 102 AEU). Diese kartellrechtliche Bindung setzt einer ausschließlichen Orientierung der Vergabeentscheidung an den ureigenen wirtschaft-

lichen Interessen der Gemeinde Schranken. Bundeskartellamt und Bundesnetzagentur haben in dem nun veröffentlichten Leitfaden einzelne Fallgruppen benannt, die als missbräuchlich und damit als verboten anzusehen sind. Hierzu zählen insbesondere die sachgrundlose Bevorzugung gemeindeeigener Einrichtungen, wie z.B. der jeweiligen Stadtwerke, sowie die unzureichende Bereitstellung netzrelevanter Daten an Interessenten. Der Leitfaden enthält außerdem einen Katalog der an Interessenten bereitzustellenden Daten. Soweit diese der Gemeinde, etwa bei dem Wechsel des Konzessionsnehmers, nicht vorliegen, ist sie rechtlich imstande, die fehlenden Daten von dem Altkonzessionsnehmer abzufordern. Nach Abschluss des neuen Konzessionsvertrages kann dieser Anspruch dann nur noch von dem neuen Konzessionsnehmer geltend gemacht werden.

Die Vergabe von Konzessionsverträgen unterliegt nicht den Regelungen des Vergaberechts gemäß §§ 97 ff. GWB. Indes sind im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes die ungeschriebenen Vergabeprinzipien einzuhalten. Dies sind neben hinreichender Transparenz ein diskriminierungsfreies Verfahren, die Begründung der Vergabeentscheidung sowie die Gewährleistung von Rechtsschutz gegen die Vergabeentscheidung.

Schließlich haben sich das Bundeskartellamt und die Bundesnetzagentur auch zum Inhalt des Netzüberlassungsanspruchs gemäß § 46 Abs. 2 EnWG geäußert. Während die Bundesnetzagentur davon ausgeht, dass der bisherige Konzessionsnehmer den Überlassungsanspruch auch dadurch erfüllen kann, dass er dem neuen Konzessionär z. B. durch Verpachtung den Besitz an den Anlagen verschafft, vertritt das Bundeskartellamt die Auffassung, es sei eine Über-eignung der Anlage erforderlich. Bis zu einer höchst-richterlichen Entscheidung dieser seit Inkrafttreten des EnWG 2005 umstrittenen Frage ist den Gemeinden anzuraten, einen Anspruch auf Eigentumsübertragung ausdrücklich im Konzessionsvertrag zu vereinbaren. Hinsichtlich der Bestimmung des für die Überlassung zu zahlenden Entgelts sollen unverän-

dert die Kriterien der »Kaufering«-Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs gelten. Demnach bestimmt sich die Entgelthöhe grundsätzlich anhand des Sachzeitwertes, soweit dieser den Ertragswert nicht unerheblich übersteigt. Praktisch wird die Entgelthöhe folglich durch den Ertragswert begrenzt. Angesichts der nicht zuletzt infolge der Anreizregulierung tendenziell sinkenden Ertragswerte wird diesem Umstand in Zukunft erhebliche Bedeutung zukommen.

Fazit

► Bei der Vergabe von Konzessionen sind die Vielzahl schwieriger Einzelprobleme insbesondere aus dem

Kartellrecht und Energiewirtschaftsrecht zu berücksichtigen. Zur Vermeidung rechtlicher Risiken empfiehlt es sich, die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens sowie die tragenden Vergabekriterien strikt insbesondere an den kartellrechtlichen Vorgaben zu orientieren.

► Aus Sicht der Gemeinden sollte im Konzessionsvertrag eine ausdrückliche Regelung zur Übertragung der Netzverteilungsanlagen bei Beendigung des Vertrages getroffen werden.

► Der Vergabeleitfaden von Bundeskartellamt und Bundesnetzagentur gibt den Gemeinden Orientierungshilfe bei der Beantwortung zentraler Fragenstellungen.

Carsten Albert / Jan Rolla, LL.M.

VERGABERECHT GILT – FAST – IMMER

Landkreise, Städte und Gemeinden sowie die von ihnen beherrschten Gesellschaften sind verpflichtet, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Bestimmungen des Kartellvergaberechts (vgl. §§ 97 ff. GWB) zu berücksichtigen. Weniger bekannt ist jedoch, dass das Vergaberecht die öffentlichen Liefer- und Dienstleistungsaufträge nach VOL/A und VOF in so genannte vorrangige und nachrangige Leistungen unterteilt. Zu den vorrangigen Leistungen zählen beispielsweise Dienstleistungen im Bereich der Gebäudereinigung oder der Abfallbeseitigung. Bei Vergabe von vorrangigen Leistungen hat der öffentliche Auftraggeber sämtliche Bestimmungen des Vergaberechts zu berücksichtigen. Bei der Vergabe von nachrangigen Dienstleistungen, zu denen beispielsweise die Rechtsberatung zählt, finden hingegen nur die Bestimmungen über die eindeutige und erschöpfende Leistungsbeschreibung, die Pflicht zur Benennung der Vergabenachprüfungsstelle und die Regelung zur nachträglichen Bekanntmachung über die Auftragserteilung Anwendung. In einem vom Europäischen Gerichtshof zu entscheidenden Sachverhalt hatte der öffentliche Auftraggeber nachrangige Dienstleistungen ausgeschrieben. Nach Eingang der Angebote wurden den Mitgliedern des Bewertungsausschusses die vorgesehenen Zuschlagskriterien und deren Gewichtung mitgeteilt. Im Zuge des Auswertungsvorganges ist dann die prozentuale Gewichtung der einzelnen

Zuschlagskriterien geändert worden. Dieses Vorgehen hat der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 18. November 2010 als Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag – vormals EU-Vertrag) beanstandet. Zwar fänden die Regelungen über die vorherige Bekanntmachung der Zuschlagskriterien keine Anwendung, da es sich um eine nachrangige Dienstleistung handele. Allerdings bleibe der öffentliche Auftraggeber auch bei der Vergabe von nachrangigen Dienstleistungen den fundamentalen Regeln des AEU-Vertrages unterworfen. Eine nachträgliche Änderung der Gewichtung der Zuschlagskriterien verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des AEU-Vertrages (vgl. EuGH, Urteil vom 18. November 2010 – Rs.: 226/09).

Fazit:

► Bei der Vergabe von nachrangigen Dienstleistungen ist ein öffentlicher Auftraggeber nicht an sämtliche Bestimmungen des Kartellvergaberechts gebunden. Insbesondere ist er nicht verpflichtet, die Zuschlagskriterien und deren Gewichtung den Bietern im Vorfeld bekannt zu geben.

► Eine nachträgliche Änderung bereits festgelegter Zuschlagskriterien oder deren Gewichtung verstößt aber gegen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dr. Ludger Meuten

STAATLICHE BEIHILFEN I: WEITERHIN ERLEICHTERUNGEN BEI DER GEWÄHRUNG STAATLICHER BEIHILFEN AN UNTERNEHMEN

Die Unterstützung privater wie öffentlicher Unternehmen durch die öffentliche Hand in Form von Zuschüssen, zinsgünstigen Darlehen oder Bürgschaften ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der Wirtschaft bzw. bei der Gewährleistung der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Derartige »staatliche Beihilfen« haben sich gerade in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise bewährt.

In der Regel ist die Vergabe staatlicher Beihilfen aufgrund strikter europäischer Vorschriften (Artt. 107 ff. AEU) stark eingeschränkt und kommt nur unter engen Voraussetzungen in Betracht. Ein Verstoß gegen diese Vorschriften ist vor allem für das begünstigte Unternehmen folgenreich: Es drohen unter anderem die Rückabwicklung der gewährten Beihilfe, Haftungsansprüche gegen die geschäftsführenden Organe der begünstigten Unternehmen sowie Auswirkungen auf deren Bilanzierung.

Demgegenüber sind die Voraussetzungen für die Vergabe von Beihilfen auch im Jahr 2011 gelockert. Die Europäische Kommission hat jüngst einer Verlängerung der bisherigen krisenbedingten Sonderregelungen für die Gewährung staatlicher Beihilfen zugestimmt (Pressemitteilung v. 1. Dezember 2010, IP/10/1636). Die Verlängerung gilt bis zum 31. Dezember 2011. Die Kommission überwacht auf europäischer Ebene die Einhaltung der beihilferechtlichen Vorschriften. Sie hatte bereits im Jahr 2008 Erleichterungen für die Ausreichung staatlicher Beihilfen verabschiedet (Mitteilung v. 17. Dezember 2008, Abl. EU v. 17. Dezember 2008, Nr. C 16, S. 1, sog. vorübergehender Gemeinschaftsrahmen). Anlass hierfür war die Wirtschafts- und Finanzkrise, deren Auswirkungen auf die Wirtschaftslandschaft durch eine erleichterte Vergabe von Unterstützungsleistungen an Unternehmen

abgemildert werden sollten. In der Folgezeit waren auf Grundlage des vorübergehenden Gemeinschaftsrahmens eine Vielzahl nationaler Beihilfeprogramme aufgelegt worden.

Die Anwendung des vorübergehenden Gemeinschaftsrahmens war bis zum 31. Dezember 2010 befristet. Eine Verlängerung war bis zuletzt ungewiss. Die Praxis sah einer entsprechenden Äußerung der Kommission daher bereits seit längerem entgegen. Mit der jetzigen Mitteilung besteht die notwendige Planungssicherheit für die Gewährung staatlicher Beihilfen im Jahr 2011. Einzelheiten der nunmehr bis zum 31. Dezember 2011 geltenden Sonderregelungen können einem auf der Internetseite der Kommission veröffentlichten Dokument entnommen werden (vorübergehender Unionsrahmen vom 1. Dezember 2010, abrufbar unter <http://ec.europa.eu/competition/state-aid/legislation/temporary.html>). Gegenüber den bislang geltenden Sonderregelungen sind die künftigen Erleichterungen weniger umfangreich. Die Kommission betont, dass die Erleichterungen sukzessive auslaufen werden (sog. Phasing-Out). Eine weitere Verlängerung ist daher nicht zwingend zu erwarten.

Fazit

- ▶ Der vorübergehende Unionsrahmen bietet der öffentlichen Hand weiterhin einen erweiterten Handlungsspielraum bei der Gewährung staatlicher Beihilfen. Unternehmen erhalten unter erleichterten Voraussetzungen Zugang zu staatlicher Unterstützung.
- ▶ Eine weitere Verlängerung der Erleichterungen ist nicht zwingend zu erwarten. Beabsichtigte Beihilfemaßnahmen sollten daher vorsorglich noch in 2011 realisiert werden.

Carsten Albert

STAATLICHE BEIHILFEN II: AUFDECKUNG VERDECKTER RISIKEN AUS UNZULÄSSIGEN BEIHILFEN ZUNEHMEND IM FOKUS DER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Die Europäische Kommission hat jüngst beschlossen, die engen Voraussetzungen für Unterstützungs-

leistungen der öffentlichen Hand an private und öffentliche Unternehmen (»staatliche Beihilfen«) vor-

übergehend bis zum 31. Dezember 2011 zu lockern. Einzelheiten hierzu können Sie unserem voranstehenden Beitrag entnehmen. Zugleich ist zu beobachten, dass die aus einem Verstoß gegen beihilferechtliche Vorschriften resultierenden Risiken zunehmend in den Fokus der Wirtschaftsprüfer gelangen und Gegenstand der nachgelagerten Abschlussprüfung sind.

Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat am 23. Juni 2010 den Entwurf eines Prüfungsstandards vorgestellt, der den Prüfern Hilfestellung bei der Beurteilung beihilferechtlicher Sachverhalte geben soll (IDW EPS 700, abrufbar auf der Internetseite des IDW www.idw.de). Die öffentlichen Konsultationen über Details des Entwurfes liefen bis Januar 2011. Die zwischenzeitlich von Seiten der Verbände und der Beratungspraxis vorgelegten Stellungnahmen stützen den Entwurf soweit ersichtlich im Wesentlichen, bringen zu einzelnen Details aber auch Kritik vor. Unbeschadet dessen ist zeitnah mit einer – ggf. modifizierten – zu rechnen. Der veröffentlichte Entwurf befasst sich allein mit der Prüfung von Beihilfen zugunsten öffentlicher Unternehmen. Die zugrundeliegende Problematik betrifft jedoch ebenso privatwirtschaftliche Unternehmen. Der Entwurf des IDW verdeutlicht drei Dinge:

1. Staatliche Beihilfen und die Risiken aus einem Verstoß gegen die strikten beihilferechtlichen Vorschriften gelangen zunehmend in das Blickfeld der nachgelagerten Abschlussprüfung.

Anlass hierfür dürfte sein, dass sich beihilferechtliche Sachverhalte in der praktischen Tätigkeit der Wirtschaftsprüfungunternehmungen häufen. Diese Entwicklung wird unseres Erachtens durch die Beihilfepraxis der vergangenen Jahre verstärkt. Wie berichtet, sind die engen Voraussetzungen für die Vergabe staatlicher Beihilfen jüngst gelockert worden (siehe dazu unser voranstehender Beitrag).

2. Augenscheinlich können die Wirtschaftsprüfer in einer Vielzahl von Fällen nicht auf eine bestehende Risikobeurteilung des betroffenen Unternehmens zurückgreifen. Dies ist Ausdruck einer unzureichenden Risikoauflklärung. Denn die bei einem Verstoß gegen beihilferechtliche Vorschriften drohenden Folgen sind vor allem für das begünstigte Unternehmen

gravierend. Es läuft Gefahr, die erhaltene Beihilfe zurückgewähren zu müssen. Je nach Art der erhaltenen Beihilfe bedeutet dies die Rückzahlung einer Barzuwendung sowie Belastung mit höheren Darlehenszinsen oder Bürgschaftsentgelten. Die entsprechenden Risiken ziehen bilanzielle Anpassungen nach sich. Ebenfalls eine anzustellende Unternehmensprognose leidet unter den aufgedeckten Risiken. Auch kann die unerwartete Liquiditätsbelastung im schlimmsten Fall die Fortführung des gesamten Unternehmens in Frage stellen. Nicht zuletzt drohen den geschäftsführenden Organen eine persönliche Haftung und strafrechtliche Risiken wegen leichtfertigen Subventionsbetruges.

Angesichts solcher Risiken erscheint eine vorgelagerte Risikoauflklärung unumgänglich. Dass sie trotzdem oft unterbleibt, mag auf fehlende Risikosensibilität oder Ungewissheit darüber zurückzuführen sein, ob eine Unterstützungsleistung Beihilfecharakter hat und daher den strikten beihilferechtlichen Vorschriften unterliegt.

3. Schließlich verdeutlicht der Entwurf die Komplexität der rechtlichen Beurteilung beihilferechtlicher Sachverhalte. Denn bereits bei der Prüfung, ob eine von der öffentlichen Hand an Unternehmen gewährte Unterstützung grundsätzlich dem Beihilfeverbot nach Art. 107 Abs. 1 AEU unterliegt, treten eine Vielzahl rechtlicher wie tatsächlicher Fragen auf. Gleiches gilt für die Frage, ob im Einzelfall auf eine der vielzähligen Ausnahmen von dem grundsätzlichen Beihilfeverbot zurückgegriffen werden kann.

Fazit

- ▶ Ein Verstoß gegen beihilferechtliche Vorschriften hat gravierende Folgen für das begünstigte Unternehmen, seine Bilanz und seine Organe.
- ▶ Wirtschaftsprüfer sind zunehmend für die Risiken sensibilisiert, so dass damit zu rechnen ist, dass entsprechende Risiken künftig eher identifiziert werden.
- ▶ Bei einer Identifizierung im Rahmen der nachgelagerten Abschlussprüfung ist eine Risikosteuerung nicht mehr möglich. Es empfiehlt sich daher eine vorgelagerte Prüfung beihilferechtlich relevanter Sachverhalte.

Europa

UNGARISCHE RATSPRÄSIDENTSCHAFT IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Seit dem 1. Januar 2011 hat Ungarn den Vorsitz im Rat der Europäischen Union. Ungarn ist das letzte Mitglied der spanisch-belgisch-ungarisch Triopräsidentschaft. Im Juli folgt Polen. Dem Ratsvorsitz kommt eine wichtige politische Funktion zu, die ihn immer ins Rampenlicht führt: Der Vorsitzende hat eine vermittelnde Aufgabe, wenn es um Meinungsverschiedenheiten zwischen den Mitgliedsstaaten oder zwischen den Institutionen der EU geht. Und er setzt die Schwerpunkte der Politik während seiner Präsidentschaft.

Die ungarische EU-Ratspräsidentschaft möchte mit der Strategie »Europa 2020« die Lage der kleinen

und mittelständischen Unternehmen verbessern. Desweiteren soll besondere Aufmerksamkeit der Überprüfung der gemeinsamen Agrarpolitik, Schaffung einer gemeinsamen Energiepolitik und der Ausgestaltung der europäischen Wasserpolitik (gemeinsame Donau-Strategie) gewidmet werden. Auch zum Umgang mit der Bevölkerungsgruppe der Roma möchte Ungarn einen gemeinsamen europäischen Plan erarbeiten. Nicht zuletzt sollen die Beitrittsverhandlungen mit Kroatien noch in der ersten Jahreshälfte 2011 abgeschlossen werden.

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

Personalien

20-JÄHRIGES BERUFSJUBILÄUM VON FRAU KLUG-RUNGE

Unsere Assistentin Frau Klug-Runge beging im Februar ihr 20-jähriges Berufsjubiläum als Rechtsanwaltsfachangestellte. Die engagierte und zuverlässige Mitarbeiterin, die seit vielen Jahren unserer Partnerin Dr. Andrea Benkendorff assistiert, begann ihre Laufbahn im Februar 1991 in der Kanzlei Bappert Witz & Selbherr. Gemeinsam mit unserem heutigen Partner Dr. Ekkehard Nolting baute sie damals den Dresdener Standort dieser Kanzlei auf. Neben ihrer täglichen Arbeit absolvierte sie in der Abendschule

den Lehrgang zur Rechtsanwaltsfachangestellten, den sie mit sehr gut abschloss. Nach der Fusion mit der Kanzlei Graf von Westphalen blieb sie dem inzwischen stark gewachsenen Team ebenso treu wie nach dessen geschlossenen Wechsel in die Kanzlei BattkeGrünberg Anfang 2010. Wir danken Frau Klug-Runge für ihre Loyalität und ihre ausgezeichnete, engagierte und zuverlässige Arbeit auch im Namen vieler Mandanten, von denen wir wissen, wie sehr sie sie ebenfalls schätzen.

NOLTING SPRICHT AUF DEM AUSSENWIRTSCHAFTSTAG IN LEIPZIG

Unser Partner Dr. Ekkehard Nolting hat auf dem Außenwirtschaftstag im Rahmen der Mitteldeutschen Handwerksmesse in Leipzig zur Vertragsgestaltung im Auslandsgeschäft referiert. Vor etwa 100 Zuhörern in der Messehalle zeigte er die besonderen Rahmenbedingungen auf, unter denen im Auslandsgeschäft Verträge verhandelt und abgeschlossen werden. Er erläuterte die Bedeutung von Rechtswahl-, Gerichtsstands- und Schiedsklauseln, stellte das UN-Kaufrecht als oft zu Unrecht geschmähte Alternative

zum autonomen deutschen Kaufrecht vor und erläuterte an einem konkreten Fall des Bundesgerichtshofs die typischen Fehler insbesondere bei der Einbeziehung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im internationalen Wirtschaftsverkehr. BattkeGrünberg bietet Unternehmen, die im Auslandsgeschäft tätig sind, auch interne Schulungen ihrer Mitarbeiter zu Verhandlung und Gestaltung von Verträgen im internationalen Rechtsverkehr an.

TREFFEN DER UNTERNEHMENSJURISTEN

Battke Grünberg hat einen informellen Kreis von Unternehmensjuristen etabliert. Hier treffen sich in unregelmäßigen Abständen ca. drei- bis viermal im Jahr Syndikusanwälte, um sich über Fragen in ihrem beruflichen Umfeld auszutauschen. Das nächste Treffen findet am 22. März 2011 um 17.00 Uhr in den Räu-

men der Kanzlei BattkeGrünberg zum Thema »Verschwiegenheitspflicht von Syndikusanwälten« statt.

Interessierte können sich gern telefonisch unter 0351.563.90.25 oder rothe@battke-gruenberg.de an die Kanzlei Battke Grünberg Rechtsanwälte (Ansprechpartnerin: Frau Rothe) wenden.

VORTRÄGE ZU KOMMUNALEN UNTERNEHMEN: DIE KOMMUNALE GMBH UND DAS SÄCHSISCHE EIGENBETRIEBSGESETZ

Jörg-Dieter Battke und Dr. Ludger Meuten werden am 21. März 2011 in Berlin zum Thema »Die Kommunale GmbH – Im Spannungsfeld von Verantwortlichkeit und Haftung« referieren. Der Vortrag informiert unter anderem über die Kompetenzverteilung innerhalb der kommunalen GmbH und die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Organe der kommunalen GmbH. Gegenstand des Vortrags ist das Spannungsfeld zwischen der Verantwortlichkeit der Gesellschaftsorgane und den Einflussmöglichkeiten der Kommune und des Stadtrates und die daraus resultierenden jeweiligen Haftungsrisiken. Der Vortrag zeigt Möglichkeiten auf, diese zivil- und strafrechtlich Risiken zu reduzieren oder zu vermeiden.

Gemeinsam mit Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Dipl.-Kfm. Jens Held, Geschäftsführer der Göken, Pollak und Partner Treuhandgesellschaft mbH

in Chemnitz, wird unser Partner Jörg-Dieter Battke am 23. März 2011 in Dresden einen Vortrag zur »Novellierung des Sächsischen Eigenbetriebsgesetzes – Auswirkungen und Folgen für die Praxis« halten. Der Freistaat Sachsen hat sein Eigenbetriebsrecht umfassend novelliert. Am 11. Juli 2009 traten die Änderungen des Sächsischen Eigenbetriebsgesetzes in Kraft und am 11. März 2010 wurde die neue Eigenbetriebsverordnung wirksam. Der Vortrag wird die aus den Änderungen des Eigenbetriebsrechtes resultierenden rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Auswirkungen darstellen.

Veranstalter der Vorträge ist der vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. Interessenten können sich direkt beim vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. Region Ost GST Sachsen, Grassistraße 12, 04107 Leipzig, seminare@vhw.de anmelden.

VERANSTALTUNGEN DER ARBEITSRECHTSABTEILUNG

Die Arbeitsrechtsabteilung von Battke Grünberg bietet gemeinsam mit verschiedenen Bildungsträgern in nächster Zeit die folgenden Seminare durch.

Interessenten sind herzlich willkommen. Bitte kontaktieren Sie hierzu die externen Bildungsträger oder sprechen Sie uns an.

Datum	Ort	Veranstalter	Thema
28. März 2011	Moritzburg	Diakonische Akademie	»Beanstandung der Qualifikation von Mitarbeitern in sozialen Einrichtungen – was tun?«
30. März 2011	Leipzig	Krankenhausgesellschaft Sachsen	»Handlungsalternativen des Arbeitgebers bei Fehlzeiten«
6. April 2011	Dresden	RKW Sachsen GmbH	»Arbeitsrecht für Führungskräfte«
12. April 2011	Leipzig	PC-Ware Information Technologies AG	»Arbeitsrecht für Führungskräfte 2011«
14. April 2011	Poing	PC-Ware Information Technologies AG	»Arbeitsrecht für Führungskräfte 2011«
15. April 2011	Leipzig	Krankenhausgesellschaft Sachsen	»Rechte und Grenzen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat«
15. April 2011	Dresden	Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen	»Flexible Arbeitszeit«
4. Mai 2011	Moritzburg	Diakonische Akademie	»Mitarbeiter krank – Was tun?«
4. Mai 2011	Dresden	Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen	»Optimale Personalführung«
10. Mai 2011	Moritzburg	Diakonische Akademie	»Arbeitsvertragsrichtlinien EKD – Grundlagen und Neuerungen«
12. Mai 2011	Dresden	B2B Training Center	»Arbeitsrecht aktuell 2011«
25. Mai 2011	Moritzburg	Diakonische Akademie	»Richtiger Umgang mit Mitarbeitern: Moderne Instrumente der Mitarbeiterführung«
22. Juni 2011	Dresden	Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen	»Arbeitsrecht in der Schule«

Diese und andere 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.



IMPRESSUM

Herausgeber

Battke Grünberg Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft (AG Dresden, PR 216)

*Verantwortlich
Gestaltung*

Dr. Ekkehard Nolting
Franziska Neubert

Adresse

Battke Grünberg Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft,
Am Waldschlösschen 2
01099 Dresden
Tel.: 0351.563.90.0 / Fax: 0351.563.90.99
e-mail: info@battke-gruenberg.de

Internet

www.battke-gruenberg.de