

März 2013

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Neujahrsempfänge liegen hinter uns. Langsam gehen wir wieder zur Tagesordnung über und stellen fest, dass uns zur Zielerreichung für das neue Jahr nur noch knapp 10 Monate zur Verfügung stehen. Gleichwohl lohnt ein Rückblick; denn auch Neujahrsempfänge können manchmal Nachdenkliches zu Tage fördern, über das es auch (politisch) im Rest des Jahres zu diskutieren lohnt. So berichtete ein amerikanischer Wissenschaftler, der seit über 20 Jahren erfolgreich in Sachsen forscht, über seine in Dresden geborenen und aufgewachsenen Töchter. Sie besitzen die amerikanische, nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, weil das deutsche Staatsangehörigkeitsrecht an das sog. »jus sanguinis«, also an die Abstammung anknüpft. Sobald sie volljährig werden, haben sie Deutschland daher zu verlassen. Zwar gibt es viele Möglichkeiten, ein weiteres Aufenthaltsrecht zu erlangen; doch ist das wiederum mit bürokratischem Aufwand verbunden. Und die deutsche Staatsbürgerschaft kann nur beantragen, wer seine bisherige Staatsangehörigkeit abgibt; gleichfalls eine hohe Hürde. Aber diskutieren wir nicht gerade, wie junge talentierte Menschen an den Wissenschaftsstandort Deutschland gelockt werden können? Die Familienplanung dürfte dabei für viele ein wichtiges Entscheidungskriterium sein. Bevölkerungspolitisch bewegt uns seit Jahren, wie wir die Alterspyramide wieder vom Kopf auf die Füße stellen. Wir diskutieren über Fachkräftemangel und Rente mit 67, aber wir erlauben es uns, junge Menschen, die in Deutschland geboren, in Kindergärten und Schulen gegangen sind, Abitur und womöglich einen Hochschulabschluss gemacht haben – kurz: deren Ausbildung der deutsche Steuerzahler mitfinanziert hat – mit Erreichen der Volljährigkeit und Abschluss ihrer Ausbildung in ihre »Heimatländer« zu entlassen. Eine (rechts-)politische Debatte über dieses Thema scheint lohnend.

Auch in diesem Heft des BattkeBriefs wollen wir uns aber wieder mit den Rechtsfragen beschäftigen, die uns das derzeit geltende Recht täglich stellt. Unser Schwerpunktthema führt dieses Mal in Fragen des gewerblichen Rechtsschutzes ein. Viele Unternehmen unterschätzen noch immer den beträchtlichen Schatz, der sich gerade hinter den immateriellen Wirtschaftsgütern verbirgt und gehen mitunter nachlässig damit um. Im Übrigen laden wir unsere Leser – wie gewohnt – zu einem Potpourri aktueller Rechtsentwicklungen aus dem Gesellschafts-, Arbeits-, Vergabe- und Medizinrecht und dem Recht der sozialen Einrichtungen ein und wünschen eine angenehme und gewinnbringende Lektüre.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

Nº 1 / 2013

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	07
Arbeitsrecht	12
Wettbewerbsrecht	17
Medizin- und Sozialrecht	18
Vergaberecht / Haftungsrecht	19
Internes & Veranstaltungen	20
Impressum	24

SCHWERPUNKTTHEMA VON CARSTEN ALBERT



DER SCHUTZ VON KNOW-HOW UND VON ANDEREN »GEISTIGEN« ERFOLGSFAKTOREN DES UNTERNEHMENS

I. Einleitung

Unternehmen schützen ihre körperlichen Vermögenswerte wie etwa Gebäude, Produktionsanlagen und Lager gegen den unbefugten Zugriff von Dritten.

Doch einen wesentlichen Teil des Erfolges und des Unternehmenswertes eines Unternehmens machen vor allem seine »geistigen« Errungenschaften, wie z. B. technische Neuerungen, Kennzeichen oder Know-How aus. Es ist deshalb wichtig, auch diese existenziellen Werte bestmöglich zu schützen und notfalls mit rechtlichen Mitteln zu verteidigen. Ein prominentes Beispiel dafür, wie Unternehmen ihre geistigen Errungenschaften schützen und verteidigen, sind die Auseinandersetzungen zwischen der US-amerikanischen Firma APPLE und der südkoreanischen Firma SAMSUNG. Beide Unternehmen befinden sich seit mehreren Jahren in einem Wettstreit über die Vorherrschaft auf dem Markt für mobile Endbenutzergeräte. Dieser Wettstreit wird nicht nur in den Entwicklungsabteilungen und an der »Ladentheke« geführt. Er wird auch vor Gericht ausgefochten, und zwar vor allem mit Patent- und Geschmacksmusterrechten.

II. Schutzbedürftige »geistige« Erfolgsfaktoren

Schutzbedürftig sind vor allem die technischen Errungenschaften, die ein Unternehmen hervorbringt. Bekannte Beispiele hierfür sind Innovationen wie das Antiblockiersystem »ABS« der Firma Bosch oder das Audiokomprimierungsverfahren »mp3«.

Von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind aber auch bestimmte Gestaltungsformen oder ein Design, welches die Produkte des Unternehmens kennzeichnet. Auch geistige Schöpfungen, wie z. B. Texte, Grafiken und Fotografien sind von Bedeutung.

Nicht zuletzt sind es auch die Marken des Unternehmens, die den Unternehmenserfolg ausmachen. Brausen wie »COCA COLA«, »PEPSI« oder »RED BULL« wären ohne die dazugehörigen Marken nicht denkbar. Die Firma INTERBRAND, die jährlich ein Ranking der weltweit wertvollsten Marken ermittelt, weist für die wertvollste Marke des Jahres 2012 – »COCA COLA« – einen Wert von unglaublichen 78 Mrd. US-Dollar aus, knapp gefolgt von der Marke »APPLE« mit etwa 77 Mrd. US-Dollar. Dies macht deutlich: Marken können für das Unternehmen einen unerwartet hohen Wert haben; es ist wichtig, sich dieses Wertes bewusst zu sein und ihn für das Unternehmen zu schützen.

Daneben ist in Unternehmen auch ein vielfältiges Wissen gebündelt, z. B. Wissen über Bezugsquellen, über Kunden, über die interne Organisation oder über bestimmte betriebliche Abläufe.

III. Handlungsoptionen für den Schutz »geistiger« Erfolgsfaktoren

Der Schutz der geistigen Erfolgsfaktoren hängt maßgeblich von der Natur des zu schützenden Faktors ab:

1. Der Schutz von technischen Neuerungen

Für den Schutz von technischen Neuerungen eignet sich ein Patent oder ein Gebrauchsmuster. Mit einem Patent und mit einem Gebrauchsmuster ist das Unternehmen in der Lage, Erzeugnisse zu schützen (z. B. Produkte, Arbeitsmittel oder chemische Stoffe); mit einem Patent kann das Unternehmen darüber hinaus auch technische Verfahren wirkungsvoll schützen. Schutzfähig sind nur sogenannte »Erfindungen«. Erfindungen sind Lehren, die die Lösung eines konkreten technischen Problems beinhalten.

Damit bleibt der »Idee« allein ein Patentschutz verwehrt. Dasselbe gilt für »Entdeckungen«, also dann, wenn etwas bereits Bekanntes aufgefunden wird. Des Weiteren kann das Unternehmen eine Erfindung nur dann durch ein Patent oder Gebrauchsmuster schützen lassen, wenn die Erfindung neu ist. Hierfür kommt es auf einen Vergleich der Erfindung mit dem bereits bekannten Wissensschatz – dem sog. »Stand der Technik« – an. Es sind profunde Kenntnisse erforderlich, um zu beurteilen, ob eine Erfindung neu ist oder nicht. Deshalb ist die Prüfung der Neuheit einer Erfindung in aller Regel Fachleuten vorbehalten, die mit dem technischen Gebiet, aus dem die Erfindung stammt, bestens vertraut sind.

Ob eine Erfindung überhaupt dem Patentschutz zugänglich ist, ist nicht immer frei von Zweifel. Beispielsweise war in der Biotechnologiebranche die wichtige Frage umstritten, ob Erfindungen auf dem Gebiet der embryonalen Stammzellforschung beim Menschen patentrechtlich geschützt werden können. Der Bundesgerichtshof hat die Streitfrage jüngst zugunsten des Patentschutzes entschieden (BGH, Urt. v. 27. November 2012 – X ZR 58/07).

Ein Patent oder ein Gebrauchsmuster entsteht nicht von selbst. Die Erfindung muss bei dem Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) angemeldet werden. Von der Anmeldung bis zu der Patenterteilung dauert es etwa zweieinhalb Jahre, bei Gebrauchsmustern etwa vier Monate. Das DPMA prüft bei der Anmeldung eines Gebrauchsmusters nicht, ob die angemeldete Erfindung neu ist und ob sie eine hinreichende Erfindungshöhe aufweist. Eine solche Prüfung erfolgt erst, wenn Dritte die Löschung des Gebrauchsmusters verlangen oder wenn das Unternehmen seine Rechte aus dem Gebrauchsmuster gegenüber dritten Personen durchsetzen will. Damit bleibt es bis zuletzt ungewiss, ob das Gebrauchsmuster tatsächlich Bestand hat.

Anders als das Markenrecht kennen das Patentrecht und das Gebrauchsmusterrecht keinen Zwang, die Erfindung zu benutzen oder zu verwerten. Ein Unternehmen kann seine Erfindung deshalb grundsätzlich auf Vorrat anmelden. Ebenso gut kann ein Unternehmen seine Erfindung anmelden, um gezielt Einfluss auf die Entwicklungstätigkeit seiner Wett-

bewerber zu nehmen. Solche sogenannten »Sperrrechte« sind grundsätzlich zulässig; es ist jedoch wichtig, dass das Unternehmen bei dieser Verfahrensweise eventuelle kartellrechtliche Einschränkungen im Blick behält.

Allerdings schützt das Patent nur für die Dauer von 20 Jahren; das Gebrauchsmuster läuft bereits nach 10 Jahren ab. Eine Verlängerung der Schutzdauer ist für Patente und Gebrauchsmuster – anders als dies für Marken der Fall ist – nicht vorgesehen. Des Weiteren sieht das Verfahren vor, dass die Erfindung der Öffentlichkeit bekanntgegeben wird; spätestens ab diesem Zeitpunkt haben auch dritte Personen Zugriff auf das Know-How der Neuerung. Aus diesem Grund sind bei der Entscheidung über die Anmeldung eines Patentbesitzes oder eines Gebrauchsmusters strategische Erwägungen wichtig. Falls es z. B. nicht gelingen sollte, die Erfindung binnen 20 Jahren nach der Anmeldung des Patentbesitzes bzw. binnen 10 Jahren nach Anmeldung des Gebrauchsmusters gewinnbringend zu verwerten, erweist sich das Schutzrecht – vorbehaltlich einer Sperrstrategie – im Ergebnis als nutzlos. Wenn der Markt also noch nicht »reif« für die Erfindung ist, kann es vorzugswürdig sein, die Neuerung zunächst geheim zu halten.

Wenn Mitarbeiter des Unternehmens auf technische Neuerungen aufmerksam werden, sind grundsätzlich die Mitarbeiter berechtigt, das Patent anzumelden und nicht das Unternehmen. Dies ist für das Unternehmen ungünstig; denn immerhin trägt es die finanziellen Lasten der Entwicklung. In dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (kurz »ArbNERfG«) ist daher geregelt, wie in solchen Fällen zu verfahren ist. Stark zusammengefasst sieht das Gesetz Folgendes vor: Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Unternehmen unverzüglich zu melden, wenn er eine Erfindung gemacht hat. Anschließend darf das Unternehmen wählen, ob es die Erfindung für sich in Anspruch nehmen möchte. Entscheidet es sich dafür, muss es die Erfindung zum Patent oder zum Gebrauchsmuster anmelden und dem Mitarbeiter eine »angemessene« Entschädigung zahlen. Das Arbeitnehmererfindungsgesetz sieht weitere Detailregelungen vor. Unternehmen und Mitarbeiter sind gut beraten, sich im Vorfeld mit diesen Regelungen

vertraut zu machen. Einzelheiten können das Unternehmen und der Mitarbeiter auch nach eigenen Wünschen regeln, z. B. in einem Arbeitsvertrag.

2. Der Schutz von ästhetischen Gestaltungsformen

Weist ein Erzeugnis des Unternehmens zwar keine technische Neuerung, stattdessen aber eine besondere Gestaltungsform auf, so eignet sich ein Geschmacksmuster, um diese zu schützen. Durch ein Geschmacksmuster können Erscheinungsformen industrieller oder handwerklicher Gegenstände geschützt werden, die durch Gestaltungsmerkmale wie z. B. Linien, Konturen, Farben oder durch eine besondere Oberflächenstruktur gekennzeichnet sind. Hier stehen Designleistungen im Vordergrund. Ein prominentes Beispiel hierfür ist das Design des Tablet-Computers »iPad« der US-amerikanischen Firma APPLE: Das markante Design dieses Produktes ist durch ein Geschmacksmuster geschützt.

Um eine Gestaltungsform durch ein Geschmacksmuster schützen zu können, muss sie eine gewisse »Eigenart« aufweisen und neu sein. Beides bemisst sich anhand eines Vergleiches der Gestaltungsform mit den Formen, die bereits allgemein bekannt sind.

Das Unternehmen muss das Geschmacksmuster bei dem DPMA anmelden. Von der Anmeldung bis zu der Erteilung dauert es etwa vier Monate. Das Geschmacksmuster schützt für die Dauer von 25 Jahren. Eine Verlängerung der Schutzdauer ist nicht vorgesehen.

Wichtig ist, dass das DPMA vor der Eintragung des Geschmacksmusters nicht prüft, ob das angemeldete Muster die erforderliche Eigenart aufweist und ob es neu ist. Dadurch verläuft das Anmeldeverfahren entsprechend zügig. Zugleich ist es nicht frei von Nachteilen. Denn ohne die Prüfung bleibt es bis zuletzt ungewiss, ob ein Geschmacksmuster tatsächlich Bestand hat. So ist es nicht ausgeschlossen, dass ein Muster bereits allgemein bekannt ist. Dann wird der Inhaber des vorbekannten Musters die Löschung des Geschmacksmusters veranlassen. Auch dann, wenn das Unternehmen sein Geschmacksmuster gegen Verletzungen verteidigt, muss es damit rechnen, dass sich sein Geschmacksmuster als nicht bestehend erweist. Ebenso wie das Gebrauchsmuster

ist das Geschmacksmuster also trügerisch. Das Unternehmen ist deshalb gut beraten, selbst die Eigenart und die Neuheit seines Musters zu prüfen. Ob es dies bei der Anmeldung des Musters tut oder erst unmittelbar vor der Einleitung rechtlicher Schritte, ist eine Frage des Einzelfalles.

3. Der Schutz von sonstigen Schöpfungen

Die Ergebnisse unternehmerischer Bemühungen sind durch das Urheberrecht geschützt, falls ihnen der Charakter eines Werkes der Literatur, der Wissenschaft oder der Kunst beizumessen ist. Der Katalog der Werke, die dem Urheberschutz unterliegen können, ist vielfältig. In dem unternehmerischen Bereich dürften es vor allem Sprachwerke, Texte, Fotografien und Grafiken sein, die urheberrechtlichen Schutz genießen. Im Vordergrund stehen hier die Angaben und Darstellungen, die z. B. in Unternehmensbroschüren, Produktkatalogen oder auf der Internetseite des Unternehmens wiedergegeben sind.

Für Unternehmen ist es wichtig zu wissen, dass Urheberrechte »kraft Gesetzes« entstehen. Sie bedürfen keiner Anmeldung und Registrierung. Auch Urheberrechte gelten nur für eine begrenzte Dauer: Sie erlöschen 70 Jahre nach dem Tode des Urhebers. Urheberrechte stehen stets dem Urheber persönlich zu. Gestaltet ein Mitarbeiter des Unternehmens ein urheberschutzfähiges Werk, so ist er der Urheber; ihm stehen die Urheberrechte zu. In aller Regel werden die arbeitsvertraglichen Regelungen, die zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart sind, aber so interpretiert, dass dem Unternehmen alle Nutzungsrechte eingeräumt sind, die es zu der betrieblichen Verwertung des Werkes benötigt. Auf Nummer sicher geht, wer in den Arbeitsvertrag ausdrückliche Regelungen aufnimmt.

4. Der Schutz von Kennzeichen

Geht es um den Schutz dessen, was den Erfolg des Unternehmens ausmacht, so spielen Marken eine wichtige Rolle. Marken sind die Zeichen, mit denen ein Unternehmen seine Produkte und seine Dienstleistungen versieht.

Markenschutz entsteht durch die Eintragung der Marke in das Markenregister. Damit eine Marke eingetragen wird, muss das Unternehmen die Marke bei dem DPMA anmelden. Von der Anmeldung bis zur

Eintragung dauert es zwischen sechs und acht Monaten. Markenschutz kann ausnahmsweise auch durch die bloße Benutzung eines Zeichens entstehen. Dies geschieht aber nur dann, wenn das Zeichen eine allgemeine Bekanntheit – eine sog. »Verkehrsgeltung« – oder eine überragende Bekanntheit – die sog. »notorische Bekanntheit« – erlangt. Ob ein Zeichen diesen Bekanntheitsgrad erreicht, bleibt in den meisten Fällen ungewiss. Aus diesem Grund ist die bloße Benutzung eines Zeichens keine sichere Strategie, um Zeichen sicher zu schützen.

Bei der Auswahl der Zeichen, die als Marke geschützt werden sollen, ist Fingerspitzengefühl gefragt. Grundsätzlich besteht bei der Auswahl ein weiter Spielraum. Es können sowohl Wörter als auch Zahlen, Grafiken, Farben jeweils allein oder in Kombination geschützt werden. In der Praxis ist es wichtig, dass die Zeichen so ausgewählt werden, dass sie geeignet sind, die zu schützenden Waren und Dienstleistungen zu unterscheiden. Des Weiteren ist es wichtig, dass den Zeichen kein rein beschreibender Charakter zukommt. In beiden Fällen hat die Marke keine Aussicht, eingetragen zu werden. Beispielsweise wäre das – rein fiktive – Zeichen »Dresdner Telefonbuch« mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht schutzfähig.

Der Schutzzumfang einer Marke hängt maßgeblich davon ab, für welche Waren und Dienstleistungen die Marke Schutz beansprucht. Je umfangreicher der Katalog an Waren und Dienstleistungen ist, desto weiter reicht der Schutz der Marke. Die Waren und Dienstleistungen, auf die sich der Schutz einer Marke erstrecken soll, müssen in der Markenmeldung angegeben werden. Bei der Auswahl ist Weitblick gefragt. Denn mit der Anzahl der Waren und Dienstleistungen, die ein Unternehmen schützen möchte, steigen nicht nur der Schutzzumfang der Marke, sondern auch die Gebühren, die das Unternehmen für die Anmeldung der Marke und – später – für eine eventuelle Verlängerung der Schutzdauer der Marke aufbringen muss.

Wenn die Marke eingetragen wird, so schützt sie für die Dauer von 10 Jahren. Die Schutzdauer der Marke kann beliebig oft um jeweils 10 Jahre verlängert werden. Vor der Anmeldung der Marke sollte

das Unternehmen aber recherchieren, ob eventuelle kollidierende Rechte dritter Personen bestehen. Dies reduziert das Risiko einer späteren Löschung der Marke und damit vergebliche Investitionen in die Markenentwicklung.

5. Der Schutz von sonstigem Know-How

a) Der Schutz von Kundenbeziehungen gegenüber Abwerbversuchen

Kunden sind der Schatz jedes Unternehmens. Dass Wettbewerber Kunden abwerben, muss ein Unternehmen allerdings grundsätzlich in Kauf nehmen; denn dies ist grundsätzlich erlaubt. Wettbewerbswidrig und damit unzulässig ist das Abwerben von Kunden aber dann, wenn zu dem Abwerbversuch besondere Umstände hinzutreten, die das Abwerben als »unlauter« erscheinen lassen. Das ist etwa dann der Fall, wenn der Wettbewerber den Kunden dazu verleitet, vertragliche Absprachen mit dem Unternehmen zu brechen oder wenn ein Wettbewerber bei seinen Bemühungen auf Geschäftsunterlagen und Geschäftsgeheimnisse zurückgreift, die er sich unlauter beschafft hat. Praktisch relevant werden kann dies beim Wechsel von Mitarbeitern zu einem Wettbewerbsunternehmen; hier ist es insbesondere unzulässig, wenn der Wettbewerber bei seinen Abwerbversuchen Kundenlisten oder Kundenadresslisten des Unternehmens verwendet, die der Mitarbeiter mitgebracht hat. Auch eine Vorgehensweise, bei der ein Wettbewerber dem Kunden bei der Kündigung der bestehenden Geschäftsbeziehung Hilfe leistet, kann unzulässig sein; im Fokus stehen hier Fälle, in denen ein Wettbewerber dem Kunden sachfremde Kündigungsanreize anbietet, wie z. B. die Freistellung von Lasten aus dem gekündigten Vertrag oder die Zahlung von Ablöse. Schließlich agiert ein Wettbewerber auch dann unzulässig, wenn er Situationen herbeiführt, die eine vernünftige Willensbildung des Kunden ausschließen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn er den Kunden mit einem Abwerbversuch »überrumpelt« oder wenn er seinen Versuch mit irreführenden, anschwärzenden oder herabsetzenden Angaben unterstützt.

b) Geheimhaltung

Verfügt ein Unternehmen über erfolgsrelevantes Wissen, so ist es wichtig, dass dieses Wissen nicht an

Wettbewerber »abfließt«. Hier bietet bereits das Gesetz einen gewissen Schutz. Mitarbeitern des Unternehmens ist es nach § 17 UWG untersagt, während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse preiszugeben.

Über den Anwendungsbereich dieser Vorschriften hinaus empfiehlt es sich, die Geheimhaltung des erfolgsrelevanten Wissens im Detail durch Geheimhaltungsvereinbarungen mit Mitarbeitern, Geschäfts- und Kooperationspartnern sicherzustellen. Bei der Formulierung einer Geheimhaltungsvereinbarung ist Fingerspitzengefühl gefragt. Insbesondere will der Kreis der Personen, die befugterweise mit dem ausgetauschten Wissen in Berührung kommen sollen, richtig definiert werden. Wichtig ist auch, dass das Unternehmen Vorkehrungen für die Nachvollziehbarkeit des Wissensabflusses trifft; hierzu kann es z. B. wichtige Dokumente mit Herkunftsvermerken versehen.

c) Wettbewerbsverbote

Flankierend zu einer Geheimhaltungsvereinbarung wirken Wettbewerbsverbote. Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Wettbewerb zu dem Unternehmen zu treten (§ 60 HGB). Für die Gesellschafter einer Offenen Handelsgesellschaft (OHG) gilt Ähnliches (§ 112 HGB). Diese (gesetzlichen) Verbote wirken jedoch grundsätzlich nicht nach Vertragsende.

Über den Anwendungsbereich dieser Vorschriften hinaus empfiehlt es sich, die Wettbewerbsverbote vertraglich zu regeln. Solche Vereinbarungen sind rechtlich problematisch. Dies gilt insbesondere für Wettbewerbsverbote, die für den Zeitraum nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Gesellschaftsvertrages oder einer Geschäftsbeziehung gelten sollen. Sie müssen die Berufsfreiheit der betroffenen Personen berücksichtigen und deshalb in zeitlicher, räumlicher und sachlicher Hinsicht auf das notwendige Maß beschränkt sein. In der Regel ist eine angemessene Entschädigung vorzusehen.

IV. Internationaler Schutz

Der Schutz durch registrierungsbedürftige Schutzrechte wirkt immer nur in dem Land, in dem sie

registriert sind. In dem Fall einer Anmeldung bei dem Deutschen Patent- und Markenamt gilt das Schutzrecht also nur innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland. In vielen Fällen reicht dies nicht aus. Eine Vielzahl deutscher und sächsischer Unternehmen betätigt sich auch im Ausland; insbesondere werden die von deutschen Unternehmen produzierten Waren oft auch im Ausland gehandelt und angeboten. In diesen Fällen bedarf es eines Schutzes, der über das Territorium der Bundesrepublik Deutschland hinausreicht. Auch für diesen länderübergreifenden Schutz stehen geeignete Schutzinstrumente zur Verfügung. Beispielsweise können Marken mit Wirkung für die Europäische Union durch eine europaweit gültige Gemeinschaftsmarke geschützt werden. Das Gleiche gilt für Geschmacksmuster. Daneben bestehen weitere Schutzmöglichkeiten, die z. B. auch einen weltweiten Schutz ermöglichen. Im Übrigen ist es wichtig, auf dem »nationalen Weg« überall dort ein Schutzrecht anzumelden, wo dies aus strategischer Sicht nötig und sinnvoll erscheint. Die Inhalte der jeweiligen Schutzrechte bestimmen sich dabei nach nationalem Recht und können daher voneinander abweichen.

FAZIT:

- ▶ »Geistige« Erfolgsfaktoren haben für Unternehmen eine erhebliche wirtschaftliche Bedeutung. Ihr Schutz verbessert die Position des Unternehmens im Wettbewerb mit anderen Unternehmen und ist oft existenziell. Zum Teil besteht ein Schutz bereits kraft Gesetzes (z. B. bei dem Schutz urheberrechtlich fähiger Werke oder von Betriebsgeheimnissen).
- ▶ Bei den technischen Schutzrechten, wie Patenten und Gebrauchsmustern sowie bei dem Schutz von Marken muss das Unternehmen aktiv werden und die Schutzrechte bei der zuständigen Behörde (für Deutschland das Deutsche Patent- und Markenamt; für europaweiten Schutz z. B. das Europäische Patentamt oder das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt) anmelden und registrieren. Der ergänzende Schutz vor Geheimnisverrat und Wettbewerb erfolgt durch vertragliche Vereinbarungen.

AUFSICHTSRATSMITGLIEDER – »MIT EINEM BEIN IM GEFÄNGNIS«?

Aufgrund der einschlägigen Gesetze und der hierzu ergangenen Rechtsprechung steht fest, dass Vorstände und Geschäftsführer einer Vermögensbetreuungspflicht des von ihnen vertretenen Unternehmens unterliegen. Der Verstoß gegen diese Vermögensbetreuungspflicht ist strafrechtlich sanktioniert (§ 266 StGB). Spätestens seit dem Urteil des Bundesgerichtshofs aus dem Jahre 2005 in der Angelegenheit »Mannesmann/Vodafone« dürften auch Aufsichtsratsmitglieder dafür sensibilisiert sein, dass sie gleichfalls einer solchen Vermögensbetreuungspflicht unterliegen und sie bei Verstoß gegen die Vermögensbetreuungspflicht des Unternehmens, dessen Leitungsebene sie zu überwachen haben, gleichfalls strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden können. Soweit bisher Mitglieder von Aufsichtsräten wegen eines Verstoßes gegen die Vermögensbetreuungspflicht strafrechtlich verurteilt worden sind, lag diesen Verurteilungen jeweils ein »aktives Tun« zugrunde.

Das Oberlandesgericht Braunschweig hat mit Beschluss vom 14. Juni 2012 erstmalig zu einer Haftung der Mitglieder eines Aufsichtsrates wegen eines straf-

rechtlich relevanten Unterlassens Stellung genommen. Der Sachverhalt, der dem Beschluss zugrunde lag, war spezieller Natur. Mitglieder des Aufsichtsgremiums vereinnahmten überhöhte Sitzungsgelder. Hiervon hatten weitere Mitglieder des Aufsichtsrates und der Aufsichtsratsvorsitzende Kenntnis erlangt, ohne jedoch einzuschreiten. Das Oberlandesgericht Braunschweig hat den untätig gebliebenen Mitgliedern des Aufsichtsrates ins Stammbuch geschrieben, dass ihnen eine Garantienpflicht zukommt, wonach sie gehalten sind, rechtswidrige Handlungen, insbesondere einen Verstoß gegen die Vermögensbetreuungspflicht zu verhindern, indem z. B. die Einberufung einer Aufsichtsratssitzung veranlasst und die Geschäftsleitung informiert wird.

FAZIT:

- ▶ Mitglieder von Aufsichtsgremien sind gehalten, ihre Überwachungsaufgaben sorgfältig durchzuführen.
- ▶ Der Beschluss des Oberlandesgerichts Braunschweig entfaltet auch Ausstrahlungswirkung auf Aufsichtsräte von GmbHs.

Jörg-Dieter Battke

WIEDERBESTELLUNG DES VORSTANDS EINER AG

Nach § 84 Abs. 1 S. 1 AktG wird der Vorstand der AG vom Aufsichtsrat für maximal 5 Jahre bestellt. Eine Wiederbestellung ist frühestens 1 Jahr vor Ablauf der Amtszeit zulässig (§ 84 Abs. 1 S. 3 AktG). Was aber kann ein scheidender Aufsichtsrat tun, wenn er noch in seiner alten Besetzung für eine Verlängerung sorgen will, weil er fürchtet, dass diese unter dem neuen Aufsichtsrat nicht mehr zustandekommt, die Amtszeit des Vorstands aber noch länger als 1 Jahr währt? Der Bundesgerichtshof weist in seinem Urteil vom 17. Juli 2012 (II ZR 55/11) einen Weg:

Die Aktien der Gesellschaft wurden von zwei zerstrittenen Familienstämmen gehalten. Einen Tag bevor in einer Hauptversammlung ein neuer Aufsichtsrat gewählt werden sollte, hatten sich nun die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands darauf verständigt, die Bestellung der Vorstandsmitglieder

einvernehmlich aufzuheben und sodann dieselben Mitglieder erneut für 5 Jahre zu bestellen. So wurde faktisch die zu diesem Zeitpunkt noch 3 Jahre währende alte Amtszeit um weitere 3 Jahre verlängert. Am Tag darauf wurde ein neuer Aufsichtsrat gewählt. Ein neues Mitglied dieses Aufsichtsrats war der Meinung, dass der tags zuvor gefasste Beschluss nichtig sei, da er gegen § 84 Abs. 1 S. 3 AktG verstoße.

Der BGH hält das Vorgehen hingegen für rechtmäßig. Das Erfordernis, nicht früher als ein Jahr vor Ablauf der Amtszeit über die erneute Bestellung für wiederum maximal 5 Jahre zu befinden, soll lediglich gewährleisten, dass sich der Aufsichtsrat spätestens alle 5 Jahre klar darüber werden soll, ob er dem bisherigen Vorstand weiterhin das Vertrauen gibt. Das sei hier gegeben: Der Aufsichtsrat habe bereits 2 Jahre nach der letzten Bestellung neu entschieden und - da

die ursprüngliche Bestellung aufgehoben worden sei – den Vorstand auch wieder nur für 5 Jahre ab diesem Zeitpunkt bestellt, so dass spätestens in 5 Jahren neuerlich zu entscheiden sei. Eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung sah er hierin nicht. Notwendig ist freilich, dass die alte Amtszeit einvernehmlich mit dem Vorstand aufgehoben wird (ein einseitiger Widerruf der Bestellung ist bei der AG nur aus wichtigem Grund möglich). Man sollte meinen, dass die Aufhebung vor der Neubestellung wirksam sein muss, was für den Vorstand mit dem Risiko behaftet wäre, dass die anschließende Neubestellung womöglich doch noch scheitert. Doch den Gründen des Urteils ist unzweideutig zu entnehmen, dass es auch möglich sein soll,

dass der Aufsichtsrat zunächst beschließt, die Bestellung aufzuheben und die Neubestellung vorzunehmen und der Vorstand erst nachträglich, allerdings in zeitlichem Zusammenhang mit der Aufhebung seiner Bestellung, sich einverstanden erklärt.

FAZIT

- ▶ Die vorzeitige Wiederbestellung eines Vorstands der AG durch den Aufsichtsrat ist zulässig, wenn die aktuelle Bestellung einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat aufgehoben wird;
- ▶ ausreichend ist, wenn der betroffene Vorstand auch erst nachträglich der Aufhebung seiner Bestellung zustimmt.

Dr. Ekkehard Nolting

BGH ZUR INSOLVENZVERURSACHUNGSHAFTUNG DER GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER

Für Geschäftsführer sind Zahlungen, die sie während der wirtschaftlichen Krise der Gesellschaft veranlassen, haftungsträchtig. Sie sind verpflichtet, solche Zahlungen der Gesellschaft persönlich zu erstatten, die sie nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit noch veranlasst haben (§ 64 S. 1 GmbHG). Leisten sie Auszahlungen an Gesellschafter, die zur Zahlungsunfähigkeit führen müssen, haben sie auch solche Zahlungen der Gesellschaft zu erstatten (§ 64 S. 3 GmbHG). Der Unterschied liegt also in zweierlei: Im Fall des Satzes 1 hat der Geschäftsführer überhaupt keine Auszahlungen – egal an wen – mehr zu leisten, sondern Insolvenzantrag zu stellen; im Fall des Satzes 3 besteht (noch) keine Zahlungsunfähigkeit und damit Insolvenzantragspflicht, sie wird erst durch die Auszahlung herbeigeführt und er betrifft nur Zahlungen an Gesellschafter. Entscheidend ist also, ob Zahlungsunfähigkeit bereits vor der Zahlung vorliegt oder erst durch die Zahlung herbeigeführt wird.

Zahlungsunfähigkeit liegt nach der vom BGH ständig verwendeten Formel vor, wenn eine innerhalb von drei Wochen nicht zu beseitigende Liquiditätslücke von 10% oder mehr besteht und nicht ausnahmsweise mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass die Liquiditätslücke demnächst vollständig oder fast vollständig geschlossen wird. Ungeklärt war nun bisher, ob zur

Ermittlung der Zahlungsunfähigkeit vor einer Auszahlung an den Gesellschafter die Gesellschafterforderung in den Liquiditätsstatus einzustellen war. Dies betrifft den häufigen Fall, dass der Geschäftsführer auf eine fällige Gesellschafterforderung, insbesondere ein gekündigtes Gesellschafterdarlehn zahlen will. Stellt man sich auf den Standpunkt, dass der Geschäftsführer Zahlungen an Gesellschafter nach Satz 3 verweigern darf und sie daher nicht fällig seien, im Liquiditätsstatus also nichts zu suchen haben, tritt Zahlungsunfähigkeit erst dadurch ein, dass der Geschäftsführer von seinem Verweigerungsrecht nach Satz 3 keinen Gebrauch macht und verbotswidrig Zahlung leistet. Der BGH hat diese bisher ungeklärte Frage nun im anderen Sinne entschieden: Ist eine Gesellschafterforderung fällig, ist sie in den Liquiditätsstatus einzustellen und der Geschäftsführer hat Insolvenzantrag zu stellen, unabhängig davon, ob der Geschäftsführer die Zahlung nach § 64 S. 3 GmbHG verweigern könnte. Nicht die (verbotene) Auszahlung führt zur Zahlungsunfähigkeit, sondern die Zahlungsunfähigkeit liegt bereits mit der Fälligkeit der Forderung endgültig vor. Die Auszahlung ist in diesem Fall dem Geschäftsführer nach Satz 1 und nicht erst nach Satz 3 untersagt. Das führt für Geschäftsführer zu weiterer erfreulicher Klarheit.

Für Satz 3 bleibt damit ein Anwendungsbereich

in den Fällen der Vermögensverschiebung, wenn etwa die Gesellschaft eine Auszahlung an einen Gesellschafter auf eine nicht fällige - und daher im Liquiditätsstatus nicht enthaltene - Forderung leistet. Oder wenn Kreditgeber ihr Engagement daran geknüpft haben, dass die Gesellschaftermittel in der Gesellschaft verbleiben und die Auszahlung an den Gesellschafter zum Anlass nehmen, den Kredit fällig zu stellen. In beiden Fällen tritt die Zahlungsunfähigkeit erst aufgrund der Auszahlung an den Gesellschafter ein. Bei Auszahlung an Gesellschafter sind daher grundsätzlich die weiteren - auch mittelbaren - Konsequenzen für die künftige Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft zu prüfen.

FAZIT

- ▶ Fällige Gesellschafterforderungen sind in den Liquiditätsstatus zur Feststellung der Zahlungsunfähigkeit aufzunehmen; ergibt sich danach bereits Zahlungsunfähigkeit, haben die Geschäftsführer die Auszahlung nach § 64 S. 1 GmbHG zu verweigern und Insolvenzantrag zu stellen.
- ▶ Nur Zahlungen, die aus anderen Gründen erst selbst die Zahlungsunfähigkeit herbeizuführen drohen (Prognoseentscheidung), müssen die Geschäftsführer noch nach Satz 3 verweigern. Tun sie dies, wird die Zahlungsunfähigkeit vermieden und eine Insolvenzantragspflicht besteht nicht.

Dr. Ekkehard Nolting / Carsten Albert

NOCHMALS: DIE »VERDECKTE SACHEINLAGE«

Wir haben an dieser Stelle schon des Öfteren über fehlgeschlagene Versuche der Kapitalaufbringung bei der Gründung oder Kapitalerhöhung bei der GmbH und ihre Folgen für Gesellschafter und Geschäftsführer berichtet. Das Urteil des Bundesgerichtshofes vom 10. Juli 2012 (Az.: II ZR 212/10) fügt der endlosen Serie eine weitere Entscheidung hinzu:

Wieder einmal nahm ein Insolvenzverwalter einer GmbH Gesellschafter auf Zahlung von rückständigen Einlagen in Anspruch. Auf eine ordnungsgemäß beschlossene und zum Handelsregister angemeldete Kapitalerhöhung hatten sie auf das Konto der GmbH einen Betrag von EUR 2 Mio. mit dem Verwendungszweck »Stammeinlage« eingezahlt. So weit, so gut. Allerdings waren schon einmal - etwa drei Wochen vor dem Kapitalerhöhungsbeschluss - bei der Gesellschaft DM 2 Mio. mit dem Verwendungszweck »Stammkapitalerhöhung« eingegangen. Dieses Geld war den Gesellschaftern als Darlehen von dritter Seite gewährt worden. Um dieses Darlehen zu tilgen, überwies die GmbH das später nach dem Kapitalerhöhungsbeschluss noch einmal eingezahlte Geld postwendend an den Darlehensgeber weiter. Nachdem einige Jahre später das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, forderte der Insolvenzverwalter die Einlage nun noch einmal.

Der Bundesgerichtshof stellt zunächst fest, dass

die erste Zahlung nicht zur Tilgung der Einlageschuld führen konnte, da sie vor dem Beschluss über die Kapitalerhöhung gefasst worden war. Zu diesem Zeitpunkt bestand noch gar keine Einlageforderung. Das entspricht inzwischen gesicherter Rechtsprechung. Insoweit stand den Gesellschaftern ein Rückzahlungsanspruch in Höhe von DM 2 Mio. aus dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung zu.

Die zweite Zahlung erfolgte zwar zeitlich korrekt; sie floss aber umgehend (wirtschaftlich) an die Gesellschafter zurück, indem die Gesellschaft deren Schuld bei dem Darlehensgeber tilgte. Zwar sind bestimmte Fälle des Hin- und Herzahlens seit der Reform des GmbH-Rechts im Jahre 2008 unschädlich. Das gilt aber nur, wenn durch die Rückzahlung ein jederzeit fälliger und vollwertiger Rückzahlungsanspruch der GmbH gegen ihren Gesellschafter entsteht; das ist etwa der Fall, wenn die Gesellschaft dem Gesellschafter die Einlage als Darlehen wieder überlässt. So ein Fall lag aber hier nicht vor: Die GmbH hatte vielmehr eine bereits bestehende Verbindlichkeit getilgt. Die erste Zahlung war ja ohne Rechtsgrund erfolgt und musste an die Gesellschafter erstattet werden. Dieser Erstattungsanspruch wurde durch die Zahlung abgelöst. Bei wirtschaftlicher Betrachtung erlangte die Gesellschaft Befreiung von dieser Verbindlichkeit. Einlagegegenstand war daher tat-

sächlich der Rückzahlungsanspruch der Gesellschafter. Dieser hätte nur im Rahmen einer Sachkapitalerhöhung eingelegt werden dürfen; hier war aber eine Barkapitalerhöhung beschlossen worden. Nach den Grundsätzen der verdeckten Sacheinlage ist zwar die geschuldete Bareinlage dann wirksam erbracht, wenn der erlangte Sachwert – hier die Rückgewährforderung – vollwertig ist, was aber der Inferent zu beweisen hat. Weitere Voraussetzung ist die Eintragung der Kapitalerhöhung, die hier erfolgt war.

Freilich – darauf ist hier wiederholt hinzuweisen – hätte der Geschäftsführer die Kapitalerhöhung nicht zur Eintragung anmelden und insbesondere nicht versichern dürfen, dass ihm die Bareinlage vollständig zur freien Verfügung steht. Diese Versicherung war falsch, da das Geld nicht zu seiner freien Verfügung stand, sondern zur Tilgung der Schuld gegenüber der Inferentin bestimmt war. Er hat sich folglich strafbar gemacht. Die Gesellschafter wird es hingegen freuen: Sie sind ihre Einlageschuld end-

gültig los, wenn bzw. soweit es ihnen gelingt, nachzuweisen, dass die Forderung tatsächlich vollwertig war.

FAZIT

- ▶ Zahlungen auf Kapitalerhöhungsbeschlüsse sind grundsätzlich erst nach der Fassung des Kapitalerhöhungsbeschlusses vorzunehmen.
- ▶ Barkapitalerhöhungen sind grundsätzlich durch Barzahlungen zu bewirken und die Einlageleistung muss zur freien Verfügung des Geschäftsführers stehen und darf nicht zum Erwerb von Forderungen oder sonstigen Gegenständen vom Gesellschafter verwendet werden.
- ▶ In diesem haftungs- und strafrechtlichen Minenfeld ist in jedem Falle eine fachkundige Beratung geboten.
- ▶ Ein Hin- und Herzahlen liegt nur vor, wenn durch das »Herzahlen« eine Forderung der Gesellschaft entsteht; wird hingegen eine bereits bestehende Verbindlichkeit der Gesellschaft getilgt, liegt eine verbotene verdeckte Sacheinlage vor.

Dr. Ekkehard Nolting

KEINE GRUNDSÄTZLICHE PERSÖNLICHE HAFTUNG EINES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS FÜR WETTBEWERBSVERSTÖSSE DER GMBH

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung entschied das Kammergericht Berlin mit Urteil vom 13. November 2012, Az.: 5 U 30/12, dass ein GmbH-Geschäftsführer für Wettbewerbsverstöße der GmbH grundsätzlich nicht persönlich haftet. Nur unter besonderen Umständen komme ausnahmsweise eine persönliche Haftung in Betracht.

Die Klage eines Konkurrenzunternehmens richtete sich gegen einen Erdgas-Anbieter und dessen Geschäftsführer. Ihnen wurde vorgeworfen, die von ihnen beauftragten Vertriebsmitarbeiter hätten bei Haustürwerbung den Eindruck erweckt, die Firma sei mit dem Wettbewerber, bei dem die angesprochenen potentiellen Kunden einen Vertrag hatten, verbunden bzw. in dessen Auftrag tätig. Des Weiteren seien wahrheitswidrig Preisreduzierungen in Aussicht gestellt worden. Der Klage auf Unterlassung wurde stattgegeben, wogegen der Geschäftsführer erfolgreich Berufung einlegte.

Das Kammergericht führte hierzu aus, dass auch

wenn die Vorwürfe gegen die Vertriebsmitarbeiter berechtigt sein sollten, der Geschäftsführer der GmbH nicht persönlich auf Unterlassung verklagt werden könne. Dies komme nur dann in Betracht, wenn der GmbH-Geschäftsführer die Wettbewerbsverletzung selbst begangen oder zumindest Kenntnis hiervon gehabt und trotz Verhinderungsmöglichkeit nicht gehandelt habe. Solche Tatsachen habe die Klägerin jedoch nicht genügend vorgetragen. Auch die Grundsätze der Störerhaftung, mit denen die persönliche Haftung des Geschäftsführers einer GmbH ursprünglich begründet worden war, ließen sich hier nicht für eine Haftung des Geschäftsführers anführen. Diese habe der BGH bereits zumindest in Bezug auf das Wettbewerbsrecht aufgegeben. Es bestehe auch keine allgemeine Verkehrspflicht des Geschäftsführers gegenüber Wettbewerbern, solchen Wettbewerbsrechtsverletzungen stets vorzubeugen. Insoweit sei auch eine Haftung wegen Unterlassens ausgeschlossen. Das Kammergericht Berlin hat die Revision

zugelassen, so dass der BGH die Möglichkeit erhält, diesbezüglich in einer Grundsatzentscheidung endgültig für Klarheit zu sorgen.

Diese Entscheidung des Kammergerichtes, die die Haftung von GmbH-Geschäftsführern im Außenverhältnis eingeschränkt hat, sollte der BGH sie bestätigen, nicht nur Auswirkungen auf das Gesellschafts- und Wettbewerbsrecht, sondern auch auf das Urheber- und Markenrecht. Im Innenverhältnis haftet der Geschäftsführer seiner GmbH gegenüber jedoch unverändert für die Erstattung von Schäden, die ihr daraus entstehen, dass er die Geschäfte nicht wie ein ordentlicher Kaufmann führt. Dazu gehört

auch zu vermeiden, dass es aus der Gesellschaft heraus zu Wettbewerbsverstößen kommt und der Gesellschaft daraus vermeidbare Kosten und Schadensersatzansprüche drohen.

FAZIT

- Der Geschäftsführer einer GmbH haftet für Wettbewerbsrechtsverletzungen gegenüber Wettbewerbern nur noch in Ausnahmefällen persönlich.
- Hätte hingegen ein Geschäftsführer den Wettbewerbsverstoß verhindern können oder hat er ihn gar selbst veranlasst, so haftet er auch weiterhin persönlich.

Susann Lahmann

BGH-RECHTSPRECHUNG ZUR PERSÖNLICHEN HAFTUNG VON FONDSANLEGERN VERFASSUNGSGEMÄSS

Viele Kapitalanlagegesellschaften, insbesondere geschlossene Immobilienfonds, sind in der Rechtsform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts gegründet worden. Nachdem in der jüngsten Vergangenheit zahlreiche Immobilienfonds notleidend geworden sind, wurde die Rechtsprechung vermehrt mit der Frage befasst, inwieweit die Anleger als Gesellschafter dieser Fonds für deren Verbindlichkeiten persönlich in Anspruch genommen werden können.

Von Bedeutung ist dabei, dass sich die Haftungsverfassung der GbR durch eine Änderung der Rechtsprechung des BGH seit 2003 grundlegend geändert hat: Galt bis dahin, dass Gesellschafter, die einer GbR beitraten, grundsätzlich für deren Altverbindlichkeiten nur hafteten, wenn sie diesen Verbindlichkeiten ausdrücklich beitraten, was meist mit der Begrenzung auf einen Höchstbetrag verbunden war, gilt seit einer BGH-Entscheidung aus dem Jahr 2003 hier dasselbe wie für die (kaufmännische) offene Handelsgesellschaft: Die Gesellschafter haften unabhängig von der Kenntnis akzessorisch für sämtliche Verbindlichkeiten der Gesellschaft, d. h. sie haften für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft im gleichen Umfang und in gleicher Weise wie die Gesellschaft selbst und zwar auch für Verbindlichkeiten, die bei ihrem Beitritt bereits bestanden. Wer einem Fonds in der Form der GbR beitrifft sollte sich also

vorher informieren, welche Verbindlichkeiten bereits bestehen.

Problematisch ist die Rechtsprechungsänderung aber deswegen, weil der BGH die neuen Regeln auch auf Gesellschafter anwendet, die vor 2003 einem solchen Fonds beigetreten sind. Sie mussten nicht mit einer Haftung für Altverbindlichkeiten rechnen, soweit sie nicht ausdrücklich ihren Schuldbeitritt erklärt hatten. Darüberhinaus hatten sie also auch keinen Anlass, sich nach Altverbindlichkeiten zu erkundigen. Trotzdem haften auch sie nun für Altverbindlichkeiten nach den neuen Regeln.

Das Bundesverfassungsgericht hat diese rückwirkende Anwendung der Rechtsprechungsänderung auf Altfälle bestätigt und eine Verfassungsbeschwerde gegen die Entscheidung des BGH nicht zur Entscheidung angenommen (Beschluss vom 18. Oktober 2012 – 1 BvR 2366/11). Eine solche Rückwirkung sei unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes grundsätzlich zulässig, wenn sie hinreichend begründet sei und sich im Rahmen einer von den Betroffenen vorhersehbaren Entwicklung halte. Dies hielt das Bundesverfassungsgericht im vorliegenden Fall für gegeben. Gleichwohl werden die Fachgerichte im Einzelfall jeweils abzuwägen haben, ob im konkreten Fall eine hinreichende Vorhersehbarkeit gegeben ist. Für Härtefälle bleibt damit Spielraum.

FAZIT

► Wer einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts, vor allem einem geschlossenen Immobilienfonds in der Rechtsform der GbR beitrifft, haftet auch für dessen Altverbindlichkeiten mit seinem persönlichen Vermögen.

- Der Beitretende sollte sich also vorher über die wirtschaftliche Situation und bestehende Verbindlichkeiten informieren.
- Diese Grundsätze gelten auch für Gesellschafter, die vor 2003 einer GbR beigetreten sind.

Dr. Ekkehard Nolting

WEISUNGSUNABHÄNGIGKEIT VON VORSTÄNDEN UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN KOMMUNALER AKTIENGESELLSCHAFTEN

Der Verwaltungsgerichtshof Kassel hat mit Urteil vom 9. Februar 2012 (Az. 8 A 2043/10) zur Weisungsunabhängigkeit von Vorständen kommunaler Aktiengesellschaften Stellung genommen. Dem Urteil lag zugrunde, dass eine Kommune Mehrheitsaktionärin einer Aktiengesellschaft war. Die Stadtverordnetenversammlung wollte über die Hauptversammlung der Aktiengesellschaft den Vorstand anweisen, von dem Bau eines Heizkraftwerkes Abstand zu nehmen. Der Verwaltungsgerichtshof Kassel entschied, dass eine solche Weisung unzulässig ist.

Der Verwaltungsgerichtshof Kassel stützte seine zutreffende Entscheidung darauf, dass bereits das Aktienrecht die Weisungsmöglichkeit der Hauptversammlung gegenüber dem Vorstand nicht vorsieht. Entsprechendes gilt für die (gemeindlichen) Aufsichtsratsmitglieder der Aktiengesellschaft; diese sind gleichfalls weisungsunabhängig. Aus der Tatsache,

dass eine Kommune als (Mehrheits-)Aktionär an einer Aktiengesellschaft beteiligt ist, resultiert kein Sonderstatus zugunsten der Kommune; vielmehr unterliegt diese wie jeder Aktionär den Vorschriften des Aktienrechts.

FAZIT:

- Auch für die kommunale Aktiengesellschaft gilt das Aktienrecht uneingeschränkt, wonach den Aktionären kein Weisungsrecht zusteht.
- Bei der GmbH kann die Geschäftsführung durch Gesellschafterbeschluss zu einem »Tun« oder »Unterlassen« angewiesen werden.
- Die Kommune sollte durch Gesellschaftsvertrag bei der GmbH die Weisungsgebundenheit des (fakultativen) Aufsichtsrates der GmbH vorsehen (vgl. OVG Bautzen, Beschluss vom 3. Juli 2012 – 4 B 2011/12).

Jörg-Dieter Battke

ARBEITSVERHÄLTNIS MIT ENTLEIHER BEI NICHT NUR VORÜBERGEHENDER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG?

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt in § 1 Abs. 1 S. 2 seit dem 1. Dezember 2011 ausdrücklich, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher »vorübergehend« erfolgt. Angaben oder Hinweise dazu, welche Überlassungsdauer noch als vorübergehend anzusehen ist, enthält das AÜG ebensowenig wie eine Rechtsfolge für den Fall, dass eine Arbeitnehmerüberlassung nicht nur vorübergehend erfolgt. Dabei können die Fragen erhebliche Bedeutung für die Verleih- und Entleiherunternehmen haben, weil in manchen Fällen Verstöße gegen das AÜG auch mit dem Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses

zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher geahndet werden. Hiermit rechnet kaum ein Verleih- oder Entleiherunternehmen. Zwei Kammern des LAG Berlin-Brandenburg haben sich in jüngster Zeit mit diesem Problemkreis befasst und sind zu entgegengesetzten Urteilen gelangt, obwohl die den Rechtsstreiten zugrunde liegenden Sachverhalte keine wesentlichen Unterschiede aufwiesen.

Zwei Mitarbeiterinnen, die bei einem konzern-eigenen Verleihunternehmen als Leiharbeiterinnen beschäftigt waren, klagten gegen den gleichen Entleiher auf Feststellung, in einem Arbeitsverhältnis zu

ihm zu stehen. Der Entleiher betreibt Krankenhäuser, in denen er über das konzerneigene Verleihunternehmen Krankenpflegepersonal auf Arbeitsplätzen beschäftigt, für die offensichtlich Stammarbeitnehmer nicht vorhanden waren. Die Klägerinnen waren schon jeweils 3/4 Jahre an den Entleiher überlassen.

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichtes hat in seinem Urteil vom 16. Oktober 2012 – 7 Sa 1182/12 die Frage offen gelassen, ob die Arbeitnehmerüberlassung noch als »vorübergehend« angesehen werden kann oder ob diese Grenze bereits überschritten ist. Hierauf kam es nämlich nach Ansicht der Kammer für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an: Da das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht regelt, welche Rechtsfolgen bei einer nicht mehr »vorübergehende« Arbeitnehmerüberlassung eintreten, urteilte die Kammer, dass selbst bei einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher zustande komme. Der Gesetzgeber habe diese Rechtsfolge eben nicht vorgesehen.

Demgegenüber entschied die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 9. Januar 2013 – 15 Sa 1635/12, dass zwischen der Leiharbeitnehmerin und dem Entleiher ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Ein Paukenschlag! Zur Begründung seiner Entscheidung hat es angeführt, dass sich die einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen erteilte Erlaubnis jedenfalls seit dem 1. Dezember 2011 nach § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG auf eine

vorübergehende Überlassung eines Arbeitnehmers beschränke. Die Überlassung eines Leiharbeitnehmers auf Dauer sei nicht – mehr – erlaubnisfähig. Erfolge die Überlassung eines Arbeitnehmers an den Entleiher danach nicht nur vorübergehend, komme insoweit seit dem 1. Dezember 2011 wegen der insoweit fehlenden Erlaubnis des Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande.

Die Voraussetzungen für eine nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung sah die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg in seinem Rechtsstreit als gegeben an, weil die Überlassung der Arbeitnehmerin auf Dauer angelegt gewesen sei. Dies sei der Fall, wenn Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden, für die keine Stammarbeitnehmer vorhanden seien.

Beide Kammern des LAG Berlin-Brandenburg haben die Revision gegen ihr Urteil zugelassen. Es ist deswegen zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit erhalten wird, die aufgeworfenen Fragen abschließend für die betriebliche Praxis zu klären.

FAZIT

► Bis zu einer abschließenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes sollten Verleih- und Entleiherunternehmen eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung möglichst vermeiden, um keine unerwarteten und unerwünschten Rechtsfolgen zu riskieren.

Dr. Tina Lorenz / Frank Martin Thomsen

LEIHARBEITNEHMER ZÄHLEN

»Leiharbeitnehmer wählen ohne zu zählen.« Diese Redewendung, nach der Einführung des Wahlrechtes für Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb in § 7 S. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes entstanden und allgemein angewandt, hat durch neue Urteile des Bundesarbeitsgerichtes Einschränkungen erfahren.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nach § 23 Abs. 1 S. 3 für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer nur für Betriebe, in denen in der Regel mehr

als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer i. S. dieser Vorschrift galten bislang nur solche, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen. Leiharbeitnehmer, die lediglich in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen stehen, blieben deswegen bei der Berechnung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl des Entleihers unberücksichtigt.

Das Bundesarbeitsgericht ist in seinem Urteil vom 24. Januar 2013 (2 AZR 140/12) dieser bisher allgemein vertretenen und angewandten Ansicht nicht

gefolgt. Es hat entschieden, dass bei der Berechnung der Größe eines Betriebes i. S. d. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter zu berücksichtigen seien, wenn ihr Einsatz auf einem »in der Regel« vorhandenen Personalbedarf beruhe. Nach Meinung des Bundesarbeitsgerichtes folgt dies aus Sinn und Zweck dieser Gesetzesvorschrift. Die Ausnahme der Kleinbetriebe aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes solle nämlich insbesondere der dort häufig engen persönlichen Zusammenarbeit und ihrer zumeist geringen Finanzausstattung und wirtschaftlichen Belastbarkeit Rechnung tragen. Dafür mache es keinen Unterschied, ob der Betriebsinhaber in der Regel mehr als 10 eigene oder mehr als 10 eigene und Leiharbeiter beschäftige.

Betriebsverfassungsgesetz

Gemäß § 111 S. 1 BetrVG hat ein Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern mit dem Betriebsrat geplante Betriebsänderungen zu beraten und mit ihm einen Interessenausgleich zu versuchen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, setzt er sich nach § 113 Abs. 3 BetrVG Nachteilsausgleichsansprüchen der Arbeitnehmer aus, die infolge der Betriebsänderung entlassen werden (»Abfindung«) oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 18. Oktober 2011 (1 AZR 335/10) entschieden, dass auch Leiharbeiter für die Berechnung des Schwellenwertes berücksichtigt werden können, obwohl sie nicht Arbeitnehmer des Entleihers sind. Sie müssen allerdings länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt (und damit nach § 7 S. 2 BetrVG wahlberechtigt) sein, um berücksichtigt zu werden. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes dient auch Sinn und Zweck des Schwellenwertes in § 111 S. 1 BetrVG dazu, kleinere Unternehmen wirtschaftlich nicht zu überfordern.

FAZIT

- ▶ Leiharbeiter sind bei der Ermittlung der Betriebsgröße im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht.
- ▶ Leiharbeiter sind nach bei der Ermittlung des Schwellenwertes den Vorschriften über Betriebsänderungen im Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt sind. Es liegt nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes nahe, dass das auch bei der Ermittlung des Schwellenwertes des § 99 BetrVG (Beteiligungsrecht des Betriebsrates insbesondere bei Einstellung und Versetzung) gilt.

Frank Martin Thomsen

REFORM DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG SEIT 1. JANUAR 2013 IN KRAFT

Zum 1. Januar 2013 trat die Reform der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung in Kraft. Die Verdienstobergrenze steigt nunmehr auf EUR 450. Die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung ändern sich hierbei nicht.

Bislang waren die geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreit, hatten aber die Möglichkeit die Versicherungspflicht durch eine entsprechende Erklärung herbeizuführen und Eigenbeiträge zu entrichten (sog. Opt-in). Dies ist nunmehr umgekehrt. Es besteht also grundsätzlich die Rentenversicherungspflicht mit der Möglichkeit sich durch eine entsprechende Erklärung befreien zu lassen (sog. Opt-out).

Ebenso wurden die Regelungen zu den sog. Midijobs angepasst. Die Gleitzone beginnt nunmehr bei EUR 450 und die Obergrenze wird auf EUR 850 angehoben. In dem Bereich zwischen EUR 450 und EUR 850 steigt der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung gleichend bis auf den normalen Anteil an.

Der Gesetzgeber hat für Altverträge zahlreiche Übergangsregelungen geschaffen. Für bis zum 31. Dezember 2012 begründete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst von nicht mehr als EUR 400 ändert sich nichts. Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst zwischen EUR 400,01 und EUR 450, die vor dem 31. Dezember 2012 begründet worden sind, werden nicht automatisch zu Minijobs, sondern

bleiben bis Ende 2014 Midijobs nach den bisherigen Gleitzone-Regelungen. Für Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst zwischen EUR 800,01 und EUR 850, die vor dem 31. Dezember 2012 begründet worden sind, verbleibt es ebenso bis Ende 2014 bei der bisherigen Sozialversicherungspflicht. Sie werden nicht automatisch zu Midijobs.

Fraglich ist, ob die Reform den gewünschten Effekt einer Gehaltssteigerung und verbesserten Existenzsicherung im Alter nach sich zieht, oder ob es lediglich zu einer erhöhten Anzahl von Arbeitsstunden in der Praxis kommen wird. Der politische Leitgedanke – eine Brücke in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu schlagen – dürfte angesichts des nach wie vor wachsenden sog. Niedriglohnsektors auch durch diese Reform nicht gelingen. Eine exakte Prognose zu der Annahme, dass dieselbe Arbeit ohne die Privilegierungen zu den regulären Bedingungen nachgefragt würde, ist nicht möglich, denn solange es die Privilegierungen gibt, werden sie auch in Anspruch genommen. Aus demselben Grund werden die Arbeitnehmer auch umfassend von der Befrei-

ungsmöglichkeit Gebrauch machen, da Gedanken zur Alterssicherung in den Lebenssituationen derer, die auf geringfügige Beschäftigung angewiesen sind, eher nachrangig sein dürften. Eine bessere Existenzsicherung im Alter wird man erst erreichen, wenn man die Befreiungsmöglichkeit abschafft.

FAZIT

- ▶ Die Reform bringt für die geringfügig Beschäftigten die erste Gehaltssteigerung seit es dieses arbeitsmarktpolitische Instrument gibt. Es bleibt abzuwarten, ob dies tatsächlich zu Lohnerhöhungen oder nur zu einem gesteigerten Arbeitsvolumen führen wird.
- ▶ Die Umkehrung der Wahlrechtsausübung hin zum Opt-out dürfte zu einem erhöhten verwaltungstechnischen Aufwand für die Arbeitgeber führen, da in den allermeisten Fällen von dem Befreiungsantrag Gebrauch gemacht werden dürfte.
- ▶ Eine verbesserte Existenzsicherung im Alter wird für die Arbeitnehmer durch die Reform wahrscheinlich nicht erreicht. Dies wäre erst mit der Streichung der Befreiungsmöglichkeit der Fall.

Falk Grohmann

ARBEITGEBER KANN ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG AB DEM ERSTEN TAG VERLANGEN

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14. November 2012 (Az. 5 AZR 886/11) klargestellt, dass ein Arbeitgeber immer die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von einem Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Krankmeldung verlangen kann. Dieses Recht habe § 5 Abs. 1 S. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitgeber eingeräumt. Der Arbeitgeber sei dabei nicht an billiges Ermessen gebunden. Insbesondere sei nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht bestehe, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen,

wenn sie dieses Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 S. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ausschließt.

FAZIT

- ▶ Der Arbeitgeber kann ohne besondere Begründung von einem Arbeitnehmer die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schon am ersten Tag der Erkrankung verlangen.
- ▶ Ordnet ein Arbeitgeber die Vorlage nicht nur im Einzelfall an, unterliegt dies der betrieblichen Mitbestimmung.

Dr. Andrea Benkendorff

ÄNDERUNG DER GESETZLICHEN ELTERNZEITREGELUNGEN

Am 18. September 2012 sind durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs folgende arbeits-

rechtliche Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in Kraft getreten. Zum einen wird

in § 15 Abs 4 S. 1 BEEG die Arbeitszeitflexibilisierung der Wochenarbeitsstunden im Monatsdurchschnitt erlaubt. Damit muss die Wochenarbeitszeit von bis zu 30 Stunden pro Woche nicht mehr statisch sein. Zum anderen wird die vorzeitige Beendigung der angemeldeten Elternzeit einer erneut schwangeren Arbeitnehmerin erlaubt, damit die Arbeitnehmerin ihre Rechte aus den Mutterschutzfristen wahrnehmen kann.

Hierdurch kommt der Gesetzgeber der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes (Az. C-116/06 »Kilinski« und Az. C-555/07 »Küçükdevici«) nach,

wonach die bisherige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers europarechtswichtig war.

FAZIT

- ▶ Verlangt eine Arbeitnehmerin in der Elternzeit wegen einer erneuten Schwangerschaft deren vorzeitige Beendigung, ist dies zulässig.
- ▶ Der Arbeitgeber sollte dann die erforderlichen Maßnahmen (z.B. Auszahlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 14 MuSchG) veranlassen.

Dr. Andrea Benkendorff

ENTGELTFORTZAHLUNG AUCH BEI ORGANSPENDE — ABER ERSTATTUNGSMÖGLICHKEIT FÜR DEN ARBEITGEBER

Zum 1. August 2012 ist das Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes vom 12. Juli 2012 in Kraft getreten (BGBl I 1601), das § 3a Entgeltfortzahlungsgesetzes neu einführt. Demnach hat ein Arbeitnehmer, der infolge einer Spende von Organen oder Gewebe i.S.d. Transplantationsgesetzes arbeitsunfähig ist, einen Anspruch auf bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Arbeitgeber können sich jedoch diese Entgeltfortzahlung auf gesonderten Antrag bei den Versicherungsträgern des Transplantationsempfängers erstatten lassen. Ungelöst ist noch, ob dies auch bei Krankengeldzuschüssen, die über die 6-wöchige

Entgeltfortzahlung hinausgehen, gilt. Hierzu trifft das Gesetz keine Regelungen. Gleiches gilt bei Bluttransfusionen oder Knochenmarkspenden (Stammzellentnahme). Diese sind von der gesetzlichen Regelung nicht umfasst.

FAZIT

- ▶ Organspendende Arbeitnehmer erhalten Entgeltfortzahlung.
- ▶ Arbeitgeber können diese Kosten auf Antrag erstattet bekommen.

Dr. Andrea Benkendorff

NEUES AUS DEM ZEUGNISRECHT

Die Arbeitnehmer haben gemäß § 109 GewO auf Antrag einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zeugnis muss der Arbeitgeber sowohl die Leistung als auch das Verhalten des Mitarbeiters bewerten. Da eine solche Bewertung immer subjektiv ist, führt es oft zu Streitigkeiten zwischen den Parteien, welche Note und welche Formulierungen im Zeugnis enthalten sein müssen.

Bislang war die Rechtslage nicht kompliziert. Wollte ein Mitarbeiter eine bessere Beurteilung als »durchschnittlich«, musste er in einem Gerichtsverfahren darlegen und beweisen können, dass er bessere

Leistungen erbracht hat. Im gegenteiligen Fall musste der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass der Mitarbeiter »unterdurchschnittlich« gearbeitet hat, wenn er ein schlechteres als befriedigendes Zeugnis ausstellen wollte. Nunmehr kam das Arbeitsgericht Berlin zu einem überraschenden neuen Ergebnis. Danach soll der Arbeitgeber darlegen und beweisen, was einer guten Bewertung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters entgegensteht. Mittlerweile bescheinigen nach Ansicht des Gerichtes mehr als 85 % aller Zeugnisse gute oder bessere Leistungen. Dieser Umstand solle dazu führen, dass der Arbeitgeber nunmehr auch die Beweislast für jedes schlechter als mit der Note »gut«

versehene Zeugnis tragen muss (ArbG Berlin v. 26. Oktober 2012 – 28 Ca 1832/11). Bislang vertritt nur das Arbeitsgericht Berlin diese Auffassung. Ob die Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers nunmehr auch auf höchstrichterlicher Ebene durchschlägt, bleibt abzuwarten.

In einer weiteren, vor kurzem veröffentlichten Entscheidung hat das Sächsische Landesarbeitsgericht klargestellt, dass Arbeitnehmer aus einem Gerichtsvergleich, wo der Arbeitgeber sich zu der Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses verpflichtet hat, keine Vollstreckung betreiben können. Vollstreckbar ist in diesem Fall nur ein Zeugnis, das den formalen Vorgaben des § 109 Abs. 1 S. 3 GewO entspricht. Ob dieses Zeugnis tatsächlich wohlwollend ist, ist nicht bestimmt genug und daher auch nicht vollstreck-

bar. Wenn also der Mitarbeiter mit dem Inhalt des Zeugnisses nicht zufrieden sein sollte, müsste er seinen Anspruch beim Arbeitsgericht durch ein nochmaliges Klageverfahren geltend machen (SächsLAG v. 6. August 2012 – 4 Ta – 170/12).

FAZIT

- ▶ Künftig ist noch mehr Vorsicht geboten bei der Erstellung von Zeugnissen, die schlechter als die Note »gut« sind.
- ▶ Wenn der Arbeitgeber in einem Gerichtsvergleich ein wohlwollendes und berufsförderndes Zeugnis dem Mitarbeiter zusichert, verpflichtet er sich damit noch nicht zu bestimmten Formulierungen im Zeugnis.

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

MARKENRECHT: AMERIKA GEGEN BAD DOBERAN

Wird eine Marke nicht verwendet, dann geht der Markenschutz verloren. Diese bittere Erfahrung musste der US-amerikanische »Zappa-Family-Trust« machen. Der Trust verwaltet den Nachlass des Musikers Frank Zappa einschließlich der Marke »ZAPPA«. Ein Fanclub aus Bad Doberan kam der Marke mit seinem Festivalnamen »Zappanale« zu nahe. Dagegen klagte der Trust und unterlag. Bitter ist, dass der Trust zugleich seine Marke verlor. Dem Trust geriet zum Verhängnis, dass er seine Marke zuvor nicht benutzt hatte (BGH, Urt. v. 31. Mai 2012 – I ZR 135/10).

Markenschutz verfällt, wenn die Marke innerhalb von fünf Jahren nach der Eintragung nicht benutzt wird. Damit der Markenschutz erhalten bleibt, muss die Marke »markenmäßig« benutzt werden, also zu dem Zweck, die eigenen Waren von den Waren anderer Herkunft zu unterscheiden. Die Verwendung einer Marke als Domain kann ausreichen, aber nur dann, wenn der Verkehr die Domain als »Herkunftshinweis« versteht, z. B. für die unter der

Domain vertriebenen Waren. Das war bei der Marke »ZAPPA« nicht der Fall. Die Marke trat nur als Musiklabel »Zappa Records« sowie in der Domain »www.zappa.com« in Erscheinung. Dort fanden die Besucher aber keine Waren, sondern nur Informationen über Frank Zappa. Auch das Label »Zappa Records« half nicht. Denn die Verwendung einer modifizierten Marke genügt nach den Vorschriften, die hier einschlägig waren, nur dann als rechtserhaltende Benutzung der Marke, wenn die Modifikation die Unterscheidungskraft der Marke nicht verändert. Dies war bei dem Zusatz »Records« nicht der Fall.

FAZIT:

- ▶ Achten Sie auf eine »markenmäßige« Benutzung Ihrer Marken. Wichtig ist dies bei Vorratsanmeldungen.
- ▶ Die Einrichtung einer Domain kann helfen; bei der Gestaltung des Inhaltes der Internetseite ist aber Fingerspitzengefühl gefragt.

Carsten Albert

NEUE RICHTLINIE FÜR AMBULANTE ÄRZTLICHE BEDARFSPLANUNG IN KRAFT

Medizin- und
Sozialrecht

Am 20. Dezember 2012 hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) die Neufassung der Bedarfsplanungsrichtlinie beschlossen. Die Bedarfsplanung regelt die Sicherstellung der vertragsärztlichen Versorgung der Bevölkerung. Anhand des Bedarfsplans wird geprüft, ob im jeweiligen Planungsgebiet eine Unter- bzw. Überversorgung eingetreten oder zu befürchten ist. Die konkrete Aufstellung eines Bedarfsplans ist Aufgabe der jeweiligen Kassenärztlichen Vereinigung (KV) und erfolgt im Einvernehmen mit den Krankenkassen. Der G-BA bestimmt durch die Richtlinie den bundeseinheitlichen Rahmen der Bedarfsplanung.

Die Neuregelung war nötig, da die bisherige Ausrichtung der Bedarfsplanung nach Landkreisen und kreisfreien Städten häufig nicht mehr den örtlichen Bedürfnissen entsprach. Insbesondere bei der hausärztlichen Versorgung und allgemeinen fachärztlichen Versorgung traten in den Planungsgebieten zum Teil erhebliche Unterschiede in der Versorgungsdichte auf. Um eine bedarfsgerechte ambulante Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen, sind deshalb die Raumbezüge neu strukturiert worden und das ärztliche Leistungsangebot wurde stärker nach Arztgruppen ausdifferenziert.

Die Richtlinie sieht als neue Planungsbereiche nun den Mittelbereich, die kreisfreie Stadt, den Landkreis, die Kreisregion oder die Raumordnungsregion bzw. den von einer KV umfassten Bereich vor. Die Arztgruppen werden auf vier Versorgungsebenen

aufgeteilt und jeweils einem Planungsbereich zugeordnet: hausärztliche Versorgung (Mittelbereich), allgemeine fachärztliche Versorgung (kreisfreie Stadt, Landkreis, Kreisregion), spezialisierte fachärztliche Versorgung (Raumordnungsregion) und gesonderte fachärztliche Versorgung (KV-Bezirk). In begründeten Ausnahmefällen kann von der Richtlinie abgewichen werden, wenn regionale Besonderheiten dies für eine bedarfsgerechte Versorgung erfordern.

Die neue Bedarfsplanungs-Richtlinie ist bereits zum 1. Januar 2013 in Kraft getreten. Da die Richtlinie im Vergleich zur bisherigen Regelung jedoch umfangreiche Änderungen vornimmt und die entsprechenden Bedarfspläne erst erstellt und regionale Anpassungen berücksichtigt werden müssen, konnte die Richtlinie nicht bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens umgesetzt werden. Spätestens bis zum 30. Juni 2013 muss die neue Richtlinie jedoch umgesetzt bzw. angewandt werden.

FAZIT

- ▶ Die ambulante ärztliche Bedarfsplanung wird durch die neue Richtlinie flexibler und ermöglicht eine zielgerichtete Steuerung der Zulassungsmöglichkeiten für Ärzte.
- ▶ Spätestens zum 30. Juni 2013 wird sich zeigen, wie sich die Versorgung nach den neuen Maßgaben im jeweiligen KV-Bezirk konkret darstellt.

Sebastian Stücker, M.Med.

KÜNDIGUNG EINES HEIMVERTRAGES WEGEN GRÖBLICHER PFLICHTVERLETZUNG DES BEWOHNER

»Der beharrliche Verstoß gegen das in einem Heimvertrag festgelegte Rauchverbot kann ein Kündigungsgrund im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 WVBG auch bei eingeschränkter Steuerungs- und Einsichtsfähigkeit des Heimbewohners sein. Vorgänge wie das Ausspucken oder Werfen von Essensresten sind in einem Pflegeheim nicht so ungewöhnlich, dass einzelne Vorfälle ohne Hinzutreten weiterer Umstände einen Kündigungsgrund nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3

WVBG darstellen könnten. Betteln in der Umgebung eines Heimes ist kein Kündigungsgrund nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 WVBG.« Diese Leitsätze hat das Landgericht Freiburg (Breisgau) seiner Entscheidung vom 5. Juli 2012 (3 S 48/12) vorangestellt. Diese Entscheidung gibt Anlass zu folgenden Hinweisen:

Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes (WVBG) kann ein Unternehmer (Heimträger) den Vertrag nur aus wichtigem

Grund kündigen. Ein wichtiger Grund liegt gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 WBVG etwa dann vor, wenn der Verbraucher (Bewohner) seine vertraglichen Pflichten schuldhaft so gröblich verletzt, dass dem Unternehmer die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zugemutet werden kann.

Gröbliche Pflichtverletzungen in diesem Sinne sind etwa der sorglose Umgang mit den überlassenen Räumen und Einrichtungsgegenständen, Verstöße gegen die Hausordnung oder fortdauernde Belästigungen des Heimträgers, des Personals oder anderer in der Einrichtung lebender Bewohner. Insbesondere bei Verstößen gegen die Hausordnung und Belästigungen müssen die Umstände des Einzelfalls sorgfältig abgewogen werden, wobei die Interessen der übrigen Bewohner hier von besonderer Bedeutung sind. Die Pflichtverletzung muss so gröblich sein, dass dem Heimträger eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist.

Die Pflichtverletzung muss auch schuldhaft, d. h. vorsätzlich oder fahrlässig, sein. Bei weniger schweren Pflichtverletzungen kommt eine Kündigung wohl nur wegen vorsätzlichem Verhalten in Betracht, bei sehr schweren Verstößen genügt unter Umständen schon leichte Fahrlässigkeit.

Die Schuldfähigkeit des Bewohners kann im Einzelfall problematisch sein, wobei der Bewohner die Beweislast für fehlendes Verschulden trägt. Das Verschulden von Betreuern oder Vertretern wird dem Bewohner zugerechnet.

Die Kündigung wegen gröblicher Pflichtverletzung des Bewohners kann fristlos erfolgen.

FAZIT

- ▶ Die Kündigung eines Heimvertrages durch den Träger ist nur aus wichtigem Grund möglich.
- ▶ Ein wichtiger Grund in diesem Sinne ist die schuldhaft grobliche Pflichtverletzung eines Bewohners.

Sebastian Stücker, M.mel.

IN-HOUSE-VERGABE UND KEIN ENDE

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat Ende vergangenen Jahres die Voraussetzungen für ein vergaberechtsfreies In-House-Geschäft weiter präzisiert. Bekanntlich ist Vergaberecht dann anwendbar, wenn eine Gemeinde eine GmbH mit der Durchführung eines öffentlichen Auftrages beauftragt. Dies gilt selbst dann, wenn sämtliche Geschäftsanteile der GmbH von der Gemeinde gehalten werden und die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der GmbH erst nach entsprechender Beschlussfassung durch den Rat der Gemeinde besetzt werden können. Mit dem rechtlichen Konstrukt des In-House-Geschäfts ist es dem EuGH gelungen, für solche Konstellationen die beiden Vertragspartner - Gemeinde und Unternehmen - auf eine rechtliche Einheit zu reduzieren mit der Folge, dass Vergaberecht keine Anwendung findet. Voraussetzung für ein solches In-House-Geschäft ist, dass die Gemeinde über die GmbH eine Kontrolle ausübt wie über ihre eigene Dienststelle (Kontrollkriterium) und die GmbH zugleich ihre Tätigkeit im Wesentlichen für die Gemeinde verrichtet, die ihre Anteile innehat (Wesentlichkeitskriterium).

Hat sich der Schwerpunkt der gerichtlichen Auseinandersetzungen zuletzt auf die Auslegung des Wesentlichkeitskriteriums konzentriert, hat der EuGH nunmehr mit der Entscheidung vom 29. November 2012 die Gelegenheit wahrgenommen, dem Kontrollkriterium schärfere Konturen zu verleihen. In dem zu entscheidenden Sachverhalt hatte eine italienische Gemeinde eine Aktiengesellschaft nach italienischem Recht mit der Beseitigung von städtischen Abfällen beauftragt. Das Grundkapital der beauftragten Aktiengesellschaft betrug EUR 173.785,00, das in ebenso vielen Aktien mit einem Nennwert von jeweils EUR 1,00 aufgeteilt war. 173.467 Aktien wurden von einer italienischen Kommune gehalten, die jedoch nicht Auftraggeber des streitgegenständlichen Entsorgungsauftrages war. Die verbleibenden 318 Aktien verteilten sich auf weitere 36 Gemeinden. Die als Auftraggeber auftretende Gemeinde war mit 1 Aktie am Kapital der Aktiengesellschaft beteiligt. Des Weiteren sah der Konsortialvertrag, der zwischen den an der beauftragten Aktiengesellschaft beteiligten Gemeinden abgeschlossen war, vor, dass die Gemeinden vor

Besetzung des Aufsichtsrates zu konsultieren sind.

Der EuGH hatte nunmehr zu beurteilen, ob in der vorgenannten geschilderten Konstellation die als Auftraggeber auftretende Gemeinde die Aktiengesellschaft wie eine eigene Dienststelle kontrolliert. Der EuGH hat nochmals darauf hingewiesen, dass nach seiner gefestigten Rechtsprechung die Kontrolle wie über eine eigene Dienststelle nur dann vorliegt, wenn das beauftragte Unternehmen einer Kontrolle unterliegt, die es dem öffentlichen Auftraggeber ermöglicht, sowohl auf die strategischen Ziele als auch auf die wichtigen Entscheidungen des Unternehmens ausschlaggebenden Einfluss zu nehmen (vgl. EuGH, Urt. v. 29. November 2012, Rs.: C-182/11, Rn. 27 - Econord SPA). Ein In-House-Geschäft scheidet nicht bereits deswegen aus, weil eine Gemeinde einer Aktiengesellschaft als Minderheitsgesellschafterin beiträgt, um diese Gesellschaft mit einem öffentlichen Auftrag zu beauftragen, wenn die zu beauftragende Gesellschaft gemeinsam von allen Gemeinden kontrolliert wird, wie eine eigene Dienststelle.

Von diesen Konstellationen sind jedoch solche Sachverhalte zu unterscheiden, in denen ein öffentlicher Auftraggeber innerhalb des zu beauftragenden Unternehmens eine Stellung inne hat, die ihm nicht die geringste Möglichkeit einer Kontrolle über dieses Unternehmen ermöglicht. Anderenfalls würde – so

der EuGH – eine Umgehung der unionsrechtlichen Vorschriften über öffentliche Aufträge und Dienstleistungskonzessionen Tür und Tor geöffnet, da ein rein formaler Beitritt zu einer solchen Einrichtung diesen öffentlichen Auftraggeber von der Verpflichtung befreien würde, ein Ausschreibungsverfahren durchzuführen. Voraussetzung für ein In-House-Geschäft ist daher, dass die Gemeinde, die als Auftraggeber tätig wird, an dem zu beauftragenden Unternehmen nicht nur am Kapital, sondern auch an den Leitungsorganen effektiv beteiligt ist (vgl. EuGH, Urt. v. 29. November 2012, Rs.: C-182/11, Rn. 33 - Econord SPA).

FAZIT

- ▶ Voraussetzung für ein In-House-Geschäft ist, dass es sich um eine echte Kontrolle handelt und nicht einzelne Gemeinden nur an der Gesellschaft beteiligt sind, ohne auf die maßgeblichen Entscheidungen des Unternehmens mit Einfluss nehmen zu können.
- ▶ Beabsichtigen Gemeinden, eine gemeinsame GmbH zu gründen, um diese vergaberechtsfrei mit der Durchführung von Dienstleistungen zu beauftragen, ist sicherzustellen, dass alle beteiligten Gemeinden nicht nur am Kapital der Gesellschaft beteiligt sind, sondern auch bei der Besetzung der Leitungs- und Aufsichtsgremien des Unternehmens (mit)bestimmen können.

Dr. Ludger Meuten

PERSONALIEN I: SUSANN LAHMANN



Zum 1. September 2012 ist Frau Rechtsanwältin Susann Lahmann zu Battke Grünberg gestoßen. Nach

dem Abitur studierte sie Rechtswissenschaften an der Technischen Universität in Dresden. Schon während des Studiums sammelte Susann Lahmann vielfältige praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Rechtsgebieten. So arbeitete die gebürtige Dresdnerin bereits ab dem dritten Semester erst als studentische und später als wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Dr. Amelung am Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Rechtstheorie an der TU Dresden. Des Weiteren übte sie Nebentätigkeiten in einer Zivilrechtskanzlei und in einem Notariat aus, wo sie ihr Wissen anwenden und vertiefen konnte. Aufgrund ihrer Studienleistungen erhielt Susann Lahmann ein Stipendium

durch die Dr. Hedrich-Stiftung in Dresden.

Im Anschluss an das Studium absolvierte sie das Referendariat am Landgericht Dresden als Stammdienststelle. Auch im Zuge des Referendariats war sie stets der Praxis zugewandt und arbeitete bereits in einer Anwaltskanzlei mit. Im Mai 2012 legte Susann Lahmann erfolgreich das Zweite Staatsexamen ab. Frau Lahmann ist in unserer gesellschaftsrechtlichen Abteilung tätig und soll dort aufgrund ihrer straf-

rechtlichen Ausbildungsschwerpunkte bei der Einrichtung von Risikomanagementsystemen im Bereich »Compliance«, bei internen Untersuchungen von Fehlerquellen im Unternehmen, bei der Schulung zum Verhalten bei strafrechtlichen Ermittlungen in Unternehmen und der Beratung und ggf. Verteidigung in Ermittlungsverfahren gegen Unternehmen und ihre Organe unseren Partner Dr. Ekkehard Nolting unterstützen.

PERSONALIEN II: FALK GROHMANN

Nach seinem Abitur in Dresden und Zivildienst in einem Krankenhaus studierte er von 2005 bis 2010 Rechtswissenschaften an der Universität Leipzig. Bereits während seines Referendariats – wofür er nach Dresden zurückkehrte – arbeitete Herr Grohmann als juristischer Mitarbeiter und Referendar für die Kanzlei Battke Grünberg. Besonders zu erwähnen ist seine Referendarstation am Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft im

Bereich Naturschutzrecht. Derzeit absolviert Herr Grohmann eine Ausbildung zum Wirtschaftsmediator. Seine fachlichen Schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht mit enger Anbindung an unsere Partnerin Dr. Andrea Benkendorff, im privaten Bau- und Architektenrecht mit enger Anbindung an Frank Martin Thomsen sowie in der anwaltlichen Begleitung von Mediationsverfahren. Herr Grohmann spricht fließend Englisch und war ein Jahr lang als Gaststudent in den USA.

VERGABERECHTSFRÜHSTÜCK 14. DEZEMBER 2012 – EINE NACHLESE

Am 14. Dezember 2012 fand das nunmehr traditionelle Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft in den Räumlichkeiten des Quality Hotel Plaza Dresden statt. Circa 70 interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der öffentlichen Hand und ihrer Unternehmen sowie aus der Wirtschaft ließen sich über die aktuellen Entwicklungen im Vergaberecht informieren. In seinem Eingangsreferat erläuterte Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, die Vorschläge der Europäischen Kommission zur Neufassung der Vergaberichtlinien sowie den Stand der Gesetzgebung für ein Sächsisches Vergabegesetz. Herr Bernhard Fett, Sächsisches Staatsministerium des Innern, gab in seinem Koreferat einen umfassenden Überblick über die aktuelle Spruchpraxis der deut-

schen Vergabesenate und Vergabekammern. Vor Beginn der Veranstaltung sowie in der Pause hatten die Teilnehmer Gelegenheit, neue Kräfte an dem reichhaltigen Frühstücksbuffet zu sammeln.

Die Veranstaltung endete nach abschließender Erörterung und Diskussion gegen 12.30 Uhr. Im Hinblick auf aktuelle Gesetzesvorhaben und einer sich stetig weiterentwickelnden Rechtsprechung ist es uns ein Anliegen und Bedürfnis, auch im Dezember 2013 ein Vergaberechtsfrühstück durchzuführen.

Falls Sie an einer Teilnahme an künftigen Veranstaltungen interessiert sind oder auf die Präsentation der Vorträge der Veranstaltung vom 14. Dezember 2012 zugreifen möchten, bitten wir Sie, sich mit unserer Sozietät unter info@battke-gruenberg.de, Stichwort: Vergaberechtsfrühstück in Verbindung zu setzen.

Dr. Ludger Meuten

GESELLSCHAFTSRECHT

Veranstaltung zur Rechtsformwahl

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Die Wirtschaftsakademie der Handwerkskammer Dresden bietet in Zusammenarbeit mit Battke Grünberg in ihren Räumen in Dresden mit Herrn Rechtsanwalt Carsten Albert als Referenten eine Veranstaltung zum Gesellschaftsrecht an, und zwar am 27. Februar 2013 von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr zu dem Thema »GbR, GmbH & Co. – die richtige Rechtsform für mein Handwerksunternehmen«. Die Veranstaltung ist neben Handwerksunternehmen auch für Unternehmen und Unternehmer anderer Branchen interessant. Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.wirtschaftsakademie-dresden.de möglich.

GmbH-Geschäftsführer und Gesellschaftsversammlung

Der Paritätische Wohlfahrtsverband bietet in Zusammenarbeit mit Battke Grünberg in seinen Räumen im Waldschlösschenareal in Dresden mit Herrn Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting als Referenten zwei Veranstaltungen zum Gesellschaftsrecht an:

- am 9. April 2013 von 9.00 Uhr bis 12.15 Uhr: »Geschäftsführer und sein Anstellungsvertrag«
 - am 9. April 2013 von 13.15 Uhr bis 16.30 Uhr: »Die Gesellschafterversammlung«
- Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.parisax.de möglich.

Internationaler Wirtschaftsverkehr

Die Industrie- und Handelskammer Dresden bietet in Zusammenarbeit mit Battke Grünberg im IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH mit Herrn Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting als Referenten eine Veranstaltung zum internationalen Wirtschaftsverkehr an:

- am 13. März 2013: »Verhandlung und Gestaltung von Verträgen im internationalen Wirtschaftsverkehr«
- Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter amiri.david@dresden.ihk.de möglich. Es wird darauf hingewiesen, dass diese Veranstaltung kostenpflichtig ist.

Die kommunale GmbH

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

WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltung zum Wettbewerbsrecht

Veranstaltungen
Wettbewerbsrecht

Der Paritätische Wohlfahrtsverband bietet in Zusammenarbeit mit Battke Grünberg in seinen Räumen in Dresden mit Herrn Rechtsanwalt Carsten Albert als Referenten eine Veranstaltung zum Wettbewerbsrecht an, und zwar am 24. April 2013 von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr zu dem Thema »Abwerben von Kund/innen und Mitarbeiter/innen – wie begegne ich derartigen Versuchen?« Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.parisax.de möglich.

ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtsfrühstück 2013

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Das Arbeitsrechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartG findet in diesem Jahr am 22. März 2013, 8.30 Uhr bis 11.30 Uhr im Quality Hotel Plaza Dresden, Königsbrücker Straße 121 a, 01099 Dresden statt.

Unser Arbeitsrechtsteam, das mit Frau Dr. Benkendorff, Herrn Thomsen, Frau Dr. Lorenz, Frau Dr. Kiss und Herrn Grohmann zu den größten in Mitteldeutschland gehört, wird Sie über die Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen unterrichten und über neue Arbeitsformen informieren. Sie werden Näheres insbesondere zu Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, der sog. »KAPOVAZ«, Cafeteria-Systeme sowie Telearbeit und Job-Sharing erfahren. Schließlich werden Sie wie gewohnt über die neuesten Urteile und Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichtes und der Landesarbeitsgerichte unterrichtet, die für die betriebliche Praxis bedeutsam sind. Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.battke-gruenberg.de.

Arbeitsrecht – Richtig abmahnen

Hierzu wird Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen am 6. März 2013 sowie am 12. März 2013 bei der BARMER GEK in Dresden referieren. Anmeldungen sind unter www.barmer-gek.de möglich.

Praktikanten, Volontäre, freie Mitarbeiter

Hierzu referiert Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen zusammen mit Herrn Rainer Rösemann (BARMER GEK) am 13. März 2013 bei der Industrie- und Handelskammer Dresden. Anmeldungen sind unter www.dresden.ihk.de möglich.

Mitarbeiterbeurteilungen, Leistungsentgelt, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten

Hierzu wird Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff am 21. März 2013 bei vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V. referieren. Anmeldungen sind unter www.vhw.de möglich.

Arbeitgeberrechte gegenüber dem Betriebsrat

Vortrag von Herrn Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen am 25. April 2013 bei der TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG in Hannover. Informationen zur Anmeldungen erhalten Sie unter www.tuev-nord.de.

Arbeitsrecht aktuell

Hierzu referiert Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen am 15. Mai 2013 bei B2B Training Center in Dresden. Anmeldungen sind unter www.b2b-training-center.com möglich.

Arbeitsrechtliche Seminare bei Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband bietet Seminarveranstaltungen zum Arbeitsrecht an:

- ▶ am 19. März 2013 zum Thema »Qualifiziertes Personal trotz Fachkräftemangel – wie bekomme ich es, wie behalte ich es?« mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin,
- ▶ am 28. Mai 2013 zum Thema »Flexible Arbeitszeit – Schlüssel zur Personalbedarfsanpassung« mit Frau Rechtsanwältin Dr. Orsolya Kiss als Referentin,
- ▶ am 11. Juni 2013 zum Thema »Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten« mit Herrn Rechtsanwalt Falk Grohmann als Referenten,
- ▶ am 26. Juni 2013 zum Thema »Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht« mit Herrn Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen als Referenten. Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Arbeitsrechtliche Seminare bei Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V. bietet Seminarveranstaltungen in Leipzig mit Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff als Referentin zum Arbeitsrecht an:

- ▶ am 26. März 2013 zum Thema »Strategie, Führung und Mitarbeiterattraktivität«
- ▶ am 24. April 2013 zum Thema »Top down or bottom up«

► am 9. Juli 2013 zum Thema »Changemanagement«
Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen unter www.kgs-online.de möglich.

Arbeitsrechtliche Seminare bei RKW Sachsen GmbH

RKW Sachsen GmbH bietet Seminarveranstaltungen mit Herrn Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen als Referent zum Arbeitsrecht an:

- am 18. April 2013 zum Thema »Arbeitsrecht für Führungskräfte« in Niederwiesa
- am 29. Mai 2013 zum Thema »Arbeitsrecht für Führungskräfte« in Potsdam
- am 13. Juni 2013 zum Thema »Arbeitsrecht für Führungskräfte« in Meerane

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

MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Pflege-Neuausrichtung-Gesetz

Hierzu wird Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel. am 27. März 2013 beim Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V. in Dresden referieren. Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Medizin-sozialrechtliche Seminare bei Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V.

Krankenhausgesellschaft Sachsen e. V. bietet Seminarveranstaltungen in Leipzig mit Herrn Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel. als Referent an:

- am 3. Mai 2013 zum Thema »Reden ist Silber ... , oder strafbar? Schweigepflichten in sozialen Berufen« und
- am 25. Juni 2013 zum Thema »Das Pflege-Neuausrichtung-Gesetz«

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

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



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

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Am Waldschlösschen 2
01099 Dresden

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