

März 2014

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Deutschlands Zukunft gestalten« – so lautet der Titel des Vertrages der großen Koalition aus CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode, wie er nun nach langen Geburtswehen seit ein paar Wochen auf dem Tisch liegt. Ob angesichts der Rentenpläne wirklich die Zukunft gestaltet oder nicht vielmehr verraten wird – nämlich die Zukunft der jungen Generation – darüber mag man streiten. Auch die überwältigende Mehrheit der Koalitionsparteien im Bundestag ist jedenfalls demokratietheoretisch kein Idealzustand, wie das Gezerre um die Rechte der Opposition oder die durch sachliche Gründe bisher nicht gerechtfertigte Aufstockung des Bundestagspräsidiums zeigen. Übrigens: Im Kapitel »Solide Finanzen« (S. 87) lesen wir, dass die »Ausgabenseite auf allen Ebenen kontinuierlich kritisch überprüft werden« soll – eigene Pfründe ausgenommen. In der Wirtschaftspolitik will die Regierung die GA-Förderung schwächerer Regionen fortsetzen und verstärken. Bei der Unternehmensnachfolge wird versprochen, dass auch künftig die Erbschaftsteuer diese nicht gefährden wird und es steht die Schaffung der Europäischen Privatgesellschaft auf der Agenda, allerdings unter Beachtung der nationalen Vorschriften insbesondere über Mitbestimmung – man wird sehen, ob sich das gegen die anderen Mitgliedstaaten der EU durchsetzen lässt. Besonders gern liest man über Bürokratieabbau und dass es dort heißt, Gesetze müssen »einfach, verständlich und zielgenau ausgestaltet sein« – der Vorsatz ist nicht neu, die Umsetzung war bisher immer nur mangelhaft. Wir werden mit großem Interesse auch für Sie verfolgen, was sich auf diesen und anderen Gebieten in den nächsten vier Jahren tut. Näheres über die geplanten Gesetzesvorhaben auf dem Gebiet des Arbeitsrechts lesen Sie auch in dieser Ausgabe des BattkeBriefs. Die aktuellen Entwicklungen in diesem Rechtsgebiet werden auch Thema unseres Arbeitsrechtsfrühstücks am 28. März 2014 sein, zu dem wir Sie wieder herzlich einladen; insbesondere werden wir uns dort mit den aktuellen Themen Mindestlohn, prekäre Arbeitsverhältnisse und Arbeitnehmerüberlassung beschäftigen. Zunehmend größeren Raum nimmt in unserem BattkeBrief schließlich der gewerbliche Rechtsschutz ein, der sich zu Recht wachsender Aufmerksamkeit unserer Mandanten erfreut. Dem großen Interesse an den Entwicklungen dieses für Unternehmen immer wichtigeren Bereichs trägt der BattkeBrief wieder mit diversen Beiträgen zum Marken- Wettbewerbs-, Patent- und Urheberrecht Rechnung.

Wir wünschen Ihnen wie immer spannende und erkenntnisreiche Lektüre und verbleiben mit den besten Wünschen für ein erfolgreiches Jahr 2014.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

N^o 1/2014

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	06
Arbeitsrecht	08
Gewerblicher Rechtsschutz	16
Internationaler Rechtsverkehr	20
Mietrecht	21
Medizin- und Sozialrecht	23
Strafrecht	24
Vergaberecht	25
Internes + Veranstaltungen	26
Impressum	32

SCHWERPUNKTTHEMA

VON FRANK MARTIN THOMSEN



BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

Es ist wieder soweit: Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 1. März 2014 bis 31. Mai 2014 statt. Das bedeutet auch für Arbeitgeber wieder, sich mit den komplexen und nicht immer leicht verständlichen Vorschriften für die Betriebsratswahlen, die im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und in der Wahlordnung (WO) enthalten sind, zu befassen. Denn nur so können sie beurteilen, ob eine Betriebsratswahl ordnungsgemäß erfolgt. Wir möchten Sie im nachfolgenden Beitrag über die Grundzüge einer Betriebsratswahl unterrichten und auf für Sie wichtige Fragen unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung eingehen.

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich Auszubildende, die am Wahltag dem Betrieb angehören und das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 S. 1 BetrVG). Unerheblich ist, ob sie in Teilzeit oder befristet im Betrieb beschäftigt oder sie deutsche Staatsangehörige sind.

Wahlberechtigt sind auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit oder Pflegezeit ruht oder die wegen einer Erkrankung längerfristig abwesend sind. Gekündigte Arbeitnehmer haben nur dann ein Wahlrecht, wenn die Kündigungsfrist am Wahltag noch nicht abgelaufen ist oder sie während des Kündigungsschutzverfahrens tatsächlich weiter beschäftigt werden.

Leiharbeiter sind nach § 7 S. 2 BetrVG wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Das Wahlrecht besteht dann vom ersten Tag der Überlassung an und nicht erst nach Ablauf eines dreimonatigen Beschäftigungszeitraumes. Demgegenüber sind Altersteilzeitarbeiter

während der Freistellungsphase nicht wahlberechtigt. Mit Beginn der Freistellungsphase endet nämlich ihre Eingliederung in den Betrieb.

Wer kann gewählt werden?

Wählbar sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer, die dem Betrieb am Wahltag sechs Monate angehören. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat (§ 8 Abs. 1 BetrVG). Unerheblich ist auch hier, ob die Arbeitnehmer in Teilzeit oder befristet im Betrieb beschäftigt oder deutsche Staatsangehörige sind.

Gekündigte Arbeitnehmer, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, bleiben auch dann wählbar, wenn die Betriebsratswahl erst nach Ablauf der Kündigungsfrist stattfindet oder sie während des Kündigungsschutzverfahrens nicht tatsächlich weiter beschäftigt werden. Im Falle ihrer Wahl sind sie jedoch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens an der Ausübung des Betriebsratsamtes verhindert.

Leiharbeiter sind im Entleiherbetrieb nach § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG nicht wählbar. Allerdings sind nach dem Beschluss des BAG vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11 – Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter auf die für eine Wählbarkeit erforderliche sechsmonatige Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Überlassung in ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher übernommen wird.

Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist für die jewei-

- lige Betriebsgröße zwingend in § 9 BetrVG angegeben. Sie richtet sich nach der Zahl der – wahlberechtigten – Arbeitnehmer, die in der Regel in einem Betrieb beschäftigt sind, nämlich in Betrieben mit in der Regel
- 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
 - 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
 - 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
 - 101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
 - 201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
 - 401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
 - ...

Dabei sind nach dem Beschluss des BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11, in dem das BAG seine bisherige Rechtsprechung (»Leiharbeiter wählen, zählen aber nicht«) aufgegeben hat, jetzt auch in der Regel im Entleiherbetrieb beschäftigte Leiharbeiter für die Schwellenwerte des § 9 BetrVG zu berücksichtigen. Diese Rechtsprechungsänderung wird so erhebliche Auswirkungen auf Betriebe haben, deren Anzahl regelmäßig beschäftigter Arbeitnehmer sich eben unterhalb eines Schwellenwertes befindet und die regelmäßig einzelne Leiharbeiter beschäftigen oder Leiharbeiter regelmäßig in großer Zahl beschäftigen. Die Betriebsratsgremien werden nach der Betriebsratswahl 2014 deswegen tendenziell »größer« sein.

Wie muss der Betriebsrat zusammengesetzt sein?

Der Betriebsrat soll sich nach § 15 Abs. 1 BetrVG möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen. Die Regelung ist jedoch nicht zwingend.

Demgegenüber muss nach § 15 Abs. 2 BetrVG das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser mindestens aus drei Mitgliedern besteht. In § 15 Abs. 5 der WO sind Einzelheiten zu dieser Vorschrift geregelt, die erheblichen Einfluss auf die Zusammensetzung des Betriebsrates nehmen kann.

Wie läuft eine Betriebsratswahl ab?

Der Betriebsrat hat durch Mehrheitsbeschluss rechtzeitig vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden zu bestellen. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann – auf eine ungerade Zahl – erhöht werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist möglich.

Der Wahlvorstand leitet die Betriebsratswahl. Er hat eine Wählerliste aufzustellen. Der Arbeitgeber ist insoweit verpflichtet, dem Wahlvorstand, die für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Wählerliste ist bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe insbesondere um eintretende und ausscheidende Arbeitnehmer fortlaufend zu aktualisieren. Zu beachten ist, dass das aktive und passive Wahlrecht nur den Arbeitnehmern zusteht, die in der Wählerliste eingetragen sind (§ 2 Abs. 3 WO).

Die Betriebsratswahl ist mit dem Erlass (Aushang) des Wahlausschreibens eingeleitet, das die Arbeitnehmer über die Grundzüge der Betriebsratswahl und die wesentlichen Förmlichkeiten informiert. Der Inhalt des Wahlausschreibens ist in § 3 Abs. 2 WO zwingend vorgegeben. Da Fehler im Wahlausschreiben in zahlreichen Fällen zu einer erfolgreichen Anfechtung der Betriebsratswahl führen können (z. B. Angabe einer falschen Zahl von Betriebsratsmitgliedern), empfiehlt es sich auch für Arbeitgeber, die Angaben im Wahlausschreiben auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

Ein Abdruck des Wahlausschreibens und der Wählerliste sowie der WO sind bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer geeigneten Stelle im Betrieb auszuhängen bzw. auszulegen.

Wahlverfahren

Zur Wahl des Betriebsrates können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften binnen einer bestimmten Frist Wahlvorschläge unterbreiten. Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern unterzeichnet sein (»Stützunterschriften«): Nämlich von mindestens 1/20 der wahlbe-

rechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall ausreichend ist die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

Die Betriebsratswahl wird in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern grundsätzlich aufgrund von Vorschlagslisten durchgeführt (§ 6 WO). Der Wähler kann seine Stimme nur für eine Vorschlagsliste abgeben.

Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht oder erfolgt die Betriebsratswahl im sog. vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe bis zu 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 14 a BetrVG), wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Der Wähler kann auf seinem Stimmzettel so viele Kandidaten ankreuzen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die Gesamtstimmenzahl der einzelnen Kandidaten entscheidet über die Verteilung der Betriebsratssitze. In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Wahlumschlägen. Der Wähler gibt seinen Namen an und wirft den Wahlumschlag in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist. Nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das Wahlergebnis bekannt. Der Wahlvorstand hat die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Lehnen diese die Wahl nicht binnen drei Tagen nach Zugang ab, gilt die Wahl als angenommen.

Der Wahlvorstand hat eine Wahlniederschrift anzufertigen. Eine Abschrift der Wahlniederschrift ist dem Arbeitgeber zu übersenden.

Darf der Arbeitgeber »Partei« ergreifen?

Nein. Der Arbeitgeber ist im Wahlkampf zur Neutralität verpflichtet und hat sich nach herrschender

Meinung jeglicher Wahlwerbung zu enthalten. Finanzielle und sonstige Unterstützung nur einzelner Gruppen sind unzulässig.

Wer trägt die Kosten?

Gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl, soweit diese zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich sind. Dazu gehören neben den Sachkosten der Geschäftsführung des Wahlvorstandes (z. B. Büromaterial, Telefon, Porto, Stimmzettel, Wahlurne ...) und persönlichen Kosten der Wahlvorstandsmitglieder (z. B. Schulungskosten) auch die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Arbeitszeit, die die Wahlvorstandsmitglieder wegen der Beteiligung im Wahlvorstand versäumen.

Gibt es Rechtsschutzmöglichkeiten während einer laufenden Betriebsratswahl?

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10 – zu der umstrittenen Frage Stellung genommen, ob der Abbruch einer Betriebsratswahl im Wege einer einstweiligen Verfügung nur bei deren voraussichtlichen Nichtigkeit oder schon bei ihrer sicheren Anfechtbarkeit erfolgen kann. Es hat dazu entschieden, dass eine Betriebsratswahl nur abgebrochen werden könne, wenn sie voraussichtlich nichtig sei. Die bloße Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl genüge nicht. Danach dürfte ein Arbeitgeber nur noch in krassen Ausnahmefällen den Abbruch einer Betriebsratswahl erwirken können.

Demgegenüber sind Eingriffe in das laufende Wahlverfahren im Wege einer einstweiligen Verfügung möglich, wenn noch korrigierbare Fehler berichtigt werden sollen. Ausreichend ist, dass der Fehler die Betriebsratswahl anfechtbar macht (z. B. Korrektur der Wählerliste, Zulassung zu Unrecht beanstandeter Wahlvorschlagsliste).

Wann ist eine Betriebsratswahl nichtig/anfechtbar?

Eine Betriebsratswahl ist nichtig, wenn die Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl überhaupt nicht gegeben sind oder wenn bereits der äußere Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl fehlt. Es muss vom Standpunkt eines mit den Betriebsinterna vertrauten Beobachters ein grober offensichtlicher

Verstoß gegen wesentliche gesetzliche Verfahrensregelungen vorliegen. Diese Voraussetzungen liegen nur in besonderen Ausnahmefällen vor (z. B. Bildung eines Betriebsrats durch Zuruf; offensichtliche Verkenntung des Betriebsbegriffes).

Anfechtbar ist eine Betriebsratswahl gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Der Verstoß muss zudem zu einem anderen Wahlergebnis geführt haben oder hätte führen können.

Beispiele:

- Nichtzulassung von wahlberechtigten Arbeitnehmern
- Zulassung von nicht Wahlberechtigten zur Wahl
- Zulassung nicht wählbarer Arbeitnehmer als Wahlkandidaten
- Unrichtige Ermittlung der Mindestanzahl von Betriebsratsmitgliedern für das in der Minderheit befindliche Geschlecht
- Zulassung nicht ordnungsgemäßer Wahlvorschläge
- Generelle Zulassung der Briefwahl ohne Vorliegen der Voraussetzungen der WO
- Zu große Abweichung zwischen der Anzahl der in der Wahlurne befindlichen Stimmzettel und der Anzahl der Stimmabgabenvermerke in der Wählerliste, die das Wahlergebnis beeinflussen können (vgl. BAG Beschluss vom 12. Juni 2013 – 7 ABR 77/11).

Eine Betriebsratswahl kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Arbeitsgericht angefochten werden. Zur Anfechtung berechtigt ist neben drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch der Arbeitgeber. Die Anfechtung der Betriebsratswahl wirkt allerdings nur für die Zukunft. Bis zum Abschluss des Wahlverfahrens, das durchaus zwei Jahre dauern kann, bleibt der – nicht ordnungsgemäß gewählte – Betriebsrat mit allen Rechten und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Amt.

Welcher Sonderkündigungsschutz gilt?

Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber unterfallen dem Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG. Danach ist die Kündigung eines Mitgliedes eines Wahlvorstandes vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrates vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schließt sich ein nachwirkender Kündigungsschutz für die Dauer von sechs Monaten an. In dieser Zeit können Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber grundsätzlich nur aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

FAZIT

- ▶ Betriebsratswahlen sind ein hoch komplexer und fehleranfälliger Vorgang. Arbeitgeber sollten im eigenen Interesse bestrebt sein, die Betriebsratswahl kritisch zu begleiten und zu prüfen, ob sie ordnungsgemäß durchgeführt wird.
- ▶ Fehler der Betriebsratswahl belasten Arbeitgeber nämlich mit erheblichen Kosten. Sie können zu einer Anfechtung der Betriebsratswahl führen, deren erforderliche Kosten (und – bei Erfolg – auch die erforderlichen Kosten einer Neuwahl) der Arbeitgeber zu tragen hat.
- ▶ Die Chancen des Arbeitgebers, einen Wahlbruch wegen Fehler herbeizuführen, sind nach dem Beschluss des BAG vom 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10 sehr begrenzt. Lediglich korrigierende Eingriffe in das Wahlverfahren sind jedoch möglich.

Frank Martin Thomsen

RÜCKZUG VON DER BÖRSE – JETZT SCHNELL UND EINFACH MÖGLICH

Gesellschaftsrecht

Beim Rückzug einer börsennotierten Aktiengesellschaft von der Börse (sog. Delisting) waren auf Grundlage der bisherigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (sog. Macrotron-Rechtsprechung) einige Hürden zu überwinden. Auf der einen Seite bedurfte es zunächst eines entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung, der mit dem Risiko der Verzögerung durch evtl. Anfechtungsklagen verbunden war. Auf der anderen Seite war den Minderheitsaktionären ein Barabfindungsangebot auf Übernahme der von ihnen gehaltenen Aktien zu unterbreiten. Hinzu trat, dass die Angemessenheit der angebotenen Barabfindung oftmals Gegenstand der Überprüfung in einem sog. Spruchstellenverfahren war, welches mit zusätzlichem zeitlichen Aufwand und dem Risiko einherging, dass das Verfahren mit der Erhöhung der Abfindung endete.

Der Bundesgerichtshof hat mit Beschluss vom 8. Oktober 2013 – II ZB 26/12 eine vollständige Kehrtwendung vollzogen und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Nunmehr ist der Rückzug einer börsennotierten Aktiengesellschaft von der Börse möglich, ohne dass es eines Beschlusses der Hauptversammlung und eines Barabfindungsangebotes bedarf.

Der Beschluss des Bundesgerichtshofs kommt nicht ganz überraschend und ist als Reaktion auf eine

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus 2012 zu verstehen. Das Bundesverfassungsgericht hatte seinerzeit entschieden, dass der Widerruf der Börsenzulassung das durch das Grundgesetz geschützte Eigentumsrecht des Aktionärs nicht berührt. Das Grundgesetz schützt lediglich die rechtliche Verkehrsfähigkeit der Aktie. Diese ist allerdings bei einem Rückzug von der Börse nicht tangiert, da dem Aktionär weiterhin die Möglichkeit verbleibt, die Aktie zu verkaufen. Eventuelle geringere Veräußerungschancen am Markt spielen insoweit keine Rolle. In Konsequenz dessen sah der Bundesgerichtshof seiner bisherigen Rechtsprechung die Grundlage entzogen.

FAZIT

- Der Rückzug von der Börse ist nunmehr relativ einfach und kostengünstig möglich.
- Von der Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung profitieren insbesondere auch kleinere Unternehmen, die sich aus Kostengründen ohnedies von der Börse zurückziehen wollten.
- Der Beschluss ist nicht als »Freibrief« zu verstehen. Den Organen der betreffenden Gesellschaft obliegt weiterhin eine am Unternehmensinteresse vorzunehmende Vorteils-/ Nachteils-Abwägung des beabsichtigten Rückzugs von der Börse.

Jörg-Dieter Battke

»DOPPELTES« HAFTUNGSRISIKO DES GESCHÄFTSFÜHRERS EINER GMBH & CO. KG?

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 18. Juni 2013 – II ZR 86/11 zur Haftung des Geschäftsführers einer GmbH & Co. KG Stellung genommen. Dem Urteil lag zugrunde, dass eine – später insolvent gewordene – GmbH & Co. KG Anlegern die Beteiligung an Musikfonds angeboten hatte. Alleiniger persönlich haftender Gesellschafter (»Komplementär«) dieser GmbH & Co. KG war eine GmbH, deren alleinige Aufgabe darin bestand, die GmbH & Co. KG zu vertreten und deren Geschäfte zu führen. Bei der GmbH war organschaftlich – also durch bloßen Gesellschafterbeschluss – der später auf Schadenersatz in Anspruch genommene Geschäftsführer bestellt. Ein Geschäftsführer-

anstellungsvertrag bestand nicht. Der Insolvenzverwalter über das Vermögen der GmbH & Co. KG warf dem Geschäftsführer der GmbH vor, die GmbH & Co. KG durch Vereinbarung von Pauschalhonoraren mit einer Rechtsanwaltssozietät sowie durch einen nachteiligen Vertrag mit einer Musikproduktionsgesellschaft erheblich geschädigt zu haben und nahm den Geschäftsführer auf Schadenersatz in Anspruch.

Die Haftung des Geschäftsführers gegenüber »seiner« GmbH kann zum einem aus einer Verletzung des Geschäftsführervertrages resultieren und sich zum anderen aus der gesetzlichen Organhaftung des Geschäftsführers gemäß § 43 Abs. 2 GmbHG erge-

ben. Vorliegend bestand kein Geschäftsführeranstellungsvertrag. Mithin kam es für die Entscheidung, ob der Geschäftsführer der GmbH auch für Schäden der GmbH & Co. KG haftet, darauf an, ob von der gesetzlichen Organhaftung des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH auch Schäden der GmbH & Co. KG erfasst werden. Diese Frage beantwortet sich aus der »Reichweite« der Verantwortlichkeit des Geschäftsführers, nämlich danach, ob der Geschäftsführer nur allein der GmbH gegenüber verantwortlich ist oder diese Verantwortlichkeit auch die von ihm – über die GmbH – mittelbar geführte und vertretene GmbH & Co. KG erfasst.

Der Bundesgerichtshof vertritt die Auffassung, dass die Haftung des Geschäftsführers einer Komplementär-GmbH für Schäden der GmbH & Co. KG allein aufgrund seiner Stellung als organschaftlich bestellter Geschäftsführer in Betracht kommt, wenn die alleinige oder wesentliche Aufgabe der GmbH darin besteht, die Geschäfte der GmbH & Co. KG – was dem Regelfall entspricht – zu führen. In diesem Falle besteht nämlich das Interesse der GmbH daran, dass ihr Geschäftsführer die Leitung der GmbH & Co. KG im Rahmen seiner Organpflichten ordnungsgemäß ausübt, weil die GmbH ihrerseits als persönlich haftende Gesellschafterin der GmbH & Co. KG gegenüber

zu einer sorgfältigen Geschäftsführung verpflichtet ist.

Eine Ausnahme von der Haftung des Geschäftsführers der GmbH für Schäden der GmbH & Co. KG kommt nur dann in Betracht, wenn sämtliche Gesellschafter der GmbH & Co. KG auf Grundlage zutreffender Informationen mit dem Handeln des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH einverstanden sind. In einem solchen Fall liegt bereits keine pflichtwidrige, zur Haftung führende Handlung des Geschäftsführers vor. Ein solches Einverständnis ist in der Praxis allerdings die Ausnahme und nicht die Regel.

FAZIT

- ▶ Der Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH ist gut beraten, seine Geschäftsführungstätigkeit im Interesse der GmbH und der GmbH & Co. KG sorgfältig und ordnungsgemäß wahrzunehmen. Auf das Bestehen eines Geschäftsführeranstellungsvertrages kommt es schon nicht an.
- ▶ Eine pflichtwidrige, zur Haftung führende Handlung ist ausgeschlossen, wenn sämtliche Gesellschafter der GmbH & Co. KG nach vollständiger und zutreffender Information über den Sachverhalt mit dem Handeln des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH einverstanden sind.

Jörg-Dieter Battke

BGH KLÄRT WEITERE FRAGEN ZUR GMBH-GESELLSCHAFTERLISTE

Mit zwei Entscheidungen vom 17. Dezember 2013 (II ZR 21/12 und II ZB 6/13) hat der BGH weitere Streitfragen zur Führung der Gesellschafterliste bei der GmbH geklärt. Wir erinnern uns:

Nach § 40 Abs. 1 GmbHG haben die Geschäftsführer gegenüber dem Handelsregister Änderungen in der Person der Gesellschafter oder im Umfang ihrer Beteiligung unverzüglich anzuzeigen und eine aktuelle Gesellschafterliste einzureichen. Kommen sie dem nicht nach, droht ihnen die Schadensersatzpflicht. Ist allerdings bei der Veränderung ein Notar beteiligt, trifft diese Pflicht den Notar »anstelle« des Geschäftsführers (§ 40 Abs. 2 GmbHG). Wegen Einzelheiten verweisen wir auf unser Leitthema im letzten Battke-Brief (2013/3).

Umstritten war nun zunächst, ob der Geschäftsführer eine zuvor vom Notar eingereichte Liste korrigieren darf, wenn er sie für falsch hält. Das hat der BGH nun bejaht. Das Gesetz regelt nur die Pflicht zur erstmaligen Anmeldung, nicht das Verfahren zur Korrektur einer solchen Anmeldung, die sich im Nachhinein als falsch erweist. Auch wenn der Geschäftsführer nicht in der Pflicht sei, die Anmeldung vorzunehmen, so sei er doch befugt, diese zu korrigieren, wenn er sie für falsch halte. Zuvor hat er jedoch die Betroffenen anzuhören, die Gelegenheit haben, dem Geschäftsführer die Einreichung einer neuen Liste im Wege der einstweiligen Verfügung untersagen zu lassen. Ob sich daraus wiederum eine Pflicht des Geschäftsführers ergibt, diese Befugnis auch wahrzunehmen oder

gar die Anmeldungen des Notars nicht nur zur Kenntnis zu nehmen, sondern auf Richtigkeit hin auch zu überprüfen, hatte der BGH nicht zu entscheiden. Dafür sprechen aber gute Gründe.

In der zweiten Entscheidung ging es um die ebenfalls kontrovers diskutierte Frage, ob bei der Beurkundung durch einen Auslandsnotar (hier eines Basler Notars) dieser auch die Anmeldung des Gesellschafterwechsels zum Handelsregister vornehmen darf. Auch das hat der BGH bejaht und darauf hingewiesen, dass § 40 GmbHG sich lediglich zur Verpflichtung, nicht aber zur Befugnis zur Anmeldung verhalte. Danach sind folglich auch Anmeldungen durch Auslandsnotare künftig von den Registergerichten zu beachten und die von diesen eingereichten Listen aufzunehmen. Da es aber an einer Verpflichtung des Auslandsnotars zur Anmeldung der Änderung fehlt, bleibt es

bei der Verpflichtung des Geschäftsführers nach § 40 Abs. 1 GmbHG, der folglich zu überwachen hat, ob der Notar von seiner Befugnis Gebrauch macht und ggf. selbst – durchaus auch neben dem Notar – eine Liste einreichen sollte.

FAZIT

- ▶ Geschäftsführer sollten die zum Handelsregister eingereichten Gesellschafterlisten prüfen, auch wenn sie vom Notar stammen und nach vorheriger Anhörung der Betroffenen ggf. selbstständig durch Einreichung einer neuen Liste berichtigen.
- ▶ Auch Auslandsnotare sind berechtigt – aber nicht verpflichtet – Gesellschafterlisten zum Handelsregister einzureichen. Die Verpflichtung der Geschäftsführer nach § 40 Abs. 1 GmbHG bleibt davon aber unberührt.

Dr. Ekkehard Nolting

GRUNDERWERBSTEUER BEI EINBRINGUNG VON GRUNDSTÜCKEN IN EINE KG MIT ANSCHLIESSENDER UMWANDLUNG IN GMBH

Bringen Gesellschafter einer Personengesellschaft Grundstücke gegen Gewährung von Gesellschaftsanteilen in diese ein, so wird Grunderwerbsteuer insoweit nicht erhoben, als der Anteil des einzelnen einbringenden Gesellschafters seinem bisherigen Anteil am Grundstück entspricht. Außerdem darf er diesen Anteil innerhalb von fünf Jahren seit der Einbringung nicht vermindern; andernfalls wird die Steuer nachträglich erhoben. In diesem Sinne privilegiert sind jedoch nur Einbringungen in sog. »Gesamthandsgemeinschaften«, wie es insbesondere Personengesellschaften sind. Nicht privilegiert sind entsprechende Einbringungsvorgänge bei Kapitalgesellschaften; hier ist der Einbringungsvorgang grunderwerbsteuerpflichtig. Das gilt nach einem

Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH Urt. v. 25. September 2013 - II R 2/12) auch für den Fall, dass die Einbringung zwar zunächst in eine Kommanditgesellschaft gegen Gewährung entsprechender Anteile erfolgt, diese Kommanditgesellschaft im Anschluss aber in eine GmbH umgewandelt wird. In diesem Fall endete die gesamthänderische Beteiligung des Einbringenden durch die Umwandlung in eine Kapitalgesellschaft vor Ablauf der Fünfjahresfrist.

FAZIT

- ▶ Wer nach der Einlegung von Grundstücken in eine Personengesellschaft diese in eine Kapitalgesellschaft umwandeln will, sollte damit 5 Jahre warten, will er nicht die Steuerbefreiung verlieren.

Dr. Ekkehard Nolting

KOALITIONSVERTRAG: WAS IST IM ARBEITSRECHT ZU ERWARTEN?

Im Arbeitsrecht sind Schwerpunkte der Parteien der großen Koalition in ihrem Koalitionsvertrag vom 27. November 2013 die bundesweite Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, Einführung einer

Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten für Leiharbeiternehmer und der Kampf gegen Scheinwerkverträge. Daneben existieren noch mehrere andere Bereiche, in denen Neuregelungen zu erwarten sind.

Mindestlohn

Gemäß dem Koalitionsvertrag soll spätestens ab dem 1. Januar 2017 bundesweit ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto gelten. Nur ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Rahmen der Minijobregelung vergütet werden, sind von dieser Mindestlohnregelung ausgeschlossen. Weitere Ausnahmen – insbesondere für Praktikanten, Schüler, Studenten – sind nicht vorgesehen. Gegenwärtig kann noch bis zum 30. Dezember 2016 durch Tarifverträge auf Branchenebene von der Mindestlohnregelung abgewichen werden. Eine Überprüfung der Höhe des Mindestlohns soll in regelmäßigen Abständen von einer Kommission der Tarifpartner überprüft werden. Dies geschieht erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2018.

Leiharbeit

Die Auslegung des umstrittenen Begriffs »vorübergehend« gem. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG soll präzisiert werden. Die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher soll nur dann als vorübergehend gelten, wenn die Überlassungshöchstdauer 18 Monate beträgt. Weiterhin sollen Leiharbeitnehmer spätestens nach 9 Monaten Einsatz im Entleihbetrieb dieselbe Vergütung erhalten wie dessen Stammarbeitnehmer. Zudem soll der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher ausgeschlossen und die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten sichergestellt werden.

Rente

Im gesetzlichen Rentenrecht soll es ebenfalls zu Veränderungen kommen. Besonders langjährig Versicherte sollen eine Anpassung dahingehend erfahren, dass diese nach 45 Beitragsjahren ab dem 1. Juli 2014 mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen können. Die Zeiten der Arbeitslosigkeit werden hierbei eingerechnet. Weiterhin sollen die Renten der langjährig Versicherten aufgestockt werden. In den kommenden 10 Jahren sollen 35 Beitragsjahre zur Berechtigung für die Rentenaufstockung auf rund EUR 850,- ausreichen, wobei bis zu 5 Jahre Arbeitslosigkeit als Beitragszeit berücksichtigt werden.

Darüber hinaus soll ab dem 1. Juli 2014 für alle Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden,

die Erziehungsleistung mit einem zusätzlichen Entgeltspunkt in der Alterssicherung berücksichtigt werden.

Elternzeit, Elterngeld

Eltern sollen von den insgesamt 36 Monaten Elternzeit zukünftig 24, statt nur 12 Monate, zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können. Dies erfolgt ohne die bislang für eine Übertragung auf spätere Zeiträume erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers. Außerdem soll das sogenannte »Elterngeld Plus« eingeführt werden. Hiernach kann bis zu 28 Monaten die Inanspruchnahme des Elterngeldes mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit kombiniert werden, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Werkverträge

Desweiteren soll der Missbrauch von Werkverträgen durch zusätzliche Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats verhindert werden.

Auch soll eine vorsorgliche Arbeitnehmerüberlassung die Scheinwerkverträge nicht retten. Insofern sollen vermeintliche Werkunternehmer und ihre Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein als solche, die unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Hierzu ist ein gesetzlicher Katalog zur Differenzierung zwischen ordnungsgemäßigem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz geplant.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen i.S.d. § 5 TVG soll erleichtert werden. Hierfür soll ein öffentliches Interesse genügen und das Erfordernis einer Beschäftigung von mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer wegfallen. Weiterhin soll eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung in Zukunft möglich sein, wenn die Funktionsfähigkeit von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Sozialkassen) gesichert werden soll, sie der Absicherung der Effektivität der tariflichen Normsetzung gegen die

Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen dient oder die Tarifvertragsparteien eine Tarifbindung von mindestens 50 Prozent glaubhaft darlegen.

Beschäftigtendatenschutz

Nicht dagegen ist der Beschäftigtendatenschutz in die Koalitionsvereinbarung aufgenommen worden. Der Regierungsentwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist in der letzten Legislaturperiode in den Ausschüssen nicht weiterverfolgt worden, da zunächst einmal das Ergebnis der Verhandlungen zur Europäischen Datenschutzgrundverordnung abgewartet werden sollte. Die Umsetzung dieses Gesetzesvorhabens ist also nicht absehbar, allerdings soll bei Ausbleiben eines Abschlusses auf EU-Ebene in absehbarer Zeit eine nationale Regelung getroffen werden.

Entgeltgleichheit

Um mehr Transparenz über die gezahlten Entgelte zu erreichen soll eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigten eingeführt werden, im Lagebericht gemäß HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen. Daneben soll ein Auskunftsanspruch für die Arbeitnehmer normiert werden. Hierdurch sollen strukturelle Entgeltungleichheiten in Tarifverträgen erkannt und abgestellt werden.

Frauenquote im Aufsichtsrat

Mit dem Koalitionsvertrag wird eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem 1. Januar 2016 neu besetzt werden, in Aussicht gestellt.

Hiervon abgesehen sollen börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen ab 2015 verpflichtet werden, verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, dem Vorstand und in den obersten Ebenen des Managements festzulegen und diese zu veröffentlichen. Eine genaue Umsetzung existiert bislang jedoch nicht. Zugleich sollen auch Maßnahmen für die Privatwirtschaft ergriffen werden, welche eine Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien zum Ziel haben.

Sonstiges

Hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses soll ein befristeter Teilzeitanspruch für Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen eingeführt werden. Zukünftig soll über die Vorstandsvergütung nicht mehr der Aufsichtsrat als Plenum, sondern die Hauptversammlung auf Vorschlag des Aufsichtsrats entscheiden. (siehe dazu auch unter der Rubrik »Gesellschaftsrecht«). Zudem soll das Mutterschutzrecht reformiert werden.

Dr. Andrea Benkendorff

ÜBERNAHME VON BÜRGELN IST ARBEITSLohn

Es kommt vor, dass Arbeitnehmer bei Ausübung ihrer Tätigkeit gegen Rechtsvorschriften verstoßen und dafür zur Verantwortung gezogen werden. Der Arbeitgeber sieht sich dann eventuell veranlasst, das fällige Bußgeld oder gar die Geldstrafe zu übernehmen. Abgesehen davon, dass das auch strafrechtlich problematisch sein kann und schon aus diesem Grunde nicht ohne anwaltliche Begleitung geschehen sollte, hat dies aber auch steuerrechtliche Relevanz, wie der Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom 14. November 2013 (VI R 36/12) festgestellt hat: Dort hatte ein Spediteur geltend gemacht, seinen Fahrer angewiesen zu haben, Lenkzeiten zu überschreiten und Ruhezeiten nicht einzuhalten. Die gegen den

Fahrer verhängten Bußgelder hatte er daher für diesen bezahlt, ohne dafür Lohnsteuer einzubehalten. Er meinte, a.G. seiner Anweisung zum Verstoß seien die Bußgelder im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse veranlasst gewesen und deren Erstattung daher kein Lohn.

Bezüge und Vorteile, die für die Erbringung von Arbeitsleistung gewährt werden, sind steuerpflichtige Einkünfte aus unselbständiger Arbeit. Die fällige Lohnsteuer hat der Arbeitgeber einzubehalten. Kein Arbeitslohn hingegen sind Leistungen des Arbeitgebers, die dieser im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbringt. Der BFH verneint aber grundsätzlich ein »eigenbetriebliches Interesse«

an der Begehung von Rechtsverstößen oder gar Straftaten. Im (anerkanntswerten) Interesse des Unternehmens können nur rechtskonforme Handlungen stehen. Die Zahlung von Bußgeldern und Geldstrafen, die der Arbeitnehmer verwirkt hat, ist daher grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Der BFH nimmt damit ausdrücklich Abstand von einer früheren, heftig kritisierten Entscheidung, in der er in der Übernahme eines Bußgeldes wegen Verletzung des Halteverbots noch ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers erkannt hatte.

FAZIT

- ▶ Wer als Arbeitgeber Bußgelder oder Geldstrafen für seine Mitarbeiter übernehmen will, muss dieses unabhängig vom Anlass des Gesetzesverstößes als Lohn behandeln und der Lohnsteuer unterwerfen.
- ▶ Wegen strafrechtlicher Risiken einer solchen Übernahme sollte darüber hinaus in solchen Fällen in jedem Fall Rechtsrat eingeholt werden.

Dr. Ekkehard Nolting

HIV-INFektion IST BEHINDERUNG IM SINNE DES ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

Das BAG hat sich in seinem Urteil vom 19. Dezember 2012 (6 AZR 190/12) zu einer Wartezeitkündigung eines HIV-kranken Arbeitnehmers geäußert und dabei erklärt, die Infektionskrankheit sei – auch wenn keine Symptome gezeigt werden – eine Behinderung im Sinne des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Der betreffende Arbeitnehmer war als Chemisch-Technischer Assistent für eine Tätigkeit im sog. Reinraum eingestellt worden. Nach Bekanntwerden seiner Krankheit war er von der betreffenden Arbeitgeberin sofort unter Hinweis auf ihr internes Regelwerk, wonach kein Träger einer Infektionskrankheit im Reinraum arbeiten dürfe, gekündigt worden. Gegen diese Kündigung, die innerhalb der 6-monatigen Wartezeit des § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erfolgte, wendete sich der Kläger mit dem Argument, diese diskriminiere ihn wegen seiner Behinderung. Gleichzeitig forderte er eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 3 Monatsgehältern. Sämtliche Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Schließlich gab das BAG dem Kläger insoweit Recht, als die Kündigung ihn tatsächlich unmittelbar im Sinne des AGG benachteilige.

Die Benachteiligung beruhe darauf, dass die Kündigung in untrennbarem Zusammenhang mit seiner Behinderung, nämlich seiner HIV-Infektion stehe. Eine Behinderung liegt nach dem BAG dann vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit

oder seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist und dadurch – in Wechselwirkung mit verschiedenen sozialen Kontextfaktoren (Barrieren) seine Teilhabe an der Gesellschaft (wozu auch die Teilhabe am Berufsleben gehört) beeinträchtigt sein kann. In diesem Sinne ist nach Ansicht des BAG auch ein Arbeitnehmer, der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankt ist, behindert, da auch chronische Erkrankungen zu einer Behinderung führen können. Gerade die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sei bei HIV-Infizierten typischerweise durch Stigmatisierung und soziales Vermeidungsverhalten wegen der Furcht vor einer Infektion beeinträchtigt.

Die Frage, ob die Kündigung den Kläger auch diskriminiert, hat das BAG zur Entscheidung und weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zurückverwiesen. Insbesondere ist zu klären, ob die Beklagte durch angemessene Vorkehrungen eine Tätigkeit des Klägers im Reinraum hätte ermöglichen können. Ist das der Fall, wäre die Kündigung laut BAG diskriminierend und dem Kläger stünde eine Entschädigung zu.

Wer sich nun verwundert fragt, warum überhaupt das AGG bei einer Kündigung eine Rolle spiele und sogleich auf § 2 Abs. 4 AGG verweist, wonach für Kündigungen ausschließlich der allgemeine und besondere Kündigungsschutz gilt, dem sei folgendes zu erläutern: Mit dem AGG hat der deutsche Gesetzgeber gleich 4 europäische Richtlinien umgesetzt. In

diesen europäischen Zielvorgaben für den Diskriminierungsschutz war ausdrücklich auch die Anwendbarkeit auf »Entlassungsbedingungen« vorgesehen. Die Bereichsausnahme des deutschen § 2 Abs. 4 AGG wird deshalb vielfach für europarechtswidrig gehalten. Das BAG selbst begegnet diesem Umstand mit einer europarechtskonformen Auslegung der Vorschrift, wonach Kündigungen außerhalb des Anwendungsbereiches des KSchG (z.B. bei unterschrittener Wartezeit oder Nichterreichen der Mindestbetriebsgröße), die gegen die Benachteiligungsmerkmale des § 1 AGG verstoßen (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität und Behinderung), treuwidrig gemäß § 242 BGB und damit nichtig sind.

FAZIT

- ▶ Eine Behinderung im Sinne des § 1 AGG liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist und dadurch – in Wechselwirkung mit verschiedenen sozialen Kontextfaktoren (Barrieren) seine Teilhabe an der Gesellschaft einschließlich Berufsleben beeinträchtigt sein kann.
- ▶ Eine (symptomfreie) HIV-Infektion ist eine Behinderung in diesem Sinne.
- ▶ Kündigungen, die nicht dem Anwendungsbereich und Schutz des KSchG unterfallen, sind auch am AGG zu messen und können bei einem Verstoß gemäß § 242 BGB nichtig sein.

Cathleen Schiller

MINDESTLOHN FÜR FLEISCHWIRTSCHAFT UND FRISÖRHANDWERK

Der gesetzliche Mindestlohn ist noch nicht verabschiedet – und trotzdem kommt schon jetzt ein verbindlicher Mindestlohn für weitere Branchen: So hat sich die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG) mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auf einen Mindestlohntarifvertrag für die deutsche Fleischwirtschaft geeinigt. Dieser legt ab dem 1. Juli 2014 erstmals eine Lohnuntergrenze für die rund 80.000 Beschäftigten der Branche fest. Der Mindeststundenlohn beträgt nach diesem Tarifvertrag zunächst EUR 7,75. Er enthält keine Unterscheidung zwischen Ost und West. Eine »Schonfrist« v.a. für die Fleischbetriebe in den neuen Bundesländern ist jedoch dadurch gegeben, dass der geplante gesetzliche Mindestlohn von EUR 8,50 / Stunde nicht sofort gezahlt werden muss. Vielmehr steigt der Mindestlohn stufenweise an, geht dann aber über den geplanten gesetzlichen Mindestlohn hinaus (ab 1. Juli 2014: EUR 7,75/Stunde, ab 1. Dezember 2014: EUR 8,00/Stunde, ab 1. Oktober 2015: EUR 8,60/Stunde, ab 1. Dezember 2016: EUR 8,75/Stunde). Der Tarifvertrag soll für allgemeinverbindlich erklärt werden und damit auch für Betriebe gelten, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte nicht tarifgebunden sind, insbesondere auch für nach Deutschland entsandte ausländische Arbeitnehmer. Voraussetzung dafür ist aber, dass

die Fleischbranche ins Arbeitnehmerentendengesetz aufgenommen wird, welches die Allgemeinverbindlichkeitserklärung regelt.

Hingegen muss das Frisörhandwerk schon jetzt einen Mindestlohn zahlen: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Mindestlohntarifvertrag für das Friseurhandwerk rückwirkend zum 1. November 2013 für allgemeinverbindlich erklärt. Damit gilt der Mindestlohn auch für solche Friseurbetriebe, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht tarifgebunden sind. Das Frisörhandwerk behält jedoch noch immer die Unterscheidung in Ost und West bei. So beträgt der Mindestlohn im Tarifgebiet West ab 1. November 2013 EUR 7,50/Stunde (1. August 2014: EUR 8,00/Stunde, ab 1. August 2015: EUR 8,50/Stunde), im Tarifgebiet Ost (mit Berlin) ab 1. November 2013 EUR 6,50/Stunde (ab 1. August 2014: EUR 7,50/Stunde, ab 1. August 2015: EUR 8,50/Stunde).

FAZIT

- ▶ Auch wenn der geplante gesetzliche Mindestlohn noch nicht verabschiedet ist, müssen zahlreiche Branchen schon jetzt eine Lohnuntergrenze beachten, die in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag geregelt ist oder wird.

Dr. Tina Lorenz

KÜNDIGUNG WEGEN DER BEGEHUNG VON STRAFTATEN IN DER FREIZEIT

Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 20. Juni 2013 (2 AZR 583/12) zu entscheiden, ob ein Polizist, der in seiner Freizeit Drogen herstellte und deshalb verurteilt wurde, gekündigt werden kann. Schon in der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht war anerkannt, dass Straftaten während der Arbeitstätigkeit und Straftaten, die sich gegen den Arbeitgeber richten, zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen können. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte nun, dass auch strafbares außerdienstliches Verhalten – auch ohne unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis – Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten und damit einen personenbedingten Kündigungsgrund begründen kann.

Allerdings sei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als ultima ratio) zu beachten. Daher müsse der Arbeitgeber vorher prüfen, ob er den Arbeitnehmer zu anderen, ggfs. auch schlechteren, Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen könne, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr so erheblich auswirke. Es fehle auch bei außerdienstlich begangenen Straftaten nicht zwangsläufig die Eignung für sämtliche in Betracht kommende Tätigkeiten.

FAZIT

► Auch außerdienstlich begangene Straftaten begründen eine Kündigung, wenn sich dies auf das Arbeitsverhältnis erheblich auswirkt. Je nach Schwere des Delikts und Art des Arbeitsverhältnisses kann eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Dr. Andrea Benkendorff

STICHTAGSREGELUNG FÜR JAHRESSONDERZAHLUNG MIT MISCHCHARAKTER

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12 – die Zulässigkeit der Vereinbarung von Stichtagsklauseln eingeschränkt. Bei Sonderzahlung, die zumindest auch erbrachte Arbeit vergüten sollen (Sonderzahlung mit Mischcharakter), dürfe der Anspruch nicht insgesamt ausgeschlossen sein, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag nicht mehr bestünde. Die Sonderzahlungen müssen vielmehr zeitanteilig gezahlt werden. Im zugrunde liegenden Fall zahlte der Arbeitgeber jährlich mit dem Novembergehalt eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts, die als Weihnachtsgratifikation bezeichnet war. Voraussetzung für die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation sollte das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres sein. Ein Arbeitnehmer kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 30. September und verlangte die anteilige Zahlung des Weihnachtsgeldes. Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage in letzter Instanz statt. Nach Ansicht des Gerichts benachteilige die Stichtagsregelung den Arbeitnehmer unangemessen und sei daher nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht führt seine Rechtsprechungsentwicklung zu Sonderzahlungen weiter fort und schränkt die arbeitgeberseitigen Spielräume weiter ein. Zulässig sind Stichtagsregelungen jedenfalls bei Sonderzahlungen, die keine Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind, sondern bspw. ausschließlich geleistete Betriebstreue honorieren (Gratifikationen). Ob Sonderzahlungen, die zumindest auch geleistete Arbeit honorieren, in Zukunft generell nicht mehr mit einer Stichtagsregelung versehen werden können, bleibt noch abzuwarten. Zur Entscheidung liegt derzeit nur eine Pressemitteilung vor. Im Jahr 2009 hatte das BAG noch in einer Entscheidung zu einer Zielvereinbarung, die auf das Geschäftsergebnis des Unternehmens abstellte, das nur zu einem besonderen Stichtag ermittelt wurde, eine Stichtagsklauseln als zulässig angesehen.

FAZIT

► Stichtagsklauseln sind nach wie vor zulässig bei Gratifikationen, die nicht Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind.

► Die Zulässigkeit von Stichtagsklauseln bei Sonder-

zahlungen, die zumindest auch Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind, ist jedenfalls weiter eingeschränkt worden. Ob überhaupt noch ein Raum für

solche Regelungen im Arbeitsvertrag verbleibt, ist noch nicht sicher.

Karsten Matthieß

DER DAUERHAFT EINSATZ VON LEIHARBEITNEHMERN FÜHRT NICHT ZU EINEM ARBEITSVERHÄLTNISS MIT DEM ENTLIEHER

Eine nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG hat nach einer Entscheidung des BAG vom 10. Dezember 2013 (Az. 9 AZR 51/13) nicht zur Folge, dass kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher begründet wird, wenn der Verleiher über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Es komme in diesem Fall nicht zur Fiktion eines Arbeitsvertrags zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer gem. §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG. Der Gesetzgeber habe in § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet. Auch das Unionsrecht, insbesondere die Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) sehe diese Sanktion nicht vor. Art. 10 Abs. 2 Satz 1 der Leiharbeitsrichtlinie überlasse die Festlegung wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen

bei Verstößen gegen Vorschriften des AÜG den Mitgliedstaaten. Ähnlich hatte auch schon das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seinem Urteil vom 21. Juni 2013 (AZ. 10 Sa 1747/12) argumentiert.

FAZIT

- ▶ Das BAG lehnt – auch bei unzulässigem, dauerhaftem Einsatz eines Leiharbeitnehmers – die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher als »Sanktion« ab.
- ▶ Das BAG hat die weitere Streitfrage, ab wann eine Überlassung nicht mehr vorübergehend ist, wieder offenlassen. Diese Streitfrage ist allerdings weiterhin relevant, da der Betriebsrat des Entleihers seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern kann, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen (BAG, Beschl. v. 10. Juli 2013 – 7 ABR 91/11).

Dr. Andrea Benkendorff

NACHSCHIEBEN VON KÜNDIGUNGSGRÜNDEN BEI EINER VERDACHTSKÜNDIGUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23. Mai 2013 – 2 AZR 102/12 – eine bisher offen gelassene Frage zu Verdachtskündigungen entschieden. Es urteilte, dass in einem Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung auch noch Kündigungsgründe nachgeschoben werden können, die den Verdacht eines eigenständigen Kündigungsvorwurfes begründen. Diese müssen nur bei Kündigungszugang bereits vorgelegen haben. Einer erneuten vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers vor dem Nachschieben im Prozess bedarf es nicht.

Der Entscheidung lag folgender Fall zugrunde: Der Arbeitnehmer war im Verdacht, an betrügerischen Auftragsvergaben zu Lasten des Arbeitgebers beteiligt gewesen zu sein. Der Arbeitgeber hatte den

Arbeitnehmer angehört und im Oktober 2010 gekündigt. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung und obsiegte in erster Instanz. Der Arbeitgeber ging in Berufung vor dem Landesarbeitsgericht. Im Juni 2011 stieß der Arbeitgeber auf neue Verdachtsmomente und führte diese ohne erneute Anhörung des Arbeitnehmers in das Berufungsverfahren ein. Der Arbeitgeber gewann daraufhin sowohl vor dem Landes- als auch vor dem Bundesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht führte zur Begründung aus, dass für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung nicht nur die dem Arbeitgeber bei deren Ausspruch bekannten Umstände von Bedeutung seien, sondern auch erst später bekanntgewordene. Dies gelte selbst dann, wenn die hinzukommenden Umstände einen

neuen Kündigungsvorwurf begründeten. Sie könnten in den Prozess eingeführt werden. Es bedürfe auch keiner erneuten Anhörung des gekündigten Arbeitnehmers. Das Erfordernis der vorherigen Anhörung bei einer Verdachtskündigung solle den Arbeitgeber vor voreiligen Entscheidungen bewahren und der Gefahr begegnen, dass Unschuldige gekündigt werden. Da beim Nachschieben von Kündigungsgründen die Kündigung bereits ausgesprochen ist, könne sie durch eine Anhörung nicht mehr verhindert werden. Einen Widerspruch zu seiner Rechtsprechung, dass vor dem Nachschieben von Kündigungsgründen der

Betriebsrat erneut anzuhören ist, sah das Bundesarbeitsgericht nicht.

FAZIT

- Ergeben sich nach Ausspruch einer Verdachtskündigung im Laufe eines Kündigungsrechtsstreites, Verdachtsmomente für einen neuen Kündigungsvorwurf, können diese ohne erneute Anhörung des Mitarbeiters in den Rechtsstreit eingeführt werden.
- Davon unberührt bleibt die Pflicht, den Betriebsrat vor dem Nachschieben der neu bekanntgewordenen Tatsachen in den Prozess anzuhören.

Karsten Mattheiß

BESTIMMTHEIT EINER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNG – KÜNDIGUNGSFRIST

Das Bundesarbeitsgericht musste sich in einem Urteil vom 20. Juni 2013 (6 AZR 805/11) mit der Frage befassen, ob die Kündigungserklärung des Arbeitgebers »zum nächstmöglichen Zeitpunkt« bestimmt genug ist. Grundsätzlich gilt, dass der Empfänger einer Kündigung erkennen können muss, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Insofern hat eine Kündigung klar und unmissverständlich erklärt zu werden.

Die Klägerin war seit 1987 bei ihrem Arbeitgeber als Industriekauffrau beschäftigt. Am 1. Mai 2010 wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Mit Schreiben vom 3. Mai 2010 kündigte er das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich »zum nächstmöglichen Zeitpunkt«. Das Kündigungsschreiben führt im Weiteren aus, welche Kündigungsfristen sich je nach Beschäftigungsdauer aus § 622 BGB ergeben und, dass § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke.

Die Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass das auch für die Kündigungserklärung geltende Bestimmtheitsgebot verletzt sei. Denn die Bestimmung der Kündigungsfrist und des genauen Termins werde anhand der Rechtslage der Klägerin überlassen. Die Revision des Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg.

Dieses erachtete die Kündigungserklärung des Beklagten als ausreichend bestimmt an. Die Klä-

gerin wurde durch das Kündigungsschreiben auf die gesetzlichen Fristen aus § 622 BGB hingewiesen. Gerade wegen ihrer langen Betriebszugehörigkeit und dem weiteren Hinweis, dass § 113 InsO »bei noch älteren Arbeitsverhältnissen« zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist führe, konnte die Klägerin dem Kündigungsschreiben entnehmen, dass es auch bei ihr zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate kam, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31. August 2010 enden sollte. Ausreichend ist demnach ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll. Dies kann er, wenn ihm bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit bekannt ist und das Kündigungsschreiben die maßgeblichen Kündigungsfristen nennt. Probleme können vor allem dann auftreten, wenn es Unklarheiten bei der Betriebszugehörigkeit (z.B. wegen Betriebsübergängen o.ä.) oder bezüglich der anzuwendenden Kündigungsfristen gibt. Unbestimmt ist eine Erklärung auch dann, wenn mehrere Termine für die Beendigung genannt werden und nicht ersichtlich ist, welcher gelten soll.

FAZIT

- Trotz dieses Urteils sollten Arbeitgeber, die ein Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, bei der Formulierung des Beendigungszeitpunktes Sorgfalt

walten lassen. Der alleinige Verweis auf den »nächst-möglichen Zeitpunkt« wird wohl auch nach dieser Entscheidung nicht ausreichen, um das Bestimmtheitsgebot zu wahren. Vielmehr müssen dem Arbeit-

nehmer mit der Kündigungserklärung Erläuterungen an die Hand gegeben werden, mit denen sich der genaue Beendigungszeitpunkt für ihn »unschwer ermitteln« lässt.

Alexandra Graf

PATENTRECHT: NEUE REGELUNGEN IM PATENTRECHT SOWIE BEI GEBRAUCHSMUSTERN, MARKEN UND GESCHMACKSMUSTERN

Ab dem 1. April 2014 gelten weitere neue Regelungen im Patentrecht. Über die bevorstehenden Änderungen berichteten wir bereits im Frühjahr des Vorjahres anlässlich unseres neuen Battke-Frühstückes zum Gewerblichen Rechtsschutz. Die neuen Regelungen betreffen überwiegend das Anmeldeverfahren und bringen im Detail einige praktische Erleichterungen. Einige der Gesetzesänderungen gelten auch für Gebrauchsmuster, für Marken sowie für Geschmacksmuster.

1. Die Zuerkennung eines Anmeldetages für eine Patentanmeldung setzt zukünftig nicht voraus, dass bei fremdsprachigen Anmeldeunterlagen eine Übersetzung in die deutsche Sprache beigefügt ist. Der Anmelder kann die deutsche Übersetzung nachreichen, ohne dass sich zugleich der Anmeldetag und damit die Priorität seines Patentrechtes zeitlich nach hinten verschiebt. Hierfür hat er drei Monate Zeit, bei einer englisch- oder französischsprachigen Anmeldung sogar zwölf Monate. Der Anmelder gewinnt hierdurch Zeit und kann gegebenenfalls Kosten für die Übersetzung sparen. Ähnliches gilt zukünftig für Gebrauchsmuster. Die entsprechenden Regelungen werden ebenfalls angepasst.

2. Das Amt erteilt künftig keine Patente, deren Erfinder nicht benannt ist. Damit entfällt die Option, die Benennung des Erfinders in begründeten Ausnahmefällen so lange hinauszuzögern, bis das Patent erteilt ist.

3. Der Recherchebericht des Amtes gibt zukünftig auch Auskunft über die Patentierbarkeit der angemeldeten Erfindung.

4. Während des Patenterteilungsverfahrens findet künftig auf Antrag eines Beteiligten zwingend eine Anhörung statt.

5. Die Frist, innerhalb derer Einspruch gegen das Patent erhoben werden kann, wird auf neun Monate verlängert. Wettbewerber erhalten so mehr Zeit, zu prüfen, ob ein Einspruch Erfolg verspricht.

6. Bereits seit dem 25. Oktober 2013 haben Beteiligte und Dritte die Möglichkeit, die Akten von erteilten Patenten sowie von Patentanmeldungen, die über 18 Monate zurückliegen, online über das Internet einzusehen. Ähnliche Möglichkeiten gelten zukünftig für Gebrauchsmuster, für Marken und für Geschmacksmuster. Die entsprechenden Regelungen wurden ebenfalls angepasst.

7. Ebenfalls bereits seit dem 25. Oktober 2013 enthält das Gesetz die Klarstellung, dass das Patentierungsverbot für biologische Verfahren zur Züchtung von Pflanzen und Tieren auch für die Pflanzen und Tiere gilt, die ausschließlich aus solchen Züchtungsverfahren gewonnen werden.

Die vorstehenden Änderungen sind Bestandteil des Gesetzes zur Novellierung patentrechtlicher Vorschriften und anderer Gesetze des gewerblichen Rechtsschutzes, dessen weiteren Änderungen bereits am 25. Oktober 2013 in Kraft traten.

FAZIT

- ▶ Patentanmelder können künftig flexibler agieren und Patente vorerst auch ohne teure Übersetzungen anmelden.
- ▶ Für Wettbewerber wirkt sich insbesondere die längere Einspruchsfrist positiv aus. Sie haben künftig mehr Zeit für Überlegungen darüber, ob sie ein Patent angreifen oder ob nicht.

Carsten Albert

PATENTRECHT: ANGRIFF AUF KLAGEPATENT – INSOLVENZ DES PATENTINHABERS IST KEIN HINDERNIS FÜR PATENTNICHTIGKEITSKLAGE

Wer sich gegenüber einer Patentverletzungsklage mit einem Angriff auf das Klagepatent (also mit einer Patentnichtigkeitsklage) verteidigt, der kann die Fortsetzung dieser Nichtigkeitsklage erzwingen, falls der Inhaber des Patentes während des Klageverfahrens in Insolvenz fällt und das Nichtigkeitsverfahren aus diesem Grund von Gesetzes wegen zum Stillstand kommt. So lautet eine Entscheidung des Bundesgerichtshofes, die jüngst veröffentlicht wurde (Urt. v. 23. April 2013 – X ZR 169/12).

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofes klärt eine Fragestellung, die bislang nicht höchstrichterlich entschieden war. Für den Nichtigkeitskläger ist die Entscheidung wichtig. Denn er ist auf die Fortsetzung der Nichtigkeitsklage angewiesen. Denn falls sich seine Verteidigung auf Einwände gegen den Bestand des Klagepatentes stützt, so kann er diese Einwände ausschließlich mit einer Nichtigkeitsklage geltend machen. Andernfalls droht er, in dem Verletzungsprozess zu unterliegen. In der Konstellation, über die

der Bundesgerichtshof zu entscheiden hatte, hatte der Patentinhaber wegen Patentverletzung geklagt. Der Verletzer holte zum Gegenschlag aus und griff das Klagepatent mit einer Nichtigkeitsklage an. Während der Auseinandersetzung fiel der Patentinhaber in Insolvenz. Beide Verfahren kamen von Gesetzes wegen zum Stillstand. Der Insolvenzverwalter entschied sich, (nur) das Verletzungsverfahren fortzuführen. Die Nichtigkeitsklage fortzuführen, lehnte er ab. Ob auch der Verletzer in dieser Konstellation verlangen kann, dass die Nichtigkeitsklage fortgesetzt wird, das war höchstrichterlich nicht entschieden. Der Bundesgerichtshof bejahte es.

FAZIT

► Die Entscheidung bringt für die Verteidigung gegen Patentverletzungen eine begrüßenswerte Klarstellung. Die Verteidigung muss nicht mehr besorgen, in einer eventuellen Insolvenz des Angreifers ihre Verteidigungsmittel zu verlieren.

Carsten Albert

PATENTRECHT: OFFENBARUNG EINES VERSCHLÜSSELUNGSVERFAHRENS BEINHÄLTET NICHT ZUGLEICH ENTSCHLÜSSELUNG – BGH »VERSCHLÜSSELUNGSVERFAHREN«

Allein aus dem Umstand, dass eine Patentanmeldung ein Verschlüsselungsverfahren offenbart, folgt nicht, dass das Patent zugleich Schutz für das entsprechende Entschlüsselungsverfahren beansprucht. Das gilt selbst dann, falls es aus technischer Sicht offenkundig ist, dass der Verschlüsselung ein entsprechendes Entschlüsselungsverfahren nachfolgen muss, damit insgesamt ein sinnvolles Ergebnis erzielt wird. Selbst ein solches »notwendiges« Entschlüsselungsverfahren wird aus Sicht der Fachkreise bei der Interpretation der Patentanmeldung nicht automatisch »mitgelesen«. So lautet eine Entscheidung des Bundesgerichtshofes, die jüngst veröffentlicht wurde (Urt. v. 9. April 2013 – X ZR 130/11 – »Verschlüsselungsverfahren«).

Nach dem Verständnis des Bundesgerichtshofes sind Verschlüsselung und Entschlüsselung für die

beteiligten Fachkreise unterschiedliche Vorgänge, die in der technischen Anwendung auch unterschiedliche Funktionen haben. Allein der Umstand, dass aus technischer Sicht auf ein bestimmtes Verfahren zeitlich nachgeordnet ein weiteres Verfahren folgen muss, um insgesamt ein technisch (und wirtschaftlich) sinnvolles Ergebnis zu erreichen, besagt dem Bundesgerichtshof zufolge nicht, dass das zweite Verfahren stets – auch ohne erwähnt zu werden – unmittelbar als zum ersten Verfahren gehörend offenbart ist. Vielmehr ist Gegenstand einer Patentanmeldung ausschließlich das, was in den Anmeldeunterlagen unmittelbar und eindeutig beschrieben ist.

FAZIT

► Die Entscheidung verdeutlicht, dass bei der For-

mulierung von Patentanmeldungen unverändert formale Strenge angezeigt ist. Alle Kennzeichen der Erfindung, für die das Patent Schutz beanspruchen

soll, müssen in der Anmeldung konkret oder abstrakt erwähnt werden.

Carsten Albert

PATENTRECHT: PATENTINHABER MÜSSEN BEI ANGRIFFEN AUF PATENT DAS RISIKO MEHRFACHER KOSTENBELASTUNG IN KAUF NEHMEN – BGH »NICHTIGKEITSSTREITWERT II«

Patentinhaber müssen es grundsätzlich in Kauf nehmen, dass sie bei einem Angriff auf ihr Patent dem Risiko einer mehrfachen Kostenbelastung ausgesetzt sind. Denn falls der Angriff auf das Patent erfolgreich ist, so muss der unterlegene Patentinhaber die Prozesskosten des Angreifers erstatten. Das gilt auch, falls das Patent zugleich von mehreren Klägern angegriffen wird. Das Gebot der Fairness oder das Gebot der Gleichbehandlung erzwingen keine Ausnahme zu Gunsten des Patentinhabers. So entschied der Bundesgerichtshof in einer Entscheidung, die jüngst veröffentlicht wurde (BGH, Beschl. v. 27. August 2013 – X ZR 83/10).

Das ist für Patentinhaber von Nachteil. Sie müssen nicht nur im Einzelfall, sondern systembedingt ein höheres Prozesskostenrisiko in Kauf nehmen als die Angreifer.

Zum Hintergrund: Derjenige, der in einem Prozess unterliegt, trägt nach den allgemeinen Regeln die Prozesskosten. Die Verfahrensvorschriften erlauben es grundsätzlich, dass auch mehrere Kläger gegen ein Patent vorgehen. Auch in diesem Fall trägt der Beklagte die Prozesskosten der Kläger, falls er unterliegt, und zwar die Prozesskosten aller Kläger. Sein

Prozesskostenrisiko ist in einem solchen Fall höher als das der Kläger.

Denn die Kläger tragen, falls sie unterliegen, nur die Kosten des Beklagten, und dies auch noch gemeinsam. In Nichtigkeitsstreitigkeiten kommt erschwerend hinzu, dass nicht nur einzelne Personen als Kläger in Betracht kommen, sondern dass grundsätzlich jedermann ein Patent angreifen darf. Das Prozesskostenrisiko der Patentinhaber ist also systembedingt erhöht. In der Konstellation, über die der Bundesgerichtshof zu entscheiden hatte, hatte der Patentinhaber argumentiert, dass eben dieses systembedingte Ungleichgewicht eine Ausnahme bei der Kostenberechnung zu seinen Gunsten erfordern würde. Der Bundesgerichtshof sah das nicht so.

FAZIT

► Konstellationen, wie die geschilderten, treten nicht häufig auf. Trotzdem ist es für Patentinhaber wichtig, dass sie sich des erhöhten Kostenrisikos bewusst sind und dies in ihre Entscheidung einstellen, sobald sich ein Nichtigkeitsstreit anbahnt.

Carsten Albert

GESCHMACKSMUSTERRECHT: DAS NEUE DESIGNGESETZ TRITT IN KRAFT

Seit dem 1. Januar 2014 gelten neue Regelungen im Geschmacksmusterrecht. Das neue Designgesetz (DesignG) und die neue Designverordnung (DesignV) sind in Kraft getreten. Sie ersetzen das bisherige Geschmacksmustergesetz und die deutsche Geschmacksmusterverordnung. Über die bevorstehenden Änderungen berichteten wir bereits im Frühjahr des Vorjahres anlässlich unseres Batterie-Frühstückes zum Gewerblichen Rechtsschutz. Die Änderungen sind relevant für Designschaffende und

zwar unabhängig davon, ob sie in der Industrie, z. B. im Produktdesign, in der Kreativbranche oder als Künstler tätig sind. Die neuen Regelungen bringen im Detail einige positive Neuerungen.

1. Im Vordergrund steht eine optische Neuerung: Das Geschmacksmusterrecht heißt künftig Designrecht. Die bisherige Bezeichnung galt als antiquiert und war wohl nur den Fachkreisen wirklich geläufig. Nun versteht auch die Allgemeinheit, worum es beim Geschmacksmusterrecht geht. Das ist zu begrüßen.

2. Ein eingetragenes Designrecht kann zukünftig nicht nur im Klageweg vor den Gerichten, sondern auch in einem amtlichen Lösungsverfahren vor dem Deutschen Patent- und Markenamt angegriffen werden. Auch das ist positiv. Das amtliche Verfahren ist kostengünstiger als ein gerichtliches Verfahren. Das europäische Musterrecht sowie das deutsche Marken- und Gebrauchsmusterrecht sehen ähnliche Verfahren vor.

3. Fehlen in der Designanmeldung die Pflichtangaben über die Erzeugnisse, für die das Design verwendet werden soll, so kann der Anmelder diese Fehler künftig beheben, ohne dass sich zugleich der Anmeldetag und damit die Priorität seines Designrechtes zeitlich nach hinten verschiebt. Das ist sachgerecht. Denn die Erzeugnisangabe hat im Designrecht, anders als z. B. im Markenrecht, keine Bedeutung für den Umfang des Schutzes, den das Designrecht gewährt.

4. Die einen sog. »Ausstellungsschutz« gewährenden Ausstellungen und Messen werden zukünftig nicht im Bundesgesetzblatt, sondern im Bundes-

anzeiger veröffentlicht. Dasselbe gilt zukünftig für den Ausstellungsschutz von Marken, Patenten und Gebrauchsmustern. Die entsprechenden Regelungen werden ebenfalls angepasst. Der Bundesanzeiger ist für jedermann kostenfrei im Internet einsehbar und bietet eine hohe Aktualität.

5. Nicht nur in einer gerichtlichen Auseinandersetzung um ein deutsches Designrecht, sondern auch bei europäischen Geschmacksmustern bzw. Designrechten kann das Gericht den Streitwert (und damit die Kosten) zukünftig herabsetzen, falls die Belastung mit den Kosten eine Partei in ihrer wirtschaftlichen Lage erheblich beeinträchtigen würde.

FAZIT

- ▶ Die neue Bezeichnung »Designrecht« ist zu begrüßen.
- ▶ Insbesondere das amtliche Lösungsverfahren bedeutet für die Praxis eine erhebliche Verbesserung der Verteidigungsoptionen gegenüber eventuellen Verletzungsklagen.

Carsten Albert

MARKENRECHT: TEDDIEBÄR MIT KNOPF IM OHR – STEIFF UNTERLIEGT VORERST IM STREIT UM DIE BEKANNTE KNOPF-MARKE

Der berühmte »Knopf im Ohr« kann jedenfalls für die EU nicht als Marke geschützt werden. So lautet eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtes erster Instanz (Urt. v. 16. Januar 2014 – T 433/12). Nach der Meinung des Gerichtes sind Knöpfe übliche Gestaltungskriterien bei Stofftieren. Der Knopf im Ohr eines Teddybären sei deshalb aus Sicht der Verkehrskreise nicht geeignet, die Ware nach ihrer Herkunft zu unterscheiden. Das aber sei erforderlich, damit ein Zeichen als Marke geschützt werden könne.

Das Gericht wies mit der Entscheidung eine Klage der Margarete Steiff GmbH zurück. Diese hatte den »Knopf im Ohr« als EU-Gemeinschaftsmarke angemeldet. Das zuständige Amt wies die Anmeldung zurück. Mit ihrer Klage war die Anmelderin nicht erfolgreich. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Anmelderin ein weiteres Rechtsmittel einlegt. Dann entscheidet der Europäische Gerichtshof

in letzter Instanz über die Schutzfähigkeit der Marke.

Für die Anmelderin dürfte der Ausgang des Verfahrens von erheblicher Bedeutung sein. Denn der »Knopf im Ohr« ist allgemein bekannt und deshalb für Nachahmer interessant. Jedenfalls in Deutschland dürfte eine Umfrage, woher denn ein Teddybär mit einem Knopf im Ohr stammt, zu einem eindeutigen Ergebnis führen: »Von Steiff natürlich«. Für die deutschen Marken der Anmelderin könnte dieser Umstand womöglich die Rettung sein. Denn eine Marke, die sich im Verkehr durchsetzt hat, kann auch dann geschützt werden, wenn sie nicht unterscheidungskräftig ist.

Als Marke können nicht nur Buchstaben und Zahlen, sondern grundsätzlich auch optische Gestaltungselemente geschützt werden. Marken dieser Art heißen im Fachjargon Positionsmarke. Die bekanntesten deutschen Positionsmarken sind wohl

der rote Strich im Absatz des Schuh-Herstellers Lloyd sowie das rote Stofffähnchen an der Gesäßtasche der Levi's Jeans.

FAZIT

► Damit bestimmte Gestaltungskriterien als Marke geschützt werden können, sollten die Gestaltungs-

kriterien möglichst deutlich von dem Üblichen abweichen. Sonst besteht die Gefahr, dass die Gestaltungskriterien von den Verkehrskreisen nicht als Marke wahrgenommen werden und deshalb nicht schutzfähig sind.

► Was aber bleibt, ist die Option, die Aufmachung als Geschmacksmuster bzw. als Designrecht anzumelden.

Carsten Albert

MARKENRECHT: UNTERSCHIEDUNGSKRAFT VON MARKEN – ÄNDERUNG DER RECHTSPRECHUNG – BGH »AUS AKTEN WERDEN FAKTEN«

Bei der Prüfung, ob einem Zeichen die für eine Markeneintragung erforderliche Unterscheidungskraft fehlt oder gefehlt hat, ist auf das Verkehrsverständnis im Zeitpunkt der Anmeldung des Zeichens abzustellen und nicht auf den späteren Zeitpunkt, zu dem das Amt oder zu dem die Gerichte über die Eintragungsfähigkeit des Zeichens entscheiden. So lautet eine Entscheidung des Bundesgerichtshofes, die jüngst veröffentlicht wurde (Beschl. v. 18. April 2013 – I ZB 71/12 – »Aus Akten werden Fakten«).

Der Bundesgerichtshof ändert damit seine bisherige Rechtsprechung. Er folgt dem Standpunkt, den der Europäische Gerichtshof im europäischen Markenrecht einnimmt. Es steht zu erwarten, dass das Deutsche Patent- und Markenamt und die Gerichte ihre Entscheidungspraxis an die Entscheidung des Bundesgerichtshofes anpassen werden.

Für Markenanmelder hat dies unterschiedliche Konsequenzen. Zum einen geben in uneindeutigen Fällen künftig Untersuchungen über die im Zeitpunkt der Anmeldung herrschenden Verhältnisse den Ausschlag. Untersuchungen über Gegebenheiten in der Vergangenheit sind kompliziert. Die Änderung der Rechtsprechung bringt aber auch Vorteile. Denn die Frage der Eintragungsfähigkeit hängt künftig

nicht mehr von den Veränderungen ab, die zwischen dem Zeitpunkt der Anmeldung und der Entscheidung über die Eintragung eintreten. Solche Veränderungen zu prognostizieren, war schwer und machte den Erfolg uneindeutiger Anmeldungen im Ergebnis vom Zufall abhängig.

Zum Hintergrund: Zeichen, die nicht geeignet sind, die angemeldeten Waren oder Dienstleistungen zu unterscheiden, können grundsätzlich nicht als Marke geschützt werden. Die Unterscheidungskraft eines Zeichens kann im Zeitablauf aber Veränderungen erfahren. Aus diesem Grund ist es nicht unwichtig, auf welchen Zeitpunkt es bei der Prüfung der Unterscheidungskraft ankommt. Bisher stellte der Bundesgerichtshof auf den Zeitpunkt ab, zu dem das Amt oder zu dem die Gerichte über die Eintragung entscheiden. Künftig sind nur noch die Verhältnisse in dem Zeitpunkt der Anmeldung relevant.

FAZIT

► Für Anmelder bedeutet die Entscheidung des Bundesgerichtshofes einen Zugewinn an Rechtssicherheit. Sie wissen künftig, dass sich Entwicklungen nach dem Zeitpunkt der Anmeldung weder positiv noch negativ auf die Schutzfähigkeit ihrer Marke auswirken.

Carsten Albert

TÜCKISCHE GERICHTSSTANDSKLAUSELN

Klauseln zu Gerichtsstand, anwendbarem Recht und gar Vertragssprache erscheinen Vielen als überflüssiges Beiwerk, das man allenfalls in den Vertrag aufnimmt, weil irgendwelche Muster es so vorgeben oder

es seit Jahrzehnten geübte Praxis im Unternehmen ist. Dabei entscheiden gerade diese Klauseln häufig über nicht unerhebliche Transaktionskosten und vor allem in potentiellen Konfliktslagen über die Ver-

handlungsposition. Oftmals ist zu hören, dass der Vertrag nicht gemacht werde, um sich zu streiten; evtl. Konflikte werde man ohnehin einvernehmlich lösen. Dabei ist richtig: Die Austragung eines Rechtsstreits löst beträchtliche Kosten aus, die man in jedem Fall vermeiden sollte. Vielfach vergessen wird hingegen: Um einen Konflikt gar nicht erst entstehen zu lassen, bedarf es guter und klar formulierter Vertragskonditionen; um einen dennoch aufkommenden Konflikt zufriedenstellend außergerichtlich lösen zu können, bedarf es einer dann möglichst guten Verhandlungsposition.

Diese Position hat man aber etwa als mitteleuropäisches Unternehmen nicht, wenn man seine Rechte vor chinesischen Gerichten unter Anwendung chinesischen Rechts in englischer Sprache durchsetzen muss. Das zeigt anschaulich der Fall des OLG Schleswig (Urteil vom 1. November 2013 - 17 U 44/13): In einem Liefervertrag zwischen einem chinesischen Lieferanten und einem deutschen Abnehmer war vereinbart worden, dass im Streitfall der Kläger ein Gericht im Land des jeweiligen Beklagten anrufen müsse. Der chinesische Lieferant verklagte daher den deutschen Kunden, der den Kaufpreis nicht zahlen wollte, vor seinem Heimatgericht, dem Landgericht Kiel. Auf den ersten Blick scheint das aus Sicht des Kunden optimal: Der potentielle Kläger muss die Hürde überspringen, vor ihm fremden Gerichten zu prozessieren – das kann Streitvermeidend wirken; und der Kunde darf den Prozess vor seinem Heimatgericht austragen – er hat also Heimvorteil. Aber: Der Kunde hatte die Zahlung verweigert, weil die Lieferung mangelhaft gewesen war. Er rechnete gegen die Kaufpreisforderung mit seinen angeblichen Gegenansprüchen auf. Das Land-

gericht Kiel und später das OLG Schleswig folgten dem nicht, sondern verurteilten ihn zur Zahlung. Für die Gegenansprüche hielten sich die Gerichte in Schleswig-Holstein nicht für zuständig; aufgrund der Gerichtsstandsklausel waren diese vielmehr in China, dem Heimatgericht des Lieferanten und potentiellen Beklagten geltend zu machen.

Für die Verhandlungsposition unseres deutschen Kunden im Vorfeld des Prozesses bedeutete dies: Der chinesische Lieferant hatte eine anhand des Liefervertrages leicht darzulegende und zu beweisende Kaufpreisforderung. Diese konnte er vor bekannt effektiven und kostengünstigen deutschen Gerichten nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durchsetzen. Das Prozessrisiko war gering, da er die Gegenrechte nicht fürchten musste. Der deutsche Kunde muss seine Mängelrechte vor chinesischen Gerichten durchsetzen. Er muss die Mangelhaftigkeit dort beweisen, die Ware befindet sich aber in Deutschland. Er muss sich mit chinesischen Prozessgepflogenheiten vertraut machen. Der Aufwand für diesen Prozess ist ungleich höher als der für den Lieferanten. De facto hat er sein Recht verloren, den Kaufpreis als Druckmittel zurückzubehalten. Hier wäre es sicher besser gewesen, einen einheitlichen (neutralen) Gerichtsstand oder Schiedsgerichtsbarkeit zu vereinbaren, wobei das anwendbare Recht und idealerweise auch die Vertrags- und Verhandlungssprache damit abzustimmen sind.

FAZIT

► Gerichtsstands- oder Schiedsklauseln und Rechtswahlklauseln sollten ernst genommen werden; sie können beträchtlichen Einfluss auf die (nachträglichen) Transaktionskosten haben.

Dr. Ekkehard Nolting

UNTERVERMIETUNG IST NICHT GLEICH UNTERVERMIETUNG

Die Genehmigung eines Vermieters zur Untervermietung umfasst nicht die Genehmigung zur tageweisen Überlassung der Mietwohnung an Touristen. Dies entschied der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 8. Januar 2014, Az.: VIII ZR 2010/13 und verwies die Räumungsklage des Vermieters zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurück an das Landgericht Berlin.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Beklagte mietete seit dem Jahre 2003 eine Zwei-Zimmer-Wohnung in Berlin, welche er nur etwa alle 14-Tage am Wochenende zu einem Besuch seiner Tochter nutzte. Daher erbat er im Jahre 2008 bei seiner damaligen Vermieterin, der Rechtsvorgängerin der Kläger, um Erlaubnis zur Untervermietung, welche

ihm im Februar 2008 »ohne vorheriger Überprüfung gewünschter Untermieter« erteilt wurde. Weiterhin enthielt das Genehmigungsschreiben eine Verpflichtung des Beklagten, seinen jeweiligen Untermietern Postvollmacht zu erteilen, damit alle Willenserklärungen, Betriebskostenabrechnungen, Mieterhöhungsverlangen etc. ordnungsgemäß an die Adresse der Mietwohnung zugestellt werden konnten. Nach Eintritt der Kläger als Vermieter in den Mietvertrag bot der Beklagte die von ihm angemietete Wohnung im Internet zur tageweisen Anmietung von bis zu vier Feriengästen an. Dieses Verhalten bzw. eine derartige Nutzung der Mietwohnung beanstandeten die Kläger mit Schreiben vom 16. Mai 2011 als vertragswidrig und mahnten den Beklagten unter Androhung einer Kündigung ab. Nach wiederholter Weitervermietung der Wohnung an Touristen und einer weiteren Abmahnung durch die Kläger kündigten die Kläger das Mietverhältnis am 12. Januar 2012, am 5. Dezember 2012 sowie mit Klageerhebung fristlos und hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin.

Der BGH gab den Vermietern recht und führte aus, dass sich eine tageweise Überlassung der Miet-

wohnung an beliebige Touristen von einer gewöhnlichen Untervermietung, welche regelmäßig auf eine gewisse Dauer angelegt sei, wesentlich unterscheidet. Eine solche Kurzzeitvermietung sei daher von einer Erlaubnis zur Untervermietung nicht umfasst. Zudem spreche im vorliegenden Fall die Verpflichtung des Beklagten zur Erteilung der Postvollmacht an die jeweiligen Untermieter dafür, dass sich die Erlaubnis zur Untervermietung nicht auf eine tageweise Vermietung an Touristen bezog. Nach Zurückverweisung zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landgericht Berlin hat dieses nunmehr zu entscheiden, ob die Kündigung gegebenenfalls noch aus anderen Gründen unwirksam ist.

FAZIT

► Eine Genehmigung des Vermieters zur Untervermietung umfasst nicht die tageweise Überlassung der Mietwohnung an Touristen. Vielmehr kann eine solche Weitervermietung einen vertragswidrigen Gebrauch der Wohnung und damit einen Kündigungsgrund darstellen.

Susann Lahmann

MIETER MÜSSEN BUNTE WÄNDE VOR AUSZUG ÜBERSTREICHEN

Ein Mieter muss bunt gestrichene Wände vor Rückgabe der Wohnung wieder in hellen, neutralen Farben streichen. Tut er dies nicht, kann er sich schadensersatzpflichtig machen. Dies entschied der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 6. November 2013 (Az.: VIII ZR 416/12). Im zugrunde liegenden Fall gaben die Beklagten die von ihnen gemietete Doppelhaushälfte, welche sie zu Beginn des Mietverhältnisses frisch in weißer Farbe renoviert übernommen hatten, mit kräftig rot, gelb und blau gemalerten Wänden zurück.

Ein solch ausgefallener, farblicher Zustand der Mieträume, so der BGH, werde von vielen Mietinte-

ressenten nicht akzeptiert und mache eine Neuvermietung der Wohnung praktisch unmöglich. Die seitens der Klägerin zur Dekoration in wieder neutralen Farben aufgewendeten Malerkosten konnte diese insoweit gegenüber den beklagten Mietern erfolgreich als Schadensersatz geltend machen.

FAZIT

► Der Mieter ist zur Rückgabe der Wohnung in einer die Weitervermietung ermöglichenden neutralen Farbe verpflichtet. Anderenfalls macht er sich schadensersatzpflichtig.

Susann Lahmann

VERABREICHUNG EINES ABFÜHRMITTELS BEI DURCHFALLERKRANKUNG DURCH PFLEGEPERSONAL

»Die ärztlich angeordnete Medikation eines Abführmittels darf bei einer Durchfallerkrankung nicht fortgesetzt werden. Das Pflegepersonal muss in einem solchen Fall Rücksprache bei einem Arzt nehmen. Ohne Rücksprache darf das Abführmittel auf keinen Fall weiter verabreicht werden.« Diese Leitsätze hat das Oberlandesgericht (OLG) Hamm seiner Entscheidung vom 25. Juni 2013 (Az.: 26 U 90/09) vorangestellt.

Was war passiert: Die Mutter der Kläger war seit November 2003 in einem Alten- und Pflegeheim untergebracht, dessen Träger die Beklagte war. Sie litt an verschiedenen Grunderkrankungen, unter anderem an einer fortgeschrittenen Demenz. Im Zeitraum von Weihnachten 2004 bis Anfang Januar 2005 kam es zu einer Exsikkose (Austrocknung). Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stand fest, dass es pflichtwidrige Versäumnisse bei der Pflege in der Zeit vom 24. Dezember 2004 bis 31. Dezember 2004 gegeben hatte. So wurde der Mutter der Kläger – trotz Vorliegen einer Durchfallerkrankung – das als Bedarfsmedikament verordnete Abführmittel Laktose verabreicht sowie entgegen der ärztlichen Anordnung das Medikament Elotrans zur Verbesserung der Elektrolytzufuhr nicht in der verordneten Dosis verabreicht. Dies begründet nach Auffassung des Gerichts einen schuldhaften Pflichtenverstoß, der die Zubilligung eines Schmerzensgeldes rechtfertigt. Der Sachverständige

hatte im Senatstermin ausgeführt, dass Abführmittel bei Vorliegen einer Durchfallerkrankung nicht gegeben werden. Das Pflegepersonal hätte beim Arzt nachfragen müssen, wie weiter verfahren werden soll. Auf keinen Fall hätte das Abführmittel weiter verabreicht werden dürfen. Der Senat ging davon aus, dass sich der Zustand der Mutter der Kläger durch die Pflichtversäumnisse zwischen dem 24. Dezember 2004 und dem 31. Dezember 2004 derartig verschlechtert hatte, dass die Einweisung in das Krankenhaus erforderlich wurde. Ab dem 26. Dezember 2004 hätte es sichere Anzeichen für eine Exsikkose gegeben. Die Durchfallerkrankung hatte den Zustand der Austrocknung dabei entweder verstärkt oder sogar ausgelöst. Der Senat hat den Klägern für den eingetretenen Schaden ein Schmerzensgeld in Höhe von EUR 2.500,00 zugesprochen, welches er für angemessen, aber auch ausreichend hielt.

FAZIT

- ▶ Die von einem Arzt angeordnete Medikation darf vom Pflegepersonal nicht in jedem Fall unkritisch übernommen werden.
- ▶ Insbesondere bei einer Bedarfsmedikation ist zu hinterfragen, ob tatsächlich ein Bedarf vorliegt.
- ▶ In Zweifelsfällen muss Rücksprache mit dem Arzt genommen werden.

Sebastian Stücker, M.Mel.

SORGFALTSPLICHT BEI ERHÖHTER STURZNEIGUNG

Das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz hat mit einem Hinweisbeschluss vom 17. Juni 2013 (Az.: 3 U 240/13) den Kläger dazu bewegt, seine Berufung zurückzunehmen. Der Kläger beehrte von der Trägerin des beklagten Pflegeheimes die Zahlung eines Schmerzensgeldes sowie Schadensersatz, nachdem seine Mutter an den Folgen eines Sturzes in dem Heim verstorben war. Das OLG Koblenz entschied, wie auch das Landgericht in der ersten Instanz, dass dem Kläger kein Anspruch auf Schadensersatz zusteht. Weder der Heimleitung noch dem Pflegepersonal könne eine Pflichtverletzung vorgeworfen werden. Die Vorgehensweise des Pflegeper-

sonals habe den Empfehlungen zur Sturzprophylaxe des Deutschen Netzwerks für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) entsprochen.

Zu den Pflichten eines Pflegeheimes führt das OLG aus, dass bei einem Heimvertrag Obhutspflichten und inhaltsgleiche allgemeine Verkehrssicherungspflichten zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit der Bewohner begründet werden. Diese Pflichten sollen die Bewohner vor Schädigungen wegen Krankheit oder einer sonstigen körperlichen oder geistigen Einschränkung durch sie selbst und durch die Einrichtung und bauliche Gestaltung

des Altenheims schützen. Die Verpflichtung ist auf das Erforderliche und das für die Heimbewohner und das Pflegepersonal Zumutbare beschränkt. Zu beachten ist, dass beim Wohnen in einem Heim die Würde sowie die Interessen und Bedürfnisse der Bewohner vor Beeinträchtigungen zu schützen und die Selbstständigkeit, die Selbstbestimmung und die Selbstverantwortung der Bewohner zu wahren und zu fördern sind. Einerseits sind also die Menschenwürde und das Freiheitsrecht eines alten und kranken Menschen zu achten, andererseits sind sein Leben und seine körperliche Unversehrtheit zu schützen. Das OLG hält fest,

dass, soweit eine Entscheidung im Rahmen des Vertretbaren getroffen wird, diese nicht im Nachhinein mit dem Stempel der Pflichtwidrigkeit versehen werden kann, wenn es zu einem Unfall kommt.

FAZIT

► Die Obhuts- und allgemeinen Verkehrssicherungspflichten zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit von Heimbewohnern sind auf das Erforderliche und das für die Heimbewohner und das Pflegepersonal Zumutbare beschränkt.

Sebastian Stücker, M.Mel.

BGH LEGT BETRUGSTATBESTAND GROSSZÜGIG AUS

»Wegen Betruges macht sich grundsätzlich strafbar, wer in der Absicht, sich oder einen Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, das Vermögen eines anderen dadurch beschädigt, dass er durch Vorspiegelung falscher oder durch Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen einen Irrtum erregt oder unterhält.«

Mit Urteil vom 22. November 2013 (Az.: 3 STR 162/13) konkretisierte der BGH die Anforderungen an einen für einen Betrug erforderlichen durch Täuschung erzeugten Irrtum. Im zugrunde liegenden Fall hatte der Angeklagte bei Bareinkäufen in der Zeit vom 20. November 2008 bis zum 25. April 2012 insgesamt 45 gefälschte 200-EURO-Scheine zur Bezahlung hingegen und dafür jeweils Waren und Wechselgeld erhalten. Das Landgericht verurteilte den Angeklagten daraufhin wegen Inverkehrbringens von Falschgeld in 43 Fällen, davon in 28 Fällen in Tateinheit mit gewerbsmäßigem Betrug und in 15 weiteren Fällen in Tateinheit mit versuchtem gewerbsmäßigem Betrug. Der BGH hob das Urteil auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurück, soweit es um die tateinheitliche Verurteilung wegen versuchten gewerbsmäßigem Betruges in 15 Fällen ging. Das Landgericht hatte lediglich einen versuchten Betrug angenommen, da es einen Irrtum der jeweiligen Kassierer in zwei Fällen mit der Begründung verneint hatte, dass sich diese bei Entgegennahme des Geldes gar keine Gedanken über die Echtheit derselben gemacht hätten. In den übrigen Fällen waren die Kassierer, wel-

che das Falschgeld entgegennahmen, sogar nicht mehr ermittelbar. Der BGH trat dem entgegen und führte aus, dass der Bereich »gleichförmiger, massenhafter oder routinemäßiger Geschäfte«, wie das Kassieren, von »als selbstverständlich angesehenen Erwartungen« geprägt sei. Diese Erwartungen lägen der vermögensrelevanten Handlung der Herausgabe der Ware und des Wechselgeldes als hinreichend konkrete Tatsachenvorstellung zugrunde. Zudem könne das Gericht auch aus Indizien auf das Vorliegen eines Irrtums schließen, so dass in Fällen, in denen keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der verfügende Kassierer und der Angeklagte kollusiv zusammengearbeitet haben, die nähere Ermittlung der Person des Kassiers entbehrlich sein kann. Der jeweilige Kassier erwarte schon aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Verpflichtung, die Ware nur gegen Geld herauszugeben, dass es sich bei dem angebotenen Geld um echte Scheine handle. Insoweit unterliege der Kassierer auch einem Irrtum und sei der Angeklagte wegen Inverkehrbringens von Falschgeld in Tateinheit mit vollendetem gewerbsmäßigem Betrug in 43 Fällen strafbar.

FAZIT

► Bei automatisierten Abläufen kann ein Irrtum auch schon dann angenommen werden, wenn sich der Getäuschte keine konkreten Gedanken über die einzelnen Tatsachen macht, seinem Vorstellungsbild jedoch als selbstverständlich vorausgesetzte Erwartungen zugrundeliegen.

Susann Lahmann

UNVOLLSTÄNDIGE ANGEBOTE – AUSSCHLIESSEN ODER NACHFORDERN?

Vermeintlich oder tatsächlich unvollständige Angebote beschäftigen seit jeher Vergabestellen und Nachprüfungsinstanzen. Auch für den Bieter ist die Mitteilung, sein Angebot werde bereits wegen Unvollständigkeit von der Wertung ausgeschlossen, frustrierend. Die Vergabekammer Baden-Württemberg hatte mit Beschluss vom 13. November 2013 Gelegenheit, zu den rechtlichen Voraussetzungen eines Ausschlusses und der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei unvollständigen Angeboten Stellung zu nehmen (VK Baden-Württemberg, Beschl. v. 13. November 2013, Az.:1 VK 38/13).

Gegenstand war ein Vergabeverfahren nach der VOL/A-EG, in dem die Erbringung von Wachleistungen an einer Universität ausgeschrieben waren. Zwingender Bestandteil der einzureichenden Angebote war ein als Anlage 3 bezeichnetes Dokument, in dem die Angebotspreise einzutragen waren, und eine Anlage 4, in welcher der Bieter seine Kalkulation des Angebotes darstellen sollte. Das Angebot der Antragstellerin war von der Vergabestelle wegen fehlender Preisangaben nach § 19 EG Abs. 3 lit. a) VOL/A ausgeschlossen worden. Nach erfolgloser Rüge beantragte die Antragstellerin vor der Vergabekammer die Erteilung des Zuschlages, aufgrund des in ihren Augen günstigsten eigenen Angebotes und den Ausschluss der Angebotes, welches den Zuschlag erhalten sollte, da dieses nicht alle Kriterien des Auftrages erfülle. Insbesondere machte die Antragstellerin geltend, ihr Angebot sei bei Abgabe vollständig gewesen und belegt dies durch Vorlage mehrerer eidesstattlicher Versicherungen ihrer Mitarbeiter.

Die Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen durch die Vergabekammer Baden-Württemberg erfolgt nahezu schulbuchmäßig. Die Vergabekammer stellt klar, dass unvollständige Angebote nach § 19 EG Abs. 3 lit. a) VOL/A zwingend auszuschließen sind, wenn diese nicht die geforderten Erklärungen und Nachweise enthalten. Zwar können gemäß § 19 EG Abs. 2 Satz 1 VOL/A-EG fehlende Erklärungen und Nachweise bis zum Ablauf einer zu bestimmenden Frist nachgefordert werden. Dies gilt allerdings nicht für die Nachforderung von Preisangaben, es sei denn

es handelt sich um unwesentliche Einzelpositionen, deren Einzelpreise den Gesamtpreis nicht verändern oder die Wertungsreihenfolge und den Wettbewerb nicht beeinträchtigen. Im Angebot der Antragstellerin fehlten jedoch nicht nur einzelne Preisangaben, sondern die gesamten geforderten Preis- und Kalkulationsblätter, welche wesentliche Bestandteile eines jeden Angebotes sein sollten. Eine Nachforderung der fehlenden Preisblätter gem. § 19 EG Abs. 2 VOL/A war demnach nicht möglich.

Dies war unter den Beteiligten des Verfahrens auch nicht weiter streitig. Entscheidend war die Frage, wer nachzuweisen hat, ob und dass die Angebotsunterlagen der Antragstellerin bei Abgabe des Angebotes vollständig waren und wie dies bewiesen werden kann. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des OLG Düsseldorf erklärt die Vergabekammer Baden-Württemberg, dass die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein vollständiges Angebot eingereicht wurde, nach den allgemeinen Grundsätzen der Bieter trägt. Dieser hat im vorliegenden Fall zu beweisen, dass die fehlenden Preis- und Kalkulationsblätter in den an die Vergabestelle gesandten Angebotsunterlagen enthalten waren. Nach Auffassung der Vergabekammer muss der Bieter, dessen Angebot unvollständig ist, zumindest plausibel machen können, dass die Unvollständigkeit des Angebotes auf Unregelmäßigkeiten und auf Fehlern beruht, die nicht innerhalb seiner Verantwortungssphäre, sondern in jener des Auftraggebers liegen.

Damit obliegt es dem Bieter nachzuweisen, dass in seinem Geschäftsablauf vollständige Unterlagen zusammengestellt und an den Auftraggeber versandt worden sind. Im Verfahren vor der Vergabekammer hat die Antragstellerin durch eidesstaatliche Versicherungen ihres Geschäftsführers und der Assistentin der Geschäftsführung vorgetragen, dass der Geschäftsführer vollständige Unterlagen erstellt und zur Kontrolle an die Assistentin weitergegeben hat. Die Vergabekammer folgte insoweit noch der Argumentation der Antragstellerin. Von der Vergabekammer wurde jedoch bemängelt, dass die – nicht abwegige – Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden könne, dass die

einmal erstellten Unterlagen nach Überprüfung durch die Assistentin unvollständig in die Angebotsmappe gelangt sind oder die Preis- und Kalkulationsblätter wieder aus der Mappe entnommen worden sind, bevor die Antragstellerin die Mappe versendet hat. Demnach hätte der Nachweis der vollständigen Angebotsabgabe ergänzend noch etwa durch eine eidesstattliche Versicherung geführt werden müssen, aus welcher sich ergibt, dass die vollständigen Unterlagen erstellt, kontrolliert und eben auch noch vollständig in der Angebotsmappe enthalten versendet worden sind.

Dem Vorbringen der Antragstellerin stellte die Vergabekammer dann die Ausführungen zur Angebotsöffnung durch die Vergabestelle entgegen. Die Vergabestelle konnte in der mündlichen Verhandlung glaubhaft darlegen, dass die verschlossenen Angebotsumschläge am Tag der Angebotsöffnung aus einem verschlossenen Schrank entnommen und von zwei Mitarbeitern der Vergabestelle auf Unversehrtheit geprüft und sodann geöffnet worden sind. Bei der Öffnung und Prüfung der Angebote seien keine einzelnen Blätter aus den Angebotsmappen entnommen worden.

Die Vergabekammer Baden-Württemberg ließ es letztlich offen, wo und auf welchem Weg die Preisblätter der Antragstellerin, die Bestandteil des Angebotes hätten sein sollen, abhanden gekommen sind. Es genügt, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, den Beweis zu erbringen, dass das Angebot vollständig bei der Vergabestelle eingegangen ist. Der Nachprüfungsantrag war daher bereits aus diesem Grunde abzulehnen.

FAZIT

- ▶ Die Darlegungs- und Beweislast für die Vollständigkeit eines Angebots trägt der Bieter.
- ▶ Fehlen die gesamten Preisangaben in einem Angebot, kann ein Nachfordern fehlender Preise nicht erfolgen.
- ▶ Der Bieter muss den plausiblen Nachweis führen, dass etwaige Fehler, die zur Unvollständigkeit des Angebots führten, nicht in seiner, sondern in der Sphäre des Auftraggebers liegen. Der Beweis kann durch eidesstattliche Versicherung der vollständigen Erstellung und Versendung der Angebotsunterlagen geführt werden.

Dr. Ludger Meuten

2014 BEGINNT MIT NEUZUGÄNGEN BEI BATTKE GRÜNBERG

BattkeGrünberg wächst auch in 2014 weiter. Zum Jahresbeginn kann die Sozietät zwei Neuzugänge in der Arbeitsrechtsabteilung vermelden.



Frau Alexandra Graf hat soeben im vergangenen November mit großem Erfolg ihr zweites Staatsexamen absolviert. Sie hat mit ihrem Prädikatsexamen in Sachsen

den 9. Rang belegt und ist damit unter die Top-Ten des Prüfungsdurchgangs gelangt. Frau Graf wuchs in Wittichenau/Sachsen auf. Während der Schulzeit verbrachte sie ein High School Austauschjahr in Paso Robles, Kalifornien. Nach dem Abitur studierte sie Rechtswissenschaften an der Friedrich Schiller Universität in Jena und an der Birmingham City University, England. Schon während des Studiums richtete Frau Graf ihren Fokus auf das kollektive Arbeitsrecht. Sie absolvierte eine Vielzahl von Praktika im Bereich Personal- und Arbeitsrecht eines Konzernunternehmens sowie ein Praktikum bei einer Industriegewerkschaft und wählte den Schwerpunktbereich deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht. Während des Studiums erhielt sie ein Stipendium durch die Dr. Hans-Bruns-Stiftung.

Nach dem Studium wechselte Frau Graf für das Referendariat wieder in ihre sächsische Heimat

an das Landgericht Dresden als Stammdienststelle. Auch während des Referendariats konzentrierte sich Frau Graf weiter auf das Arbeitsrecht, und war u. a. in ihren Stationsausbildungen in der Personalabteilung des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft,

Arbeit und Verkehr und in der Arbeitsrechtsabteilung der Kanzlei BattkeGrünberg tätig. Frau Graf wird zunächst im Referat der Partnerin Dr. Andrea Benken-dorff tätig sein.



Ferner begrüßt BattkeGrünberg Herrn Rechtsanwalt Karsten Matthieß als neuen Kollegen. Nach dem Abitur studierte Herr Matthieß Rechtswissenschaften an der Universität Passau. Nach dem ersten Staatsexamen wechselte er nach Hessen, wo er sein Referendariat absolvierte und das zweite Staatsexamen ablegte.

Schon vor, aber auch während des Referendariats, sammelte Herr Matthieß als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Referendar Erfahrungen bei zwei internationalen Großkanzleien in Frankfurt am Main.

Seit 2009 war Herr Matthieß für eine international tätige Kanzlei im Bereich des Arbeitsrechts, zunächst eineinhalb Jahre in Frankfurt am Main und ab August 2010 in Dresden tätig. Seine Beratungsschwerpunkte liegen insbesondere im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie in der Betreuung arbeitsgerichtlicher Prozesse. Herr Matthieß berät außerdem in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Er verfügt über besondere Erfahrung in der Beratung von Unternehmen der Halbleiterindustrie und des produzierenden Gewerbes.



Nicht zuletzt ist Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz an ihren Arbeitsplatz in der Kanzlei zurückgekehrt. Frau Lorenz hatte nach der Geburt ihrer kleinen Tochter im Februar vergangenen Jahres bis Ende 2013 ihre Elternzeit genommen. Seit 2. Januar steht sie nun wieder mit gewohnter Energie und voller Tatendrang ihren Mandanten zur Verfügung und freut sich auf die Aufgaben, die sie im neuen Jahr erwarten.

BattkeGrünberg begrüßt die Kolleginnen und den neuen Kollegen ganz herzlich und freut sich auf die künftige Zusammenarbeit.

VORTRAGSVERANSTALTUNGEN

BATTKE-FRÜHSTÜCKE

Veranstaltungen
Battke-Frühstücke

Arbeitsrechtsfrühstück 2014

Das Arbeitsrechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet im neuen Jahr
► am 28. März 2014, 8:30 Uhr bis 11:30 Uhr,
im Quality Hotel Plaza Dresden, Königsbrücker Straße 121 a, 01099 Dresden
statt. Informationen zur Anmeldung erhalten Sie demnächst unter www.battke-gruenberg.de.

ALLGEMEINES VERTRAGSRECHT

Veranstaltungen
Allgemeines
Vertragsrecht

Thema: Führungskräfte Trainee-Programm:

Wirksamer Vertragsschluß, Einbeziehung von AGB, Haftungsminimierung

Ort: RKW Sachsen GmbH

Datum: 9. Mai 2014 (Leipzig) / 4. Juni 2014 (Dresden)

Referent: Herr Rechtsanwalt Carsten Albert

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

ARBEITSRECHT

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: »Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten«

Ort: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V., Moritzburg

Datum: 7. März 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Thema: »Mitarbeiter krank - was tun?«

Ort: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V., Moritzburg

Datum: 11. März 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Thema: »Instrumente der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 13. März 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: »Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten«

Ort: Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V., Leipzig

Datum: 20. März 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Thema: »Fehlverhalten von Mitarbeitern«

Ort: Handwerkskammer Sachsen, Dresden

Datum: 25. März 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Alexandra Graf

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie über www.hwk-dresden.de

Thema: »Chancen und Risiken von Außenarbeitsplätzen in der betrieblichen Praxis«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 3. April 2014

Referenten: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz sowie Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: »Arbeitszeugnisse sicher und richtig formulieren«

Ort: Sächsische Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Dresden

Datum: 3. April 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Karsten Matthieß

Anmeldungen sind unter www.s-vwa.de möglich.

Thema: »Arbeitsrecht für Führungskräfte«

Ort: RKW Sachsen GmbH, Niederwiesa

Datum: 4. April 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

Thema: »Instrumente zur Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung«

Ort: Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V., Leipzig

Datum: 7. Mai 2014

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie über www.kgs-online.de

Thema: »Dauerkrank«

Ort: Sächsische Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Dresden

Datum: 12. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.s-vwa.de möglich.

Thema: »Grenzen der Mitbestimmung und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat«

Ort: Handwerkskammer, Dresden

Datum: 13. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie über www.hwk-dresden.de

Thema: »Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Dresden

Datum: 14. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: »Arbeitsrecht 2014«

Ort: B2B Training Center, Dresden

Datum: 21. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.b2b-training-center.com möglich.

Thema: »Arbeitgeberrechte gegenüber dem Betriebsrat«

Ort: TÜV Nord Akademie GmbH & Co. KG, Fulda

Datum: 27. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.tuev-nord.de möglich.

Thema: »Arbeitsrecht für Führungskräfte«

Ort: RKW Sachsen GmbH, Leipzig

Datum: 9. Juli 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

GESELLSCHAFTSRECHT

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Thema: »Die richtige Rechtsform für mein Handwerksunternehmen – GbR, GmbH und Co.«

Ort: Handwerkskammer Dresden Wirtschaftsakademie GmbH, Dresden

Datum: 9. April 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Carsten Albert

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.wirtschaftsakademie-dresden.de

Thema: »Die richtige Rechtsform für Unternehmen der Sozialwirtschaft«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 9. Mai 2014, 9:00 Uhr

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: »Vereinssatzungen rechtssicher gestalten«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 16. Mai 2014, 9:00 Uhr

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: »Der Geschäftsführer der kommunalen GmbH - König oder Knecht?«

Ort: vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V. Hofheim / Essen / München

Datum: 12. Mai 2014 / 3. Juni 2014 / 15. Juli 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke.
Anmeldungen sind unter www.vhw.de möglich.

VERGABERECHT

Thema: »Brennpunkt Vergaberecht: Aktuelle Einzelfragen zum Vergaberecht in Sachsen«

Ort: vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V., Dresden

Datum: 5. März 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Anmeldungen sind unter www.vhw.de möglich.

Veranstaltungen
Vergaberecht

Thema: »Das neue Sächsische Vergabegesetz im Zusammenhang mit vergaberechtlichen Hinweisen des Sächsischen Rechnungshofes«

Ort: Sächsischer Städte- und Gemeindetag, Dresden

Datum: 20. März 2014, 10. April 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Anmeldungen sind unter denise.mickan@ssg-sachsen.de möglich.

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

Ort: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden, Dresden

Datum: 25. Juni 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Anmeldungen sind unter www.sksd-dd.de möglich.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Thema: »Die wettbewerbsrechtlichen Schranken für Werbung«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 27. März 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Carsten Albert

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Veranstaltungen
Gewerblicher
Rechtsschutz

Thema: »Technologietransfer, Lizenzierung und Kartellrecht - Die Neufassung der europäischen Kartellvorschriften für den Technologietransfer«

Ort: Biosaxony e.V., Leipzig

Datum: 16. April 2014 (vorläufig)

Referent: Herr Rechtsanwalt Carsten Albert

Informationen zur Veranstaltung erhalten Sie demnächst unter www.biosaxony.com

MIET- UND SOZIALRECHT

Veranstaltungen
Miet- und
Sozialrecht

Thema: »Das mietrechtliche Dreiecksverhältnis im betreuten Wohnen«

Ort: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V., Dresden

Datum: 20. März 2014

Referenten: Frau Rechtsanwältin Susann Lahmann sowie Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

MEDIZINRECHT

Veranstaltungen
Medizinrecht

Thema: »Hygiene und Recht in medizinischen Einrichtungen«

Ort: Krankenhausgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V., Halle

Datum: 22. Mai 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Anmeldungen sind unter www.kgsan.de möglich.

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

Lob, Kritik und Anregungen nehmen wir ebenfalls gern unter der genannten E-Mail-Adresse entgegen.



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

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte PartGmbH

Am Waldschlösschen 2
01099 Dresden

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