

April 2016

Liebe Leserin, lieber Leser,

»audiatur et altera pars« – so lautet ein tragender rechtsstaatlicher Grundsatz. Richter haben grundsätzlich alle Seiten zu hören, bevor sie sich ein Urteil bilden und fällen. Justitia hat eine Augenbinde, sie soll ohne Ansehen der Person die Argumente wägen – dafür die Waage – und das Recht durchsetzen – dafür steht das Schwert. Was für Justitia und Richter gilt, muss nicht für jeden gelten. Doch ist es eine große Errungenschaft demokratischer Streitkultur, Für und Wider auszutauschen, an den Überlegungen anderer teilzunehmen und das eigene Urteil daran zu messen. Da scheint uns langsam etwas abhanden zu kommen. Es scheint zunehmend zum Ton politischer Auseinandersetzung zu gehören, Argumente Andersdenkender nicht mehr nur nicht zur Kenntnis zu nehmen, sondern sie gar nicht mehr zu Wort kommen zu lassen – darin gleichen sich völlig unterschiedliche politische Lager. Dabei haben wir weiß Gott tiefgreifende Probleme zu lösen. Und da sie komplex sind, tut man gut daran, sie von unterschiedlichen Standpunkten aus zu betrachten und sich dabei durch Gespräche – durchaus Streitgespräche – helfen zu lassen. Kommunikation und Nachrichtenverbreitung laufen dabei heute jedoch anders: Viele glauben zwar nicht mehr der Presse, dafür aber mit unerschütterlichem Gottvertrauen dem Internet. Nachrichten werden gepostet, geteilt und ungeprüft für bare Münze genommen. Kürzlich berichtete die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung von einem Facebook-Eintrag über eine Vergewaltigung eines Mädchens durch Asylbewerber in Traunstein, über die die Polizei aus politischem Kalkül schweige. Recherchen ergaben, dass der Eintrag am Ende einer Informationskette stand, an deren Anfang ein Fall sexueller Nötigung in Traunreut durch einen Afghanen, der nicht (mehr) Asylbewerber war, stand. Über ihn war öffentlich berichtet worden und der Täter festgenommen. Ebenso wie das Anhören anderer Standpunkte ist auch die Überprüfung von Informationen mühsam und birgt die Gefahr, dass sich die Wahrheit am Ende anders als gewünscht darstellt. Unkritischer Informationskonsum bietet vor allem aber viel Spielraum, die Gutgläubigkeit für politische Zwecke auszunutzen. Demokratie und Rechtsstaat sind in Gefahr, wenn immer mehr Menschen sich von der Realität verabschieden und nur noch einer ungeprüften Scheinwelt hingeben. Es gehört unverändert zu guter journalistischer und juristischer, insgesamt wissenschaftlicher Arbeit, Phänomene zu hinterfragen, Informationen auf ihre Verlässlichkeit und Lösungsansätze auf ihre Tragfähigkeit hin zu überprüfen. Auch wir bemühen uns, genau zuzuhören und hinzusehen.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

N^o 1/2016

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	07
Arbeitsrecht	15
Geistiges Eigentum (IP)	21
Medizin- und Sozialrecht	23
Immobilienrecht	25
Internes + Veranstaltungen	27
Impressum	32



VERGABERECHTSREFORM 2016 – UND SIE KOMMT DOCH!

I. Einleitung

Projekte der Regierung zeichnen sich üblicherweise nicht dadurch aus, dass sie fristgerecht realisiert werden. Dies gilt sowohl für Bauvorhaben im Flughafenbereich als auch für die Einführung elektronischer Postfächer für die Anwaltschaft. Anders jedoch im Vergaberecht. Seit dem 18. Dezember 2015 steht fest: Die umfassendste Reform des Vergaberechts seit zehn Jahren kommt. Und zwar zum 18. April 2016! Für die mit dem Vergaberecht befassten Stellen in der öffentlichen Verwaltung und den Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, ist die Reform von eminenter Bedeutung. Was wird geändert? Was bleibt? Wer ist von den Neuerungen betroffen? Welche Auswirkungen werden diese haben?

Die Reform wird im Wesentlichen in zwei Schritten vollzogen. Dabei sollten diese, wenn Sie diese Zeilen lesen, erfolgreich abgeschlossen sein. Am 17. Dezember 2015 hat der Bundestag die Neufassung des Vierten Teils des GWB (§§ 97 ff. GWB) beschlossen. Die Zustimmung des Bundesrates erfolgte am 18. Dezember 2015. Das Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts (Vergaberechtsmodernisierungsgesetz – VergRModG) ist am 23. Februar 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und tritt am 18. April 2016 in Kraft. In der zweiten Reformphase werden durch eine sogenannte Mantelverordnung die Vergabeverordnung (VgV), die Sektorenverordnung (SektVO) und die Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit (VSVgV) geändert und eine Konzessionsvergabeverordnung (KonzVgV) neu geschaffen. Diese Vergaberechtsmodernisierungsverordnung ist am 20. Januar 2016 vom Bundeskabinett gebilligt und dem Bundestag zugeleitet worden. Die ebenfalls erforderliche Zustimmung

des Bundesrates kann im März 2016 erfolgen. Der nachfolgende Beitrag gibt zunächst einen strukturellen Überblick über das Vergaberecht nach dem 18. April 2016. Anschließend werden exemplarisch praxisrelevante Änderungen des GWB und der Vergabeverordnungen dargestellt.

II. Status quo des Vergaberechts

Das deutsche Vergaberecht ist im Oberschwellenbereich, d.h. für Aufträge, die den Schwellenwert für europaweite Ausschreibungen überschreiten, von einem Stufen- und Schubladensystem geprägt (sogenanntes Kaskadenprinzip). Letzteres ist nicht unkompliziert und beinhaltet insbesondere für nicht spezialisierte Vergabestellen das Risiko, vergaberechtliche Bestimmungen zu übersehen oder zu missachten.

Das Stufensystem wird von den §§ 97 ff. GWB beherrscht. Von diesen wird sodann in die jeweiligen Vergabeverordnungen (klassische Aufträge, Sektoraufträge, Verteidigung und Sicherheit) verwiesen. Die Vergabeverordnung sieht dann – je nach Rechtsnatur der auszuschreibenden Leistung – die Anwendung der VOB/A, Abschnitt 2, der VOL/A, Abschnitt 2 und der VOF vor. Zudem existieren Sonderregelungen für Leistungen in den Bereichen Verkehr, Trinkwasser, Energie (Sektoren) und Verteidigung und Sicherheit. In dem bisherigen System sieht der Gesetzgeber ein zu beseitigendes Wirtschaftshemmnis. Die Vergaberechtsreform soll daher die Vergabe insgesamt effizienter, einfacher und flexibler gestalten. Das komplexe Kaskadenprinzip soll durch die Reform vereinfacht werden. Neben diesen sachlichen Gründen für eine Vergaberechtsreform wurde der deutsche Gesetzgeber

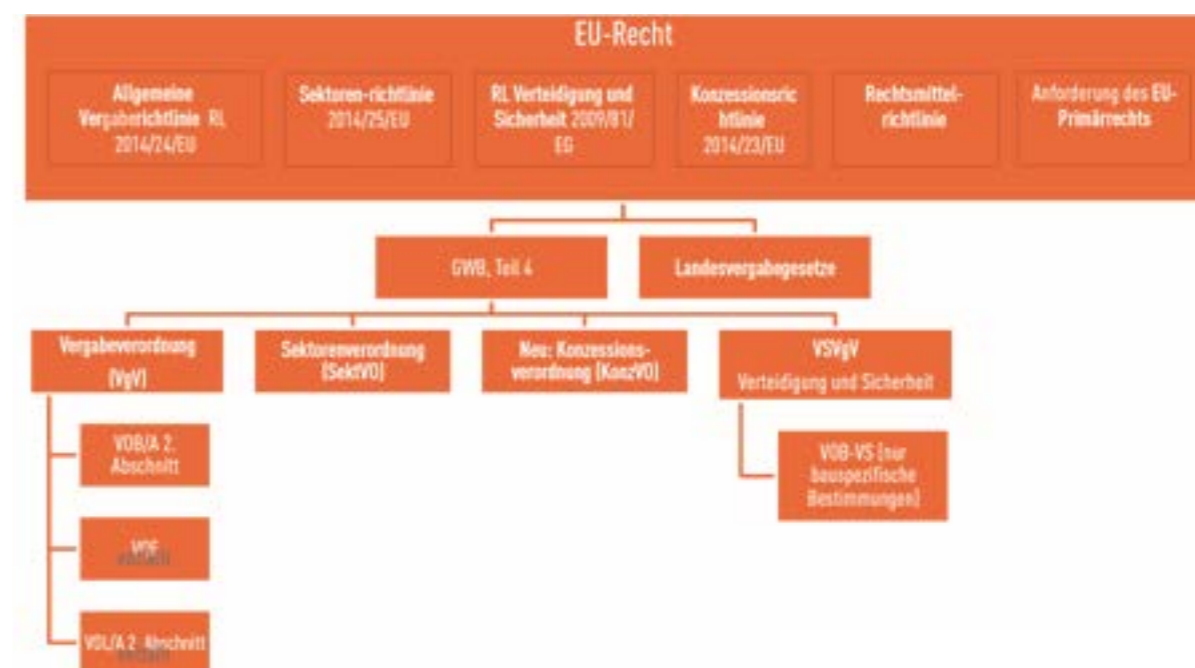
wieder vom Europarecht getrieben. Zum 18. April 2016 sind drei Richtlinien der Europäischen Union aus dem Jahr 2014 auf dem Gebiet des Vergaberechts umzusetzen. Die Umsetzungspflicht nutzt man, um das Vergaberecht – den Richtlinien entsprechend – insgesamt umzugestalten.

III. Kaskadenprinzip – Nach der Reform ist wie vor der Reform

Trotz der Komplexität des Kaskadenprinzips hat sich der deutsche Gesetzgeber entschlossen, an diesen Strukturen festzuhalten. Von einer kompletten Neufassung und Neustrukturierung des Vergaberechts, z. B. durch den Erlass eines Bundesvergabegesetzes, hat man abgesehen. Die rechtlichen und politischen Hürden wären wohl innerhalb der zweijährigen Umsetzungsfrist nicht zu überwinden gewesen. Nach Inkrafttreten der aktuellen Reform wird sich die Struktur des Vergaberechts im Wesentlichen wie folgt darstellen:

bislang nach der VOF vergeben worden sind. Allerdings sind in den §§ 73 bis 80 VgV-E besondere Regelungen für die Vergabe von Architekten- und Ingenieurleistungen vorgesehen. Leider ist die Reform nicht konsequent zu Ende geführt. Die Vergabe von Bauleistungen erfolgt weiterhin nach der VOB/A, Abschnitt 2. Deren Regelungen werden jedoch erweitert und neu gefasst. Folge ist die Verwendung sogenannter »Buchstabenparagrafen« wie z. B. § 6 f EU VOB/A.

Formal betrachtet verringert sich die Anzahl anzuwendender Rechtsvorschriften. Der Wegfall der VOL/A, Abschnitt 2 und der VOF hat jedoch die Erweiterung der Vergabeverordnung auf nunmehr 82 Paragraphen zur Folge. Weiterhin bestehen bleiben die Sektorenverordnung sowie die Verordnung für die Vergabe von verteidigungs- oder sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen. Hinzu tritt eine neue Verordnung für die Vergabe von Konzessionen. Diese umfasst nicht nur die Vergabe der bereits nach geltendem Recht ausschreibungspflichtigen Baukonzessionen,



Quelle: BMWV

Die markanteste Änderung besteht sicherlich darin, dass die VOL/A, Abschnitt 2 und die VOF ersatzlos wegfallen. Die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungsverträgen bestimmt sich ausschließlich nach den §§ 97 ff. GWB und der Vergabeverordnung. Dies gilt auch für die Vergabe von freiberuflichen Leistungen, wie zum Beispiel Planungen von Architekten, die

sondern ebenfalls die Vergabe von Dienstleistungskonzessionen, die bislang nicht den Bestimmungen des formalisierten europäischen Vergaberechts unterfiel.

Festzuhalten bleibt, dass nach der Reform das bisherige dreistufige System formal – wenigstens zum Teil – um die letzte Stufe reduziert wird. Ausge-

nommen hiervon ist – wie gezeigt – die Vergabe von Bauleistungen. Im Ergebnis bleibt das Kaskaden- und Schubladensystem also bestehen. Ob die gesetzgeberisch gewünschte Vereinfachung eintritt, wird die Praxis zeigen müssen.

IV. Neuregelungen im Vergaberecht

1. Neue Prinzipien im Vergaberecht

a) Freiheiten für öffentliche Auftraggeber

Ein Hauptziel der Vergaberechtsreform ist die einfachere und flexiblere Gestaltung von Vergabeverfahren. Flexibilität soll dem Vergabeverfahren auch durch mehr Freiheiten für den öffentlichen Auftraggeber bei der Wahl der Verfahrensart zukommen. Dem öffentlichen Auftraggeber steht künftig die Vergabe im offenen Verfahren, im nicht offenen Verfahren, im Verhandlungsverfahren, im wettbewerblichen Dialog oder in der Innovationspartnerschaft zur Verfügung. Letztere ist eine neue ebenfalls durch die Vergaberechtsreform geschaffene Verfahrensart für die Vergabe komplexer Leistungen. Nach bisheriger Rechtslage gilt allerdings der Grundsatz des Vorranges des offenen Verfahrens. Künftig kann der Auftraggeber frei zwischen dem offenen und dem nicht offenen Verfahren mit Teilnahmewettbewerb wählen. Allerdings ist bei der Wahl des nicht offenen Verfahrens weiterhin die Durchführung eines Teilnahmewettbewerbes Pflicht. Dies unterscheidet das nicht offene Verfahren von der beschränkten Ausschreibung im Unterschwellenbereich. Die Zulässigkeit der übrigen Verfahren ist hingegen an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

Der Gleichrang von offenem und nicht offenem Verfahren soll für kleinere und mittlere Unternehmen den Arbeits- und Kostenaufwand bei der Teilnahme an Ausschreibungen verringern, da zunächst nur ein Teilnahmeantrag gefordert wird und nicht bereits ein umfassendes und gegebenenfalls kostenintensives Angebot eingereicht werden muss. Ob diese Vorteile für die Unternehmen sich gegenüber dem Mehraufwand, der bei den öffentlichen Auftraggebern anfällt, durchsetzen werden, bleibt abzuwarten.

b) Schutz der Umwelt, Soziale Verantwortung und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität
Neben der Vereinfachung und Flexibilisierung von

Vergabeverfahren zielt die Reform auch auf die Stärkung nachhaltiger und innovativer Beschaffung ab. Erreicht werden soll dieses Ziel mit der Einführung neuer Vergabegrundsätze und der Ahndung von Verstößen gegen umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Gestalt eines Ausschlusses vom Vergabeverfahren.

Nach § 97 Abs. 3 GWB sind die Qualität und Innovation eines Angebotes ebenso zu berücksichtigen wie umweltbezogene und soziale Aspekte. Die Festlegung umweltbezogener und sozialer Aspekte als Grundsätze der Vergabe in § 97 Abs. 3 GWB wird neben der Berücksichtigung als Zuschlagskriterium nach § 127 Abs. 1 GWB und § 58 Abs. 2 Nr. 1 VgV-E durch § 124 Abs. 1 Nr. 1 GWB untermauert. Danach kann ein öffentlicher Auftraggeber jederzeit ein Unternehmen von dem Vergabeverfahren ausschließen, wenn es nachweislich gegen umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Pflichten verstoßen hat. In diesem Zusammenhang ist auch § 128 Abs. 2 GWB zu sehen, der es den öffentlichen Auftraggebern ermöglicht, die Beachtung der sog. ILO-Kernarbeitsnormen als Bedingung für die Ausführung des Auftrages vorzusehen.

Weitergehend sind jedoch die Folgen bei strafrechtlich relevanten Verstößen. Im Bereich der Wirtschaftskriminalität ist nach § 123 Abs. 1 GWB ein Unternehmen zwingend auszuschließen, wenn ein Auftraggeber Kenntnis von einer rechtskräftigen Verurteilung einer dem Unternehmen zuzurechnender Person oder einer Geldbuße gegen das Unternehmen selbst erlangt. Gleichgestellt werden Verurteilungen in anderen Staaten. Eine Zurechnung findet statt, wenn die Person als für die Leitung des Unternehmens Verantwortlicher gehandelt hat. Ausreichend ist hierbei die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung. Die weite Zurechnung und Einbeziehung von Verurteilungen in anderen Staaten soll nach Willen des Gesetzgebers den Ausschluss selbst dann rechtfertigen, wenn einem Unternehmen Verstöße in Produktions- und Lieferketten nachzuweisen sind. Bei konsequenter Anwendung könnte dieses Regelungsregime tatsächlich zu einer Stärkung des Verantwortungsbewusstseins von Unternehmen beitragen.

Schlussendlich soll ein begangener Verstoß einem Unternehmen jedoch nicht unbegrenzt anhaften. Hierfür sieht § 125 GWB eine »Selbstreinigung« vor. Weist das Unternehmen nach, dass jeder verursachte Schaden ausgeglichen, der Verstoß kooperativ aufgeklärt worden ist und Präventionsmaßnahmen ergriffen worden sind, ist es nicht mehr vom Verfahren auszuschließen. Der öffentliche Auftraggeber hat nach § 125 Abs. 3 GWB dabei einen Einschätzungsspielraum zur Beurteilung der Schwere der Verstöße und der geleisteten Beiträge des Unternehmens. In der Folge müsste ein Unternehmen bei negativer Beurteilung seitens des Auftraggebers vom Verfahren ausgeschlossen werden, auch wenn das Gericht zur konkreten Rechtsfolge der Negativeinschätzung schweigt. Angesichts der bedeutenden Folgen der Beurteilung liegt in dem Mechanismus der Selbstreinigung ein nicht unerhebliches Konfliktpotential.

2. In-House-Vergabe und kommunale Zusammenarbeit

Mit der Vergaberechtsreform wird erstmalig die In-House-Vergabe umfassend kodifiziert. Erfasst werden Auftragsvergaben von öffentlichen Auftraggebern an juristische Personen des öffentlichen oder auch privaten Rechts (beispielsweise an eine GmbH oder AG) sowohl in vertikaler als auch horizontaler Gestaltung. Diese Vergabeformen werden von § 108 GWB ebenso aus dem Anwendungsbereich der Vergabevorschriften herausgenommen wie Verträge von öffentlichen Auftraggebern untereinander. Durch die letztgenannte Ausnahme soll insbesondere die kommunale Zusammenarbeit gefördert werden.

Den Leitgedanken der gesetzlichen Regelungen zur In-House-Vergabe bilden die von der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs aufgestellten Grundsätze, die bereits vor der Reform zur Anwendung kamen. Grundlage für die Beurteilung von Ausnahmen sind das Kontroll- und Wesentlichkeitskriterium. Eine vom Vergaberecht freie Auftragsvergabe liegt danach im Grundsatz vor, wenn ein Auftrag an eine Person vergeben wird, über die der Auftraggeber eine ähnliche Kontrolle wie über seine eigenen Dienststellen ausübt (Kontrollkriterium) und wenn mehr als 80 Prozent ihrer Tätigkeiten der Ausführung von Aufgaben dienen, mit denen sie vom öffent-

lichen Auftraggeber betraut wurde (Wesentlichkeitskriterium). Beide Kriterien entsprechen der bisherigen Rechtsprechung. Festzustellen ist allerdings, dass mit der Reform die bislang von der Rechtsprechung entwickelte »in-House-schädliche« Umsatzgrenze faktisch verdoppelt wurde. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs war es bislang erforderlich, dass 90% der Tätigkeiten für den öffentlichen Auftraggeber erfolgen müssen. § 108 Abs. 1 Nr. 3 GWB sieht das Verbot einer direkten privaten Kapitalbeteiligung vor und greift damit ebenfalls auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zurück. Allerdings provoziert § 108 Abs. 1 Nr. 3 GWB bereits jetzt die Frage, was man sich vergaberechtlich unter einer »indirekten« Beteiligung vorzustellen hat.

Kommunale Zusammenarbeit unterfällt nicht dem Vergaberecht, wenn mehrere öffentliche Auftraggeber Verträge zur Erbringung öffentlicher Dienstleistungen abschließen, deren Durchführung ausschließlich im öffentlichen Interesse steht und von den Auftraggebern weniger als 20 % der jeweiligen Tätigkeiten am Markt erbracht werden. Auch hier lehnt sich der Gesetzgeber an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs an, ergänzt sie jedoch um das letztgenannte Kriterium der Geringfügigkeit.

Im Ergebnis finden durch die Reform die schon jetzt in der Vergabepaxis gängigen Kriterien zur Beurteilung von In-House-Vergaben und interkommunaler Kooperationen Eingang in das Gesetz. Die Praktikabilität der hinzukommenden Kriterien wird sich erst nach Geltung der neuen Vorschriften abschließend beurteilen lassen, bieten aber absehbar Raum für rechtliche Streitfragen.

3. Pflicht zur E-Vergabe

Die elektronische Kommunikation ist seit geraumer Zeit nicht mehr aus dem Alltag wegzudenken. Nach und nach kann und will sich auch der Gesetzgeber dem nicht verschließen. Im Rahmen von Vergabeverfahren stellt § 97 Abs. 5 GWB den Grundsatz auf, dass für das Senden, Empfangen, Weiterleiten und Speichern von Daten in einem Vergabeverfahren Auftraggeber und Unternehmen elektronische Mittel verwenden müssen. § 9 Abs. 1 VgV-E greift den Grundsatz auf, indem grundsätzlich für die gesamte Kom-

munikation im Vergabeverfahren die elektronische Datenübermittlung gefordert wird. Dabei werden die Anforderungen an die zu verwendenden elektronischen Mittel hinsichtlich Sicherheit und Vertraulichkeit so offen gehalten, dass nicht eine bestimmte Art der Datenübermittlung (beispielsweise mittels elektronischer Signatur) vorgeschrieben wird. Die §§ 10 und 11 VgV-E stellen jedoch wiederum solche Anforderungen, die mit einfachen elektronischen Mitteln (bloße E-Mail) nicht realisierbar sind. Zur Einhaltung der Vorgaben und im Interesse der Beteiligten wird ein in sich geschlossenes Vergabesystem zur Anwendung gelangen müssen. § 11 Abs. 1 VgV-E fordert nichtdiskriminierende, allgemein verfügbare elektronische Mittel, die mit allgemein verbreiteten Geräten und Programmen kompatibel sind. Zudem darf den Unternehmen der Zugang zu den elektronischen Mitteln nicht erschwert werden. Diese Anforderungen sprechen für ein einheitliches elektronisches Vergabesystem. Allerdings ist ein solches bisher weder ausdrücklich verpflichtend vorgeschrieben, noch beschlossen oder gar schon vorhanden. Im Hinblick auf die bestehenden praktischen Umsetzungsschwierigkeiten bei der E-Vergabe räumt der Gesetzgeber den öffentlichen Auftraggebern zum Teil großzügige Übergangszeiträume bis zum 18. Oktober 2018 für die ausschließlich elektronische Kommunikation mit den Bietern und für die elektronische Einreichung der Angebote ein. Allerdings sind die öffentlichen Auftraggeber bereits ab dem 18. April 2016 verpflichtet, die Ausschreibungsunterlagen elektronisch den interessierten Unternehmen zur Verfügung zu stellen (§ 9 VgV-E i. V. m. § 81 VgV-E).

4. Angestrebte Vereinfachung durch die Einheitliche Europäische Eigenerklärung (EEE)

Mehrfach wurde das Ziel der Vereinfachung des Vergabeverfahrens als Motiv der Reform angeführt. Die angestrebte Vereinfachung ist nicht Selbstzweck, sondern soll einerseits öffentliche Auftraggeber entlasten und andererseits Ausschreibungsverfahren insbesondere für kleinere und mittelständische Unternehmen attraktiver gestalten. Ein weiteres Mittel zur Zielerreichung ist die mit den §§ 48 Abs. 2 und 50 VgV-E vorgesehene Einheitliche Europäische Eigenerklärung

(EEE). Bei dieser handelt es sich um ein europaweit vereinheitlichtes Formularwerk der EU-Kommission. Mit ihr sollen Bieter zur Angebotsabgabe angeregt und nicht durch umfangreiche Dritterklärungen und -unterlagen abgeschreckt werden.

§ 48 Abs. 2 VgV-E sieht für öffentliche Auftraggeber zwingend vor, dass die EEE als vorläufiger Eignungsnachweis zu akzeptieren ist. Ein am Auftrag interessiertes Unternehmen kann danach seine Eignung vorläufig selbst nachweisen. Genügen dem Auftraggeber die Angaben der EEE für die Eignungsfeststellung nicht, kann er nach § 50 Abs. 2 VgV-E jederzeit im Vergabeverfahren die Nachreichung sämtlicher erforderlicher Unterlagen fordern. Zwingend erforderlich wird eine Nachforderung sämtlich relevanter Nachweise und Unterlagen jedenfalls bezüglich des präferierten Zuschlagsbieters. Vor Zuschlagserteilung wird der öffentliche Auftraggeber nach § 50 Abs. 3 VgV-E verpflichtet, die Nachweise und Unterlagen zu fordern.

5. Weitere Neuerungen

a) Auftragsänderungen während der Vertragslaufzeit
Erstmals gesetzlich geregelt werden die Voraussetzungen und Folgen von Änderungen des Auftrages. Nach § 132 Abs. 1 GWB erfordern Änderungen ein neues Vergabeverfahren, wenn sie wesentlich sind. Wesentlichkeit liegt vor, wenn sich der öffentliche Auftrag erheblich von dem ursprünglich vergebenen öffentlichen Auftrag unterscheidet. Ausnahmen von der Pflicht zur Durchführung eines neuen Vergabeverfahrens sind vorgesehen. Besondere Bedeutsamkeit dürfte § 132 Abs. 3 GWB entfalten. Neue oder andere Leistungen können danach beauftragt werden, wenn deren Auftragswerte unterhalb der Schwelle zur Durchführung europaweiter Ausschreibungen liegen und bei Liefer- und Dienstleistungen nicht mehr als 10 % und bei Bauleistungen nicht mehr als 15 % des ursprünglichen Auftragsvolumens umfassen.

b) Kündigung des erteilten Auftrages
Ebenso ohne Pendant im noch geltenden Recht ist § 133 GWB. Dieser regelt ein gesetzliches Kündigungsrecht zu Gunsten des öffentlichen Auftraggebers. Kündigungsgründe sind, wenn entweder eine vorgenommene wesentliche Auftragsänderung nach § 132 Abs. 1 GWB oder ein zwingender Ausschlussgrund

bei Zuschlagserteilung vorlag oder der Europäische Gerichtshof einen Verstoß gegen europäisches Recht bei der Vergabe des Auftrages festgestellt hat. Letzteres führt mithin nicht zu einer Unwirksamkeit und Auflösung des Auftragsverhältnisses per se. Der öffentliche Auftraggeber erhält lediglich die Möglichkeit der Vertragsbeendigung. Mangels anderweitig benannter Abwägungsgesichtspunkte für den Auftraggeber wird sich dessen Entscheidung zur Kündigung nach § 97 Abs. 1 GWB am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beurteilen lassen müssen.

Im Falle einer Kündigung behält das Unternehmen einen Teilvergütungsanspruch, sofern nicht ein zwingender Grund für den Ausschluss vom Vergabeverfahren gegeben ist und dem Unternehmen nicht entgegeng gehalten werden kann, dass die bis dahin erbrachten Leistungen nicht von Interesse für den Auftraggeber sind.

c) Keine »unverzügliche« Rüge mehr

Für Bieter schafft der Entwurf zur Reform des Vergaberechts erhöhte Rechtssicherheit bei der Erlangung von Rechtsschutz. Die bisherige Unsicherheit, wann bei erkannten Vergaberechtsverstößen eine Rüge noch unverzüglich erfolgte, wird mit § 160 Abs. 3 Nr. 1 GWB beseitigt. Erkennt ein Bieter einen Verstoß, den er in einem Nachprüfungsverfahren geltend machen will, muss er diesen Verstoß innerhalb von 10 Kalendertagen bei dem öffentlichen Auftraggeber gerügt haben. Im Übrigen bleiben die bekannten Rügefristen für erst in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen erkennbare Verstöße sowie die 15-tägige Frist zur Einreichung des Nachprüfungsantrages nach Ablehnung der Rüge erhalten.

d) Soziale Dienstleistungen

Eine weitere Erleichterung ist für Dienstleistungen aus sozialen und anderen besonderen Bereichen vorgesehen. Hierzu zählen u. a. Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens, Dienstleistungen von religiösen Vereinigungen oder kommunale Dienstleistungen. Zum einen sind diese erst ab einem Schwellenwert von EUR 750.000,00 den Regelungen des Vergaberechts unterworfen. Zum anderen erfahren sie eine weitgehende Freiheit der Verfahrensart. Entgegen des sonst geltenden Grundsatzes, dass nur das offene und nicht offene Verfahren mit Teilnahmewettbewerb frei zur Wahl stehen, kann ein öffentlicher Auftraggeber in den genannten Bereichen nach § 130 Abs. 1 GWB frei zwischen allen Verfahrensarten außer dem Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb wählen.

FAZIT

- ▶ Die Reform strukturiert das nationale Vergaberecht nicht nur vollkommen neu. Sie führt zudem zu bedeutenden inhaltlichen Neuregelungen.
- ▶ Im Bereich europaweiter Ausschreibungen bestimmt sich die Vergabe von Dienst- und Lieferleistungen und freiberuflichen Leistungen nach dem GWB und der VgV. VOL/A, Abschnitt 2 und VOF entfallen. Für die Vergabe von Bauleistungen gelten GWB und VOB/A, Abschnitt 2.
- ▶ Die Eignung kann durch das Unternehmen durch Vorlage der EEE vorläufig nachgewiesen werden.
- ▶ Die E-Vergabe wird verpflichtend.
- ▶ Im Unterschwellenbereich bestimmt sich die Vergabe weiterhin nach den Abschnitten 1 der VOB/A und der VOL/A sowie den jeweiligen Landesvergabegesetzen (z. B. SächsVergabG).

Dr. Ludger Meuten / Rechtsreferendar Robin Rausch

AKTIENRECHTSNOVELLE 2016

Nach einer 5-jährigen Entstehungsgeschichte ist am 1. Januar 2016 die Aktienrechtsnovelle 2016 in Kraft getreten. Das Gesetz soll in punktuellen Bereichen das Aktienrecht weiter entwickeln.

Der Aktienrechtsnovelle 2016 geht eine lange Entstehungsgeschichte voraus: Nachdem sich der erste Regierungsentwurf aus dem Jahr 2010 wegen

Ablaufs der Wahlperiode erledigt hatte, dauerte es bis zum nächsten Entwurf vom 18. März 2015 mehr als vier Jahre. Dieser Entwurf bildet die Grundlage für die am 12. November 2015 beschlossene und nun in Kraft getretene Gesetzesfassung. Einer der Gründe für das lang andauernde Gesetzgebungsverfahren war eine ursprünglich von der Bundestagsfraktion

Bündnis 90/Die Grünen eingebrachte Regelung zur Vorstandsvergütung, wonach die Hauptversammlung die Vorstandsvergütung billigen muss. Dem stimmte der Bundesrat nicht zu; die Regelung ist in der jetzigen Fassung nicht mehr enthalten.

Ziel der Novellierung ist es vor allem, die Finanzierung der Aktiengesellschaft zu erleichtern und die Beteiligungsverhältnisse nicht börsennotierter Gesellschaften transparenter zu gestalten. Im Übrigen sollen kleinere Änderungen vorgenommen werden sowie in der Praxis aufgetretene Missverständnisse beseitigt und Redaktionsversehen früherer Gesetzgebungsverfahren behoben werden.

1. Erleichterung der Gesellschafterfinanzierung

Eine Erleichterung der Finanzierung findet statt, indem es den Gesellschaften nach § 139 Abs. 1 AktG n.F. ermöglicht wird, Kernkapital auch durch die Ausgabe stimmrechtsloser Vorzugsaktien zu bilden. Bisher wurde der Vorzug grundsätzlich als nachzahlbare Vorabdividende verstanden. Ein zwingend nachzuzahlender Vorzug ist nun nicht mehr vorgesehen. Durch die Neuregelung besteht die Möglichkeit, den Vorzug auch als erhöhten Gewinnanteil in Form einer Vorab- oder Zusatzdividende auszugestalten. Wird die Nachzahlbarkeit einer Vorabdividende in der Satzung ausgeschlossen, haben die Vorzugsaktionäre nach der neuen Regelung bereits dann ein Sonderstimmrecht, wenn der Vorzugsbetrag in einem Jahr teilweise nicht gezahlt wird.

Bisher verhinderten zudem das Recht zu Wandelanleihen die Bildung von Kern- oder Grundkapital. Nach § 192 AktG n.F. ist nun, anders als bisher nur für die Gläubiger, auch für die Gesellschaft die Möglichkeit gegeben, die Anleihen gegen Gewährung von Anteilen in Grundkapital umzuwandeln. Eine solche, sog. umgekehrte Wandelanleihe, ermöglicht in Krisensituationen, Verbindlichkeiten in Eigenkapital umzuwandeln. Die in § 192 Abs. 3 S. 1 AktG n.F. enthaltene Grenze zur Schaffung von bedingtem Kapital in Höhe von 50 % des Nennbetrags des Grundkapitals gilt künftig nicht, wenn die Gesellschaft in Krisenfällen Kapital für eine ausreichende Entschuldung benötigt. Dies ist der Fall, wenn die bedingte Kapitalerhöhung aufgrund eines Umtauschrechts wegen

drohender Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung der Gesellschaft durchgeführt werden muss.

2. Transparente Beteiligungsverhältnisse

Auch im neuen Aktiengesetz soll der Geldwäsche Einhalt geboten werden: Bisher konnten Erwerber von Inhaberaktien unterhalb der Schwelle der Mitteilungspflichten der §§ 20, 21 AktG ihre Gesellschafterstellung verbergen, da auf diese Weise bei nicht börsennotierten Gesellschaften mit Inhaberaktien der Gesellschafterbestand nicht ohne weiteres erkennbar war. Nach der Neufassung des § 10 Abs. 1 AktG dürfen diese Inhaberaktien nur noch bei Ausschluss des Einzelverbriefungsanspruchs und gleichzeitiger Verpflichtung zur Hinterlegung der Sammelurkunde bei einer Wertpapiersammelbank oder einem Zentralverwahrer ausgegeben. Fehlt die Sammelurkunde, ist ein Aktienregister (§ 67 AktG) der Gesellschaft erforderlich. Der Anwendungsbereich dieser Regelung ist begrenzt, da Gesellschaften, deren Satzung vor Inkrafttreten des Gesetzes durch notarielle Beurkundung festgestellt worden ist, nicht erfasst sind. Ebenso ist die Regelung auf börsennotierte Gesellschaften nicht anwendbar. Letztlich werden nur Neugründungen und Gesellschaften, die von Namens- auf Inhaberaktien umstellen, betroffen sein. Unverändert bleibt das Wahlrecht zwischen Namens- und Inhaberaktien.

Es ist davon auszugehen, dass die Vorschrift im Rahmen der Umsetzung der 4. EU-Geldwäsche-Richtlinie (RL (EU) 2015/849) erneut reformiert werden muss.

3. Weitere Regelungen

Das Gesetz sieht vor, dass die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich nicht mehr durch drei teilbar sein muss. Zwar bedarf es nach wie vor einer Mindestanzahl von drei Aufsichtsratsmitgliedern, die Dreiteilbarkeit des § 95 Abs. 1 S. 3 AktG ist jedoch nur noch zur Erfüllung mitbestimmungsrechtlicher Vorgaben, insbesondere des DrittelbG, erforderlich. Die Regelung bietet die Möglichkeit, verschiedene Neuerungen des Aufsichtsratsrechts, wie die Eigentümerinteressen und die Vorgaben der Mitbestimmung sowie die erst jüngst eingeführte Geschlechter- und Frauenquote und die Pflicht zur Zielgrößenfestlegung, harmonisch miteinander zu verbinden. Die Regelung

ermöglicht vor allem kleineren Unternehmen mit einer Arbeitnehmerzahl unter 500 die erleichterte und freie Bildung eines Aufsichtsrates ohne starre Größenvorgaben durch das Gesetz.

Nach der Neufassung des § 58 Abs. 4 AktG sind Dividenden künftig am dritten Geschäftstag nach der Hauptversammlung fällig. Abweichende Regelungen bleiben der Hauptversammlung oder der Satzung vorbehalten. Diese Regelung weicht ab vom eigentlichen Leitbild des § 271 Abs. 1 BGB, der von sofortiger Fälligkeit ausgeht. Die Regelung zur Änderung des Fälligkeitszeitpunktes wird erst zum 1. Januar 2017 in Kraft treten, da der Gesetzgeber die Absicht hat, die Hauptversammlungs- und Dividendensaison 2016 noch auf Grundlage der bisherigen Rechtslage abzuwickeln.

Das Gesetz gibt nun auch Rechtssicherheit in Bezug auf die Berichtspflicht von Aufsichtsräten, wenn diese auf Veranlassung von Gebietskörperschaften in den Aufsichtsrat gewählt oder entsandt worden sind. Wo bisher durch die Regelung des § 394 AktG unklar blieb, wie diese Pflicht und die mit ihr verbundene Durchbrechung der Verschwiegenheitspflicht über Aufsichtsratssitzungen ausgestaltet sein soll, ist in § 394 S. 3 AktG n.F. eine eindeutige Regelung enthalten. Die Berichtspflicht ist künftig durch Gesetz, Gesellschaftssatzung oder durch einfaches Rechtsgeschäft begründbar, soweit das Rechtsgeschäft in Textform dem Aufsichtsrat mitgeteilt wird. § 394 AktG ist bei GmbHs mit fakultativem Aufsichtsrat, die insbesondere bei kommunalen Gebietskörperschaften häufig anzutreffen sind, disponibel, so dass die Berichtspflicht abweichend von den Vorgaben des § 394 AktG ausgestaltet werden kann.

Die Definition des »gezeichneten Kapitals« wurde gestrichen, da es in der Vergangenheit immer wieder zu dem Missverständnis gekommen war, dass Gesellschafter den Gläubigern mit diesem Kapital unmittelbar haften würden. Der Begriff des gezeichneten Kapitals war ursprünglich europarechtlich in der Jahresabschlussrichtlinie 78/660/EWG enthalten und bedeutet im nationalen Recht nichts anderes als Grund- oder Stammkapital. Aufgrund der vorhandenen Regelung im nationalen Recht und des hieraus resultierenden Verständnisses für den Begriff

des »gezeichneten Kapitals« ist eine Beibehaltung der Definition nicht erforderlich gewesen.

§ 122 Abs. 1 S. 3, Abs. 3 S. 5 AktG n.F. regelt nunmehr hinsichtlich der Einberufung einer Hauptversammlung aufgrund Minderheitsverlangen, dass bei der Ermittlung der Vorbesitzzeit (nunmehr 90 Tage) vom Zeitpunkt des Zugangs des Einberufungsverlangens bei der Gesellschaft zurückgerechnet wird. Darüber hinaus müssen die Antragsteller die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands bzw. des Gerichts über den Antrag halten. Die Neuregelung gilt erstmals für Einberufungsverlangen, die der Gesellschaft am 1. Juni 2016 zugehen.

4. Nicht enthaltene Regelungen

Der Regierungsentwurf aus dem März 2015 sah eine relative Befristung von einem Monat nach einer Beschlussmängelklage für »nachgeschobene« Nichtigkeitsklagen von Aktionären bei Gesellschafterbeschlüssen vor. Diese Regelung ist im jetzigen Gesetz nicht enthalten, weil sie im Einzelfall zu Unbilligkeiten führen könnte. Da das Beschlussmängelrecht und Freigabeverfahren zudem bereits dogmatische Widersprüche aufweisen, wird eine umfassende Reform in diesem Bereich in absehbarer Zeit nachfolgen.

Im neuen Gesetz ist zudem keine Regelung für einen einheitlichen Stichtag (Record Date) für Namens- und Inhaberaktien zum Nachweis der Stimmberechtigung in der Hauptversammlung mehr enthalten. Vorgesehen war eine Frist von mindestens 21 Tagen vor einer Hauptversammlung. Dies könnte eine Gefahr für die Absicht der erleichterten Handhabung beider Aktienarten bedeuten. Da innerhalb der Europäischen Union Regelungen zwischen zwei und 30 Tagen existieren, soll dieses Problem auf europäischer Ebene gelöst werden, indem eine einheitliche, noch kürzere Stichtagsregelung getroffen wird.

FAZIT

- Flexible Finanzierungsregelungen erleichtern nun auch kleinen und mittelständischen Unternehmen den Zugang zur Aktiengesellschaft.
- Insbesondere Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute können von der Möglichkeit profitieren, einen Mechanismus auf Vorrat bereitzustellen, um in

Krisensituationen Verbindlichkeiten in Eigenkapital zu wandeln.

- Kleinere Mängel des Aktiengesetzes wurden beseitigt.
- Hinsichtlich des Beschlussmängelrechts und einer einheitlichen Stichtagsregelung zum Nachweis

der Stimmberechtigung ist der Gesetzgeber auf das Handeln der EU angewiesen.

- Es fehlt nach wie vor an einer aktuellen aktien- und einkommensteuerrechtlichen Regelung für die Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

Jörg-Dieter Battke / Ass. jur. Anja Schneider

MASSESCHMÄLERUNG DURCH FORDERUNGSEINZIEHUNG AUF DEBITORISCHES KONTO EINER GMBH

§ 64 S. 1 GmbHG sieht vor, dass Geschäftsführer für Zahlungen, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit geleistet werden, ersatzpflichtig sind, da diese die Masse schmälern. Hintergrund ist der Masseerhaltungsgedanke nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit mit dem Ziel der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung. Der Einzug von Forderungen einer GmbH auf ein debitorisches Konto stellt eine masseschmälernde Zahlung dar, die das Aktivvermögen der GmbH zu Gunsten der Bank reduziert.

Die Einziehung einer Forderung auf ein debitorisches Konto wirkt jedoch nicht masseschmälernd, wenn bereits vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit sowohl die Sicherungsabtretung der Forderung vereinbart worden war als auch die Forderung entstanden und werthaltig geworden ist. Der Bundesgerichtshof (Az.: II ZR 68/14) hat in seiner Entscheidung vom

8. Dezember 2015 ferner klargestellt, dass eine masseschmälernde Zahlung auch dann nicht zwingend vorliegen muss, wenn eine vorher abgetretene Forderung erst nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit entsteht oder werthaltig wird. Die Einzahlung auf ein debitorisches Konto würde die Insolvenzmasse unberührt lassen, wenn auch die Gegenleistung, die der Forderungsschuldner erhält, im Sicherungseigentum der Bank stand. Es handele sich dann lediglich um einen Gläubigertausch.

FAZIT

- Eine Masseschmälerung liegt nicht vor, wenn aus Sicht der Bank auf dem debitorischen Konto nur ein Gläubigertausch vorgenommen wird.

Jörg-Dieter Battke / Ass. jur. Anja Schneider

STRENGE HAFTUNG DER DIRECTORS ENGLISCHER LIMITEDS

Wir hatten es bereits vorhergesagt (Battke Brief 1/2015, Seite 6): Die strengen persönlichen Haftungsregeln für Geschäftsführer deutscher Kapitalgesellschaften gelten auch für Geschäftsführer ausländischer Kapitalgesellschaften. Der II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hatte das so gesehen und der Europäische Gerichtshof hat das in einem Urteil vom 10. Dezember 2015 (Rs C-594/14 - »Kornhaas«) jetzt bestätigt:

Eine in England gegründete und in Cardiff registrierte Limited englischen Rechts unterhielt eine Zweigniederlassung in Deutschland und war damit im Handelsregister beim Amtsgericht Jena eingetragen. Sie betrieb ihr Geschäft – die Montage von

Lüftungsanlagen – von diesem deutschen Standort aus. Über ihr Vermögen war das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Vor dem überfälligen Insolvenzantrag hatte die Geschäftsführerin Zahlungen in Höhe von insgesamt über EUR 10.000,00 zu Lasten des Gesellschaftsvermögens vorgenommen. Diese Zahlungen forderte der Insolvenzverwalter von der Geschäftsführerin zurück – zu Recht, wie der Europäische Gerichtshof nun bestätigte.

Die Entscheidung beruht auf einer Vorschrift des deutschen GmbH-Gesetzes. Nach § 64 GmbHG hat der Geschäftsführer der Gesellschaft sämtliche Zahlungen zu erstatten, die nach Eintritt der Zahlungs-

unfähigkeit oder Feststellung der Überschuldung aus dem Vermögen der Gesellschaft noch geleistet werden. In diesen Fällen hat er – das ist die dahinterstehende Wertung des deutschen Gesetzgebers – unverzüglich Insolvenzantrag zu stellen, nicht mehr weiter zu wirtschaften und noch Zahlungen zu leisten. Tut er es dennoch, haftet er. Entsprechendes gilt für Vorstände von Aktiengesellschaften.

Der Europäische Gerichtshof bestätigt nun die Auffassung, dass diese Vorschrift zum Insolvenzrecht und nicht zum Gesellschaftsrecht gehört und daher auch für Auslandsgesellschaften Anwendung findet, die einem deutschen Insolvenzverfahren unterliegen. Das ist entscheidend: Für die Frage der Rechtsfähigkeit, der inneren Verfassung der Gesellschaft und der (persönlichen) Haftung der Gesellschafter und Geschäftsführer ist nämlich – jedenfalls innerhalb der Europäischen Union – das (Gesellschafts-)Recht desjenigen Staates maßgeblich, in dem die Gesellschaft wirksam gegründet worden ist – bei der englischen Limited wäre das englische Recht. Das englische Recht kennt aber keine dem § 64 GmbHG entsprechende Haftungsnorm. Unabhängig vom Ort ihrer Gründung und Registrierung und von ihrem Gründungsrecht aber findet im Fall der Insolvenz das Insolvenzrecht des Landes Anwendung, in dem das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist – vorliegend Deutschland, mithin deutsches Insolvenzrecht. Wenn also § 64 GmbHG – und die entsprechende Norm des Aktienrechts – dem Insolvenzrecht zuzuordnen ist, wie der Europäische Gerichtshof zu Recht meint, dann haften auch die Geschäftsführer englischer Limiteds und ausländischer Kapitalgesellschaften ganz allgemein für Zah-

lungen, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Feststellung der Überschuldung noch geleistet werden. Und deutsches Insolvenzrecht und damit diese Haftungsnorm kommt grundsätzlich dann zur Anwendung, wenn die Gesellschaft den Schwerpunkt ihrer Geschäftstätigkeit in Deutschland unterhält.

Der Irrglaube, mit der Gründung einer englischen Limited ohne Aufbringung wesentlichen Kapitals »billig« eine Haftungsbegrenzung erkaufen zu können, wurde also letztlich teuer bezahlt. Die Geschäftsführerin wird sich überhaupt fragen müssen, ob der Betrieb einer Montagefirma Haftungsrisiken mit sich bringt, die so unüberschaubar und anderweitig nicht versicherbar sind, dass es des Haftungsschilddes einer Kapitalgesellschaft bedarf. Die Gründungen englischer Limiteds sind im Übrigen zurückgegangen, seit es auch in Deutschland möglich ist, mit der Unternehmergeellschaft haftungsbeschränkt (UG) eine Kapitalgesellschaft ohne nennenswertes Stammkapital zu gründen. Auch für sie gelten aber dieselben Haftungsregeln, wie für die »richtige« GmbH, insbesondere auch die Haftung nach § 64 GmbHG.

FAZIT

- Nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Feststellung der Überschuldung darf ein Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft keine Auszahlungen aus dem Vermögen der Gesellschaft mehr vornehmen.
- Der Geschäftsführer haftet persönlich unbeschränkt für sämtliche Zahlungen, die gleichwohl noch erfolgen.
- Das gilt für sämtliche Kapitalgesellschaften, insbesondere auch ausländische Kapitalgesellschaften, deren Insolvenzverfahren in Deutschland abgewickelt werden.

Dr. Ekkehard Nolting

GESELLSCHAFTERBESCHLUSS: BEFUGNIS DES VERSAMMLUNGSLEITERS ZUR BESCHLUSSFESTSTELLUNG

Das Gesetz sieht für die Gesellschafterversammlung der GmbH im Gegensatz zum Aktienrecht keine Versammlungsleitung vor. Zur Sicherstellung eines formal richtigen Ablaufs der Gesellschafterversammlung bietet sich eine solche allerdings regelmäßig an. Weitgehend ungeklärt ist in diesem Zusammenhang, wie weit die Beschlussfeststellungskompetenz eines ad

hoc in der Gesellschafterversammlung gewählten Versammlungsleiters reicht. Praktische Relevanz erlangt diese Frage vor dem Hintergrund, dass mit vorläufiger Verbindlichkeit vom Versammlungsleiter festgestellte Beschlüsse der Gesellschafterversammlung nur mit der Anfechtungsklage angreifbar sind. Nach Ablauf der Anfechtungsfrist sind dem Gesellschafter Einwen-

dungen verwehrt, der Versammlungsleiter habe die abgegebenen Stimmen falsch gezählt oder Stimmverbote nicht berücksichtigt.

Unstreitig kann einem in einer GmbH-Gesellschafterversammlung bestimmten Versammlungsleiter die Befugnis zur verbindlichen Beschlussfeststellung durch die Gesellschafter ausdrücklich oder auch stillschweigend erteilt werden. Das Kammergericht Berlin hat mit Beschluss vom 12. Oktober 2015 (Az.: 22 W 74/15) allerdings klargestellt, dass die Zuweisung der Beschlussfeststellungskompetenz gerade auch das Bewusstsein der Gesellschafter voraussetzt, dass die mit der Beschlussfeststellung verbundenen weitreichenden Wirkungen gelten sollen. Von einem entsprechenden Bewusstsein der Gesellschafter kann nach Auffassung des Kammergerichts Berlin nicht generell ausgegangen werden. Im Zweifel sei daher

davon auszugehen, dass dem Versammlungsleiter die Beschlussfeststellungskompetenz nicht übertragen worden ist. Entsprechend hat das Kammergericht Berlin auch das Vorgehen des Registergerichts bestätigt, welches die Anmeldung eines Kapitalerhöhungsbeschlusses mit der Begründung zurückgewiesen hat, der Kapitalerhöhungsbeschluss sei nicht mit der nach GmbHG erforderlichen Mehrheit gefasst worden, obwohl der Versammlungsleiter festgestellt hatte, dass der Beschluss einstimmig gefasst worden sei.

FAZIT

► Enthält die Satzung der GmbH keine Regelung zur Beschlussfeststellungskompetenz des Versammlungsleiters, ist diese, sofern gewünscht, dem Versammlungsleiter im Falle der ad hoc Bestellung ausdrücklich zu erteilen.

Manuela Leinung

DEUTSCHES MITBESTIMMUNGSRECHT AUF DEM PRÜFSTAND

Nach deutschem Mitbestimmungsrecht haben Betriebe mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat zu bilden. Die auf die Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des Aufsichtsrats werden von Delegierten gewählt, die zuvor von den Arbeitnehmern gewählt worden sind. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind jedoch nur Arbeitnehmer, die in einem im Inland gelegenen Betrieb beschäftigt sind.

Dies hat ein Aktionär einer deutschen Aktiengesellschaft mit gut 10.000 Mitarbeitern im Inland sowie knapp 40.000 Arbeitnehmern im EU-Ausland zum Anlass genommen, im Rahmen eines Statusverfahrens nach § 98 AktG die ordnungsgemäße Besetzung des Aufsichtsrats prüfen zu lassen. Er war der Meinung, dass die Rechtsauffassung, wonach Arbeitnehmer in Betrieben im europäischen Ausland nicht wahlberechtigt seien, sowohl gegen das Diskriminierungsverbot (Art 18 AEUV) als auch gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art 45 AEUV) verstoße und das Mitbestimmungsgesetz sowie die entsprechenden Regeln des Betriebsverfassungsrecht nichtig seien und demzufolge die darauf beruhende Besetzung des Aufsichtsrates ebenfalls nichtig sei.

Das Kammergericht in Berlin hielt einen solchen Verstoß gegen EU-Recht für möglich (Beschluss vom 16. Oktober 2015, Az. 14 W 89/15). Es legte daher dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts für den Aufsichtsrat auf Arbeitnehmer in deutschen Betrieben mit dem Diskriminierungsverbot und der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar sei. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wird mit großer Spannung erwartet. Ein möglicher Verstoß gegen europäisches Recht hätte erhebliche Folgen: Es wäre nicht nur das deutsche Mitbestimmungsmodell massiv gefährdet. Sämtliche mitbestimmten Aufsichtsräte wären womöglich rechtswidrig besetzt. Das könnte eine Welle weiterer Statusverfahren nach sich ziehen.

FAZIT

► Gesellschaften mit mitbestimmtem Aufsichtsrat droht eine Klagewelle.
► Das deutsche Mitbestimmungsmodell müsste neu überdacht werden, sollte es vom Europäischen Gerichtshof für EU-rechtswidrig gehalten werden.

Dr. Ekkehard Nolting

UMFANG DER AUSKUNFTSPFLICHTEN DES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS IM INSOLVENZVERFAHREN

Der Bundesgerichtshof (Az.: IX ZB 62/14) hat durch Beschluss vom 3. März 2015 die lange in der juristischen Literatur umstrittene Frage geklärt, ob ein GmbH-Geschäftsführer in der Insolvenz der Gesellschaft neben der Auskunft über die Vermögensverhältnisse der GmbH auch zur Auskunft über seine persönlichen Vermögensverhältnisse verpflichtet ist.

Dem Beschluss lag die Rechtsbeschwerde eines ehemaligen Geschäftsführers zugrunde, gegen den eine Haftanordnung durch das Insolvenzgericht ergangen war. Ein Gläubiger hatte die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen der GmbH beantragt. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der GmbH verlangte der gerichtlich bestellte Sachverständige von dem ehemaligen Geschäftsführer Auskunft über dessen eigene Vermögensverhältnisse, um die Werthaltigkeit etwaiger gegen ihn gerichteter Erstattungsansprüche prüfen zu können.

Das Landgericht Münster (Az.: 5 T 326 / 14) hat die Beschwerde in der Vorinstanz zurückgewiesen und eine umfassende Auskunftspflicht auch hinsichtlich der persönlichen Vermögensverhältnisse des Geschäftsführers angenommen. Soweit dies zur Klärung der Werthaltigkeit einer Forderung erforderlich sei, müssten auch die eigenen Vermögensverhältnisse der Geschäftsführer hierfür offengelegt werden. Das Gesetz sehe insoweit keine Einschränkung vor.

Der Bundesgerichtshof verneint hingegen eine solch weitreichende Auskunftspflicht. Ein Geschäftsführer ist auch nach seinem Ausscheiden für zwei vol-

le Jahre nur zur Auskunft über die rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Verhältnisse der von ihm vertretenen Gesellschaft einschließlich gegen Gesellschafter und ihn selbst gerichteter Ansprüche verpflichtet, §§ 20 Abs. 1, S. 2, 97 Abs. 1, 101 Abs. 1 S. 1 InsO. Diese Auskunftspflicht erstreckt sich nicht auf die persönlichen Verhältnisse des Geschäftsführers, da nur die Gesellschaft Insolvenzschuldnerin ist. Nach Auffassung des Gerichts bestünde die Auskunftspflicht des Geschäftsführers nur, weil dieser die Gesellschaft vertrete und eine juristische Person nicht selbst zur Auskunft in der Lage sei. Aus dem Umstand, dass bei einer juristischen Person die Auskunft nur durch die Organvertreter erteilt werden könnte, folge keine Erweiterung der Auskunftspflicht auch auf die persönlichen Verhältnisse dieser Personen. § 101 Abs. 1 S. 1 InsO sei lediglich eine Ergänzung zu § 97 Abs. 1 InsO. Eine Auskunftspflicht hinsichtlich rechtlicher, wirtschaftlicher und tatsächlicher Verhältnisse von dritten, an dem Verfahren nicht beteiligter Personen finde im Gesetz keinen Anhalt.

FAZIT

► Der Geschäftsführer einer insolventen GmbH ist nur zur Auskunft über die Vermögensverhältnisse der insolventen GmbH verpflichtet
► Auskünfte über die Realisierbarkeit etwaiger Haftungsansprüche gegen den Geschäftsführer müssen auf andere Art und Weise eingeholt werden

Jörg-Dieter Battke / Ass. jur. Anja Schneider

VERTRETUNG DER AKTIENGESELLSCHAFT BEI RECHTSGESCHÄFTEN MIT IHREM VORSTAND

Das Urteil des Bundesgerichtshofes vom 28. April 2015 war bereits Gegenstand unseres Leitthemas im letzten Battke-Brief unter dem Blickwinkel der Vorstandshaftung für Rechtsirrtum. Hier soll es nun unter dem Aspekt der Kompetenzordnung in der Aktiengesellschaft besprochen werden: Eine Aktiengesellschaft wollte mit einer Beratungsgesellschaft

in der Rechtsform einer GmbH einen Beratungsvertrag schließen. Die Besonderheit bestand darin, dass der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer der Beratungs-GmbH zugleich zum Vorstand der Aktiengesellschaft bestellt worden war. Im Streit war die Frage, durch wen die Aktiengesellschaft bei Abschluss des Vertrages vertreten werden sollte.

Grundsätzlich wird die Aktiengesellschaft durch den Vorstand vertreten. Bei Rechtsgeschäften zwischen der Aktiengesellschaft und einem Mitglied des Vorstandes vertritt nach § 112 AktG jedoch ausnahmsweise der Aufsichtsrat die Gesellschaft. Für den besonderen Fall des Anstellungsvertrages bestimmt die Sondervorschrift in § 84 Abs. 1 S. 5 AktG, dass die Gesellschaft hier ebenfalls durch den Aufsichtsrat vertreten wird.

Der Bundesgerichtshof hatte entschieden, dass auch im hier konkret zu entscheidenden Fall der Aufsichtsrat berufen sei, die Aktiengesellschaft gegenüber der Beratungs-GmbH bei Abschluss des Beratungsvertrages zu vertreten. Auf den ersten Blick überraschend erscheint dies, weil es sich nicht um einen Vertrag mit dem Vorstandsmitglied persönlich, sondern mit einer GmbH handelte. Begründet hat der Bundesgerichtshof sein Ergebnis aber mit der weiteren Besonderheit des Falles, dass das bestellte Vorstandsmitglied keinen Anstellungsvertrag erhalten sollte, sondern seine Vorstandstätigkeit über ein (erhöhtes) Beratungshonorar im Rahmen des Beratungsvertrages mit der GmbH abgegolten werden sollte. Es handelte sich tatsächlich daher um eine Frage der Vorstandsvergütung, die dem Vorstand mittelbar über das Beratungshonorar und die von ihm beherrschte und als Geschäftsführer geleitete Beratungs-GmbH zufloss. Für Entgeltfragen des Vorstandes ist – wie gesagt – nach § 84 Abs. 1 S. 5 AktG der Aufsichtsrat zuständig.

Das Oberlandesgericht Saarbrücken als Vorinstanz hatte dasselbe Ergebnis mit der Kompetenzvorschrift des § 112 AktG begründet: Bei Verträgen mit aktiven Mitgliedern des Vorstandes soll die Aktiengesellschaft durch den Aufsichtsrat und nicht durch den sonst dafür zuständigen Vorstand vertreten werden, um Gefälligkeitsgeschäfte und Kumpanei innerhalb des Vorstandes zu verhindern. Umstritten ist bisher, ob das nur für Verträge gilt, die unmittelbar mit dem Vorstandsmitglied persönlich geschlossen werden oder auch für solche mit der Gesellschaft, die

von einem Vorstandsmitglied beherrscht wird. Das Oberlandesgericht Saarbrücken hatte hier auf die »wirtschaftliche Identität« der Ein-Mann-GmbH mit ihrem alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer abgestellt. Diese wirtschaftliche Identität führe zur Anwendbarkeit der Kompetenzvorschrift des § 112 AktG.

Diese Grundsatzfrage hat der Bundesgerichtshof unentschieden gelassen.

Betrachtet man freilich die Gründe der Entscheidung des Bundesgerichtshofs näher, darf man vermuten, dass der Bundesgerichtshof die Anwendbarkeit des § 112 AktG bei wirtschaftlicher Identität ebenfalls bejahen würde. Er hat im entschiedenen Fall auf den materiellen Inhalt des Beratungsvertrages, eine die Vergütung des Vorstandsmitgliedes indirekt regelnde Vereinbarung, abgestellt. Es wäre überraschend, wenn er bei anderen Verträgen – etwa Darlehens- oder Mietverträgen – eine andere Wertung vornähme. In diesem Fall spricht viel dafür, dass der Bundesgerichtshof bei wirtschaftlicher Identität von Vorstandsmitglied und Vertragspartner der Aktiengesellschaft eine Vertretung durch den Aufsichtsrat fordern würde. Ungeklärt bleibt freilich, ab welchem Maß der Beherrschung durch den Vorstand von wirtschaftlicher Identität auszugehen ist. Im hier gegebenen Fall der Stellung als Alleingesellschafter und Geschäftsführer erscheint dies unproblematisch. Welches Maß der Beteiligung bei einer mehrgliedrigen Gesellschaft mit weiteren Gesellschaftern erforderlich ist, wird erst noch zu entscheiden sein.

FAZIT

► Bei Verträgen der Aktiengesellschaft mit Gesellschaften, an denen Mitglieder ihres Vorstandes wesentlich beteiligt sind, sollte vorsorglich die Zustimmung des Aufsichtsrates zum Vertragsabschluss eingeholt werden.

Dr. Ekkehard Nolting

AUSGLEICH VON ARBEITSZEITGUTHABEN TROTZ ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

Mit dieser Frage, die in der Praxis immer wieder vorkommt, musste sich das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 19. November 2015 (Az.: 5 Sa 342/15) befassen. Der Kläger war bei seinem Arbeitgeber in Teilzeit mit einer monatlichen Stundenzahl von 90 Stunden beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 10. September 2014 ordentlich zum 31. Dezember 2014. Er stellte den Kläger unter Anrechnung seiner Guthabenstunden auf dem Arbeitszeitkonto (»472 Stunden«) und noch vorhandener Urlaubsansprüche bis zum 31. Dezember 2014 von seiner Arbeitspflicht frei. Mit Schreiben vom 13. November 2014 stellte der Arbeitgeber dies vorsorglich noch einmal klar. Am 5. Dezember 2014 nahm der Arbeitgeber die Kündigung »zurück« und forderte den Kläger auf, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Der Kläger war seit dem 13. November 2014 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Arbeitgeber reduzierte dennoch in der Zeit vom 13. November 2014 bis zum 5. Dezember 2014 das Guthaben des Klägers auf dem Arbeitszeitkonto um 66,75 Stunden. Diese Stunden wollte der Kläger wieder auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wissen.

Der Kläger verlor den Rechtsstreit. Ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich werde – so die zutreffende Begründung des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz – bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer sei in diesem Fall nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er könne über diesen Zeitraum

frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum mache die Erfüllung des Ausgleichsanspruches nicht hinfällig. Die Vorschrift des § 9 BUrlG, nach der die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, sei nicht entsprechend anwendbar. Diese Ausnahmeregelung gelte nämlich nur für den Erholungsurlaub. Der Freizeitausgleich zum Abbau von Überstundenguthaben sei mit einer Urlaubsgewährung auch nicht vergleichbar.

Im Übrigen stellte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil fest, dass der Arbeitgeber nach § 106 S. 1 GewO (»Direktionsrecht«) auch berechtigt war, den Kläger bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses von seiner Arbeitspflicht bezahlt freizustellen, um sein Zeitguthaben abzubauen.

FAZIT

► Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer unter Anrechnung von Zeitguthaben von seiner Arbeitspflicht freigestellt und erkrankt der Arbeitnehmer während der Freistellung, ändert dies an der erfolgten Freistellung nichts. Der Arbeitgeber muss die aus Sicht des Arbeitnehmers möglicherweise »verlorenen« Überstunden nicht nachgewähren.

Frank Martin Thomsen

KÜNDIGUNGSVERZICHT DURCH NICHT KÜNDIGUNGSBERECHTIGTE PERSON?

Wie wichtig es für Arbeitgeber ist, Kompetenzen und Abläufe in ihrem Betrieb klar zu regeln, zeigt der folgende Sachverhalt, den das Landesarbeitsgericht Hamburg entschieden hat (Urteil vom 20. Mai 2015, Az.: 6 Sa 83/14).

Der Kläger war auf einem Wirtschaftshof beschäftigt. Sein Vorgesetzter, der Betriebsleiter dieses Hofes, war berechtigt, Abmahnungen, nicht jedoch

Kündigungen auszusprechen. Er erlaubte dem Kläger, das nicht mehr verwertbare Bruchholz für private Zwecke mitzunehmen. Der Kläger bestellte daraufhin für den Transport einen LKW des Arbeitgebers mit Fahrer. Den Fahrer ließ er den LKW mit Holz beladen und transportierte mit ihm das Holz während ihrer Arbeitszeit zu seinem 29 km entfernten Wohnsitz. Der Kläger hatte keine Erlaubnis, den LKW und

den Fahrer für den Transport in Anspruch zu nehmen. Der Vorgesetzte mahnte den Kläger »als ihr verantwortlicher Vorgesetzter« deswegen schriftlich ab. Ca. sechs Wochen später erhielt der Kläger eine fristlose Kündigung wegen dieses Sachverhaltes, nachdem der Arbeitgeber im Zuge der Aufklärung weiterer Unregelmäßigkeiten im Wirtschaftshof auch von diesem Vorfall erfahren hatte.

Obwohl das Landesarbeitsgericht Hamburg in seinem Urteil diesen Sachverhalt »an sich« durchaus als geeignet ansah, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, verlor der Arbeitgeber den Kündigungsschutzprozess. Der Arbeitgeber hätte nämlich – so die Begründung des Landesarbeitsgerichtes Hamburg – mit der erteilten Abmahnung auf sein Kündigungsrecht verzichtet. Der Arbeitgeber gebe nämlich mit einer Abmahnung regelmäßig zu erkennen, dass er das Arbeitsverhältnis noch nicht als so gestört ansehe, dass er es nicht mehr fortsetzen könnte. Etwas anderes könnte gelten, wenn sich der Arbeitgeber weitere Maßnahmen ausdrücklich vorbehalte oder sich aus anderen Umständen ergebe, dass der Arbeitgeber die Sache noch nicht als erledigt ansehe. Der Kläger hätte das Schreiben seines Vorgesetzten nur so verstehen können, dass er eine Sanktion erhalte und damit der Vorfall abgeschlossen sei.

Dass der Vorgesetzte des Klägers nicht kündigungsberechtigt war, war für das Landesarbeitsgericht

Hamburg unerheblich. Mit der Abmahnungsbefugnis eines Mitarbeiters ginge nämlich regelmäßig auch dessen Befugnis zum Kündigungsverzicht einher. Zu erinnern ist daran, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes als abmahnungsberechtigte Personen nicht nur kündigungsberechtigte, sondern alle Mitarbeiter in Betracht kommen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung dazu befugt sind, verbindliche Anweisungen hinsichtlich des Orts, der Zeit sowie der Art und Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen.

FAZIT

- Der Arbeitgeber verliert regelmäßig auch dann sein Kündigungsrecht wegen eines Sachverhaltes, wenn eine abmahnungsbefugte Person den Mitarbeiter wegen desselben Sachverhaltes bereits abgemahnt hat.
- Ein Arbeitgeber sollte sicherstellen, dass eine solche Situation in seinem Betrieb nicht auftreten kann. Er könnte nur den Mitarbeitern eine Abmahnungsbefugnis erteilen, die auch kündigungsberechtigt sind. Weiterhin könnte er – das Landesarbeitsgericht Hamburg deutet dieses in seinem Urteil selbst an – regeln, dass die Erteilung einer Abmahnung seiner vorherigen Zustimmung bedarf oder in eine Abmahnung ein Vorbehalt weiterer Maßnahmen mit aufgenommen werden muss.

Frank Martin Thomsen

NACTARBEITZUSCHLAG VON 30% BEI DAUERHAFTER NACTARBEIT

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 9. Dezember 2015 (Az.: 10 AZR 423/14) entschieden, dass bei ständiger Nachtarbeit ein Nachtarbeitszuschlag von 30 % regelmäßig angemessen ist, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Arbeitnehmer haben aus § 6 Abs. 5 ArbZG einen Anspruch auf einen angemessenen Nachtzuschlag. Angemessen ist – so das Bundesarbeitsgericht – normalerweise ein Zuschlag i.H.v. 25 % des Bruttostundenlohns.

Bei ständiger Nachtarbeit müsse der Nachtarbeitszuschlag allerdings höher sein. Bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst dagegen könne

auch ein Nachtarbeitszuschlag von weniger als 25 % angemessen sein.

FAZIT

- Es ist zu erwarten, dass Gewerkschaften den höheren Nachtarbeitszuschlag für Dauernachtarbeitnehmer in die nächsten Tarifvertragsverhandlungen einführen werden.
- Nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen künftig zwischen Dauernachtschicht- und Wechselschichtarbeit hinsichtlich der Höhe der Nachtzuschläge unterscheiden.

Dr. Andrea Benkendorff

KÜRZUNGSMÖGLICHKEIT EINER JAHRESSONDERZAHLUNG NACH AVR.EKD UND TV-L

Branchenübergreifend kommt es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelmäßig zu Streitigkeiten, wenn Jahressonderzahlungen gekürzt wurden. Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht zwei dieser Streitpunkte entschieden.

In seinem Urteil vom 11. November 2015 (Az.: 10 AZR 719/14) hat sich das Bundesarbeitsgericht zu den Voraussetzungen einer Kürzungsmöglichkeit der Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR.EKD geäußert. Dabei betonte es, dass die Kürzungsmöglichkeit nur dann in Frage kommt, wenn der Dienstgeber die AVR vollständig und ausnahmslos auf alle seine Mitarbeiter anwendet. Es reiche dagegen nicht aus, wenn er lediglich das Tabellenentgelt nach AVR zahlt. Außerdem entfällt die Kürzungsmöglichkeit der Jahressonderzahlung dann, wenn einzelne Bestimmungen der AVR im Arbeitsvertrag abbedungen oder abweichend geregelt werden. Möglich ist es jedoch, für den Mitarbeiter offensichtlich günstigere Regelungen in Abweichung von den AVR zu vereinbaren. In diesem Fall bleibt die Kürzungsmöglichkeit bestehen.

Ebenfalls am 11. November 2015 äußerte sich das Bundesarbeitsgericht (Az.: 10 AZR 645/14) zu den Kürzungsmöglichkeiten einer Jahressonderzahlung nach TV-L: Nach § 20 TV-L kann die Jahressonderzahlung vermindert werden, wenn der Mitarbeiter im Kalendermonat keinen Anspruch auf Entgelt oder

Entgeltfortzahlung hatte. Im entschiedenen Fall berief sich eine Mitarbeiterin, die sich außerhalb der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall befand und der die Jahressonderzahlung gekürzt wurde, auf nicht gewährten Urlaub und das hierauf entfallende Entgelt. Dies lehnte das Gericht ab und führte aus, dass die Jahressonderzahlung eine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstellt. Urlaubsabgeltung hingegen ist gerade keine solche Gegenleistung, so dass erworbene Urlaubsansprüche allein einer Verminderung der Jahressonderzahlung nicht entgegenstehen. Anders hingegen, wenn der Urlaub tatsächlich gewährt würde: Dann entsteht nämlich ein Anspruch auf Urlaubsentgelt, so dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung ausscheidet.

FAZIT

▸ Einrichtungen, auf die die AVR.EKD Anwendung finden, können Jahressonderzahlungen nur dann kürzen, wenn die AVR vollständig auf sämtliche Mitarbeiter angewandt werden oder einzelne vertragliche Abweichungen offensichtlich günstiger für den Mitarbeiter sind.

▸ Bei Anwendung des TV-L steht der bloße Erwerb von Urlaubsansprüchen einer Minderung der Jahressonderzahlung nicht entgegen. Eine Minderung scheidet nur bei gewährtem Urlaub aus.

Dr. Andrea Benkendorff / Anne Kiesewalter, LL. B.

OHNE ORDNUNGSGEMÄSSES BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT KEINE KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG?

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX muss ein Arbeitgeber ein »betriebliches Eingliederungsmanagement« (»BEM«) mit dem Ziel der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers durchführen, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank ist. Schon in einer Entscheidung vom 20. März 2014 (Az.: 2 AZR 565/12) hat das Bundesarbeitsgericht die nicht (ordnungsgemäße) Durchführung des BEM zwar nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung gewertet, aber im

Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung der Kündigung berücksichtigt: Die Kündigung setzt voraus, dass es keine alternative leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für den erkrankten Mitarbeiter gibt. Wird kein BEM als rechtlich regulierter, verlaufs- und ergebnisoffener »Suchprozess« durchgeführt, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt, treffen den Arbeitgeber im Rahmen des krankheitsbedingten Kündigungsschutzverfahrens höhere Anforderungen

an seine Darlegungs- und Beweislast (vgl. auch Bundesarbeitsgericht vom 10. Dezember 2009, Az.: 2 AZR 400/08). Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2014 (Az.: 2 AZR 755/13) hat dies noch verschärft: Nunmehr ist der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet, die Initiative zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu ergreifen. Darüber hinaus hat er schon in der Einladung des Mitarbeiters auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der dabei erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Der Hinweis muss inhaltlich über die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX hinausgehen. Nur wenn der Mitarbeiter eine solch umfassende Einladung erhalten hat, geht das Bundesarbeitsgericht von einem Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung des BEM aus.

Wird ein BEM durchgeführt, ist zu prüfen, ob das Verfahren dem vom Gesetz vorgesehenen, umfassenden und offenen Suchprozess entspricht und die ergriffenen Maßnahmen sich an den Zielen des BEM ausrichten. Ist ein BEM nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, muss der Arbeitgeber die »objektive Nutzlosigkeit des BEM« darlegen und beweisen.

Das Arbeitsgericht Berlin hat in seiner Entscheidung vom 16. Oktober 2015, Az.: 28 Ca 9065/15, diese neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen und neue Anforderungen an die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gestellt. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts habe der Arbeitgeber umfassend im Rahmen eines strukturierten Verfahrens zu prüfen, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitnehmer (wieder) weiterbeschäftigt werden kann. Erforderlich sei

- das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitneh-

mer, unter Umständen unter Einbeziehung von externem Sachverstand,

- (in dafür geeigneten Fällen) die stufenweise Wiedereingliederung des Arbeitnehmers im Rahmen des sogenannten »Hamburger Modells«,
 - die Prüfung, ob eine leidensgerechte Änderung der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte möglich ist sowie
 - die Prüfung, ob eine mögliche Umgestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit in Betracht kommt.
- Werde ein derartiges Verfahren nicht durchgeführt, sei eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam.

FAZIT

- Im Einklang mit der strikteren Rechtsprechung zum leidensgerechten Arbeitsplatz ist nunmehr auch die Einladung zum BEM umfassender zu gestalten.
- Das BEM muss strukturierter durchgeführt und protokolliert werden.
- Im Rahmen eines BEM muss geprüft werden, warum der Mitarbeiter auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden kann, warum ein Einsatz nach leidensgerechter Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen ist und warum auch eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit einer anderen Tätigkeit nicht möglich ist. Die ergriffenen Maßnahmen und ihre Ergebnisse müssen dokumentiert werden.
- Unterlässt ein Arbeitgeber, das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen, kann er nach dieser Rechtsprechung das Arbeitsverhältnis auch bei erheblichen Ausfallzeiten des Arbeitnehmers regelmäßig nicht krankheitsbedingt kündigen.

Dr. Andrea Benkendorff

VERGÜTUNG VON LEHRERN AN SÄCHSISCHEN PRIVATSCHULEN

Das Bundesarbeitsgericht (Az.: 5 AZR 500/14) bestätigte unlängst ein Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts, wonach Lehrkräfte an sächsischen Privatschulen mindestens 80 % der Vergütung einer Lehrkraft an einer öffentlichen Schule erhalten müssen.

Im dort streitigen Fall beehrte eine Lehrerin

eines privaten Gymnasiums Zahlung von rückständigem Lohn, da sie nur zwischen 66 % und 74 % der Vergütung einer vergleichbaren Lehrkraft an einem öffentlichen Gymnasium erhielt. Sie stützte dies auf eine Vorschrift des Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft in Sachsen (SächsFrTrSchulG), wonach

die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrer gesichert werden soll. Insbesondere dürfen »Gehälter und Vergütung bei entsprechenden Anforderungen hinter den Gehältern der Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen nicht wesentlich zurückbleiben«.

Wann die Gehälter im konkreten Fall »wesentlich zurückbleiben«, wurde vom Bundesarbeitsgericht näher untersucht. Dabei kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Grenze der »Wesentlichkeit« im Sinne des SächsFrTrSchulG bei 80 % liegt. Es beruft sich bei dieser Festlegung auf den allgemeinen Sprachgebrauch, wonach etwas »wesentlich« ist, wenn es »erheblich« von der Richtgröße, hier der Vergütung von Lehrkräften an staatlichen Schulen, abweicht. Ebenso verweist es auf die ähnliche Problematik der Ausbildungsvergütung, bei der es ebenfalls für die Angemessenheit auf eine 80%-Grenze abstellt, wobei auch in dieser Entscheidung (Az.: 9 AZR 874/11) keine genauere Begründung dieses Wertes vorgenommen wird.

UNGEKÜRZTER URLAUBSANSPRUCH BEI NUR KURZER UNTERBRECHUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. Oktober 2015 (Az.: 9 AZR 224/14) nunmehr entschieden, dass eine nur kurzfristige Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber dazu führen kann, dass beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich als eine Einheit zu bewerten sind. Eine einheitliche Betrachtung sei jedenfalls dann geboten, wenn sich die Parteien vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses darauf verständigt haben, das Arbeitsverhältnis nach kurzer Unterbrechung fortzusetzen. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall kündigte der klagende Arbeitnehmer das erste Arbeitsverhältnis zur beklagten Arbeitgeberin ordentlich zum Monatsende, einem Samstag. Bereits während der Kündigungsfrist hatten die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag geschlossen. Nach diesem Arbeitsvertrag begann das nachfolgende Arbeitsverhältnis montags, sodass die beiden Arbeitsverhältnisse nur durch den arbeitsfreien Sonntag unterbrochen wurden. Das zweite Arbeitsverhältnis endete durch außerordentliche Kündigung in der zweiten Hälfte desselben

Leider mangelt es dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts an Klarheit, woraus sich die 80 % als Wesentlichkeitsgrenze ergeben sollen. Gleichwohl werden sich in Zukunft auch die Instanzgerichte an diesem Wert orientieren, so dass es auch für die Praxis angemessen erscheint, die Vergütungsregelungen auf die Vereinbarkeit mit der Rechtsprechung zu überprüfen.

FAZIT

- Wird einer Lehrkraft an einer sächsischen Privatschule weniger als 80% der Vergütung einer vergleichbaren Lehrkraft an einer öffentlichen Schule gezahlt, ist die Vergütungsvereinbarung nichtig und der Lehrkraft die übliche Vergütung einer genehmigten sächsischen Privatschullehrkraft zu zahlen.
- Bei Änderungen im Vergütungsverhältnis ist erneut die Vereinbarkeit mit der Rechtsprechung zu überprüfen.

Dr. Andrea Benkendorff / Anne Kiesewalter, LL. B.

Kalenderjahres. Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die Beklagte der Urlaubsabgeltung den vollen Jahresurlaubsanspruch oder einen Teilurlaubsanspruch zugrunde legen muss.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass beide Arbeitsverhältnisse als Einheit anzusehen seien und der Kläger daher durch seine Gesamtbeschäftigungsdauer die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hatte. Die eintägige Unterbrechung sei, so das Bundesarbeitsgericht, urlaubsrechtlich unerheblich.

Bei einem sich unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis anschließenden Arbeitsverhältnis war dies bereits seit langem anerkannt (vgl. Bundesarbeitsgericht, 29. November 1984, Az.: 6 AZR 238/82). Auch bei der Wartezeit für den Erwerb des allgemeinen Kündigungsschutzes nach § 1 Abs. 1 KSchG gilt, dass eine verhältnismäßig kurze Unterbrechung zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen unschädlich sein kann, wenn zwischen ihnen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Da § 1 Abs. 1 KSchG, anders als § 4 BUrlG, den Bestand des Arbeitsverhält-

nisses »ohne Unterbrechung« verlangt, müsse dies urlaubsrechtlich erst recht gelten. Das Bundesarbeitsgericht hat damit seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsrecht (vgl. Bundesarbeitsgericht, 15. November 2005, Az.: 9 AZR 626/04 - Rn. 26) ausdrücklich aufgegeben.

Ausschlaggebend war für das Bundesarbeitsgericht auch der Vorrang von Urlaub durch Freizeitgewährung gegenüber dem Abgeltungsanspruch. Stehe schon vor Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses fest, dass sich nach nur kurzfristiger Unterbrechung ein neues Arbeitsverhältnis anschließen und eine Urlaubsgewährung also möglich sein werde, scheidet eine Urlaubsabgeltung aus. Da das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endete, stand dem Kläger nicht nur ein anteiliger Urlaubsanspruch, sondern der ungekürzte Vollurlaubsanspruch zu, § 5 Abs. 1 Buchst.c BUrlG.

FAZIT

► Wird nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein weiteres Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist im Einzelfall zu prüfen, ob beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich getrennt oder als Einheit zu behandeln sind. Grundsätzlich erwirbt der Arbeitnehmer den vollen

Urlaubsanspruch erst, wenn er in dem neuen Arbeitsverhältnis die Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hat. ► Jedenfalls dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart haben, das Arbeitsverhältnis nach einer nur kurzen Unterbrechungszeit (hier: ein arbeitsfreier Sonntag) fortzuführen, sind beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich als Einheit zu betrachten. Für die Erfüllung der Wartezeit ist dann die Gesamtbeschäftigungsdauer aus beiden Arbeitsverhältnissen maßgeblich.

► Ob die Rechtsprechung an der Einschränkung, dass das neue Arbeitsverhältnis vor Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses vereinbart worden sein muss, in Zukunft festhalten wird, bleibt abzuwarten.

► Abzuwarten bleibt auch, ob das Bundesarbeitsgericht künftig auch längere Unterbrechungen zwischen den Arbeitsverhältnissen entsprechend seiner Rechtsprechung zur Wartezeit nach Kündigungsschutzgesetz als unschädlich ansehen wird. Bei der Wartezeit nach Kündigungsschutzgesetz gilt, dass die für einen sachlichen Zusammenhang beider Arbeitsverhältnisse sprechenden Umstände umso gewichtiger sein müssen, je länger die Unterbrechung dauert. Eine feste zeitliche Begrenzung für den Unterbrechungszeitraum besteht danach nicht.

Daniela Guhl

VERSTOSS GEGEN DEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN AUCH WETTBEWERBSRECHTLICH RELEVANT

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 gemäß dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG). Dass ein Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn nicht nur Differenzlohnansprüche der Arbeitnehmer sowie Bußgelder wegen Ordnungswidrigkeit nach § 21 MiLoG nach sich ziehen kann, entschied das Landgericht Berlin am 1. Dezember 2015 (Az.: 103 O 67/15). Geklagt hatte ein eingetragener Verein, dem überwiegend Firmen, die Pizza und andere Fertiggerichte an Kunden ausliefern, angehören. Er wendete sich mit seiner Klage auf Unterlassung gegen einen Pizzalieferdienst in Berlin, welcher einem Fahrer einen Stundenlohn in Höhe von nur EUR 4,73 brutto gezahlt hatte.

Das Landgericht Berlin bejahte das Rechtsschutzbedürfnis des klagenden Verbandes. Entgegen der Ansicht des Klägers entfällt dieses nicht bereits wegen des Anspruchs des betroffenen Arbeitnehmers aus § 1 Abs. 1 MiLoG. Gegenstand der Klage ist nämlich nicht, welchen Lohn der betroffene Arbeitnehmer vom Beklagten fordern könnte, sondern vielmehr der Unterlassungsanspruch des Klägers gegen den Beklagten, gerichtet darauf, es zu unterlassen, ein unter dem Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 brutto pro Stunde liegendes Entgelt zu zahlen.

Ein Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn lag offensichtlich vor. Da § 1 MiLoG auch dazu bestimmt ist, im Interesse der Marktteilnehmer das Marktverhalten zu regeln und faire und

funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, ist der Unterlassungsanspruch auch begründet. Neben der sozialen Absicherung der Arbeitnehmer geht es auch darum, zwischen Unternehmen im gleichen Markt durch Zahlung eines einheitlichen Mindestlohnes gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen.

FAZIT

► Ein Verstoß gegen § 1 Abs. 1 MiLoG ist nicht nur hinsichtlich § 21 MiLoG relevant.
► Ein Verstoß kann außerdem wettbewerbswidrig sein und gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) verstoßen. Unterlassungsansprüche sind die Folge.

Cathleen Schiller

BROWSERVERLAUF DARF VOM ARBEITGEBER AUF PRIVATE INTERNETNUTZUNG ÜBERPRÜFT WERDEN

Die private Internetnutzung auf dem dienstlichen Rechner ist immer wieder ein Problem und führt zu Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist die private Nutzung überhaupt zulässig und in welchem Umfang? Inwieweit darf der Arbeitgeber dies kontrollieren und überprüfen?

Auf letztere Frage hat nunmehr das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 5 Sa 657/15) eine Antwort gegeben. Im dortigen Fall war es dem Arbeitnehmer nur in den Arbeitspausen und nur in Ausnahmefällen erlaubt, über den Dienstrechner das Internet zu privaten Zwecken zu nutzen. Nachdem der Arbeitgeber Hinweise erhielt, dass eine erhebliche private Internetnutzung vorliege, wertete er den Browserverlauf des Arbeitnehmers aus, ohne vorher dessen Zustimmung einzuholen. Aufgrund der dadurch festgestellten Privatnutzung kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund.

Das Gericht stellte zunächst fest, dass in der unerlaubten privaten Internetnutzung grundsätzlich ein wichtiger Grund liegt, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Problematisch war dann jedoch, ob die Auswertung des Browserverlaufs einem Beweisverwertungsverbot unterliegt. Das Gericht ver-

neinte ein Verwertungsverbot. Feststellungen aufgrund einer Browser-Auswertung können demnach als Beweis verwendet werden. Bei dem Browserverlauf handele es sich zwar grundsätzlich um personenbezogene Daten, in deren Verwendung der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Das Bundesdatenschutzgesetz erlaube eine Auswertung des Browserverlaufs ohne Einwilligung des Betroffenen jedoch dann, wenn dies der Missbrauchskontrolle diene. Dies und der Umstand, dass dem Arbeitgeber kein anderes Mittel zur Ermittlung des Umfangs der privaten Internetnutzung zur Verfügung stand, machten eine Einwilligung des Arbeitnehmers entbehrlich.

Das Urteil wurde zur Revision zugelassen und ist noch nicht rechtskräftig. Es bleibt abzuwarten, ob eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu ergehen wird.

FAZIT

► Arbeitgeber sind berechtigt, den Browserverlauf ihrer Mitarbeiter in Bezug auf eine unerlaubte private Internetnutzung zu überprüfen, sofern ihnen kein anderes Mittel zur Verfügung steht. Ob dies auch höchstrichterlich bestätigt wird, bleibt abzuwarten.

Dr. Daniel Schöneich / Anne Kiesewalter, LL. B.

EINWILLIGUNG IN COOKIE-NUTZUNG PER OPT-OUT MÖGLICH

Cookies, die nicht den grundlegenden Funktionen eines Online-Dienstes, sondern der Analyse des Nutzerverhaltens dienen, unterliegen nach europäischen Vorgaben speziellen Informationspflichten und rechtlichen Maßstäben. Sie dürfen grds. nur eingesetzt

werden, wenn der Nutzer hierzu ausdrücklich einwilligt.

Das Oberlandesgericht Frankfurt/Main (Az.: 6 U 30/15) hat hierzu jedoch unlängst entschieden, dass dem Einwilligungserfordernis auch dann Genüge

getan ist, wenn die Erklärung mittels einer sogenannten »Opt-out«-Funktion abgegeben wird. Dabei ist für die Einwilligungserklärung ein Auswahlfeld vorgesehen, das bereits mit einem Häkchen versehen ist. Der Nutzer kann der Nutzung der Cookies widersprechen und somit die Einwilligung verweigern, wenn er dieses voreingestellte Häkchen entfernt. Geklagt hatte der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V., der in dieser Praxis auf der Website des Beklagten die Anforderungen an eine wirksame Einwilligung in die Cookie-Nutzung nicht erfüllt sah.

Das Gericht stellte fest, dass die bestehenden nationalen gesetzlichen Regeln nicht zwingend ein Opt-in (Erklärung durch aktives Setzen des Häkchens im Auswahlfeld) vorschreiben. Daraus folgte es, dass dann auch ein Opt-out ausreichend sei, solange der Nutzer vor Abgabe der Einwilligungserklärung klar und umfassend über die Verwendung der Cookies

informiert würde. Diese Anforderungen seien auch dann erfüllt, wenn die weiteren Informationen über die Verwendung nur über einen Link innerhalb der Einwilligungserklärung erreichbar sind.

FAZIT

- ▶ Webseiten-Betreiber, die eine Einwilligung der Nutzer in die Verwendung von Cookies mittels Opt-out einholen, reduzieren das Risiko einer Abmahnung von Wettbewerbern oder Verbraucherschutzverbänden.
- ▶ Sollte der deutsche Gesetzgeber die Cookie-Richtlinie der Europäischen Union in nationales Recht umsetzen, könnten sich strengere Anforderungen an die Verwendung von Cookies ergeben.
- ▶ Nutzer von Google AdSense sollten schon aktuell ein Opt-in-Verfahren vorsehen, da dies in den Nutzungsbedingungen von Google vorgesehen ist.

Dr. Daniel Schöneich

MABSTÄBE FÜR DIE PRODUKTWERBUNG BEI NUR GERINGEM WARENVORRAT

Unternehmer versuchen nicht selten mit knapp kalkulierten Angeboten, Aufmerksamkeit bei ihren Kunden zu erzeugen und diese in die Geschäfte oder in den vorgehaltenen Onlineshop zu locken. Wenn ein Produkt, das insbesondere im Online-Handel nur an einem bestimmten Tag erhältlich ist, kurz nach Beginn des Werbeangebots bereits vergriffen ist, führt dies nicht nur zu der Verärgerung bei Kunden, sondern kann unter Umständen auch wettbewerbsrechtlich Konsequenzen haben.

Mit einem solchen Geschehen hatte sich jüngst das Oberlandesgericht Koblenz zu befassen (Az.: 9 U 296/15). Im dortigen Fall warb der Unternehmer für ein Haushaltsgerät, das am Geltungstag ab 18 Uhr erhältlich sein sollte. Bereits vier Minuten nach 18 Uhr war das Gerät online ausverkauft. Ein Wettbewerber klagte daraufhin auf Unterlassung der Werbemaßnahme. Das Gericht entschied, dass in dieser Werbung eine Irreführung der Verbraucher liege. Der Verbraucher dürfe davon ausgehen, dass der Unternehmer einen Warenvorrat vorhält, der es ermöglicht, die beworbenen (oder zumindest gleichwertigen) Waren für eine angemessene Zeit in angemessener Menge zu

dem in der Werbung genannten Preis anzubieten.

Dabei soll auch der Hinweis »nur in limitierter Stückzahl« dem Unternehmer nicht helfen, da der Verbraucher hieraus nicht schließen könne, dass es realistisch kaum möglich ist, innerhalb einer angemessenen Reaktionszeit nach Kenntnisnahme der Werbung die angebotene Ware zu erwerben. Dies gilt im Übrigen auch für den Verkauf der beworbenen Waren in Filialen des Unternehmers.

Eine Entlastung des Unternehmers könne nach Ansicht des Gerichts nur dann in Frage kommen, wenn dieser nachweist, dass es bei früheren ähnlichen Aktionen keine Anhaltspunkte dafür gegeben habe, dass die angebotene Ware wegen einer unerwartet hohen Nachfrage nicht ausreichen würde.

FAZIT

- ▶ Wenn Unternehmer Produkte bewerben, haben sie sicherzustellen, dass ein ausreichender Warenvorrat vorgehalten wird, um der zu erwartenden Nachfrage gerecht zu werden.
- ▶ Ein Hinweis auf die nur limitierte Verfügbarkeit der Produkte ist nicht ausreichend, wenn Kunden keine

realistische Möglichkeit haben, das Angebot wahrzunehmen.

- ▶ Eine Entlastung für Unternehmer ist nur möglich, wenn nachgewiesen wird, dass trotz ausreichender

Disposition aufgrund vergleichbarer vergangener Aktionen in der Vergangenheit die Nachfrage unerwartet hoch ausgefallen ist.

Dr. Daniel Schöneich

ZULÄSSIGKEIT DER HERKUNFTSANGABE »GERMANY«

Weltweit verbindet man Produkte »Made in Germany« mit Qualität und Wertigkeit. Doch wann darf ein Produkt den Zusatz »Germany« oder »Made in Germany« tragen? Mit dieser Frage hatte sich das Oberlandesgericht Frankfurt/Main (Az.: 6 U 161/14) auseinandergesetzt. Im dortigen Fall stritten zwei Konkurrenten um die Benutzung einer Gemeinschaftsmarke, die den Zusatz »Germany« enthielt, obwohl die unter der Marke vertriebenen Waren in China hergestellt wurden.

Das Gericht gab dem Kläger, der Unterlassung verlangt hatte, recht. »Germany« sei der Name eines Landes und wird gemeinhin als Hinweis auf die Herkunft der Waren verstanden. Somit liegt in der Regel eine geografische Herkunftsangabe nach § 126 Abs. 1 MarkenG vor. Daran ändert sich auch nichts, wenn Verbrauchern und gewerbliche Abnehmern grundsätzlich bekannt sei, dass Anbieter aus Deutschland ihre Waren nicht ausschließlich aus Deutschland beziehen, sondern auch im Ausland produzieren lassen. Im streitigen Fall wurde jedoch ausschließlich in China produziert, wodurch der Rechtsverkehr irreführt werden könnte. Der Unternehmer hat auf die tatsächliche Herkunft klar hinzuweisen,

beispielsweise durch den Zusatz »Made in China«.

Weiterhin führte das Gericht aus, der Zusatz »Germany« sei nicht ohne weiteres als bloßer Hinweis auf den Unternehmenssitz zu verstehen. Für eine solche Annahme müssen die Umstände des Einzelfalls, insbesondere Rechtsformzusätze und Markenschutzhinweise, untersucht werden. Indiz für die Annahme eines Produktkennzeichens sei es hingegen, wenn neben der logoartigen Kennzeichnung keine weitere Marke auf der Produktverpackung ersichtlich ist. Auch könne die Irreführung nicht dadurch ausgeschlossen werden, wenn andere Waren des Unternehmens explizit den Hinweis »Made in Germany« tragen. Denn hieraus lässt sich nicht ohne Weiteres erkennen, dass die übrigen Waren des Anbieters gerade nicht in Deutschland hergestellt wurden.

FAZIT

- ▶ Auch nach diesem Urteil ist weiterhin Vorsicht bei der Verwendung des Zusatzes »Germany« – auch als Bestandteil von Marken – geboten. Produkte sollten jedenfalls klarstellende Hinweise zum Herkunftsland der Waren enthalten.

Dr. Daniel Schöneich

NEUER PFLEGEBEDÜRFTIGKEITSBEGRIFF KOMMT ZUM 1. JANUAR 2017

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff kommt. Eingeführt wird er durch das am 28. Dezember 2015 im Bundesgesetzblatt veröffentlichte Zweite Pflegestärkungsgesetz, kurz PSG II. Einige Regelungen des PSG II sind bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff wird zum 1. Januar 2017 gelten.

I. Die Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, ist bereits seit deutlich über zehn Jahren gefordert worden. An dem bisherigen Pflegebedürftig-

keitsbegriff ist unter anderem kritisiert worden, dass dieser vorrangig auf die Pflegesituation von Pflegebedürftigen mit körperlichen Einschränkungen ausgerichtet ist und Menschen mit geistigen und seelischen Beeinträchtigungen, etwa bei demenziellen Erkrankungen, nicht ausreichend berücksichtigt. Bereits im Herbst des Jahres 2006 wurde deshalb durch das Bundesministerium für Gesundheit ein (erster) »Beirat zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs« gegründet. Der Beirat hielt in seinem

Abschlussbericht im Jahr 2009 unter anderem fest, dass der geltende Begriff der Pflegebedürftigkeit den Hilfebedarf von Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen nicht ausreichend erfasst und dieser den pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen nicht gerecht wird. Ein (zweiter) »Expertenbeirat zur konkreten Ausgestaltung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs« hatte im März 2012 seine konstituierende Sitzung und übergab seine Ergebnisse im Sommer 2013 an das Bundesministerium für Gesundheit. Dieses gab im Jahr 2014 zwei Studien zur Erprobung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs in Auftrag. Mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz aus dem Jahr 2012 und mit dem in wesentlichen Teilen zum 1. Januar 2015 in Kraft getretenen ersten Pflege-Stärkungsgesetz sind bereits einzelne Leistungen für Menschen mit geistigen und seelischen Beeinträchtigungen eingeführt bzw. verbessert worden. Durch die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des neuen Begutachtungsinstruments mit dem PSG II wird die pflegerische Versorgung nun zum 1. Januar 2017 auf eine neue pflegfachliche Grundlage gestellt.

II. Die Vorschriften der §§ 14 und 15 SGB XI, die den Begriff und die Schwere der Pflegebedürftigkeit regeln, werden ab dem 1. Januar 2017 komplett neu gefasst.

1. Pflegebedürftig im Sinne des § 14 SGB XI in der ab dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe anderer bedürfen. Es muss sich dabei um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Wie bereits beim bisherigen Pflegebedürftigkeitsbegriff muss die Pflegebedürftigkeit auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, bestehen. Maßgeblich für das Vorliegen von gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten sind bestimmte Kriterien in den folgenden sechs Bereichen: 1. Mobilität, 2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten, 3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, 4. Selbstversorgung,

5. Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen sowie 6. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte. In diesen Bereichen sind Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder Fähigkeiten, die dazu führen, dass die Haushaltsführung nicht mehr ohne Hilfe bewältigt werden kann, bereits berücksichtigt.

Die Bereiche Selbstversorgung und Mobilität sind dabei inhaltlich mit dem vom bisherigen Pflegebedürftigkeitsbegriff bereits erfassten Bereich vergleichbar. Die Bereiche kognitive und kommunikative Fähigkeiten sowie Verhaltensweisen und psychische Problemlagen beinhalten Kriterien, die bisher im Rahmen der Feststellung einer erheblich eingeschränkten Alltagskompetenz im Sinne des bisherigen § 45a SGB XI erfasst wurden. Kriterien, die in den Bereichen Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen erfasst sind, wurden im Rahmen der Begutachtung auf Basis des bisherigen Pflegebedürftigkeitsbegriffs nicht berücksichtigt. Auch der Bereich Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte wird im bisherigen Pflegebedürftigkeitsbegriff nur teilweise erfasst.

2. § 15 SGB XI in der ab dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung sieht vor, dass Pflegebedürftige nach der Schwere der Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten einen Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad) erhalten. Dieser wird mit Hilfe eines pflegfachlich begründeten Begutachtungsinstruments ermittelt. Der Pflegegrad orientiert sich an der Schwere der Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten. Ermittelt wird der Pflegegrad in einer mehrschrittigen Berechnungsfolge. Die Einzelheiten sind in den insgesamt sieben Absätzen des neuen § 15 SGB XI und den neuen Anlagen 1 und 2 zu § 15 SGB XI geregelt. Pflegebedürftigen Personen mit Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten werden im Ergebnis dieser Berechnung in einen Pflegegrad eingeordnet und zwar grundsätzlich solche mit geringen Beeinträchtigungen in den Pflegegrad 1, mit erheblichen Beeinträchtigungen in den Pflegegrad 2, mit schweren Beeinträchtigungen in den Pflegegrad 3, mit schwersten Beeinträchtigungen

in den Pflegegrad 4 und mit schwersten Beeinträchtigung mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung in den Pflegegrad 5. Sonderregelungen sind unter anderem für pflegebedürftige Kinder im Alter bis zu 18 Monaten vorgesehen.

Im Vergleich zur bisherigen Regelung werden sich durch Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des neuen Begutachtungsinstruments ab dem 1. Januar 2017 nach der Gesetzesbegründung insbesondere die folgenden Punkte ändern:

- Sichtweise (Blick auf die Selbstständigkeit und die Fähigkeiten anstelle eines defizitorientierten Blicks auf die erforderlichen kompensatorischen Hilfen)
- Differenzierungsgrad (differenzierte Erfassung der Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder Fähigkeiten statt einer Einschätzung des Zeitaufwands für Laienpflege bei eng definierten Verrichtungen als Bemessungsgröße für die Einordnung in eine Pflegestufe)
- pflegfachliche Fundierung (internationaler Stand der pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse)
- Zahl und fachliche Reichweite der für das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit maßgeblichen Kriterien (Erweiterung um Kriterien im Bereich der kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten, der Verhaltensweisen und psychischen Problemlagen, der Bewältigung von und des Umgangs mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen und im Bereich der Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte anstelle von eng definierten Verrichtungen)
- Einstiegsschwelle der Pflegeversicherung (Pflegebedürftigkeit besteht zukünftig grundsätz-

lich bereits ab Pflegegrad 1, für den vielfach geringere Beeinträchtigungen ausreichen als für die Schwelle der erheblichen Pflegebedürftigkeit der bisherigen Pflegestufe I)

3. Mit dem Ziel, eine einheitliche Rechtsanwendung zu fördern, sind die Pflegekassen aufgefordert, Richtlinien zur pflegfachlichen Konkretisierung der Inhalte des Begutachtungsinstruments sowie zum Verfahren der Feststellung der Pflegebedürftigkeit (Begutachtungs-Richtlinien) zu erlassen.

III. Neben dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und den neuen Pflegegraden sind im PSG II zahlreiche weitere Regelungen, unter anderem zur Überleitung bereits Pflegebedürftiger, zu den Leistungen im jeweiligen neuen Pflegegrad, zum Besitzstandsschutz, zur Neuverhandlung bzw. alternativen Überleitungen von Pflegesätzen, zur Absicherung von Pflegepersonen, zur Neustrukturierung von Information und Beratung, neue Regelungen zur Qualitätssicherung sowie zur Personalausstattung enthalten, auf welche an dieser Stelle nur hingewiesen werden kann.

FAZIT

- ▶ Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff kommt zum 1. Januar 2017 und bringt (nun endlich) weitreichende und grundlegende Änderungen im Bereich der Pflegeversicherung.
- ▶ Bereits jetzt sollten sich alle betroffenen Einrichtungen sehr genau mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und den notwendigen Überleitungen befassen, um die Neuerungen in der Praxis zielführend umsetzen zu können.

Sebastian Stücker, M.mel.

BESCHAFFENHEITSVEREINBARUNG MUSS BEI EINEM GRUNDSTÜCKSKAUF IM NOTARIELLEN KAUFVERTRAG ENTHALTEN SEIN

Beschaffenheitsvereinbarungen erfüllen in Grundstückskaufverträgen eine wichtige Funktion: Sie beschreiben das Kaufobjekt näher im Hinblick auf Größe, Ausstattung, Zustand, eventuelle Mängel u.ä. Sie geben den Maßstab dessen vor, was der Verkäufer schuldet. Weicht der tatsächliche Zustand später von dieser Beschreibung ab, kann der Verkäufer Mängel-

rechte geltend machen, insbesondere den Kaufpreis mindern, vom Vertrag zurücktreten und Schadenersatz verlangen. Der Bundesgerichtshof hatte nun über die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Beschaffenheitsvereinbarung in notariell zu beurkundenden Grundstückskaufverträgen zu befinden. In seinem Urteil vom 6. November 2015 (Az.: 5 ZR 78/14)

hat er entschieden, dass eine Beschreibung von Eigenschaften des Grundstücks oder Gebäudes vor Vertragsschluss, die in der notariellen Urkunde keinen Niederschlag findet, in aller Regel nicht zu einer wirksamen Beschaffenheitsvereinbarung führt und der Käufer demnach keine Rechte daraus herleiten kann.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatten die Verkäufer das Grundstück samt Gebäude in einem Exposé und auf Ihrer Internetseite angeboten und eine Wohnfläche von ca. 200 qm sowie eine Nutzfläche von ca. 15 qm angegeben. Zudem händigten die Verkäufer den Käufern auf Nachfrage Grundrisszeichnungen mit Angabe der entsprechenden Flächenmaße aus. Eine spätere Berechnung der Wohnfläche durch einen Architekten ergab, dass sich die tatsächliche Gesamtwohnfläche lediglich auf 171,74 qm beläuft. Darauf gestützt machten die Käufer Kaufpreisminderung sowie den Ersatz weiterer Schäden, unter anderem wegen zu viel gezahlter Grunderwerbsteuer und Bankzinsen, geltend. Die Klage blieb jedoch ohne Erfolg.

Bislang vertraten die Oberlandesgerichte unterschiedliche Auffassungen dazu, ob und unter welchen Voraussetzungen durch Äußerungen des Verkäufers über bestimmte Eigenschaften der Kaufsache vor Vertragsschluss eine Beschaffenheitsvereinbarung

zustande kommt, wenn die Angaben nicht in der notariellen Urkunde enthalten sind. Diesem Rechtsstreit hat der Bundesgerichtshof mit der vorliegenden Entscheidung nun ein Ende gesetzt und entschieden, dass die Beschreibung von Eigenschaften eines Grundstücks oder Gebäudes in der notariellen Urkunde Niederschlag finden muss. Nur dann läge eine wirksame vertragliche Vereinbarung vor, aus welcher der Käufer Mängelrechte geltend machen könne.

Aber Achtung! Ein Käufer kann unter Umständen bei rein vorvertraglichen Äußerungen gleichwohl Schadensersatzansprüche geltend machen, wenn der Verkäufer ihm wissentlich unrichtige Informationen über das Kaufobjekt erteilt oder es unterlässt, den Käufer über Abweichungen aufzuklären, obwohl ihm die Abweichungen bekannt sind.

FAZIT

- ▶ Beschreibungen bestimmter Eigenschaften eines Kaufobjektes sind aus Sicht des Käufers in jedem Fall in die notarielle Vertragsurkunde mit aufzunehmen.
- ▶ Auch wenn eine vorvertragliche Beschreibung von Eigenschaften nicht Beschaffenheitsvereinbarung geworden ist, kann sich der Verkäufer bei Kenntnis der Abweichungen und unterlassener Aufklärung schadensersatzpflichtig machen.

Katja Fritzsche, LL.M. (University of Cape Town)

BUNDESGERICHTSHOF PRÄZISIERT ANFORDERUNGEN AN DIE GEWERBLICHE WEITERVERMIETUNG VON WOHNRAUM

§ 565 BGB sieht für den Fall, dass der Mieter Wohnraum gewerblich einem Dritten zu Wohnzwecken vermietet hat, vor, dass der Vermieter in den zwischen dem Mieter und dem Dritten abgeschlossenen Mietvertrag eintritt, wenn der Hauptmietvertrag mit dem Mieter endet. Unter welcher Voraussetzung von einer gewerblichen Weitervermietung im Sinne des § 565 BGB auszugehen ist, hat der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 20. Januar 2016 (Az: VIII ZR 311/14) näher konkretisiert. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofes erfasse § 565 BGB nicht generell alle Fälle der Weitervermietung, sondern nur Sachverhalte, die

dadurch gekennzeichnet sind, dass der Eigentümer im eigenen Interesse und zu üblichen Bedingungen einen Zwischenmieter einschaltet, der mit der Weitervermietung wiederum eigene wirtschaftliche Interessen verfolgt. Nur dann sei der Dritte vor den Unsicherheiten, die mit der Beendigung des Hauptmietvertrages einhergehen, durch Überleitung des Vertragsverhältnisses auf den Vermieter zu schützen.

Unter Anwendung dieses Grundsatzes verneinte der Bundesgerichtshof in der genannten Entscheidung eine gewerbliche Weitervermietung durch eine Selbsthilfegenossenschaft, die sich in den

90-iger Jahren über eine Vertragsdauer von 20 Jahren zur Nutzung, Instandsetzung und Modernisierung eines Mehrfamilienhauses gegenüber dem Vermieter verpflichtet hatte und zur Weitervermietung der Wohnungen an ihre Mitglieder berechtigt war. Bei Abschluss des Hauptmietvertrages habe die Selbsthilfegenossenschaft, so der Bundesgerichtshof, gerade keine eigenen wirtschaftlichen Interessen, sondern durch die Zwischenvermietung vor allem die Interessen der eigenen Mitglieder als Endmieter wahrgenommen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Beendigung des Hauptmietvertrages, auf deren Folgen die Selbsthilfegenossenschaft für die Endmieter

bereits ausreichend Einfluss nehmen konnte. Einen darüber hinausgehenden Schutz der Endmieter im Hinblick auf die Beendigung des Hauptmietvertrages bedarf es nicht.

FAZIT

- ▶ Verfolgt der Zwischenmieter mit der Weitervermietung gemeinnützige, karitative oder ähnliche Zwecke – wie hier in Gestalt der Wahrnehmung der Interessen der eigenen Mitglieder der Selbsthilfegenossenschaft – liegt keine gewerbliche Weitervermietung im Sinne von § 565 BGB vor.

Manuela Leinung

BATCKE GRÜNBERG ZIEHT UM

Ende Mai zieht die Kanzlei Battke Grünberg in ein neues Domizil. Die Räumlichkeiten am Waldschlösschen sind nach dem Wachstum der Kanzlei in den letzten Jahren zu beengt geworden. In Zukunft wird sie ihr Domizil im sog. »Lebendigen Haus« am Taschenbergpalais direkt am Dresdner Zwinger beziehen. Die ab 24. Mai 2016 gültige Anschrift lautet dann: Kleine

Brüdergasse 3–5, 01069 Dresden. Die Besucher werden über den Hauseingang Nummer 5 direkten Zugang zu den großzügigen und modernen Kanzleiräumen mit Blick auf Zwinger und Theaterplatz finden. In der Tiefgarage des Objektes werden genug Stellplätze für Gäste vorhanden sein. Battke Grünberg freut sich dann über den Besuch ihrer Mandanten und Gäste.

Internes

VORTRAGSVERANSTALTUNGEN

I. FRÜHSTÜCKE

Arbeitsrechtsfrühstück 2016

Das Arbeitsrechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet in diesem Jahr

- ▶ am 15. April 2016, 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr
- ▶ im Hotel Taschenbergpalais Kempinski Dresden statt.

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

II. ARBEITSRECHT

Thema: »Flexible Arbeitszeit – Schlüssel zur Personalbedarfsanpassung«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 6. April 2016

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

Veranstaltungen
Frühstücke

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: »Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht«

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V.
Ort: Moritzburg
Datum: 11. April 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de.

Thema: »Elternzeit und Mutterschutz«

Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Dresden
Ort: Dresden
Datum: 20. April 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.dresden.ihk.de.

Thema: »Flexible Arbeitszeitmodelle – Wie geht das?«

Veranstalter: IKK classic
Ort: Plauen
Datum: 29. April 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.ikk-classic.de.

Thema: »Arbeits- und Zivilrecht - Praxisrelevante Themen«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH
Ort: Gotha
Datum: 12. Mai 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de.

Thema: »Mitarbeitervertretungsrecht für Dienstgeber«

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V.
Ort: Moritzburg
Datum: 18. Mai 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de.

Thema: »Arbeitszeugnisse rechtssicher formulieren«

Veranstalter: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V.
Ort: Dresden
Datum: 24. Mai 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Karsten Matthieß
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.bsw-ev.de.

Thema: »Instrumente zur Gewinnung qualifizierten Personals«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen
Ort: Dresden
Datum: 27. Mai 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

Thema: »Dienst- und Schichtplangestaltung«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen
Ort: Dresden
Datum: 15. Juni 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2016«

Veranstalter: B2B Training Center
Ort: Dresden
Datum: 10. Juni 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.b2b-training-center.com.

Thema: »Arbeitsrecht für Führungskräfte«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH
Ort: Chemnitz
Datum: 29. Juni 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de.

Thema: »Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen
Ort: Dresden
Datum: 31. August 2016
Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

Thema: »Arbeitszeugnisse rechtssicher formulieren«

Veranstalter: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V.
Ort: Dresden
Datum: 15. September 2016
Referent: Herr Rechtsanwalt Karsten Matthieß
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.bsw-ev.de.

Thema: »Grundlagen der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)«

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V.

Ort: Moritzburg

Datum: 19. und 20. September 2016 (2-Tagesseminar)

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de.

III. GESELLSCHAFTSRECHT

Thema: »Der Aufsichtsrat bei der kommunalen GmbH«

Veranstalter: Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V.

Ort: Leipzig

Datum: 12. Mai 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke

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

Thema: 32. Fachanwaltslehrgang Handels- und Gesellschaftsrecht

Verfahrens- und Prozessführung, Gesellschafterstreitigkeiten

Veranstalter: Deutsche Anwaltakademie

Ort: Berlin

Datum: 20. Mai 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.anwaltsakademie.de.

Thema: »Der GmbH-Geschäftsführer«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 6. Juni 2016

Referentin: Frau Rechtsanwältin Manuela Leinung

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

Thema: »Intensivkurs Gesellschaftsrecht - Personengesellschaftsrecht«

Veranstalter: Deutsche Anwaltakademie

Ort: Berlin

Datum: 24./25. August 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.anwaltsakademie.de.

IV. VERGABERECHT

Thema: »Vergaberecht 2016 - Das neue Vergaberecht in seiner Struktur und praxisgerechter Anwendung«

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 25. April 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.sdv.de.

Thema: »Ausschreibung nach der VOL/A ohne VOL/A«

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 10. Mai 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.sdv.de.

Thema: »Vergaberecht 2016 - Das neue Vergaberecht in seiner Struktur und praxisgerechter Anwendung«

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 1. Juni 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.sdv.de.

Thema: »Vergaberecht - Effektiver Rechtsschutz in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt«

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Halle/Saale

Datum: 16. Juni 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.sdv.de.

V. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Thema: »Geistige Schöpfungen unter Konkurrenzdruck – Architektenwettbewerbe in urheber- und vergaberechtlicher Hinsicht«

Veranstalter: Akademie der Architektenkammer Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 12. April 2016

Referenten: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich, Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.aksachsen.org.

Thema: »Datenschutz und Social Media am Arbeitsplatz«

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Leipzig

Datum: 20. April 2016

Referenten: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich, Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

VI. MEDIZIN UND SOZIALRECHT

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

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 3. Mai 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M. mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.

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

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 19. Mai 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M. mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de.



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