

August 2020

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch wir kommen nicht darum herum, Corona zu erwähnen. Zu beherrschend ist das Thema in diesen Wochen und Monaten. Für uns alle stellt es eine wohl noch nie dagewesene Herausforderung in gesundheitlicher, wirtschaftlicher, sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht dar. Die schwierige und verantwortungsvolle Aufgabe nicht nur der Politik, sondern auch derer, die in Unternehmen Verantwortung tragen, ist die richtige Abwägung all der betroffenen Belange in einer äußerst komplexen Lage. Dabei stehen Wirtschaft und Gesundheit in keinem Gegensatz, sondern bedingen einander. Nur gesunde Menschen können den erforderlichen vollen Einsatz für ihr Unternehmen bringen. Ein Kranker kann ganze Abteilungen und Betriebe durch Ansteckung zum Erliegen bringen. Auch wir haben uns umgehend auf die neue Situation eingerichtet und räumlich getrennte Teams gebildet, um die Versorgung unserer Mandanten mit dem vor allem in der Anfangsphase der Pandemie vermehrt gefragten Rechtsrat sicher zu stellen. Anwälte und Assistentinnen wechselten ins Home-Office. Besprechungen wurden als Videokonferenz abgehalten. Dabei konnten auch wir einige positive Aspekte entdecken, die wir in unsere alltägliche Arbeit und Kanzleiorganisation einbauen werden. So erarbeiten wir ein Konzept, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Viele Reisen zu Besprechungen lassen sich durch Video- und Telefonkonferenzen einsparen. Das gilt auch für Gerichtstermine, da die Prozessordnungen schon seit geraumer Zeit die Möglichkeit bieten, diese ebenfalls per Videokonferenz abzuhalten. Hier liegt wirtschaftlich erhebliches Sparpotential und zugleich kann auch der Umwelt noch ein Dienst erwiesen werden. In unserer täglichen Beratung haben wir soeben eine Plattform eingeführt, die es erlaubt, gemeinsam und auf sicherem Pfad Dokumente hochzuladen und gemeinsam mit unserem Mandanten in einer Telefonkonferenz zu bearbeiten. Davon erwarten wir eine noch schnellere und effektivere Beratung insbesondere bei der Gestaltung von Verträgen. Schließlich fielen der Pandemie unsere beliebten Battke-Frühstücke im Frühjahr zum Opfer; wir werden sie im Herbst wieder in gewohnter Weise aufnehmen, soweit die Lage dies erlaubt. Hier planen wir neue Formate, wie wir unsere Mandanten künftig auch online erreichen können. Dieser Battke-Brief bietet Ihnen aber auch wieder einen bunten Strauß vieler interessanter Informationen außerhalb von Corona. Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

N^o 2/2020

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	05
Arbeitsrecht	11
Geistiges Eigentum	16
Vertragsrecht	19
Vergaberecht	19
Veranstaltungen & Vorträge	23
Impressum	24

SCHWERPUNKTTHEMA

DR. EKKEHARD NOLTING



DIE GESELLSCHAFT BÜRGERLICHEN RECHTS UND DER MAURACHER ENTWURF

1. Der Reformbedarf

Die GmbH gilt mit einer Anzahl von über 1 Million in Deutschland als die meist verwendete Rechtsform. Das trifft zu, soweit es um die öffentlich registrierten Formen geht. Deutlich häufiger aber findet in Deutschland eine gesellschaftsrechtliche Verbindung zwischen mehreren Beteiligten Anwendung, die in keinem öffentlichen Register erscheint: Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Sie weist gegenüber der GmbH entscheidende Vorteile auf, die sie für viele gemeinsame Vorhaben besonders geeignet machen: Sie ist flexibel einsetzbar, es besteht weitestgehende Vertragsfreiheit, sie ist formfrei gestaltbar, sie unterliegt keinerlei Publizitätspflichten. So findet sie Verwendung von der Tippgemeinschaft über die Ehegatten-Gesellschaft, stille Beteiligungen und Stimmrechtspool, Immobiliengesellschaften bis hin zu baurechtlichen Arbeitsgemeinschaften und Gemeinschaftspraxen von Ärzten und Steuerberaterkanzleien.

Die alte Dame GbR ist allerdings in die Jahre gekommen und wird den Anforderungen des modernen Rechtsverkehrs nicht mehr gerecht. Seit 120 Jahren finden sich die Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch nahezu unverändert. Seinerzeit war der Gesetzgeber nicht davon ausgegangen, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts im Rechtsverkehr auftritt, insbesondere Bauvorhaben für die öffentliche Hand durchführt oder Immobilien erwirbt und verwaltet. Diese tatsächliche Entwicklung hat zuletzt dazu geführt, dass der Bundesgerichtshof die Rechtsfähigkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts anerkannt hat, diese also als solche – wie jede andere registrierte Gesellschaft auch – Verträge schließen, Grundstücke

erwerben und selbst auch Prozesse führen kann.

Der entscheidende Nachteil der GbR ist jedoch, dass sie in keinem Register registriert ist und somit die Vertragspartner gar nicht wissen, ob die Gesellschaft, mit der sie einen Vertrag schließen, überhaupt existiert und wer berechtigt ist, diese Gesellschaft zu vertreten, für sie also Verträge abzuschließen und Verpflichtungen einzugehen. Im Grundstücksverkehr hat sie gravierende Nachteile, was die Gesellschafter häufig erst merken, wenn Grundpfandrechte bestellt oder die Immobilie verkauft werden soll. Über diese Defizite wird in Wissenschaft und Praxis seit langem diskutiert. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode 2018 daher auch die Aufgabe aufgenommen, das Recht der Gesellschaft bürgerlichen Rechts grundlegend zu reformieren. Da die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts zugleich auch grundlegende Bestimmungen für alle übrigen Personenhandelsgesellschaften – offene Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft und GmbH & Co. KG – enthalten, sind von der beabsichtigten Reform auch diese Rechtsformen betroffen.

2. Der Verfahrensgang

Zur Umsetzung der Pläne der Bundesregierung haben sich daher in dem beschaulichen Örtchen Maurach am Bodensee Experten aus Wissenschaft, Praxis und dem Bundesjustizministerium zusammengesetzt und einen Vorschlag zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts unterbreitet: Den sogenannten »Mauracher Entwurf« präsentierte die Bundesjustizministerin im April 2020. Er ist nun-

mehr der breiten Fachöffentlichkeit zur öffentlichen Diskussion zur Verfügung gestellt worden. Parallel wird im Justizministerium an einem entsprechenden Referentenentwurf gearbeitet, der dann demnächst das übliche parlamentarische Gesetzgebungsverfahren durchlaufen soll.

3. Die Reformvorschläge

Der Entwurf wurde bereits zu Recht als Meisterstück gelobt und es bleibt zu hoffen, dass er dieses Gesetzgebungsverfahren in seinen wesentlichen Grundzügen und vorbehaltlich der einen oder anderen Nachjustierung im Detail möglichst unbeschadet übersteht und Eingang in das Bundesgesetzblatt findet. Die wichtigsten Grundlinien des Entwurfs sollen hier kurz skizziert werden:

a) Registrierung

Gesellschaften bürgerlichen Rechts, die als solche im Rechtsverkehr auftreten, sollen künftig die Möglichkeit haben, sich in einem öffentlichen Register registrieren zu lassen. Wie das Handels-, Genossenschafts-, Vereins- oder Partnerschaftsregister wird auch dieses Gesellschaftsregister bei den Amtsgerichten angesiedelt sein. Eingetragen werden der Name der Gesellschaft, die Gesellschafter und die Vertretungsverhältnisse. So ist jeder, der es mit einer GbR zu tun hat, in der Lage, durch einen Blick in das Gesellschaftsregister festzustellen, mit wem er es zu tun hat. Und die GbR und ihre Gesellschafter haben so eine Möglichkeit, ihre Existenz und ihre Vertretungsbefugnisse für die Gesellschaft ihren Vertragspartnern und sonstigen Beteiligten im Rechtsverkehr gegenüber nachzuweisen.

Besonders wichtig sind diese Umstände insbesondere im Grundstücksverkehr, aber auch bei allen sonstigen registrierten Rechten und darüber hinaus. Wer Mitglied einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit Grundbesitz ist, wird bereits Erfahrungen mit den Schwierigkeiten gemacht haben, die damit verbunden sind. So ist es etwa besonders schwer und bedarf einiger juristischer Klimmzüge, die Eintragungsvoraussetzungen eines Grundbuchrechts für eine GbR – insbesondere Eigentumsrechte – in grundbuchmäßiger Form nachzuweisen, um die Eintragung beim Grundbuchamt zu erreichen. Aber auch sonst treten immer

wieder Schwierigkeiten etwa beim Abschluss von Verträgen, ihrer Erfüllung oder Kündigung für eine Gemeinschaftspraxis von Ärzten oder sonstigen Freiberuflern auf. All diese Schwierigkeiten können durch Vorlage eines Registerauszugs künftig beseitigt werden. Davon profitieren auch die Gesellschaften und ihre Gesellschafter, die dadurch im Rechtsverkehr ein erhöhtes Vertrauen genießen können.

Die Entwurfsverfasser haben sich allerdings für die Freiwilligkeit der Registrierung entschieden. Niemand ist gezwungen, die Registrierung vorzunehmen. Wenn es dabei bleibt, wird es also auch künftig noch Gesellschaften bürgerlichen Rechts geben, die im Rechtsverkehr auftreten, aber in keinem Register zu finden sind. Für diese Entscheidung gibt es gute Gründe, es gibt aber auch gute Gründe, sie zu kritisieren: Es ist – bzw. wäre – ein besonderes Marketing-Argument für das deutsche Recht und die deutsche Rechtsordnung, wenn man von ihr sagen könnte, dass im Rechtsverkehr in Deutschland keine Rechtssubjekte auftreten, die nicht in einem öffentlichen Register, dem man rückhaltlos vertrauen kann, registriert und damit verifizierbar sind. Hier bleibt also abzuwarten, ob der Gesetzgeber letzten Endes den Vorschlägen des Entwurfs folgt oder aber sich doch noch für einen Eintragungszwang entscheidet; einiges spricht freilich für Ersteres.

Der Entwurf sieht allerdings einen mittelbaren Zwang für solche Gesellschaften vor, die über ein in einem öffentlichen Register registriertes Recht verfügen, wie insbesondere Immobiliengesellschaften. Das betrifft aber auch Gesellschaften, die an Handelsgesellschaften beteiligt sind, in GmbH-Gesellschafterlisten erscheinen, Marken registriert haben oder in einem Schiffsregister eingetragen sind. Sobald in dem Register eine Eintragung für die GbR vorgenommen werden soll, muss sich diese Gesellschaft zuvor im Gesellschaftsregister registrieren lassen. Das ist in jedem Falle zu begrüßen.

Darüber hinaus aber sei jeder Gesellschaft bürgerlichen Rechts empfohlen, sich freiwillig registrieren zu lassen, sobald diese Möglichkeit eröffnet wird. Es erleichtert auch diesen Gesellschaften den Zugang zum Rechtsverkehr, wenn sie für diesen transparent erscheinen. Wer nicht registriert ist, wird grund-

sätzlich auf Misstrauen treffen und im Zweifel wird man davon absehen, mit diesen Gesellschaften noch in Rechtsbeziehungen einzutreten. Für die öffentliche Hand, bei der in Vergabeverfahren häufig als GbR organisierte Arbeitsgemeinschaften (sogenannte ARGes) auftreten, wird es sich geradezu aufdrängen, in den Vergabebedingungen eine Registrierung der Bieter zur Auflage zu machen.

b) Der Statuswechsel

Mit der Registrierungsmöglichkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts einher geht die im Entwurf ebenfalls vorgesehene Möglichkeit des Statuswechsels: Gemeint ist damit der Wechsel aus der Rechtsform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts in eine andere Rechtsform einer Personengesellschaft (OHG, KG, GmbH & Co. KG oder Partnerschaftsgesellschaft). Dieser Wechsel wird künftig formal einfach durch eine Umschreibung der Registrierung von einem in das andere Register erfolgen können, was eine wesentliche Erleichterung ist. Gleichzeitig wird die Gesellschaft bürgerlichen Rechts umwandlungsfähiger Rechtsträger nach dem Umwandlungsgesetz. Damit wird auch die direkte Umwandlung dieser Gesellschaft etwa in eine GmbH & Co. KG oder auch eine GmbH möglich. Diese Schritte werden in der Praxis häufig vollzogen, wenn etwa eine zunächst in der GbR geprobte Geschäftsidee sich positiv entwickelt hat. Bisher erforderte das in der Vergangenheit komplizierte Zwischenschritte, die künftig entfallen könnten.

c) Mehrheitsbeschlüsse

Nach geltendem Recht erfordern Beschlüsse der Personengesellschaft – so der GbR als auch der Personenhandelsgesellschaften – Einstimmigkeit. Das entspricht längst nicht mehr der Praxis: Viele Gesellschaftsverträge sehen Mehrheitsbeschlüsse vor. Umstritten ist nach wie vor, wie weit einfache Mehrheitsklauseln in Gesellschaftsverträgen reichen, ob sie insbesondere etwa auch Beschlüsse erfassen, die eine Änderung des Gesellschaftsvertrages vorsehen. Der Entwurf hält eine Auslegungsvorschrift bereit: Im Zweifel sollen Mehrheitsklauseln selbst solche Änderungen künftig erfassen. Damit soll den Gesellschaftern bei Abfassung des Gesellschaftsvertrages deutlich gemacht werden, dass

sie sich über die Reichweite der vereinbarten Mehrheitsklausel Gedanken machen und diese gegebenenfalls konkret einschränken. Hier geht der Entwurf zu weit: GbR-Gesellschaftsverträge werden häufig ohne juristische Beratung abgefasst. Den Gesellschaftern wird dabei selten diese Auslegungsregel bekannt sein. Andererseits werden sie kaum erwarten, dass ein Gesellschaftsvertrag, den sie soeben geschlossen haben, am nächsten Tag durch eine einfache Mehrheit wieder radikal geändert werden kann. Wird man sie bei Abfassung des Gesellschaftsvertrages darauf hinweisen, werden sie im Zweifel gerade das nicht wollen. Ungeachtet dessen, dass Mehrheitsklauseln mit zu den kritischsten Punkten des Gesellschaftsvertrages gehören, die grundsätzlich sehr sorgfältig bedacht und formuliert sein sollten, sollte diese Auslegungsklausel noch einmal entschärft werden.

d) Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen

Revolutionäres tut sich im Beschlussmängelrecht: Je größer die Verbreitung von Mehrheitsklauseln für die Beschlussfassung ist, umso mehr nehmen auch die Streitigkeiten über die Frage zu, ob ein Beschluss wirksam zustande gekommen ist und gegebenenfalls mit welchem Inhalt. Für die Rechtsstreitigkeiten hierüber hielt das Gesetz bisher keinerlei Regeln bereit. Sie existieren überhaupt nur für das Aktien- und Genossenschaftsrecht. Selbst im GmbH-Recht muss man sich mit Anleihen aus dem Aktienrecht begnügen, die allerdings für die Personengesellschaften nicht passen.

Der Entwurf will nun in Anlehnung an dieses aktienrechtliche Beschlussmängelrecht auch für die Personengesellschaften die Möglichkeit einer Anfechtungsklage vorsehen: Das bedeutet, dass derjenige Gesellschafter, der mit einem Beschluss nicht einverstanden ist und diesen für fehlerhaft hält, diesen aktiv durch Klage zum Gericht anfechten muss. Tut er dies nicht, wird der Beschluss, auch wenn er fehlerhaft ist, nach Ablauf einer bestimmten Frist – hier sind zwei Monate vorgesehen – unangreifbar wirksam. Das ist im Interesse der Rechtssicherheit sehr zu begrüßen, erfordert künftig aber von den Gesellschaftern mehr Aufmerksamkeit und Initiative. Gleichzeitig soll diese Klage nur noch gegen die Gesellschaft gerichtet werden können. In der Vergangenheit mussten die

Mitgesellschafter verklagt werden. Dies soll nach dem Entwurf nicht mehr möglich sein; die Mitgesellschafter werden aber an die Entscheidung des Gerichts gebunden und sind daher notwendigerweise an dem Streitverfahren zu beteiligen.

e) Öffnung der Handelsgesellschaften für Freiberufler

Ganz Entscheidendes soll sich auch für Freiberufler tun: Die Personenhandelsgesellschaften – OHG, KG und GmbH & Co. KG – sollen auch für diese Berufsgruppe geöffnet werden. Damit könnten künftig auch Rechtsanwälte, Ärzte, freiberufliche Architekten und Ingenieure diese Rechtsformen wählen, wobei wegen der Haftungsbeschränkungsmöglichkeit einerseits und der Transparenzbesteuerung andererseits insbesondere die GmbH & Co. KG im Fokus des Interesses steht. Bisher stehen den Freiberuflern nur die Rechtsformen der GbR oder der Partnerschaftsgesellschaft zur Verfügung, die allerdings nur eine eingeschränkte gesetzliche Haftungsbeschränkung vorsehen.

Für die Freiberufler könnte sich das allerdings als Danaergeschenk erweisen: Durch die Gleichsetzung mit den gewerblichen Unternehmen, denen bisher die Rechtsformen der Personenhandelsgesellschaften vorbehalten waren, könnten die Forderungen nach einer Gewerbesteuerpflicht der Freiberufler neuen Rückenwind erhalten.

4. FAZIT

► Insgesamt bleibt aber festzuhalten: Der Mauracher Entwurf enthält entscheidende und äußerst begrüßenswerte Vorschläge zur Modernisierung des gesamten Personengesellschaftsrechts, die möglichst zügig insbesondere noch in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden sollten.

Natürlich ergibt sich daraus auch wieder ein erhöhter Beratungsbedarf: So werden vor allem Gesellschaftsverträge hinsichtlich ihrer Regelungen zur Beschlussfassung und zum Beschlussmängelrecht dringend überarbeitet werden müssen. Das gilt insbesondere auch für Verträge von Berufsausübungsgemeinschaften, die für Beschlussmängelstreitigkeiten Schiedsvereinbarungen enthalten: Diese drohen unwirksam zu werden, wenn – womit in jedem Fall zu rechnen ist – die Vorstellungen des Entwurfs umgesetzt werden.

► Ein großer Fortschritt wäre nicht nur für die zahlreichen Berufsausübungsgesellschaften, baurechtliche Arbeitsgemeinschaften, sonstige Kooperationen und Immobiliengesellschaften, sondern für nahezu alle im Rechtsverkehr auftretenden Gesellschaften bürgerlichen Rechts die Möglichkeit der öffentlichen Registrierung.

Dr. Ekkehard Nolting

Gesellschaftsrecht

ZULÄSSIGKEIT DER EINTRAGUNG EINER GEMEINNÜTZIGEN UNTERNEHMERGESELLSCHAFT (HAFTUNGSBESCHRÄNKT) ALS »GUG (HAFTUNGSBESCHRÄNKT)« IM HANDELSREGISTER

Durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) vom 23. Oktober 2008 ist die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) respektive UG (haftungsbeschränkt) als eine Variante der GmbH eingeführt worden. Von dieser unterscheidet sich die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) im Wesentlichen durch das gegenüber der GmbH deutlich geringere Stammkapital. Zum Schutz des Rechtsverkehr schreibt das GmbH-Gesetz als Rechtsformzusatz der Unternehmergesellschaft zwingend deren Bezeichnung als Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) oder als UG

(haftungsbeschränkt) vor (§5a GmbHG). Hierdurch soll potentiellen Vertragspartnern verdeutlicht werden, dass es sich – in Abgrenzung von der GmbH – um eine Gesellschaft mit geringem Stammkapital handelt.

Umstritten war bisher, ob eine gemeinnützige Unternehmergesellschaft durch Voranstellen des Buchstabens »g« für gemeinnützig und mithin mit dem Rechtsformzusatz »gUG (haftungsbeschränkt)« in das Handelsregister eingetragen werden kann. Die insofern vertretenen Auffassungen reichten von der Zulässigkeit bis zur Unzulässigkeit eines solchen Zusatzes.

Nunmehr hat der Bundesgerichtshof mit Beschluss vom 28. April 2020 – II ZB 13/19 für Klarheit gesorgt. Nach seiner Auffassung kann eine gemeinnützige Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) mit dem Rechtsformzusatz »gUG (haftungsbeschränkt)« in das Handelsregister eingetragen werden. Der Bundesgerichtshof stützt diese Auffassung unter anderem darauf, dass die Offenlegung der Haftungsbeschränkung in erster Linie durch den zwingend auszuschreibenden Zusatz »(haftungsbeschränkt)« und im geringeren Maße durch das voranzustellende »UG« erfolgt. Das Voranstellen des Buchstabens »g« beeinträchtigt nach Auffassung des Bundesgerichts-

hofs weder die Verständlichkeit dieses Rechtsformzusatzes noch den damit bezweckten Gläubigerschutz.

FAZIT

- ▶ Eine gemeinnützige Unternehmergesellschaft kann als gUG (haftungsbeschränkt) im Handelsregister eingetragen werden.
- ▶ In Folge der Rechtsauffassung des BGH dürfte gleichfalls der Rechtsformzusatz "gemeinnützige Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" zulässig sein; vorsorglich sollte dennoch eine Abstimmung mit dem zuständigen Registergericht vor Anmeldung der Eintragung der Gesellschaft vorgenommen werden.

Jörg-Dieter Battke

PRÄMIENZAHLUNGEN DURCH DEN GESCHÄFTSFÜHRER?

Der Geschäftsführer einer GmbH gewährte sich und den Angestellten der Gesellschaft Prämienzahlungen. In der Folge entstand zwischen den Gesellschaftern und dem Geschäftsführer Streit über die Frage, ob diese Zahlungen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedurft hätten.

Das Oberlandesgericht Brandenburg vertrat mit Urteil vom 18. März 2020 (Az.: 7 U 141/18) die Auffassung, dass der Geschäftsführer mit der Prämienzahlung zu seinen Gunsten seine Kompetenz überschritten und sich die Zuständigkeit der Gesellschafter angemäßt haben könnte. Denn aus der Tatsache, dass nach dem Gesetz die Geschäftsversammlung für die Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers zuständig ist, folge als Annex u. a. auch die Kompetenz, die Vergütung des Geschäftsführer festzusetzen. Hierbei ist nach Meinung des Gerichts insbesondere zu berücksichtigen, dass der Geschäftsführer sich nicht selbst entlohnen und vergüten könne.

Mit den Prämienzahlungen an die Angestellten hat der Geschäftsführer hingegen keine Pflichtverletzung begangen, da sich hierfür weder die Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung aus dem Gesetz noch aus der Satzung ergab.

Folglich bestand keine Verpflichtung der Geschäftsführer, den Gesellschaftern die beabsichtigte Prämienzahlung an die Angestellten vorzulegen und die Entscheidung der Geschäftsversammlung abzuwarten.

Allerdings wies das Gericht darauf hin, dass eine Vorlagepflicht und das Erfordernis der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bestehen können, wenn außergewöhnliche, weitreichende Entscheidungen anstehen, die für die Gesellschaft von grundsätzlicher Bedeutung sind. Hierbei kann die in der Vergangenheit mit ausdrücklicher oder konkludenter Zustimmung der Gesellschafter geübte Praxis ein wichtiger Anhaltspunkt dafür sein, ob eine Maßnahme den Gesellschaftern vorgelegt und deren Zustimmung eingeholt werden muss.

FAZIT

- ▶ Geschäftsführer können und dürfen sich nicht selbst entlohnen oder vergüten. Entscheidungen und Maßnahmen über die Geschäftsführervergütung oder entgeltähnliche Leistungen an Geschäftsführer obliegen ausschließlich dem nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrages oder Gesetzes zuständigen Organ (Gesellschafterversammlung, fakultativer Aufsichtsrat etc.).
- ▶ Prämienzahlungen an Angestellte können hingegen durch den Geschäftsführer grundsätzlich vorgenommen werden.
- ▶ Dies gilt allerdings nicht, wenn der Gesellschaftsvertrag hierfür die Zuständigkeit eines anderen Organs (Gesellschafterversammlung, fakultativer Aufsichtsrat etc.) vorsieht oder bei außergewöhnlichen, weitreichenden Entscheidung, die für die Gesellschaft

von grundsätzlicher Bedeutung sind. Gerade bei solchen außergewöhnlichen und weitreichenden Entscheidungen ist ein Geschäftsführer gut beraten,

die Angelegenheit – und sei es nur vorsorglich – der Gesellschafterversammlung vorzulegen und deren Zustimmung einzuholen.

Jörg-Dieter Battke

HAFTUNG DES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS FÜR STEUERSCHULDEN IN DER INSOLVENZ DER GESELLSCHAFT

Der Geschäftsführer einer GmbH haftet dem Steuerfiskus dafür, dass Steuerverbindlichkeiten der Gesellschaft rechtzeitig und vollständig bezahlt werden. Zahlungsschwierigkeiten exkulpieren ihn nicht. Der Geschäftsführer kann sich auch nicht auf eine fehlerhafte Feststellung berufen, wenn der Steuerbescheid bestandskräftig geworden ist. Ist ein Steuerbescheid fehlerhaft, muss der Geschäftsführer daher dafür sorgen, dass die Gesellschaft Einspruch einlegt.

In der Insolvenz der Gesellschaft kann das aus dem Blick geraten, wie dies im Fall geschehen war, den der Bundesfinanzhof zu entscheiden hatte (Urteil vom 17. September 2019 –Az.: VII R 5/18). Infolge eines Fehlers des Steuerberaters waren kurz vor der Stellung des Insolvenzantrags noch Lohnsteueranmeldungen vorgenommen worden, obwohl die Gesellschaft keinen Lohn mehr gezahlt hatte. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens meldete die Finanzverwaltung die Steuerforderung zur Insolvenztabelle an. Der Insolvenzverwalter stellte sie fest. Widerspruch hiergegen war auch im Prüftermin nicht erhoben worden. Das Finanzamt nahm den Geschäftsführer aus seiner Haftung auf Zahlung des festgestellten Betrags in Anspruch.

Der Bundesfinanzhof verurteilte den Geschäftsführer zur Zahlung. Die Eintragung der Forderung in die Insolvenztabelle ersetzt den Steuerbescheid. Wird hiergegen nicht rechtzeitig Widerspruch erhoben, wirkt die Eintragung wie ein rechtskräftiges Urteil gegen die Gesellschaft. Aufgrund der akzessorischen Haftung des Geschäftsführers könne dieser daher nicht mehr damit gehört werden, der Tabelleneintrag sei unrichtig. Diesen Einwand habe er im Insolvenzverfahren im Wege eines Widerspruchs gegen den Tabelleneintrag geltend machen müssen.

Voraussetzung ist allerdings, dass er zur Erhebung des Widerspruchs befugt ist. Das sind grundsätzlich die Schuldnerin – die Gesellschaft – selbst und die Gläubiger. Die Schuldnerin wird – wenn es sich wie hier um eine GmbH handelt – durch ihren Geschäftsführer vertreten. Solange er nicht abberufen ist, kann er daher gegen Forderungen, die Gläubiger zur Tabelle anmelden, Widerspruch erheben. Im vorliegenden Fall war der Geschäftsführer zwar bereits abberufen worden, konnte mithin für die Schuldnerin nicht mehr wirksam Widerspruch erheben. Er hatte aber sein ausstehendes Geschäftsführergehalt zur Insolvenztabelle angemeldet und war somit Insolvenzgläubiger; als solcher wäre er noch zum Widerspruch befugt gewesen.

FAZIT

- ▶ GmbH-Geschäftsführer sollten wachsam sein, wenn das Finanzamt offene Steuerforderungen zur Insolvenztabelle anmeldet und prüfen, ob die Steuerforderungen zu Recht bestehen oder hiergegen Einwendungen bestehen.
- ▶ Einwendungen sind durch Widerspruch gegen die Feststellung der Steuerforderung zur Insolvenztabelle geltend zu machen; dazu sind die Geschäftsführer nicht nur befugt, solange sie nicht abberufen sind, sondern auch, wenn sie selbst noch Forderungen gegen die Masse haben und zur Insolvenztabelle angemeldet haben.
- ▶ Wird der Widerspruch versäumt, wirkt die Feststellung zur Insolvenztabelle wie ein rechtskräftiges Urteil mit der Folge, dass der Geschäftsführer dem Finanzamt gegenüber für die Steuerschuld haftet, ohne die bestehenden Einwände noch geltend machen zu können.

Dr. Ekkehard Nolting

VORSORGEVOLLMACHTEN FÜR GMBH-GESELLSCHAFTER DRINGEND EMPFOHLEN

GmbH-Geschäftsführer tragen bekanntlich eine große Verantwortung für ihr Unternehmen. Das gilt auch für die Vorsorge für unvorhergesehene Ereignisse, die die Existenz des Unternehmens gefährden können. Weniger unvorhersehbar, dennoch in der Praxis erstaunlicherweise immer wieder stark vernachlässigt ist der früher oder später eintretende Tod oder auch eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung, die es dem Geschäftsführer unmöglich macht, sein Amt noch weiter auszuüben. Dramatisch wird es, wenn es sich nicht nur um einen Fremdgeschäftsführer handelt, den die Gesellschafter jederzeit ersetzen können, sondern um einen Gesellschaftergeschäftsführer, der aufgrund dieses Ereignisses zugleich auch an der Wahrnehmung seiner Gesellschafterfunktion gehindert ist. Gänzlich unerfreulich wird es, wenn er zudem noch der alleinige Gesellschafter ist, wie es im Fall des Oberlandesgerichts Köln geschehen war (Beschluss vom 27. Juni 2019 – Az.: 18 WX 11/19).

Dort war der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer der GmbH verstorben. Ein neuer Geschäftsführer wäre von der Gesellschafterversammlung zu bestellen gewesen. An die Stelle des Verstorbenen traten in diesem Falle seine Erben. Da aber im Verhältnis zur Gesellschaft nur diejenigen berechtigt sind, die Gesellschafterrechte auszuüben, mithin auch einen Geschäftsführer zu bestellen, die in der Gesellschafterliste eingetragen sind, mussten die Erben erst dafür Sorge tragen, in diese beim Handelsregister hinterlegte Liste eingetragen zu werden. Dafür aber ist der Geschäftsführer zuständig, der gerade verstorben war. Dieser Teufelskreis war nur dadurch zu durchbrechen, dass einer der Erben die Bestellung eines Notgeschäftsführers beim Amtsgericht beantragte. Allerdings lehnen die Gerichte die Bestellung von Notgeschäftsführern auf Antrag der Gesellschafter in der Regel mit dem Hinweis darauf ab, dass die Gesellschafter selbst für die Bestellung eines Geschäftsführers sorgen müssten. Ein Eingriff in die internen Verhältnisse der Gesellschaft durch die Gerichte sei selbst in solchen Fällen, in denen die Gesellschafter zerstritten

seien, nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt.

Das Oberlandesgericht Köln erkannte in diesem Fall einen solchen Ausnahmefall. Es fehlte nicht an der Einigungsbereitschaft der Gesellschafter, sondern die Rechtslage machte die Neubestellung eines Geschäftsführers schier unmöglich. In solchen Fällen könne ein Notgeschäftsführer mit dem beschränkten Auftrag, die Gesellschafterliste zu aktualisieren und eine Gesellschafterversammlung zur Bestellung eines neuen Geschäftsführers einzuberufen, bestellt werden.

Es wäre aber auch einfacher gegangen: Der Alleingesellschaftergeschäftsführer hätte nämlich ohne weiteres für einen solchen Fall Vorsorge treffen können. Als eines der bewährtesten Mittel steht dafür die Vorsorgevollmacht zur Verfügung. Aber auch die Erteilung von Stimmvollmachten für den Fall der Verhinderung wäre ein denkbares Mittel. Es muss auch nicht immer gleich der Tod sein, der den Gesellschafter an der Ausübung seiner Rechte hindert, es können auch schon schwere gesundheitliche Gebrechen sein, die entsprechende Vorkehrungen notwendig machen. Das gilt nicht nur für die Ein-Personen-GmbH, sondern gleichermaßen auch für Mehrpersonengesellschaften, weil im Falle der Geschäftsunfähigkeit eines Gesellschafters etwa durch Demenz ohne entsprechende Vorkehrungen praktisch keine Gesellschafterversammlung mehr ordnungsgemäß einberufen und durchgeführt werden kann und wirksame Beschlüsse gefasst werden können.

FAZIT

► GmbH-Gesellschafter sind dringend aufgerufen, für den Fall, dass sie durch Tod, gesundheitliche Gebrechen oder aus anderen Gründen ihre Gesellschafterrechte nicht mehr wahrnehmen können, Vorsorge zu treffen und entsprechende Vollmachten zu erteilen. Dies kann gegebenenfalls auch in der GmbH-Satzung für die Gesellschafter verpflichtend vorgesehen werden.

Dr. Ekkehard Nolting

INSOLVENZANFECHTUNG VON GESELLSCHAFTERDARLEHN GEGENÜBER DRITTEN

Die Insolvenzanfechtung ist gefürchtet. Mit ihr holt der Insolvenzverwalter Zahlungen der Schuldnerin von Gläubigern zurück, die diese von der Schuldnerin nach Eintritt der Insolvenzlage erhalten haben. Besonders kritisch sind Rückzahlungen von Gesellschafterdarlehen. Solche Rückzahlungen sind innerhalb der Jahresfrist vor dem Antrag auf Insolvenzeröffnung ohne weitere Voraussetzungen anfechtbar. Mit anderen Worten: Zahlt die Gesellschaft ein Gesellschafterdarlehen an ihren Gesellschafter zurück und stellt anschließend innerhalb eines Jahres Insolvenzantrag, hat der Gesellschafter die Darlehenssumme wieder in die Masse einzulegen, damit sie dort der Befriedigung der Insolvenzgläubiger dienen kann.

Unter besonderen Voraussetzungen können von diesem Damoklesschwert auch Dritte betroffen sein, wenn sie bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise dem Gesellschafter gleichstehen. Dies gilt insbesondere für verbundene Unternehmen, wenn der Darlehensgeber an einer Gesellschafterin der späteren Insolvenzschuldnerin beteiligt ist oder ein maßgeblich an der Insolvenzschuldnerin beteiligter Gesellschafter zugleich auch Gesellschafter des Darlehensgebers ist (BGH, Urteil vom 15. November 2018 – Az.: IX ZR 39/18).

In seiner jüngsten Entscheidung hatte der Bundesgerichtshof die Konstellation zu beurteilen, dass der Gesellschafter sich von dem Dritten ein Darlehen gewähren ließ, das er als Gesellschafterdarlehen an die spätere Insolvenzschuldnerin weiterleitete. Die Auszahlung des Darlehens erfolgte unmittelbar vom Dritten an die Gesellschaft, ebenso wie die spätere Rückzahlung. Nach der Insolvenzeröffnung forderte der Insolvenzverwalter im Wege der Insolvenzanfechtung diese Rückzahlung von dem Dritten zurück.

Die Klage des Insolvenzverwalters blieb vor dem Bundesgerichtshof zu Recht erfolglos (BGH, Urteil vom 17. Februar 2020 – Az.: IX ZR 337/18). Der Anfechtung

wegen Rückzahlung von Gesellschafterdarlehen unterliegen nur Darlehen von Gesellschaftern oder Personen, die diesen wirtschaftlich gleichstehen. Der Refinanzierer im vorliegenden Fall war weder Gesellschafter noch stand er wirtschaftlich dem Gesellschafter gleich. Allein der Umstand, dass zwischen ihm und dem Gesellschafter eine Darlehensbeziehung bestand, rückt ihn nicht in die erforderliche Nähe zum Gesellschafter. Diese Konstruktion bleibt für den Dritten daher ungefährlich. Im vorliegenden Fall handelte es sich allerdings um die Rückzahlung des Darlehens an den Gesellschafter, der insoweit die Insolvenzanfechtung durch den Insolvenzverwalter fürchten muss.

FAZIT

- ▶ Gewährt ein Dritter einem Gesellschafter der späteren Insolvenzschuldnerin ein Darlehen, welches dieser seinerseits zur Gewährung eines Gesellschafterdarlehens verwendet, ist die spätere Rückzahlung des Darlehens durch die Gesellschaft direkt an den Dritten diesem gegenüber nicht als Rückgewähr eines Gesellschafterdarlehens anfechtbar, soweit nicht der Dritte aufgrund eines besonderen Näheverhältnisses einem Gesellschafter gleichsteht.
- ▶ Die Darlehensrückzahlung bleibt daher gegenüber dem Gesellschafter anfechtbar, weil mit der Rückzahlung an den Dritten zugleich auch die Tilgung des von ihm der Schuldnerin gewährten Darlehens verbunden ist.
- ▶ Anfechtbar bleiben hingegen Darlehensrückzahlungen an Dritte, die wirtschaftlich dem Gesellschafter gleichstehen, wie insbesondere ein mit dem Gesellschafter verbundenes Unternehmen.
- ▶ Maßgeblich bleiben die Vertragsbeziehungen innerhalb des Dreiecksverhältnisses; der (direkte) abgekürzte Zahlungsweg ist unschädlich.

Dr. Ekkehard Nolting

UMWANDLUNG EINER GMBH IN EINE GMBH & CO. KG

Im Umwandlungsrecht gilt der Kontinuitätsgrundsatz: Die Gesellschafter der umzuwandelnden Rechtsform müssen mit den Gesellschaftern der neuen

Rechtsform identisch sein. Bei der Umwandlung einer GmbH in eine Kommanditgesellschaft bedeutet das, dass mindestens ein Gesellschafter in die Stellung des

persönlich haftenden Gesellschafters einrücken muss. Wenn das nicht gewollt ist, insbesondere die Rechtsform der GmbH & Co. KG angestrebt ist, in der die Stellung des persönlich haftenden Gesellschafters die Komplementär-GmbH einnehmen soll, bedeutet dies, dass diese zuvor ebenfalls Gesellschafterin der umzuwandelnden GmbH gewesen sein müsste. Das wirft praktische Probleme auf: In der Regel soll die Komplementär-GmbH nicht am Kapital der Gesellschaft beteiligt sein; ihre einzige Funktion ist die Übernahme der Komplementärstellung und Geschäftsführung in der KG.

Das Oberlandesgericht Oldenburg (Beschluss vom 10. September 2019 – Az.: 12 W 133/19 [HR]) hat es jetzt zugelassen, dass die Komplementärin der Gesellschaft erst mit Wirksamwerden der Umwandlung im Zeitpunkt der Eintragung des Formwechsels beitrifft. Voraussetzung sei, dass dem Beitritt der neuen Gesellschafterin alle Gesellschafter des Ausgangsrechtsträgers zustimmten und die Einigung über den Beitritt notariell beurkundet wird.

Damit hat das Oberlandesgericht Oldenburg

einem praktischen Bedürfnis entsprochen. Mit seiner Entscheidung wird der Umwandlungsvorgang erheblich erleichtert. Freilich ist noch nicht gesichert, dass dieser Entscheidung alle Gerichte und vor allem die Registergerichte folgen. Vor einer entsprechenden Umwandlung sollten daher die einzelnen Schritte mit dem zuständigen Registergericht abgestimmt werden.

FAZIT

- ▶ Beim Formwechsel aus der GmbH in die (GmbH & Co.) KG ist es zulässig, dass alle bisherigen Gesellschafter (beschränkt haftende) Kommanditisten werden und die (unbeschränkt haftende) Komplementärin erst mit Wirksamwerden der Umwandlung mit Eintragung im Handelsregister beitrifft.
- ▶ Voraussetzung ist, dass sämtliche Gesellschafter dem Beitritt der neuen Gesellschafterin zustimmen und der Beitritt notariell beurkundet wird.
- ▶ Die konkreten Voraussetzungen sollten in jedem Fall vor Durchführung der Umwandlung mit dem zuständigen Registergericht abgestimmt werden.

Dr. Ekkehard Nolting

GEFAHREN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER BEIM UNTERNEHMENSKAUF

In Unternehmenskaufverträgen in Form eines share deals bei Kapitalgesellschaften wird häufig vorgesehen, dass die Finanzierung des Kaufpreises durch eine Sicherheit aus dem Vermögen des erworbenen Unternehmens abgesichert wird. Das ist für den Geschäftsführer brandgefährlich:

In zwei schon älteren, aber immer wieder aktuellen Entscheidungen hat der Bundesgerichtshof erkannt, dass die Bestellung einer Sicherheit aus dem Gesellschaftsvermögen für Finanzierungsschulden des Unternehmenskäufer und neuen Gesellschafters einen Verstoß gegen den Kapitalerhaltungsgrundsatz bedeutet, wenn die Inanspruchnahme nicht unwahrscheinlich ist (BGH, Urteile vom 10. Januar 2017 – Az.: II ZR 94/15 und 21. März 2017 – Az.: II ZR 93/16). Unwahrscheinlich ist sie, wenn die Bonität des Gesellschafters über jeden Zweifel erhaben ist. Ist das nicht der Fall, ist in der Bilanz eine Rückstellung zu bilden, die in der Regel zu einer Unterbilanz und damit einem

Verstoß gegen § 30 GmbHG führt. Für den Geschäftsführer bedeutet dies, dass er der Gesellschaft auf Rückzahlung, also Beseitigung der Unterbilanz haftet. Maßgeblicher Zeitpunkt für diese Bewertung ist der Zeitpunkt der Bestellung der Sicherheit. Die Rückzahlung hat sofort zu erfolgen, nicht also erst, wenn der nicht unwahrscheinliche Fall eintritt, dass der Gesellschafter sein Darlehen nicht zurückzahlt und die Gesellschaft tatsächlich aus der gewährten Sicherheit in Anspruch genommen wird. Außerdem macht der Geschäftsführer sich nach § 266 StGB der Untreue strafbar. Beides ist auch durch selbst einstimmigen Weisungsbeschluss der Gesellschafterversammlung nicht vermeidbar, da das geschützte Kapital den Gläubigern dient und der Dispositionsbefugnis der Gesellschafter entzogen ist.

Für den betroffenen Geschäftsführer gilt daher: Er sollte sich – abgesichert durch Wirtschaftsprüfergutachten – der Bonität seines (neuen) Gesellschafters

versichern. Gegebenenfalls ist mit der kreditgebenden Bank zu vereinbaren, dass sie die Sicherheit nicht in Anspruch nimmt, wenn dies zu einem Verstoß gegen § 30 GmbHG führen würde. Ersteres verlangt dem Geschäftsführer ab, sich bei seinem neuen Gesellschafter womöglich gleich unbeliebt zu machen, letzteres ist i.d.R. kaum durchsetzbar. Schließlich benötigt der Geschäftsführer grundsätzlich immer einen Weisungsbeschluss der Gesellschafterversammlung, da die Bestellung von Sicherheiten für Kreditschulden des Gesellschafters nicht mehr vom Unternehmensgegenstand gedeckt ist. Ohne entsprechenden Weisungsbeschluss läge daher auch ein Missbrauch der Vertretungsmacht vor, der die Sicherheitenbestellung gegenüber der Bank gegebenenfalls unwirksam machen könnte, wenn der Bank – wovon in der Regel auszugehen sein dürfte – diese Umstände bekannt sind. Schließlich ist darauf zu achten, dass der Gesellschafter für die Bereitstellung der Sicherheit eine angemessene, verkehrübliche Vergütung bezahlt. Andernfalls droht unter dem Gesichtspunkt der verdeckten Gewinnausschüttung steuerliches Ungemach.

FAZIT

► Bei der Gewährung von Sicherheiten aus dem Vermögen des Unternehmens für die Finanzierungsschul-

den des Käufers bei einem *share deal* ist größte Vorsicht geboten.

► Der Geschäftsführer sollte sich abgesichert durch Wirtschaftsprüfergutachten versichern, dass eine Inanspruchnahme der Sicherheit wegen Zahlungsunfähigkeit des Gesellschafters bei Fälligkeit seiner Kredite nicht zu befürchten ist, da er anderenfalls für eine durch Rückstellungsbildung entstehende Unterbilanz persönlich haftet und gegebenenfalls auch strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann.

► Alternativ kann in der Sicherungszweckabrede mit der Bank vereinbart werden, dass diese die Sicherheiten nicht in Anspruch nimmt, wenn dadurch eine Unterbilanz entstehen würde.

► Für die Bestellung von Sicherheiten aus dem Unternehmensvermögen für Verbindlichkeiten der Gesellschafter ist grundsätzlich ein Weisungsbeschluss erforderlich.

► Für die Bestellung von Sicherheiten aus dem Unternehmensvermögen für Verbindlichkeiten der Gesellschafter ist grundsätzlich eine verkehrübliche, angemessene Vergütung vorzusehen.

Dr. Ekkehard Nolting

Arbeitsrecht

ERFAHRUNGEN AUS DEM HOME-OFFICE: WIE GEHT FÜHREN AUF DISTANZ?

Was ist beim Führen aus Distanz zu beachten? Die Erfahrungen aus der Coronazeit mit Mitarbeitern im Home-Office sind trotz der Branchenvielfalt erstaunlich ähnlich:

Kommunikation und Informationsfluss klüger regeln
Haben Führungskräfte bisher intuitiv oder informell informiert, muss nun die Kommunikation geplant werden, um alle informiert zu halten: In regelmäßigen Video- oder Telefonkonferenzen sollte das Team über den aktuellen Stand informiert werden. Hierzu eignen sich auch Gruppenchats, das digitale (Daily) Scrum oder Stand-Up-Meeting. Bei der Aufgabenverteilung ist der Kommunikationsweg klug zu

wählen: Bei komplexen Aufgaben mit vielen Mitarbeitern empfiehlt sich ein digitales Teamtreffen in Video- oder Telefonkonferenzen, bei weniger Mitarbeitern der Griff zum Telefon (one to one). Je einfacher ein Thema, desto eher ist per E-Mail zu korrespondieren.

Persönliche Situation der Mitarbeiter besser verstehen

Nicht nur die Kommunikation im Team muss bedacht werden, sondern auch die individuelle Situation der Kollegen: Können sich die Beschäftigten zuhause einen festen Arbeitsplatz einrichten? Wie ist die Versorgung von Kindern oder Angehörigen geregelt? Was bedeutet das für die Arbeitszeit und für die Länge von Pausen? Sollte man bestimmte Zeitspannen

Arbeitsrecht

für Anrufe/ Meetings planen, die Erreichbarkeit auf bestimmte Kanäle beschränken?

Kontrollpunkte für Vertrauen schaffen

Mobile Arbeit erfordert vom Mitarbeiter mehr Selbststeuerung und schränkt die Kontrollmöglichkeiten der Führungskraft ein. Es braucht eine kluge Balance zwischen Vertrauen und Kontrolle. Finden Sie daher Kontrollpunkte, die transparent und nachvollziehbar sind. Ferner sollten die Bedenken der Führungskraft (z.B. wie kann ich bei sehr eiligen Angelegenheiten die sofortige Bearbeitung anweisen?) und die Unsicherheiten des Mitarbeiters (Habe ich alle technischen Kenntnisse? Welche Ergebnisse erwartet mein Chef?) offen angesprochen werden. Das mobile Arbeiten ist auch neu: Neue Wege muss man ausprobieren mit dem Blick darauf, dass auch Fehler passieren können. Die Führungskraft muss dies verstehen und offen für Veränderung und Kreativität sein.

Auseinanderdriften vermeiden

Es fehlt das persönliche Wort und das informelle Zusammentreffen auf dem Flur und in der

Kaffeeküche. Auch fehlt die direkte Wahrnehmung des anderen (Körperhaltung, Reaktionsweise). Schließlich lässt der überwiegend schriftliche Kontakt viel mehr Raum für Missverständnisse: Unklarheiten werden nicht aufgedeckt oder angesprochen, sondern eigene Erklärungsmuster erstellt ... und schon beginnt »die stille Post.« Beschränkt man also die Kommunikation auf dienstliche Angelegenheiten, werden Irritationen zu spät bemerkt und aufgefangen. Daher ist ganz bewusst die persönliche Ansprache zum einzelnen Mitarbeiter zu suchen. Gleiches gilt auch für den persönlichen Austausch im Team: Warum also nicht ein gemeinsames Feierabend-Bier im Videochat?

FAZIT

- ▶ Auch die Mitarbeiterführung muss sich auf mobile Arbeitsplätze umstellen: Führung auf Distanz verlangt mehr explizite und geregelte Kommunikation, mehr Vertrauen und weniger Kontrolle. Flexibilität und Funktionalität stehen im Mittelpunkt.
- ▶ Wer remote führt, muss mehr Zeit in die bewusste Interaktion investieren.

Dr. Andrea Benkendorff

WILLKOMMENSPRÄMIE ZURÜCK?

Nachlässig oder unbedacht formulierte Vertragsklauseln führen immer wieder zu unangenehmen und teuren Überraschungen, wie für einen Arbeitgeber in Schleswig-Holstein: Der Arbeitgeber betreibt ein Seniorenpflegeheim. Er vereinbarte in einem vorformulierten Arbeitsvertrag mit einer Pflegefachkraft eine »Willkommensprämie« von EUR 3.000,00 für den Abschluss des Arbeitsvertrages und die Aufnahme der Tätigkeit. Die Regelung zur Willkommensprämie sah weiterhin unter anderem vor, dass die Willkommensprämie vollständig zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Probezeit endet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete während der Probezeit durch eine Eigenkündigung der Pflegefachkraft. Der Arbeitgeber begehrte deswegen die Willkommensprämie von ihr zurück.

Zu Unrecht, wie das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seinem Urteil vom 24. September 2019 (Az.: 1 Sa 108/19) feststellte. Die Rückzahlungsverein-

barung sei unwirksam, weil sie die Arbeitnehmerin unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB benachteilige. Der Arbeitgeber hätte zwar ein berechtigtes Interesse an der Rückzahlung der Willkommensprämie. Diese würde nämlich nicht nur für den Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern auch aus dem Grund gezahlt, damit die Pflegefachkraft über einen gewissen Zeitraum für den Arbeitgeber tätig werde. Deswegen sei auch eine Rückzahlungsvereinbarung für den Regelfall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit grundsätzlich angemessen.

Dies gelte jedoch nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages berechtigt sei. Das grundrechtlich geschützte Recht des Arbeitnehmers auf einen Wechsel seines Arbeitsplatzes würde durch die Verpflichtung zur Rückzahlung der Willkommen-

sprämie unzulässig eingeschränkt. Dafür gebe es in diesem Fall keinen rechtfertigenden Grund.

Die AGB-Kontrolle einer Klausel erfolgt unabhängig von dem konkreten Sachverhalt und den Umständen des Einzelfalles. Sie war demgemäß allein deswegen unwirksam, weil sie die Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall der berechtigten fristlosen Eigenkündigung der Arbeitnehmerin vorsah. Darauf, ob tatsächlich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin vorlag – dieses war nicht der Fall –, kam es überhaupt nicht an.

FAZIT

- ▶ Der Arbeitgeber muss auch bei der Gestaltung der Regelungen über die Rückzahlung einer Willkommensprämie Sorgfalt walten lassen. Er muss insbesondere den Fall einer berechtigten fristlosen Eigenkündigung des Arbeitnehmers von einer Rückzahlungsverpflichtung ausnehmen.
- ▶ Alternativ könnte der Arbeitgeber die Zahlung einer Willkommensprämie auch erst für den Fall vorsehen, dass das Arbeitsverhältnis bei Ablauf der Probezeit noch ungekündigt fortbesteht.

Frank Martin Thomsen

VORAUSSETZUNGEN EINER HÖHERGRUPPIERUNG BEI NUR EINEM ARBEITSVORGANG

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts tendiert immer mehr dazu, mehrere Aufgaben so weit zusammenzufassen, dass die Tätigkeit aus wenigen, teils auch nur einem einzigen großen Arbeitsvorgang besteht. Dem folgend hat auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im vorliegenden Fall (Urteil vom 20. März 2020 – Az.: 15 Sa 1260/19) sämtliche Tätigkeiten der Klägerin, einer Angestellten in einer Serviceeinheit eines Gerichts, zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammengefasst. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts dienen alle Tätigkeiten der Klägerin, z.B. die Fertigung von Protokollen, die Anordnung von Ladungen und Zustellungen, die Beantwortung von Sachstandsfragen, die unterschriftsreife Vorbereitung von Verfügungen, Urteilen und Beschlüssen und die Erteilung vollstreckbarer Ausfertigungen dem Arbeitsergebnis der einheitlichen und zügigen Aktenbearbeitung vom Eingang der Akte bis zu ihrem Abschluss, da diese Tätigkeiten nicht den Richtern oder Rechtspflegern zugewiesen worden seien. Dass die Tätigkeiten theoretisch auf einzelne Personen hätten übertragen werden können, sei – hier verwies das Landesarbeitsgericht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Februar 2018 (Az.: 4 AZR 816/16) – unerheblich.

Sodann weicht das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung jedoch von der vorgenannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ab. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dass die für die Höherwertigkeit maßgeblichen Einzelaktivitäten innerhalb eines Arbeitsvorganges

nicht den zeitlich überwiegenden Teil des Arbeitsvorganges ausmachen müssen. Vielmehr genügt es, dass die Anforderungen in rechtlich nicht ganz unerheblichem Ausmaß anfallen und ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt würde. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts müsse hier von bei Beschäftigten in Serviceeinheiten im Wege der tarifvertragskonformen Auslegung eine Ausnahme gemacht und verlangt werden, dass die Höherwertigkeit sich aus Tätigkeiten ergibt, die die tariflich vorgegebenen Zeitanteile von $\frac{1}{5}$, $\frac{1}{3}$ oder $\frac{1}{2}$ des einheitlichen Arbeitsvorganges ausmachen. Denn die Kombination aus einem einzigen, großen Arbeitsvorgang und dem Kriterium, dass schwierige Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitsvorganges nur in einem rechtlich nicht ganz unerheblichen Maß anfallen müssen, führe dazu, dass der Wille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die typischen Tätigkeiten der Beschäftigten in Servicestellen nicht ausreichend berücksichtigt wird. Denn der Tarifvertrag sehe für diese drei Steigerungsstufen vor, die an das Maß der schwierigen Tätigkeiten mit $\frac{1}{5}$, $\frac{1}{3}$ und $\frac{1}{2}$ anknüpfen. Da nur ein einziger Arbeitsvorgang vorliege, würden diese Zwischenstufen gegenstandslos und, was dem Willen der Tarifvertragsparteien, Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, nicht entsprechen könne.

In der Tat können die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze bei der Eingruppierung vermehrt dazu führen, dass durch die Bildung eines einzigen Arbeitsvorganges die durch die Stufensysteme

matik der Entgeltgruppen angelegte unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeit und damit die Aufstiegsmöglichkeiten verloren gehen. Ob diese Folge aber dadurch verhindert werden muss, dass verlangt wird, dass das Heraushebungsmerkmal in einem bestimmten zeitlichen Umfang erfüllt sein muss, ist fraglich. Naheliegender wäre es zu hinterfragen, ob die in letzter Zeit ausufernde Tendenz zur Bildung weniger oder nur eines einzigen Arbeitsvorganges tatsächlich noch mit der tarifvertraglichen Definition des Arbeitsvorganges zu vereinbaren ist. Denn die Bildung mehrerer

Arbeitsvorgänge mag in der Praxis schwierig sein, lässt aber die von den Tarifvertragsparteien in den Entgeltgruppen vorgesehene Unterscheidung nach der Wertigkeit der Tätigkeit zu.

FAZIT

► Ob das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache zugelassen.

Daniela Guhl

FOLGEN UNWIRKSAMER VERSETZUNG – SCHADENSERSATZ FÜR REISEKOSTEN

Die äußerste Grenze für das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) stellen die arbeitsvertraglichen Regelungen dar. Auch innerhalb dieser Grenzen kann eine Ausübung des Weisungsrechts unwirksam sein, wenn der Arbeitgeber die Grenzen des billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) nicht wahrt, insbesondere weil er die Interessen des Arbeitnehmers nicht (ausreichend) berücksichtigt oder gegenüber den betrieblichen Interessen abwägt. Bereits bei Gestaltung der Arbeitsverträge empfehlen wir daher, die Grenzen durch Aufnahme einer (wirksamen) Versetzungsklausel und/oder weitreichenden Definition von Tätigkeit und Arbeitsort weit zu ziehen und so zukünftige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Zunächst vertrat das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass Arbeitnehmer auch unwirksame Weisungen befolgen und ggf. im Nachhinein Klage erheben müssen. Diese Rechtsprechung wurde jedoch mit Urteilen vom 18. Oktober 2017 (Az.: 10 AZR 330/16) und 28. Juni 2018 (Az.: 2 AZR 436/17) geändert. Die vorläufige Befolgung einer unwirksamen Weisung soll dem Arbeitnehmer nicht mehr zuzumuten sein, die geforderte Arbeitsleistung kann also verweigert werden. Jedoch trägt der Arbeitnehmer das Risiko einer Abmahnung oder sogar Kündigung, falls die Änderung später von einem Gericht als rechtmäßig angesehen wird.

Nachfolgend stellte sich die Frage, ob Arbeitnehmer, die dieses Risiko nicht eingehen wollen, zumindest Schadensersatz aufgrund der

unwirksamen Weisung geltend machen können. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28. November 2019 (Az.: 8 AZR 125/18) grundsätzlich anerkannt. Im zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unwirksam von Hessen nach Sachsen versetzt. Der Arbeitnehmer befolgte diese Weisung zwar, machte jedoch für Heimfahrten Schadensersatz in Höhe von 30 Cent pro Kilometer geltend. Diesen billigte das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer auch zu. Es bestehe keine Pflicht, den Schaden durch die Nichtbefolgung der Weisung zu verhindern. Hier trage der Arbeitgeber das Risiko, dass seine Anweisung unwirksam ist. Selbst eine zur Verfügung gestellte Wohnung mindere den Schaden nicht, denn dem Arbeitnehmer stünden trotzdem Heimfahrten zu.

FAZIT

► Um größtmögliche Flexibilität im Arbeitsverhältnis zu besitzen, sollten Versetzungsklauseln oder -vorbehalte möglichst weit ausgestaltet sein, müssen jedoch den Anforderungen an Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) genügen.

► Vor Aussprache weitreichender Versetzungen – insbesondere wenn sich Tätigkeitsort oder -inhalt weitreichend ändern – sollte vorab die Rechtmäßigkeit geprüft werden, um Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer und unnötige Gerichtsverfahren zu vermeiden.

Kristian Glowe

WENN DAS KLEINE WÖRTCHEN »DAGEGEN« NICHT WÄR – VORSICHT BEI DER GESTALTUNG VON AUSSCHLUSSFRISTEN

Während Ausschlussfristen in Tarifverträgen von einer »Richtigkeitsgewähr« aufgrund der Waffengleichheit der Tarifvertragsparteien profitieren, handelt es sich bei arbeitsvertraglichen Regelungen um einseitig vom Arbeitgeber vorgegebene Inhalte und somit (in der Regel) um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Diese unterliegen besonderen gesetzlichen Anforderungen und einer strengen Prüfung durch die Rechtsprechung. Sie müssen klar und verständlich sein, dürfen den Arbeitnehmer nicht überraschen, nicht entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen und nicht gegen die im Gesetz näher bezeichneten Klauselverbote verstoßen.

Die Rechtsprechung gibt hier eine engmaschige »Gebrauchsanweisung« für die Erstellung von Ausschlussfristen vor: Diese dürfen insbesondere keinen geringeren Zeitraum als drei Monate ab Fälligkeit für die Geltendmachung der Forderung vorsehen und Haftungen wegen Vorsatzes und Ansprüche auf Mindestlohn und andere gesetzlich unverzichtbare Regelungen nicht umfassen. Seit dem 1. Oktober 2016 ist zudem eine strengere Form – insbesondere Schriftform – als die Textform (z.B. E-Mail) für die Geltendmachung nicht mehr zulässig.

Im Urteil vom 3. Dezember 2019 (Az.: 9 AZR 44/19) beschäftigte sich das Bundesarbeitsgericht mit einer »zweistufigen« Ausschlussklausel. Statt wie üblich zu formulieren, dass die gerichtliche Geltendmachung (zweite Stufe) nötig ist, wenn die Gegenseite den Anspruch ablehnt oder sich nicht erklärt, sah die vom

Arbeitgeber im vorliegenden Fall verwendete Klausel vor, dass sich der Anspruchsgegner »nicht dagegen« erklärt habe. Dies interpretierte das Bundesarbeitsgericht dahin, dass selbst bei einer Anerkennung des Anspruches eine gerichtliche Geltendmachung erfolgen müsse; dies benachteilige den Arbeitnehmer jedoch unangemessen. Die Klausel wurde daher für unwirksam befunden, dies galt jedoch aufgrund der Trennbarkeit der Klauselinhalte nur für die zweite Stufe der Ausschlussfrist. Im Ergebnis musste der Arbeitgeber jedoch trotzdem die streitigen Spesenleistungen leisten, da diese auf der ersten Stufe nicht verfallen waren.

Aber es gibt auch gute Nachrichten: Urlaubsabgeltungsansprüche sind nicht zwingend zu erwähnen und können durch eine Abgeltungsklausel verfallen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2019 – Az.: 9 AZR 532/18).

FAZIT

- ▶ Prüfen Sie Ihre Arbeitsverträge regelmäßig, etwa alle zwei bis drei Jahre – wie Ihren PKW bei der Hauptuntersuchung (»TÜV«) – auf Überarbeitungsbedarf und sparen Sie so teure(re) Niederlagen in Rechtstreitigkeiten.
- ▶ Prüfen Sie Ihre Ausschlussklauseln in den Vertragsmustern. Ist hier noch das Schriftformerfordernis enthalten, besteht in jedem Fall Überarbeitungsbedarf.

Kristian Glowe

ABLEHNUNG EINES ANTRAGES AUF TEILZEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT

Verlangt ein Arbeitnehmer/in, das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit als Teilzeitarbeitsverhältnis fortzusetzen, sieht § 15 Abs. 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vor, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in über diesen Antrag verständigen und binnen vier Wochen einigen sollen. Gelingt eine Einigung nicht, besteht ein Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit unter inzwi-

schen einschränkenden Voraussetzungen des §§ 15 Abs. 7 WEG. Insbesondere kann der Arbeitgeber dem Anspruch dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

Schon bisher entschieden war, dass ein Arbeitgeber, der ein Verlangen des Arbeitnehmers ablehnt, sich in einem späteren Prozess nicht auf Gründe berufen kann, die er im Rahmen der Einigungsgespräche dem

Arbeitnehmer nicht mitgeteilt hat. Der Arbeitgeber ist also mit anderen als in einem etwaigen Ablehnungsschreiben genannten Gründen präkludiert. Diese Linie bestätigt das Bundesarbeitsgericht nunmehr in einer Entscheidung vom 24. September 2019 (Az.: 9 AZR 435/18). Darüber hinaus konstatiert das Bundesarbeitsgericht eine bereits in der Instanzrechtsprechung in der Literatur zu findende Anforderung an den betrieblichen Grund, dass keine geeignete Ersatzkraft am Markt verfügbar sei und die Anforderung an Billigung. Des Bundesarbeitsgericht äußert sich dazu, dass ein Arbeitgeber, der behauptet, eine Arbeitskraft, die den Anteil der verringerten Arbeitszeit ausgleichen soll, sei nicht verfügbar, müsse darlegen, welche Anstrengungen er konkret unternommen habe, um eine Ersatzkraft zu finden. In der Regel müsse eine entsprechende Nachfrage bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die Entscheidung bringt aber auch noch eine weitere Neuerung und Einschränkung für die Arbeitnehmer mit sich. Verlangt ein Arbeitnehmer eine Verringerung der Arbeitszeit und zugleich eine besondere Lage der Verteilung der Arbeitszeit, ist er auf dieses Verlangen auch im Prozess nach Abschluss des Einigungsverfahrens mit dem Arbeitgeber festgelegt. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht mehr im Prozess

plötzlich einen anderen Umfang bzw. eine andere Verteilung der Arbeitszeit verlangen, als er zuvor in seinem Antrag an den Arbeitgeber genannt hat.

FAZIT

- ▶ Ein Arbeitgeber, der einen Antrag eines Arbeitnehmers auf Teilzeit in der Elternzeit ablehnt, kann sich im Prozess nur mit den Gründen verteidigen, die er bereits bei der Ablehnung gegenüber dem Arbeitnehmer verwendet/ geäußert hat.
- ▶ Ein dringender betrieblicher Grund in der Form, dass keine die Arbeitszeitverringerung des Elternzeitlers kompensierende Ersatzkraft am Arbeitsmarkt verfügbar ist, kann ein Arbeitnehmer erfolgreich nur dann einwenden, wenn er Anstrengungen unternommen hat, eine solche Ersatzkraft zu finden, was in der Regel eine entsprechende Nachfrage bei der Agentur für Arbeit erfordert. Diese Anstrengungen müssen in einem etwaigen Prozess dezidiert konkret dargelegt werden können.
- ▶ Auch ein Arbeitnehmer ist im Prozess an den Umfang und die Lage der Arbeitszeit, die er zuvor beim Arbeitgeber verlangte, gebunden. Eine Änderung des Teilzeitwunsches im Prozess ist damit nicht mehr möglich.

Karsten Matthieß

Geistiges Eigentum

AKTIVE EINWILLIGUNG IN DIE SPEICHERUNG VON COOKIES ERFORDERLICH

Webseitenbetreiber dürfen nicht auf voreingestellte Ankreuzhäkchen zurückgreifen, um sich eine wirksame Einwilligung ihrer Nutzer in die Speicherung von bspw. Analysecookies einzuholen. Eine wirksame Einwilligung in telefonische Werbung verbietet es überdies, den Nutzer eine umständliche Auswahl der werbenden Unternehmen treffen zu lassen. Dies entschied der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 28. Mai 2020 (Az.: I ZR 7/16).

Gegenstand des Verfahrens war ein Online-Gewinnspiel der Beklagten, bei dem der Gewinnspielteilnehmer nach seiner Adresseingabe zwei Ankreuzfelder vorfand. Ein Ankreuzfeld betraf die Einverständniserklärung des Teilnehmers in die Verwendung seiner

Daten zu Werbezwecken per E-Mail, Telefon, Post oder SMS, wobei die Auswahl der werbenden Unternehmen aus einer Liste von 57 Unternehmen durch den Teilnehmer selbst getroffen werden konnte. Das andere Ankreuzfeld betraf das Einverständnis des Teilnehmers in das Setzen eines Werbeanalysecookies auf seinem Endgerät. Letzteres war bereits mit einem Häkchen voreingestellt, welches wieder entfernt werden konnte, wobei der Teilnehmer mindestens eines der beiden Felder mit einem Haken versehen musste, um am Gewinnspiel teilzunehmen.

Die Einwilligungserklärung in telefonische Werbung war zwar nicht im Hinblick auf das Vorliegen einer aktiven Handlung des Verbrauchers zu beanstanden,

da das Häkchen nicht voreingestellt war, allerdings sei nach Auffassung des Bundesgerichtshofs nicht von einer informierten Einwilligungserklärung des Verbrauchers auszugehen. Eine informierte Werbe-einwilligung sei nur möglich, wenn man wisse, welche Produkte oder Dienstleistungen welches Unternehmen vom Einverständnis konkret erfasst sind. Im gegebenen Fall sei das Auswahlverfahren für den Verbraucher aber so aufwendig gestaltet worden, dass er von einer Auswahl automatisch absehe und am Ende nicht wisse, welches Unternehmen in welchem Umfang sein Einverständnis zur Werbung erhalte. Aus diesem Grund sei die Einwilligungserklärung unwirksam und künftig von der Beklagten zu unterlassen.

Im Hinblick auf die Speicherung von Werbe-cookies entschied der Bundesgerichtshof, dass es für eine wirksame Einwilligung nicht genüge, dass

ein bereits ausgewähltes Häkchen wieder abgewählt werden könne. Dies stelle nicht sicher, dass sich der Verbraucher bewusst für das Akzeptieren eines Cookies entscheide. Damit folgte der Bundesgerichtshof der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 1. Oktober 2019 – C-673/17, PLANET49), nach der das europäische Recht, insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung dergestalt auszulegen ist, dass keine wirksame Einwilligung vorliege, wenn der Nutzer zur Verweigerung seiner Einwilligung ein voreingestelltes Ankreuzkästchen abwählen muss.

FAZIT

► Das Setzen von beispielsweise Analysecookies ist nur nach aktiver Einwilligung des Nutzers erlaubt.

Manuela Pokern

ANSPRUCH AUF LÖSCHUNG AUS BEWERTUNGSPLATTFORM?

Die Praxis des Ärztebewertungsportals Jameda, welches eines der bekanntesten und mit monatlich über 6 Mio. Besuchern meistgenutzte Arztbewertungsportal ist, wird seit Jahren kontrovers diskutiert. Ärzte fühlen sich nicht richtig bewertet, Patienten zum Teil nicht transparent informiert. Die Plattform unternimmt eine »Zwangsverzeichnis« aller in Deutschland tätiger Ärzte vor. Die Ärzte erhalten dann ein sog. Basis-Profil, welches sie gegen Aufpreis mit einem Platin- oder Goldpaket erweitern können. Mit diesen Paketen erhalten Ärzte (offene und versteckte) Vorteile im Vergleich zu nichtzahlenden Ärzten.

Das Oberlandesgericht Köln hatte im November 2019 (Az.: 15 U 126/19) über die Klage eines Arztes zu entscheiden, der von dem Bewertungsportal Jameda die Löschung seiner auf diesem Portal befindlichen Daten verlangte, die ohne seine Einwilligung veröffentlicht wurden. Zudem begehrte er die Unterlassung der Veröffentlichung dieser Daten im Zusammenhang mit einer abweichenden Darstellung bei zahlenden Kunden.

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts Köln habe Jameda die grundsätzlich geschützte Position als

»neutrale Informationsmittlerin« dadurch verlassen, dass sie den zahlenden Kunden »verdeckte Vorteile« zukommen lasse. Das sei dann anzunehmen, wenn die ohne ihre Einwilligung aufgenommenen Basis-kunden auf dem Portal als »Werbeplattform« für Premiumkunden benutzt würden und letzteren durch die Darstellung ein Vorteil gewährt werde, der für die Nutzer nicht erkennbar sei. Streitgegenständlich war bspw. ein mittlerweile abgeschaffter Button, mit dem auf den Basisprofilen weitere Ärzte in der Nähe angezeigt werden konnten. Dieser Button fehlte jedoch bei den Premiumkunden. Dadurch sei laut Senat der unzutreffende Eindruck erweckt worden, die Premiumkunden hätten keine örtliche Konkurrenz, der Button sei als »Absprungplattform« auf die Profile anderer Ärzte anzusehen. Auch die unterschiedliche bildliche Darstellung zwischen Basis- und Premiumkunden in Auflistungen begründe einen verdeckten Vorteil. Dadurch werde ein erhebliches »optisches Gefälle« zwischen Basiskunden und Premiumkunden erzeugt, womit die Plattform im Vorfeld der endgültigen Arztwahl lenkend in den Wettbewerb zwischen den örtlichen Konkurrenten eingreife. Gleiches gelte

für den Verweis auf Fachartikel von zahlenden Ärzten, der auch nicht auf jedem Profil erfolge. Zudem sei auch der Hinweis auf dem Profil der Basiskunden auf Ärzte mit speziellen Behandlungsgebieten auf demselben Fachgebiet ein unzulässiger verdeckter Vorteil. Durch die Verlinkung könne beim Nutzer der Eindruck entstehen, dass der Arzt möglicherweise nicht ausreichend qualifiziert sei, weil auf seinem Profil auf weitere Kollegen für das »spezielle« medizinische Fachgebiet verwiesen werde. Dieser Hinweis wird bei Premiumkunden nicht angezeigt.

Im Ergebnis vertrat das Oberlandesgericht Köln die Auffassung, dass sich Jameda nicht auf das sog. Medienprivileg berufen könne und hat das Ärztebewertungsportal Jameda unter Berufung auf datenschutzrechtliche Vorschriften dazu verurteilt, sämtliche zu einem bewerteten Arzt gespeicherten Informationen zu löschen. Das Geschäftsmodell der Plattform könne nicht als eigene meinungsbildende

Tätigkeit aufgefasst werden, sondern allenfalls als ein Hilfsdienst zur besseren Verbreitung von (Dritt-) Informationen. Laut Oberlandesgericht könne sich nur derjenige auf das Medienprivileg berufen, der einer eigenen journalistischen Tätigkeit nachgeht.

FAZIT

- ▶ Ein Portalbetreiber nimmt keine neutrale Position (mehr) ein, wenn er die bewerteten Ärzte gegenüber den Portalnutzern unterschiedlich darstellt und dies abhängig davon macht, ob die Personen Zusatzpakete erworben haben oder nicht.
- ▶ Personen, die auf Bewertungsplattformen bewertet werden, können einen Anspruch auf Löschung ihrer Daten bzw. ihres Profils auf dem Portal haben.
- ▶ Ob das Urteil des Oberlandesgerichts Köln Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache zugelassen.

Dr. Daniel Schöneich

MEINUNGSFREIHEIT VOR VIRTUELLEM HAUSRECHT

Das Oberlandesgericht München hat mit Urteil vom 7. Januar 2020 (Az.: 18 U 1491/19Pre) einem Facebook-Nutzer das Recht zugesprochen, dass seine von ihm auf Facebook veröffentlichten Beiträge nicht von Facebook entfernt werden dürfen, wenn die Beiträge sich als zulässige Meinungsäußerungen darstellen.

Gegenstand der Klage waren zwei Beiträge eines Nutzers auf der Social-Media-Plattform Facebook, die nach Ansicht des Plattformbetreibers gegen die vereinbarten Regeln und Richtlinien verstießen und in der Folge von Facebook gelöscht wurden. Auch das Nutzerprofil ließ Facebook sperren. Der Kläger verlangte die Wiederherstellung der gelöschten Beiträge und Unterlassung der künftigen Sperrung seines Profils wegen dieser Beiträge.

Hinsichtlich eines Beitrages des Facebook-Nutzers war die Klage erfolglos, nämlich soweit der betreffende Beitrag offensichtlich rechtswidrig gewesen sei. Einer der beiden Beiträge enthielt nämlich nicht nur »Hassbotschaften« im Sinne der Gemeinschaftsstandards von Facebook, sondern verwirklichte sogar den objektiven Straftatbestand der Volksverhetzung. Im

Übrigen lag aber kein offensichtlich rechtswidriger Beitrag vor. Diesen muss Facebook nunmehr wiederherstellen. Denn dieser Beitrag halte bei objektiver Beurteilung die Grenzen einer zulässigen Meinungsäußerung ein. Außerhalb dieses Maßstabs, so das Oberlandesgericht München, könne sich Facebook zur Rechtfertigung der Löschung nicht auf seine allgemeinen Nutzungsbedingungen berufen. Eine Nutzungsbedingung, mit der sich Facebook das Recht vorbehalte, Kommentare zu löschen, die nach subjektiver Bewertung einen Verstoß gegen ihre eigenen Richtlinien darstellen, sei unzulässig. Diese Regel benachteilige die Nutzer unverhältnismäßig, da wesentlicher Zweck der Plattform die Schaffung eines Marktplatzes des freien Meinungs- und Informationsaustausches sei. Diesem Zweck widerspreche es, wenn ein Plattformbetreiber nach freiem Belieben über die Zulässigkeit von Meinungsäußerungen entscheiden könne. Das »virtuelle Hausrecht« des Plattformbetreibers hat daher hinter dem Grundrecht der Meinungsfreiheit zurückzustehen. Das Gericht betont in dem Zusammenhang, dass es dem

Plattformbetreiber aber jederzeit freistehe, ein Forum zu eröffnen, das nach seiner Zweckbestimmung der Erörterung bestimmter Themen vorbehalten sei.

FAZIT

► Ob das Urteil des Oberlandesgerichts München Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Die Revisi-

on wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache zugelassen.

► Das virtuelle Hausrecht von Social-Media-Plattformen findet seine Grenzen an den Schranken der Meinungsfreiheit.

Manuela Pokern

Vertragsrecht

DIESELSKANDAL: KEIN SCHADENSERSATZ BEI KENNTNIS DER MANIPULATION

Das Oberlandesgericht Köln hatte kürzlich über einen weiteren Fall zu entscheiden, der dem Diesel-Abgasskandal zuzuordnen ist. Im Gegensatz zur klassischen Fallgestaltung kaufte der Kläger sein Fahrzeug der Marke VW Passat allerdings erst im März 2016 und damit zu einem Zeitpunkt, als die manipulierte Abschaltvorrichtung bei Fahrzeugen aus dem Hause VW bereits Gegenstand der globalen Berichterstattung war. Dies war auch dem Kläger nicht entgangen. Daher fragte er den Verkäufer im Rahmen des Verkaufsgesprächs explizit danach, ob das Fahrzeug betroffen sei. Dies bejahte der Verkäufer und verwies auf die Möglichkeit der Softwarenachrüstung.

Dennoch begehrte der Kläger anschließend von der VW AG als Fahrzeughersteller Rückzahlung des Kaufpreises gegen Rückgabe des Fahrzeugs mit dem Argument, dass er getäuscht worden sei. Das Landgericht Köln wies die Klage ab. Auch die Berufung des Klägers vor dem Oberlandesgericht Köln blieb nun ohne Erfolg (Urteil vom 17. März 2020 – Az.: 25 U 39/19). Die Revision wurde nicht zugelassen.

Nach Ansicht der Gerichte komme es nicht darauf an, ob der Beklagten ein besonders verwerfliches Verhalten mit Schädigungsvorsatz vorgeworfen werden kann. Dem Kläger sei die Manipulation durch zahlreiche Berichterstattungen bekannt gewesen. Die Täuschungshandlung habe sich nicht auf die Kaufentscheidung des Klägers ausgewirkt und sei daher nicht kausal für den behaupteten Schaden.

FAZIT

► Die meisten Gerichte sind sich mittlerweile einig, dass sich VW durch die manipulierte Abschaltvorrichtung vorsätzlich und sittenwidrig gegenüber den Käufern verhalten hat.

► Eine vorsätzlich sittenwidrige Schädigung setzt voraus, dass der Vermögensschaden gerade durch das vorsätzlich sittenwidrige Verhalten verursacht worden ist. Wenn der Käufer von diesem Verhalten weiß und auch weiß, dass das ins Auge gefasste Fahrzeug von dieser Manipulation betroffen ist und sich dennoch für den Kauf entscheidet, fehlt der kausale Zusammenhang.

Karla Graupner

Vergaberecht

BINDEFRIST ABGELAUFEN – WAS NUN?

Nicht nur in Zeiten von Epidemien und Pandemien, sondern auch unter vermeintlich gewöhnlichen Bedingungen gelingt es den Beteiligten nicht immer, ein Ausschreibungsverfahren innerhalb des vorgesehenen Fristen- und Zeitplans abzuwickeln. Grund

hierfür ist – wenn auch nicht immer –, dass der Umfang etwaig nachzufordernder Unterlagen und die Dauer der Aufklärungsgespräche bei der Planung der Ausschreibung nicht hinreichend berücksichtigt wurde.

Vertragsrecht

Vergaberecht

Mittel der Wahl, wenn der Auftraggeber feststellt, dass der Zuschlag nicht innerhalb der ursprünglich vorgesehenen Angebotsbindefrist erteilt werden kann, ist es, die Bieter zur ausdrücklichen Erklärung der Zustimmung zur Verlängerung der Bindefrist aufzufordern.

Das Oberlandesgericht Celle hatte Anfang des Jahres über einen Sachverhalt zu entscheiden, in dem der Bieter vom Auftraggeber die erbetene Bestätigung der Verlängerung der Bindefrist nicht abgegeben hat. Der Auftraggeber nahm dies zum Anlass, das Angebot des Bieters auszuschließen. Zu Unrecht, wie das Oberlandesgericht Celle mit Beschluss vom 30. Januar 2020 entschied (vgl. OLG Celle, Beschluss vom 30. Januar 2020, Az.: 13 Verg 14/19). Dass der Bieter trotz der nicht erteilten Zustimmung zur Verlängerung der Bindefrist sein Interesse am Auftrag nicht verloren hat, wird - so das Oberlandesgericht Celle - bereits dadurch erkennbar, dass er nicht nur ein Nachprüfungsverfahren, sondern daran anschließend auch ein Beschwerdeverfahren eingeleitet hat. Bereits im Rahmen der Prüfung der Antragsbefugnis hat das Oberlandesgericht Celle in Übereinstimmung mit der wohl herrschenden Auffassung in Rechtsprechung und Kommentarliteratur darauf hingewiesen, dass allein der Umstand, dass ein Bieter einer Bindefristverlängerung nicht zustimme, nicht zwingend die Schlussfolgerung rechtfertigt, dieser habe auch an der Auftragserteilung kein Interesse mehr. Das bloße Schweigen auf eine entsprechende Anfrage des Auftraggebers könne deshalb nicht ohne weiteres als Ablehnung gedeutet werden. Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass trotz Ablauf der Bindefrist eine wirksame Zuschlagserteilung möglich ist. Zwar ist der Bieter, der einer Verlängerung der Bindefrist nicht zugestimmt hat, nicht mehr an sein Angebot gebunden. Entscheidet sich der Auftraggeber ungeachtet dessen, diesem Bieter den Zuschlag zu erteilen, liegt in der Zuschlagserklärung ein neues Vertragsangebot des Auftraggebers, welches der Bieter annehmen kann, allerdings nicht annehmen muss.

Ausdrücklich weist das Oberlandesgericht Celle darauf hin, dass allein die fehlende Zustimmung zur Verlängerung der Bindefrist keinen gesetzlichen Ausschlussbestand erfüllt. Weder erfolgt eine

Änderung oder Ergänzung der Vergabeunterlagen, noch enthält das Angebot nicht die geforderten oder nachgeforderten Unterlagen. Bei der Erklärung über die Verlängerung der Bindefrist handelt es sich - so das Oberlandesgericht Celle - nämlich nicht um eine Unterlage im Sinne des § 57 Abs. 1 Nr. 2 VGV. Ein Ausschluss nach § 57 Abs. 1 Nr. 1 VGV ist bereits deshalb nicht möglich, weil nach dieser Regelung nur Angebote ausgeschlossen werden können, die dem Auftraggeber nicht form- oder fristgerecht zugegangen sind. Ein Ausschluss des Bieters, weil sein Angebot zivilrechtlich wegen Ablauf der Bindefrist erloschen ist, ist vergaberechtlich vielmehr nicht zulässig.

Die zivilrechtliche Wertung führt nicht dazu, dass das Angebot auch vergaberechtlich unwirksam ist und deshalb von der Wertung ausgeschlossen werden kann. Sofern der Auftraggeber befürchtet, dass bei Erteilung des Zuschlages an einen Bieter, der eine Verlängerung der Bindefrist nicht zugestimmt hat, er sich wegen ändernder Liefer- und Ausführungsfristen Mehrvergütungsverlangen des Bieters aussetzt, greift dies nach Ansicht des Oberlandesgerichtes Celle ebenfalls nicht durch. Die Entscheidung endet mit dem Hinweis, dass der Auftraggeber dieses Risiko ausschließen kann, wenn er bei der Zuschlagserteilung an den Bieter klar und eindeutig zum Ausdruck bringt, dass die unveränderten Angebotsbedingungen (insbesondere Preise) auch bei etwaig neu zu vereinbarenden Lieferzeiten und Ausführungsfristen gelten. Der Bieter kann dann entscheiden, ob er das »neue« Angebot des Auftraggebers unter diesen Voraussetzungen annimmt oder nicht.

FAZIT

- ▶ Der Ablauf der Bindefrist hat das zivilrechtliche Erlöschen des Angebotes zur Folge.
- ▶ Das zivilrechtliche Erlöschen des Angebotes hindert vergaberechtlich die Erteilung des Zuschlages nicht.
- ▶ Die Zuschlagserteilung durch den Auftraggeber ist als neues Angebot zu werten, welches der Bieter annehmen kann oder nicht.
- ▶ Auftraggeber sind gut beraten, den Zuschlag an Bieter, die der Bindefristverlängerung nicht ausdrücklich zugestimmt haben, nur unter der Maßgabe zu erteilen, dass die ursprünglich in den Vergabeunterlagen

vorgesehenen Lieferzeiten und Ausführungsfristen weiter Geltung beanspruchen bzw., dass Mehrvergütungsansprüche ausgeschlossen sind.

► Die Zuschlagserteilung sollte weiterhin mit einer

Frist versehen werden, bis zu der eine Annahme durch den Bieter erfolgen kann. Verstreicht auch diese Frist ergebnislos, scheidet dieser Bieter aus dem Wettbewerb aus.

Dr. Ludger Meuten

VERLUST VON FÖRDERMITTELN WEGEN VERGABERECHTSVERSTÖSSEN

Der Konflikt zwischen Zuwendungsrecht und Vergaberecht ist in den letzten Jahren in das Bewusstsein der Fördermittelempfänger gerückt. Sicherlich auch, weil die Rückforderung von Fördermittel in zum Teil erheblicher Höhe von den Gerichten bestätigt wurde.

Aber auch wenn man in aktuellen Verfahren die vergaberechtlichen Bestimmungen genau beachtet, ist man nicht davor geschützt, dass einen die »Sünden der Vergangenheit« einholen. In einem vom Obergericht Münster zu entscheidenden Sachverhalt hatte der Projektträger für die Durchführung von Baumaßnahmen im Jahr 2010 Fördermittel in erheblichem Umfang erhalten. Im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung vertrat der Fördermittelgeber die Auffassung, dass ein Teil der Baumaßnahmen vergaberechtswidrig beauftragt worden seien. Zwar sei das preislich günstigste Angebot bezuschlagt worden, dieses Angebot hätte jedoch ausgeschlossen werden müssen, da es unvollständig gewesen sei; und zwar deshalb, weil zwei geforderte Formblätter über die Aufteilung von Lohn- und Materialkosten dem Angebot nicht beigelegt waren.

Mit Widerrufs- und Erstattungsbescheid vom 29. Juli 2016 forderte der Zuwendungsgeber daher einen Betrag in Höhe von EUR 2.059.900,00 zurück. In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren argumentierte der Fördermittelempfänger mit dem Hinweis, dass der Widerruf des Zuwendungsbescheides nur innerhalb eines Jahres hätte erfolgen dürfen. Dieses Argument wurde vom Obergericht Münster in seiner Entscheidung vom 17. August 2019 (Az.: 15 A 2792/18) zurückgewiesen. Zwar sehe die einschlägige Regelung in § 48 Abs. 4 S. 1 VwVfG vor, dass der Widerruf innerhalb eines Jahres erfolgen solle, die gesetzliche Regelung enthält jedoch keine Vorgaben, wann diese Jahresfrist beginnt.

In Übereinstimmung mit der überwiegenden Rechtsprechung vertritt das Obergericht Münster hier die Auffassung, dass die Jahresfrist erst mit der sogenannten Entscheidungsreife beginnt. Entscheidungsreife bedeutet, dass der Behörde sämtliche Umstände und Fakten, die für eine Entscheidung erforderlich sind, vorliegen. Dies setzt grundsätzlich die Durchführung eines förmlichen Anhörungsverfahrens voraus. In dem zu entscheidenden Sachverhalt hatte der Zuwendungsgeber die Anhörung erst im Sommer 2016 durchgeführt. Daher war der Widerruf der Fördermittel rechtmäßig, obwohl der Abschluss der Baumaßnahme und die Durchführung der Verwendungsnachweisprüfung bereits Jahre zurücklagen. Für unerheblich hat das Obergericht Münster es ebenfalls erachtet, dass nach den aktuellen vergaberechtlichen Bestimmungen das Fehlen der Formblätter nicht zwingend zum Ausschluss hätte führen müssen. Maßgeblich sei allein die Rechtslage zum Zeitpunkt der Durchführung des Vergabeverfahrens gewesen.

Für Zuwendungen im Freistaat Sachsen kann jedoch in Zukunft eine gewisse Entspannung der Rechtslage festgestellt werden. Die für die Fördermaßgeblichen Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen wurden dahingehend geändert, dass eine Einhaltung der Bestimmungen des Sächsischen Vergabegesetzes und damit der VOB/A und VOL/A nicht mehr vorgesehen ist. Gefordert wird nunmehr bei Zuwendungen ab einem Betrag von EUR 100.000,00, dass Einzelaufträge über EUR 5.000,00 (netto) nur dann vergeben werden dürfen, wenn grundsätzlich drei vergleichbare Angebote eingeholt worden sind und der Auftrag an den wirtschaftlichsten Bieter vergeben wird.

FAZIT

- ▶ Die Rückforderung von Zuwendungen droht auch dann noch, wenn die geförderte Maßnahme bereits seit Jahren abgeschlossen ist.
- ▶ Rechtssicherheit tritt erst dann ein, wenn nach abschließender Stellungnahme in einem förmlichen Anhörungsverfahren mehr als ein Kalenderjahr verstrichen ist oder die Behörde ausdrücklich erklärt hat, von einer Rückforderung der Fördermittel Abstand zu nehmen.
- ▶ Es sind immer die vergaberechtlichen Bestimmungen maßgeblich, die zum Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Kraft waren.
- ▶ Aufgrund einer Änderung der Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen entfällt zukünftig im Freistaat Sachsen die strenge Bindung zwischen Zuwendungsrecht und Vergabeverfahren.
- ▶ Ungeachtet dessen sind die Bestimmungen des konkreten Zuwendungsbescheides respektive der heranzuziehenden Fördermittelrichtlinie vorrangig zu beachten.

Dr. Ludger Meuten

DIE WERTUNGS(-VERÖFFENTLICHUNG) MACHT'S

Die Angebote sind eingereicht, sie können gewertet werden, aber wie?! Hier reicht ein Blick in die bekanntgemachten Zuschlagskriterien. In der Auftragsbekanntmachung oder den Vergabeunterlagen hat der öffentliche Auftraggeber die Zuschlagskriterien aufzuführen und sie so festgelegt und bestimmt haben, dass die Möglichkeit eines wirksamen Wettbewerbs gewährleistet wird, der Zuschlag nicht willkürlich erteilt werden kann und eine wirksame Überprüfung möglich ist, ob und inwieweit die Angebote die Zuschlagskriterien erfüllen. Von diesen eigenen bekanntgemachten Vorgaben darf der öffentliche Auftraggeber im Rahmen der Angebotswertung nicht abweichen.

Die Vergabekammer Bund hat mit Beschluss vom 14. April 2020 (Az.: VK 2 - 15/20) nunmehr konkretisiert, inwieweit dem öffentlichen Auftraggeber bei der Angebotswertung ein Beurteilungsspielraum zusteht. In dem zu entscheidenden Sachverhalt hatte der öffentliche Auftraggeber ein Zuschlagskriterium abweichend von der Bekanntmachung bei Wertung einer Einschränkung unterzogen. Dadurch erhielt die Antragstellerin für das streitgegenständliche Qualitäts-(unter-)kriterium eine Wertung von null Punkten.

Nach Auffassung der Vergabekammer Bund verstößt die einschränkende Wertung der bekanntgemachten Zuschlagskriterien dem Transparenzgebot nach § 97 Abs.1 S.1 GWB. Soweit der öffentliche Auftraggeber weitergehende Anforderungen an die Erfüllung des Zuschlags-Unterkriteriums hinsichtlich der Art stellen wollte, hätten diese in hinreichend bestimmter, § 127 Abs. 4 Satz 1 GWB entsprechender Form, in den Vergabeunterlagen aufgestellt werden müssen. Eine explizite Vorgabe differenzierter Anforderungen wäre zur Gewährleistung eines transparenten Bieterwettbewerbs erforderlich gewesen. Zur Begründung führt die Vergabekammer Bund aus, dass sich jeder Bieter bei der Erstellung des eigenen Angebots an den bekanntgemachten Zuschlagskriterien zu orientieren hat und gehalten ist, auf dieser Grundlage ein möglichst wirtschaftliches Angebot abzugeben.

FAZIT

- ▶ Zuschlagskriterien müssen bereits bei Bekanntmachung für die Zwecke des öffentlichen Auftraggebers hinreichend bestimmt sein.
- ▶ Die Angebote müssen zwingend nach den bekanntgemachten Zuschlagskriterien gewertet werden.

Juliane Pethke

I. FRÜHSTÜCKE

Arbeits- und Gesellschaftsrechtsfrühstück 2020

In diesem Jahr sind unsere Battke-Frühstücke des ersten Halbjahres der Corona-Pandemie zum Opfer gefallen. Eine Nachholung im zweiten Halbjahr erweist sich aus terminlichen Gründen schwierig. Nähere Informationen erhalten Sie ggf. über unsere Homepage oder auch per E-Mail, soweit Sie uns dazu berechtigt haben. Im kommenden Jahr hoffen wir, unsere Veranstaltungen wieder wie gewohnt anbieten zu können.

Frühstück
Arbeitsrecht &
Gesellschaftsrecht

Theaterrechtsworkshop 2020

Der Theaterrechtsworkshop der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet im neuen Jahr

► am 6. Oktober 2020, 10:00 Uhr bis 14:30 Uhr

► im Taschenbergpalais Kempinski Dresden

statt. Die im Hinblick auf die Coronapandemie geltenden Hygienebestimmungen und gesetzlichen Vorgaben werden wir selbstverständlich berücksichtigen. Detaillierte Informationen hierzu und zur Anmeldung erhalten Sie demnächst unter www.battke-gruenberg.de.

Frühstück
Theaterrecht

II. ARBEITSRECHT

Thema: Das neue Mitarbeitervertretungsgesetz 2019 (MVG) – wie können Dienstgeber Ihre MAV ordnungsgemäß beteiligen?

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

Ort: Moritzburg

Datum: 8. September 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter www.diakademie.de möglich.

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: Grundlagen der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

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

Ort: Moritzburg

Datum: 19./20. November 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter www.diakademie.de möglich.

Thema: Mein Chef ist ein Vollidiot – Wieviel müssen sich Arbeitgeber gefallen lassen?

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 15. Oktober 2020

Referentinnen: Frau Rechtsanwältin Daniela Guhl und Frau Rechtsanwältin Manuela Pokern

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Veranstaltungen & Vorträge

III. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltungen
Gewerblicher
Rechtsschutz

Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 24. September 2020

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

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

Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 13. Oktober 2020

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: Fotografieren erlaubt trotz Datenschutzgrundverordnung?

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 15. Oktober 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Manuela Pokern

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

IV. MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Veranstaltungen
Medizin- und
Sozialrecht

Thema: Leistungen der sozialen Pflegeversicherung und wer sie erhält

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 16. September 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Jedida von Sachsen

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

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

Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte PartGmbH

Kleine Brüdergasse 3-5

01067 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: info@battke-gruenberg.de

W: www.battke-gruenberg.de