

Dezember 2020

Liebe Leserin, lieber Leser,

Es geschehen erschreckende Dinge in diesen Tagen, zu denen wir nicht schweigen können und nicht schweigen dürfen. Am 19. November 2020 wurde ein eigentlich normaler Vorgang für einen in dieser Republik noch nie dagewesenen Angriff auf unsere Demokratie missbraucht. Der normale Vorgang: Der Bundestag verabschiedete ein Gesetz und in diesem Gesetz wurde die Regierung - die Exekutive - ermächtigt, durch Rechtsverordnung in dem Gesetz näher bestimmte Maßnahmen zu erlassen. Das Gesetz ist das Infektionsschutzgesetz und es enthält eine Ermächtigungsgrundlage, wie sie unser Grundgesetz in seinem Artikel 80 vorschreibt und wie sie daher tausendfach in deutschen Gesetzen zu finden ist. Das muss so sein, weil die Exekutive kein originäres Rechtsetzungsrecht hat, sondern dieses nur insoweit genießt, als es der Gesetzgeber ihr einräumt. Nun wird versucht, diese Systematik durch den Begriff des »Ermächtigungsgesetzes« zu diskreditieren. Damit wird auf das »Gesetz zur Behebung der Not von Volk und Reich« vom 23. März 1933 angespielt: Mit verfassungsändernder Mehrheit ermächtigte der Reichstag die Reichsregierung, förmliche Gesetze zu erlassen, die sogar von der Reichsverfassung abweichen durften. Die Hierarchie von Gesetzen der Legislative und im Rang darunter angeordneten Rechtsverordnungen der Exekutive und damit die Gewaltenteilung wurde also aufgehoben. Die Reichsregierung wurde zum Gesetzgeber neben - besser noch: über - dem Parlament und konnte sogar die Verfassung ändern. Die dafür erforderliche Mehrheit kam übrigens nur zustande, weil zuvor Abgeordnete der Opposition verhaftet und andere Abgeordnete von der SA massiv bedroht wurden. Das hat mit der Ermächtigung zu nachrangiger Rechtsetzung in Art 80 GG erkennbar nichts gemein, sondern ist das genaue Gegenteil. Die Weimarer Reichsverfassung ist gescheitert, weil sie nicht von einem freiheitlich-demokratischen Grundkonsens in der Gesellschaft getragen wurde. Für diesen Grundkonsens immer und zu jeder Zeit einzutreten und antidemokratischen Tendenzen entgegenzutreten, die mit gezielter Desinformation, historisch unzulässigen Bezügen, Bedrohung frei gewählter Abgeordneter bis hin zu Gewaltanwendungen - wie am 19. November 2020 geschehen - das demokratisch verfasste Gemeinwesen in Misskredit bringen wollen, ist daher oberste Bürgerpflicht, der wir uns nicht entziehen wollen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen einen guten Start in ein hoffentlich erfreulicheres Jahr 2021 und zuvor ein besinnliches und friedliches Weihnachtsfest

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

N^o 3/2020

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	04
Aktuelles: Corona	08
Arbeitsrecht	09
Medizin- und Sozialrecht	16
Vergaberecht	17
Über uns	19
Veranstaltungen & Vorträge	21
Impressum	24

SCHWERPUNKTTHEMA

JULIANE PETHKE
DR. EKKEHARD NOLTING



DRUM PRÜFE, WER SICH (EWIG) BINDET – BIETERGEMEINSCHAFTEN IM VERGABERECHT

Aufgrund der stetig wachsenden Auftragsvolumen stellt sich für viele Unternehmen mittlerweile die Frage, ob sie in der Lage sind, den Auftrag allein bewältigen zu können. Vor allem mittlere und kleine Unternehmen, wie Handwerksbetriebe und Newcomer, kommen für sich zu der Erkenntnis, dass sie entweder aus fachlicher Sicht oder aus Kapazitätsgründen hierzu nicht in der Lage sind. Um dennoch an größeren Ausschreibungsverfahren teilnehmen zu können, bietet das Vergaberecht diesen Unternehmen neben dem Einsatz von Nachunternehmern die Möglichkeit ihre Kapazitäten und Fachkenntnisse in sog. Bietergemeinschaften zu bündeln.

Eine Bietergemeinschaft (kurz: BieGe) ist ein Zusammenschluss aus mehreren Unternehmen/ Einzelbietern (mindestens zwei), die im Rahmen einer Ausschreibung ein gemeinsames Angebot mit dem Ziel abgeben, den Auftrag zu erhalten und nach dem Zuschlag gemeinsam auszuführen. Bietergemeinschaften sind in allen Vergabebereichen, also Bau-, Liefer- und Dienstleistungsvergaben zulässig.

Diese Form des Zusammenschlusses bringt für das einzelne Bieterunternehmen Vorteile (aber auch Nachteile) im Vergabeverfahren mit sich. Im Rahmen der Eignungsprüfung wird die Bietergemeinschaft als Einheit geprüft. Dies ist vor allem für Unternehmen, welche allein nicht die Eignung vorweisen können, von Vorteil. Aufgrund der einheitlichen Betrachtung der Bietergemeinschaft findet eine Zusammenrechnung der Fachkunde und Leistungsfähigkeit der Mitglieder der Bietergemeinschaft statt. So kann das Defizit eines Mitglieds hinsichtlich des geforderten Mindestjahresumsatzes durch ein anderes Mitglied

ausgeglichen werden. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitglieder abzufragen und entsprechende Nachweise zu fordern (vgl. VK Sachsen, Beschluss vom 19. Oktober 2010 – Az.: 1/SVK/037-10). Die einheitliche Betrachtung birgt jedoch auch einen Nachteil: Die Unzuverlässigkeit eines Mitglieds kann die Unzuverlässigkeit der Bietergemeinschaft zur Folge haben, denn diese ist für alle Mitglieder gesondert zu prüfen (vgl. Lux/Fehns-Böer in Müller-Wrede, 1. Aufl. 2016, § 97 Rn. 54). Daneben bietet die Bietergemeinschaft auch bei Auftragsdurchführung einige Vorteile, wie ein erweitertes Leistungsspektrum, die Möglichkeit der Arbeitsteilung oder einen besseren Know-How Zugang. Die genannten Vorteile wirken sich natürlich auch zugunsten des Auftraggebers im Rahmen der Auftragsdurchführung aus.

Sofern ein Unternehmen zu der Auffassung gelangt ist, die ausgeschriebene Leistung nicht allein erbringen zu können, ist rasch zu handeln. Denn Unternehmen haben bereits vor der Teilnahme an einem Ausschreibungsverfahren die Entscheidung zu treffen, ob sie einen Auftrag allein oder lieber in Gemeinschaft mit anderen Unternehmen durchführen möchten (oder vielleicht sogar müssen). Diese Entscheidung kann nur bis zum Ablauf der Teilnahme- bzw. Angebotsfrist getroffen werden, die Bildung einer Bietergemeinschaft zu einem späteren Zeitpunkt ist unzulässig. Die nachträgliche Bildung einer Bietergemeinschaft führt dazu, dass das Angebot nicht wertbar ist (vgl. VK Bund, Beschluss vom 22. Februar 2008 – VK 1-4/08). Ähnlich verhält es sich auch bei dem Austausch/ Ausscheiden eines Mitglieds

der Bietergemeinschaft nach Angebotsabgabe. Auch dies kann zu einer unzulässigen Änderung des Angebots und damit zu dessen Ausschluss führen (vgl. OLG Düsseldorf, Beschluss vom 24. Mai 2005 - Az.: VII-Verg 28/05).

Ist die Entscheidung getroffen, sich nicht allein an dem Vergabeverfahren zu beteiligen, heißt es auch bei der Suche nach einem geeigneten Unternehmen: Augen auf bei der Partnerwahl. Denn die Bildung einer Bietergemeinschaft kann eine unzulässige wettbewerbsbeschränkende Abrede darstellen, wenn sich die Mitglieder der Bietergemeinschaft in demselben Marktsegment gewerblich betätigen, dort in einem Wettbewerb stehen und in der Lage wären, sich - jeweils eigenständig - an vergleichbaren Ausschreibungen, wie der in Betracht gezogenen, zu beteiligen (sog. horizontale Bietergemeinschaft) (vgl. Oberlandesgericht Celle, Beschluss vom 8. Juli 2016 - Az.: 13 Verg 2/16). Das bedeutet aber auch, Bietergemeinschaften zwischen Unternehmen verschiedener Branchen sind in der Regel unbedenklich.

Ausnahmsweise zulässig, soll eine horizontale Bietergemeinschaft nach Auffassung des Oberlandesgerichts Celle und auch des Oberlandesgerichts Düsseldorf (Beschluss vom 1. Juli 2015 - Az.: VII Verg 17/15) dann sein, wenn eine der drei Fallgruppen gegeben ist:

- ▶ Die beteiligten Unternehmen sind ein jedes für sich objektiv aufgrund ihrer betrieblichen oder geschäftlichen Verhältnisse (z. B. mit Blick auf Kapazitäten, technische Einrichtungen und/oder fachliche Kenntnisse) zu einer Teilnahme an der Ausschreibung mit einem eigenständigen Angebot nicht leistungsfähig (1. Fallgruppe).
- ▶ Die beteiligten Unternehmen sind ein jedes für sich genommen zwar leistungsfähig (verfügen insbesondere über die erforderlichen Kapazitäten), Kapazitäten sind aufgrund anderweitiger Bindung aktuell jedoch nicht einsetzbar (2. Fallgruppe).
- ▶ Die beteiligten Unternehmen sind für sich genommen leistungsfähig, aber im Rahmen einer wirtschaftlich zweckmäßigen und kaufmännisch vernünftigen Entscheidung ermöglicht erst der Zusammenschluss ein erfolversprechendes Angebot (3. Fallgruppe).

Haben sich mindestens zwei Unternehmen zu einer Bietergemeinschaft zusammengeschlossen und

möchten sich mit dieser an einem Ausschreibungsverfahren bewerben, muss das Angebot die Identität der Bietergemeinschaft klar zu erkennen geben. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung, wem ein Angebot zuzurechnen ist, ist das zum Eröffnungstermin vorliegende Angebot (vgl. OLG Hamburg, Beschluss vom 29. April 2014 - Az.: 1 Verg 4/13). Lässt das Angebot die Bietergemeinschaft nicht klar erkennen, muss der Auftraggeber durch Auslegung ermitteln, wer Bieter ist. Die Auslegung kann aufgrund von Unklarheiten zum Nachteil der Bietergemeinschaft zu dem Ergebnis führen, dass nur ein Unternehmen als Bieter angesehen wird. Die Mitglieder der Bietergemeinschaft sind daher im Rahmen des Angebots als solche zu kennzeichnen und haben einen Vertreter bis spätestens zur Zuschlagserteilung zu benennen.

Erhält die Bietergemeinschaft den Zuschlag wird sie formal zur Arbeitsgemeinschaft (ARGE) und Auftragnehmerin. Um einen höheren (Kosten-)Aufwand für die Bietergemeinschaft zu vermeiden, kann der Auftraggeber im Vergabeverfahren eine bestimmte Rechtsform der Bietergemeinschaft nicht vorschreiben. Die Bietergemeinschaft und ARGE ist daher grundsätzlich in Gestalt einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) tätig. Um jedoch auch den Interessen des Auftraggebers gerecht zu werden, kann dieser nach der Zuschlagserteilung eine bestimmte Rechtsform bestimmen, wenn diese für die ordnungsgemäße Durchführung des Auftrags erforderlich ist. Die Forderung einer bestimmten Rechtsform ist durch den Auftraggeber jedoch bereits in der Auftragsbekanntmachung zu veröffentlichen und unterliegt der Entscheidung im konkreten Einzelfall. Andere Gesellschaftsformen haben gegenüber der GbR für den Auftraggeber den Vorteil, dass bestimmte Informationen aus dem Handelsregister ersichtlich sind. Darüber hinaus erfolgen die Vorgaben einer bestimmten Rechtsform mit dem Ziel der Reduzierung des Insolvenzrisikos und der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung. Im Übrigen sind sie trotz der Regelungen zum Mindestkapital diesbezüglich selten günstiger als die GbR, da neben dieser die Gesellschafter, mindestens also zwei Unternehmen nebeneinander und gesamtschuldnerisch haften. Weitergehende gesellschaftsrechtliche Anpassungen, beispielsweise eine

Kapitalausstattung über das gesetzliche Mindestkapital hinaus, kann der Auftraggeber nicht verlangen (vgl. Schellscheidt in Dieckmann/Scharf/Wagner-Cardenal, 2. Aufl. 2019, VgV § 43 Rn. 27).

In diesem Zusammenhang spielt aber ein wichtiges Reformvorhaben der Bundesregierung eine Rolle, das noch in dieser Legislaturperiode realisiert werden soll: das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts. Das wird vor allem die Rechtsform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts, also die häufigste Rechtsform für Bietergemeinschaften (ARGEs), betreffen. Der derzeit vorliegende Referentenentwurf des Bundesjustizministerium sieht als ein wesentliches Kernelement die Schaffung eines Gesellschaftsregisters vor, in dem die Gesellschaft bürgerlichen Rechts künftig registriert werden kann – wie derzeit schon die Handelsgesellschaften, die im Handelsregister eingetragen sind. Der wesentliche Vorteil für den Rechtsverkehr liegt dann darin, dass auch bei der GbR die wahre Existenz der Gesellschaft, die Gesellschafter und insbesondere die Vertretungsverhältnisse aus einem öffentlichen Register für jedermann ersichtlich sind. Das erhöht die Rechtssicherheit für den Rechtsverkehr ganz entscheidend. Zwar wird die Registrierung für die GBRs freiwillig sein. Es ist aber sehr stark

damit zu rechnen, dass die Auftraggeber die Registrierung in ihren Ausschreibungen zur zwingenden Voraussetzung machen werden. Zu näheren Einzelheiten verweisen wir auf unser Leitthema in Heft 2/2020, in dem wir den Reformentwurf näher vorgestellt haben.

FAZIT

- ▶ Bietergemeinschaften sind grundsätzlich zulässig.
- ▶ Die Bietergemeinschaft ist in der Eignung als Einheit zu betrachten.
- ▶ Die Unzuverlässigkeit eines Mitglieds der Bietergemeinschaft führt zur Unzuverlässigkeit der Bietergemeinschaft.
- ▶ Im Angebot ist deutlich die Beteiligung als Bietergemeinschaft zu kennzeichnen.
- ▶ Es ist ein Vertreter der Bietergemeinschaft zu benennen.
- ▶ Künftig ist damit zu rechnen, dass sich als GbR organisierte Bietergemeinschaften im Gesellschaftsregister registrieren lassen müssen, wenn das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts im Laufe des nächsten Jahres, wie geplant, in Kraft treten sollte.

Juliane Pethke / Dr. Ekkehard Nolting

ENTLASTUNGSBESCHLUSS TROTZ GRAVIERENDER PFLICHTVERLETZUNGEN DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Geschäftsführer sind gut beraten darauf zu achten, dass ihnen Entlastung erteilt wird. Denn die Entlastung führt grundsätzlich dazu, dass die Gesellschaft ihnen gegenüber mit Ersatzansprüchen ausgeschlossen ist. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos, wie das Urteil des Bundesgerichtshofes vom 22. September 2020 (Az.: II ZR 141/19) zeigt.

Dieser Entscheidung des Bundesgerichtshofes liegt zugrunde, dass eine GmbH & Co. KG als Eigentümerin ein Wohn- und Geschäftshaus vermietete und sich hierfür eines Verwalters bediente. Dieser veruntreute Gelder der Gesellschaft im erheblichen Umfang. Die Inanspruchnahme des Verwalters blieb erfolglos.

Dem Geschäftsführer der Komplementär-GmbH wurde in diesem Kontext von einem Kommanditisten vorgeworfen, seinen Überwachungspflichten nicht nachgekommen zu sein. Dieser verklagte den Geschäftsführer namens der GmbH & Co. KG u. a. auf Schadenersatz. Der Geschäftsführer wandte ein, dass die Gesellschafter der GmbH & Co. KG in Kenntnis des erhobenen Vorwurfs mehrheitlich die Entlastung der Komplementär-GmbH beschlossen haben und ihm dies als Geschäftsführer zugutekomme.

Im Hinblick hierauf bestätigte der Bundesgerichtshof zunächst seine Rechtsprechung, wonach die vorbehaltlose Entlastung der Komplementär-GmbH

einer GmbH & Co. KG zugleich die Entlastung der Geschäftsführung der Komplementär-GmbH im Verhältnis zur GmbH & Co. KG bewirkt. Wollen die Gesellschafter der Kommanditgesellschaft hingegen die Geschäftsführung der Komplementär-GmbH von dieser Entlastungswirkung ausnehmen, müssen sie einen entsprechenden Vorbehalt in den Beschluss aufnehmen.

Der Bundesgerichtshof hob hervor, dass bei gravierenden Pflichtverletzungen der Komplementär-GmbH und deren Geschäftsführung die Entlastung allerdings nicht beschlossen werden darf. Gesellschafter, die in Kenntnis einer gravierenden Pflichtverletzung für die Entlastung stimmen, handeln treuwidrig. Folglich ist diese Stimmabgabe – und unter Umständen auch der darauf basierende Entlastungsbeschluss – unwirksam. Ferner setzt sich der treuwidrig handelnde Gesellschafter unter Umständen Schadenersatzansprüchen aus und riskiert den Ausschluss aus der Gesellschaft.

FAZIT

- ▶ Die Entlastung der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG bewirkt nur dann nicht zugleich die Entlastung des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH im Verhältnis zur GmbH & Co. KG, wenn ein entsprechender Vorbehalt in den Entlastungsbeschluss aufgenommen wird.
- ▶ Vor der Mitwirkung an Entlastungsbeschlüssen sollte jeder Gesellschafter prüfen, ob und gegebenenfalls welche Pflichtverletzungen der Geschäftsführung ihm bekannt sind und insbesondere wie schwer diese wiegen. Bei gravierenden Pflichtverletzungen ist der jeweilige Gesellschafter gut beraten die Zustimmung zur Entlastung zu verweigern oder sich seiner Stimmabgabe zu enthalten, um einen Verstoß gegen die gesellschaftliche Treupflicht zu vermeiden.

Jörg-Dieter Battke

ANFECHTUNGSFRIST FÜR BESCHLÜSSE BEI DER GMBH

Will ein Gesellschafter einer GmbH einen Beschluss der Gesellschafterversammlung nicht hinnehmen, muss er dagegen gerichtlich vorgehen. Er muss das insbesondere recht zügig tun. Die Gerichte geben ihm dafür i.d.R. höchstens einen Monat Zeit. Nach Ablauf dieser Frist wird der Beschluss endgültig wirksam und unangreifbar.

Bisher nicht höchstrichterlich geklärt ist die Frage, wann diese Monatsfrist zu laufen beginnt: mit dem Tag der Beschlussfassung oder dem Tag der Bekanntgabe an den abwesenden Gesellschafter. Das Oberlandesgericht Dresden hat dies mit Urteil vom 28. Mai 2020 (Az.: 8 U 2611/19) für den Fall dahinstehen lassen, dass den Gesellschafter, der an der Versammlung nicht teilgenommen hat, eine Erkundigungsobliegenheit trifft. Dort war ein Rechtsanwalt als Insolvenzverwalter zur Gesellschafterversammlung nicht erschienen, was zu ihrer Beschlussunfähigkeit geführt hatte, und war auch der Einladung zur Wiederholungsversammlung nicht gefolgt, in der dann die Beschlüsse gefasst worden sind. Hier meint das Oberlandesgericht Dresden, habe zumindest die Obliegen-

heit bestanden, sich anschließend über die gefassten Beschlüsse zu informieren, wenn der Gesellschafter schon nicht persönlich an den Versammlungen teilnehme. Es legt im Regelfall eine zweiwöchige Erkundigungsfrist zugrunde, sodass nach deren Ablauf unabhängig von der Kenntnis des Beschlussinhalts die einmonatige Anfechtungsfrist zu laufen beginnt.

FAZIT

- ▶ Die Frist zur Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen der GmbH beträgt einen Monat.
- ▶ Ob die Frist unabhängig davon, ob der Gesellschafter in der Versammlung anwesend war oder Kenntnis vom Inhalt erlangt hat, ab dem Termin der Beschlussfassung oder erst ab Kenntnisnahme läuft, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden.
- ▶ In jedem Fall aber trifft den Gesellschafter eine Obliegenheit, sich über den Ausgang der Beschlussfassung zu informieren; nach Ablauf der Erkundigungsfrist von regelmäßig 2 Wochen beginnt die Monatsfrist.

Dr. Ekkehard Nolting

ABERKENNUNG DER GEMEINNÜTZIGKEIT BEI UNANGEMESSEN HOHEN GESCHÄFTSFÜHRERGEHÄLTERN

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 12. März 2020 (Az.: V R 5/17) einer gemeinnützigen GmbH, die im Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft tätig war, wegen unangemessen hoher Bezüge des Geschäftsführers die Gemeinnützigkeit aberkannt. Ob Bezüge unangemessen hoch sind, beurteilt sich nach einem Fremdvergleich mit Geschäftsführergehältern in dem entsprechenden Geschäftszweig. Abschläge wegen der Gemeinnützigkeit müssen nicht hingenommen werden. Unangemessen ist das Gehalt, wenn es den oberen Bereich der fremdüblichen Bezüge um mehr als 20% übersteigt. In diesem Fall ist nach Auffassung des Bundesfinanzhofs von einem Verstoß gegen das Mittelverwendungsgebot auszugehen, was

die Aberkennung der Gemeinnützigkeit zur Folge hat.

FAZIT

- ▶ Geschäftsführerbezüge von gemeinnützigen Organisationen sollten sich grundsätzlich an der Fremdüblichkeit orientieren, um keine Aberkennung der Gemeinnützigkeit zu riskieren.
- ▶ Die Entscheidung hat darüber hinaus Bedeutung auch für alle anderen Verträge (z.B. Darlehens- oder Mietverträge); übersteigt die Gegenleistung für die von der gemeinnützigen Einrichtung empfangene Leistung das übliche Maß um mehr als 20%, muss von einer Mittel Fehlverwendung ausgegangen werden.

Dr. Ekkehard Nolting

ENTZIEHUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNGS- UND VERTRETUNGSBEFUGNIS DES KOMPLEMENTÄRS BEI DER KOMMANDITGESELLSCHAFT

Bei der Kommanditgesellschaft liegen Geschäftsführung und Vertretung allein bei dem Komplementär; die Kommanditisten sind davon ausgeschlossen. Allerdings kann bei den Kommanditisten das Bedürfnis entstehen, den Komplementär von der Geschäftsführung und Vertretung auszuschließen, weil sie mit seiner Arbeit unzufrieden sind. Dies ist möglich, wenn der Gesellschaftsvertrag vorsieht, dass eine solche Entziehung durch einen Mehrheitsbeschluss der Kommanditisten auch gegen den Willen des Komplementärs erfolgen kann. Eine einfache Mehrheitsklausel, wonach grundsätzlich Beschlüsse mit Mehrheit gefasst werden können, genügt nach einer neuesten Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 13. Oktober 2020 (Az.: II ZR 359/18) dafür jedoch nicht aus. Unbeschadet einer solchen Mehrheitsklausel ist die Entziehung der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis danach gegen den Willen des Komplementärs nur möglich, wenn dies im Interesse der Gesellschaft geboten ist und für den Komplementär unter Berücksichtigung seiner eigenen Belange zumutbar ist. „Geboten“ ist eine solche Maßnahme jedoch nur,

wenn sie zur Wahrung des Interesses der Gesellschaft unerlässlich bzw. notwendig ist. Das ist in der Praxis von den Kommanditisten in der Regel nur sehr schwer darzulegen, wenn der Komplementär den Beschluss gerichtlich überprüfen lässt.

Gesellschaftsverträge behandeln in der Regel die Frage der Entziehung der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis sehr stiefmütterlich. Meistens wird das damit zusammenhängen, dass der Komplementär einer solchen Klausel im Gründungsvertrag nicht zustimmen wird. Gleichwohl sollte man immer versuchen, diesen Punkt bei der Gründung der Gesellschaft zu diskutieren und angemessen zu lösen. Besteht einmal die Möglichkeit, dem Komplementär auch gegen seinen Willen die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis zu entziehen, sollte zugleich auch vorgesehen werden, dass der Komplementär zugleich in eine Kommanditistenstellung einrücken darf, um ihn nicht weiter der unbeschränkten Komplementärhaftung auszusetzen, ohne dass er auf die Geschicke der Geschäftsführung Einfluss nehmen kann; das wäre im Zweifel unzumutbar. Außerdem ist in diesem Fall

dafür zu sorgen, dass anstelle des bisherigen Komplementärs ein neuer Komplementär eintritt, der die Geschäftsführung und Vertretung übernimmt.

FAZIT

► Die Entziehung der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des Komplementärs bei der Kommanditgesellschaft bedarf in der Regel einer ausdrücklichen Zulassung im Gesellschaftsvertrag.

► Ausnahmsweise kann die Entziehung aufgrund einer allgemeinen Mehrheitsklausel im Gesellschaftsvertrag gegen den Willen des Komplementärs nur erfolgen, wenn dies im Interesse der Gesellschaft unerlässlich ist und die Entziehung dem Komplementär unter Berücksichtigung seiner berechtigten Belange zumutbar ist, ihm insbesondere die Möglichkeit eingeräumt wird, seine Haftung durch Einrücken in die Kommanditistenstellung zu beschränken.

Dr. Ekkehard Nolting

WETTBEWERBSVERBOTE IN DER GMBH

Wettbewerbsverbote in der GmbH sind äußerst praxisrelevant. Sie sollen Konkurrenz zur Gesellschaft ausschließen. Bei den Adressaten herrscht ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit. Eine strukturierte Herangehensweise erleichtert den Umgang. Zu differenzieren ist nach Zielgruppe und Rechtsgrundlage. Betroffen sein können Gesellschafter und Geschäftsführer. Für Gesellschafter ist das Gesellschaftsverhältnis, dabei insbesondere der Gesellschaftsvertrag, maßgeblich. Für Geschäftsführer relevant sind das Organverhältnis und der Geschäftsführer-anstellungsvertrag. Gesellschafter-Geschäftsführer müssen beides beachten. Die Wirksamkeit ist einzelfallbezogen zu prüfen. Eine sorgfältige Sachverhaltsaufklärung ist unumgänglich.

Das GmbHG enthält keine eigene Regelung zu Wettbewerbsverboten. §§ 112, 113 HGB und §§ 74 ff. HGB sind nicht anzuwenden. Solange der Bundesgerichtshof daran festhält, ist dies auch bei Arbeitnehmerähnlichkeit zu akzeptieren. Deshalb kommt es primär auf die im Gesellschaftsvertrag/Geschäftsführer-anstellungsvertrag fixierten Regelungen an. Prüfungsmaßstab ist jeweils § 138 BGB. Bei Gesellschaftern setzt § 1 GWB zusätzlich eine kartellrechtliche Schranke. Beiden Maßstäben ist gleich, dass sie ein berechtigtes Interesse der Gesellschaft fördern und die Begrenzung sich zeitlich, räumlich und gegenständlich auf das notwendige Maß zu beschränken hat. Nachvertragliche Bindungen unterliegen deutlich strengeren Anforderungen als Verbote, die an bestehende Verhältnisse anknüpfen. Die Frage einer

Karenzentschädigung ist jeweils nicht entscheidungserheblich. Zeitlich und räumlich »überschießende« Verbote können geltungserhaltend reduziert werden. Bei gegenständlichen Überschreitungen ist dies ausgeschlossen. Dies hatte zuletzt das Oberlandesgericht München in seinem Beschluss vom 2. August 2018 (Az.: 7 U 2107/18) bestätigt. Deshalb ist der gegenständlichen Eingrenzung eines Wettbewerbsverbotes erhöhte Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Flankiert werden Wettbewerbsverbote durch allgemeine Grundsätze. Anerkannt ist, dass aus der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht für Gesellschafter mit beherrschendem Einfluss ein Wettbewerbsverbot analog §§ 112, 113 HGB folgt. Ebenso ist der Organstellung als Geschäftsführer ein Konkurrenzverbot während der Dauer der Amtsausübung immanent. Dies betrifft jedoch jeweils nur laufende Verträge.

FAZIT

► Die Wirksamkeit eines Wettbewerbsverbotes für Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH ist individuell zu beurteilen. Vor allem nachvertragliche Wettbewerbsverbote unterliegen strengen Maßstäben.

► Bei der Gestaltung sollte vor allem die gegenständliche Eingrenzung fokussiert werden, da diesbezügliche Verstöße nach derzeitiger Rechtslage ausnahmslos zur Nichtigkeit führen.

Anita Wehnert

AUSSCHLUSS UND KAPITALBINDUNG IN DER GMBH

Gesellschafterstreitigkeiten in mittelständischen, personalistisch strukturierten GmbHs münden oft in dem zwangsweisen Ausschluss des betroffenen Gesellschafters durch Ausschließungsklage oder – wenn der Gesellschaftsvertrag diese Möglichkeit vorsieht – durch bloßen Gesellschafterbeschluss. Von dem Ausschluss unberührt bleiben hingegen die Geschäftsanteile des betroffenen Gesellschafters; diese bestehen fort und müssen gesondert in Vollzug des Ausschlusses durch Einziehung oder (Zwangs-) Abtretung an die Gesellschaft oder Dritte verwertet werden.

Der Bundesgerichtshof hat nun mit Urteil vom 04.08.2020 – II ZR 171/19 über die Frage entschieden, ob der Gesellschafter einer GmbH, der seine fällig gestellte Einlage nicht erbracht hat, aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden kann, ohne dass zugleich mit dem Ausschluss ein Beschluss über die Verwertung seines Geschäftsanteils gefasst worden ist.

Diesem Urteil des Bundesgerichtshofs liegt zugrunde, dass sich der Gesellschafter einer GmbH weigerte, eine aus einer Kapitalerhöhung resultierende und fällige Einlageverpflichtung zu erfüllen. Der Gesellschaftsvertrag der GmbH regelt, dass ein Gesellschafter ausgeschlossen werden kann, wenn dieser mit der Einzahlung des Gesellschaftskapitals säumig ist. Auf der Grundlage dieser Satzungsbestimmung beschloss der weitere Gesellschafter den Ausschluss des säumigen Gesellschafters; über die Verwertung des Geschäftsanteils durch Einziehung oder Zwangsabtretung fasste er hingegen keinen Beschluss. Gegen den Ausschluss erhob der betroffene Gesellschafter Anfechtungsklage, über die zuletzt der Bundesgerichtshof zu entscheiden hatte.

In der Sache selbst war von dem Bundesgerichtshof die Rechtsfrage zu entscheiden, ob zusammen mit dem Ausschließungsbeschluss auch die Verwertung des Geschäftsanteils durch Einziehung oder Zwangsabtretung hätte beschlossen werden müssen. Diese Auffassung war noch von der Vorinstanz unter Hinweis auf den Grundsatz der Kapitalerhaltung vertre-

ten worden, da anderenfalls die restliche Einlageforderung schuldnerlos sei.

Der Bundesgerichtshof stellte klar, dass die Entscheidung über die Verwertung des Geschäftsanteils nicht zwingend zusammen mit dem Ausschlussbeschluss gefasst werden muss. Die Entscheidung über die Verwertung des Geschäftsanteils kann durchaus im Nachgang zum Ausschlussbeschluss getroffen werden. Dem liegt zugrunde, dass der ausgeschlossene Gesellschafter jedenfalls bis zur gesonderten Verwertung Inhaber seines Geschäftsanteils und damit Schuldner der Einlageverpflichtung bleibt.

Trotz dieser zu begrüßenden Entscheidung des Bundesgerichtshofs ist in der Praxis im Hinblick auf die Verwertung des Geschäftsanteils zu beachten, dass dessen Einziehung oder Übernahme durch die Gesellschaft jedenfalls dann nicht in Betracht kommt, wenn die Einlage hierauf nicht vollständig geleistet ist. In diesem Fall verbleibt als Verwertungsmaßnahme lediglich die Übernahme des Geschäftsanteils durch einen Gesellschafter oder zugelassenen Dritten.

FAZIT

► Einer zeitgleichen Beschlussfassung über den Ausschluss und die Verwertung des Geschäftsanteils bedarf grundsätzlich nicht. Für die Praxis ist dies von Bedeutung, da es beispielsweise im Fall der Zwangsabtretung des Geschäftsanteils regelmäßig eine gewisse Zeit dauert, bis ein Übernehmer gefunden oder die Finanzierung der Übernahme des Geschäftsanteils sichergestellt ist.

► Ist hingegen ein Gesellschafter vom Ausschluss betroffen, dessen Geschäftsanteil nicht voll einbezahlt ist, sollte möglichst bereits vor dem Ausschlussbeschluss die Einlageverpflichtung fällig gestellt und deren Einzahlung abgewartet werden, um die Verwertung des Geschäftsanteils über die Zwangsabtretung an einen Gesellschafter oder zugelassenen Dritten hinaus auch durch Einziehung oder Übernahme durch die Gesellschaft zu ermöglichen.

ENTSCHÄDIGUNG FÜR DIE PANDEMIEBEDINGTE BETRIEBSSCHLIESSUNG

Corona

Zahlreiche Unternehmer im gesamten Bundesgebiet waren im Frühjahr dieses Jahres gezwungen, aufgrund von Allgemeinverfügungen und Verordnungen ihren Betrieb für mehrere Wochen zu schließen, um die Ausbreitung des COVID-19-Virus einzudämmen. Empfindliche finanzielle Einbußen in den Unternehmen waren die Folge. Nicht wenige Unternehmer gerieten in eine wirtschaftliche Schieflage, von der sie sich noch heute nicht erholt haben. Schnell wurde der Ruf nach einer Entschädigung für die erzwungene Betriebspause laut. Solche Klagen auf Entschädigung beschäftigen derzeit die erstinstanzlichen Gerichte.

Das Landgericht Berlin traf nun eine erste Entscheidung über die Klage eines Gastronomen gegen das Land (Urteil vom 13. Oktober 2020, Az.: 2 O 247/20). Das Gericht sah für das Entschädigungsbegehren des Wirtes keine Anspruchsgrundlage und wies seine Klage ab. Die angeordnete Betriebsschließung durch das Land sei rechtmäßig gewesen. Das Gericht sah die pandemiebedingte Betriebsschließung zudem als allgemeines Lebens- und Unternehmensrisiko. Der Unternehmer müsse dies entschädigungslos hinnehmen. Das Urteil des Landgerichts ist noch nicht rechtskräftig.

Parallel laufen zahlreiche Klageverfahren gegen Versicherer, die sich weigerten, auf der Basis einer Betriebsschließungsversicherung für die entstandenen Einbußen des Unternehmers einzustehen. Der Versicherer vertrat in einem Rechtsstreit vor dem Landgericht München I die Auffassung, dass er nicht eintrittspflichtig sei, da es sich bei dem COVID-19-Virus um ein neuartiges Virus handle, welches nicht vom Versicherungsschutz umfasst wäre. Zudem wäre es konkret im Betrieb des Unternehmers nicht zu einer Corona-Infektion gekommen. Nur dieser Fall sei aber versichert. Der Unternehmer sei zudem verpflichtet gewesen, gegen die Allgemeinverfügung bzw. die Ver-

ordnung des Landes zu klagen. Dem erteilte das Landgericht München I nun eine Absage und sprach einem Münchner Wirt eine Entschädigung in Millionenhöhe zu (Urteil vom 1. Oktober 2020, Az.: 12 O 5895/20). Auf die Rechtmäßigkeit der Allgemeinverfügungen und Verordnungen komme es nicht an. Es ergebe sich auch nicht eindeutig aus den Versicherungsbedingungen, dass der Versicherer nur für bestimmte Krankheiten eintreten wolle. Diese Unklarheit gehe zulasten des Versicherers. Auch Kurzarbeitergeld und staatliche Corona-Liquiditätshilfen würden den Anspruch des Gastronomen gegen den Versicherer nicht mindern, so das Landgericht München. Auch dieses Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

FAZIT

- ▶ Entschädigungsklagen von Unternehmern werden noch geraume Zeit die Gerichte beschäftigen. Es ist noch zu früh, um eine Tendenz zu erkennen.
- ▶ In der Literatur werden Entschädigungsansprüche gegen die Länder, die die Betriebsschließung anordnen, durchaus kritisch gesehen, da das Infektionsschutzgesetz nur in besonderen Fällen eine Entschädigung gewährt. Es stellen sich in diesem Zusammenhang viele Rechtsfragen, auf die die Rechtsprechung noch eine Antwort finden muss.
- ▶ Erfolgsversprechender erscheinen die Leistungsklagen gegen den Versicherer, sofern der Unternehmer über eine Betriebsschließungsversicherung verfügt. Das Urteil des Landgerichts München I ist aus Sicht des Unternehmers gewiss zu begrüßen. Allerdings entscheidet auch hier stets der Einzelfall, da sich die Versicherungsbedingungen der Versicherer durchaus unterscheiden. Die weitere Entwicklung in der Rechtsprechung bleibt abzuwarten.

Karla Graupner

KÜNDIGUNG WEGEN ARBEITSVERWEIGERUNG

Arbeitsrecht

Das Sächsische Landesarbeitsgericht entschied am 31. Juli 2020 (Az.: 2 Sa 398/19), dass eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung gerechtfertigt ist. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer meint, die angewiesene Aufgabe sei nicht Teil der arbeitsvertraglich vereinbarten Leistung.

Im Streit stand die Anweisung, eine eilige Akte am selben Tag zu bearbeiten und zurückzugeben. Die Akte wurde nicht bearbeitet mit dem Hinweis darauf, dass die Bearbeitung bis zum Ende der üblichen Arbeitszeit um ca. 13:00 Uhr nicht möglich sei und ohnehin ein anderer Mitarbeiter für diese Akte zuständig sei. Daraufhin erhielt der Arbeitnehmer sofort eine Abmahnung gegen 10:30 Uhr, dass eine fortgesetzte Weigerung der Aufgabenerledigung im Ausspruch einer Kündigung münden könnte. Der Arbeitnehmer hat die Arbeit bis zum Verlassen der Arbeitsstelle gegen 12:15 Uhr unerledigt gelassen und ersichtlich auch nicht wenigstens begonnen.

Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, »an sich« geeignet sei, eine (sogar) außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer verweigert die ihm angewiesene Arbeit beharrlich, wenn er sie bewusst und nachdrücklich nicht leisten will. Ob er zur Arbeitsleistung verpflichtet war, entscheidet sich nach der objektiven Rechtslage. Verweigert

der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in der Annahme, er handele rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als unzutreffend erweist (vgl. BAG vom 22. Oktober 2015 – Az.: 2 AZR 569/14).

Wer und wann die Arbeitsleistung zu erbringen hat, entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO. Der pauschale Hinweis, es sei nicht bis Dienstschluss zu schaffen, reiche nicht. Dagegen steht auch nicht die langjährige Beschäftigung, wenn ersichtlich die Interessen des Arbeitgebers, möglicherweise aus purer Bequemlichkeit, völlig aus dem Blick geraten sind und eine Einsicht in dessen Situation sich der Arbeitnehmer vollkommen verschließt.

FAZIT

- ▶ Eine rechtmäßig angewiesene Arbeitsleistung ist zu erbringen. Weigert sich der Arbeitnehmer, sollte dies sofort abgemahnt werden und die Arbeitsleistung wieder gefordert werden. Wird die Arbeitsverweigerung fortgesetzt, ist in der Regel eine Kündigung berechtigt.
- ▶ Ob der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, entscheidet sich nach der objektiven Rechtslage und nicht nach der subjektiven Meinung des Arbeitnehmers.

Dr. Andrea Benkendorff

VERFALL DES URLAUBSANSPRUCHS BEI VOLLER ERWERBSMINDERUNG ODER LÄNGERER ARBEITSUNFÄHIGKEIT OHNE HINWEIS?

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auffordern, noch ausstehenden Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hinweisen, dass dieser sonst verfallen kann. Wenn der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht genommen wurde, weil dies aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht möglich ist, kann der Urlaubsanspruch auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen werden. Für den Fall,

dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres.

Muss ein Arbeitgeber bei langzeiterkrankten oder befristet erwerbsgeminderten Arbeitnehmern auf bestehende Urlaubsansprüche hinweisen? Wenn ein Hinweis nicht erfolgt, stellt sich die Frage, ob und

wann der Urlaubsanspruch bei ununterbrochen fortbestehender Erwerbsminderung oder Arbeitsunfähigkeit verfällt.

Diese Fragen hat das Bundesarbeitsgericht dem Gerichtshof der Europäischen Union vorgelegt. In einem Verfahren (Az.: 9 AZR 245/19) bezieht der Kläger seit dem 1. Dezember 2014 wegen voller Erwerbsminderung Rente. Er macht geltend, dass er noch 34 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 habe und diese mangels Hinweis des Beklagten nicht genommen habe. Der Beklagte meint hingegen, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 mit Ablauf des 31. März 2016 unabhängig von einer Mitwirkungspflicht erloschen sei.

In dem anderen Verfahren (Az.: 9 AZR 401/1) ist eine Klägerin seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Aus dem Jahr 2017 nahm sie 14 Urlaubstage nicht in Anspruch. Die Beklagte habe sie nicht rechtzeitig auf einen drohenden Verfall ihres Urlaubsanspruches hingewiesen. Die Beklagte meint, dass der Urlaubsanspruch

spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen sei.

Ob dies mit Ablauf der 15-Monaten geschieht, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkommt, oder ob der Verfall gar nicht bzw. zu einem späteren Zeitpunkt eintritt, soll nun der Gerichtshof der Europäischen Union entscheiden.

FAZIT

► Auch wenn es noch dauern wird, bis eine Entscheidung zur Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers vorliegt, sollte der Arbeitgeber Urlaubsansprüche vermeiden. Sie sollten auch Ihre langzeiterkrankten oder befristet erwerbsgeminderten Arbeitnehmer rechtzeitig auffordern, den ihnen zustehenden Urlaub zu nehmen und sie darauf hinweisen, dass nicht genommener Urlaub des gesetzlichen oder tariflichen Übertragungszeitraumes bzw. bei längerer Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt.

Dr. Andrea Benkendorff

REGELUNGSTIPPS ZUM HOME-OFFICE

In Rekordzeit wurden in der Corona-Krise Arbeitsplätze im Home-Office eingerichtet. Was hat der Arbeitgeber zu beachten, wenn er die mobile Arbeit fortsetzen will? Mitarbeiter haben (bisher) keinen Anspruch auf Home-Office, der Arbeitgeber bewilligt dies unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse, der technischen Voraussetzung und der persönlichen Voraussetzung des Mitarbeiters.

Zu regeln ist ggf. in einer Betriebsvereinbarung zunächst, ob betriebliche Arbeitszeitregelungen im Home-Office fortgelten sollen. Auch während der mobilen Arbeit sind die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten einzuhalten. An Sonn- und Feiertagen ist keine mobile Arbeit gestattet. Zu klären ist ferner, wie die tägliche Arbeitszeit erfasst wird (z.B. durch Eigendokumentation, Log-in und Log-out Daten o. ä.), wie die Buchung auf den Zeitkonten und wie die Aufzeichnung von Mehrarbeit erfolgt. Bei Mehrarbeit oder Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten gilt bei mobiler Arbeit mehr denn

je, dass diese nur auf Anordnung bzw. mit Einwilligung des Vorgesetzten geleistet werden darf.

Es sollte klar vereinbart sein, wie und wann der Mitarbeiter während seiner Arbeitszeit erreichbar ist, dass die Effizienz der Arbeitsleistung gleichwertig mit der Präsenzarbeit ist (z.B. bei Kinderbetreuung) und dass auch an Home-Office-Tagen die Anwesenheit im Büro spontan angeordnet werden kann. Daher muss der Mitarbeiter innerhalb einer überschaubaren Zeit ins Büro kommen können.

Während des mobilen Arbeitens ist der Arbeitsschutz, Versicherungsschutz sowie Datenschutz sicherzustellen. Die Schutzbestimmungen gelten für den mobilen Arbeitsplatz entsprechend. Wenn z.B. der Mitarbeiter Zugriff auf rechnergestützte Anwendungen und Daten des Arbeitgebers erhält, dürfen keine Daten des Arbeitgebers oder des Servers auf private Geräte gespeichert werden. Es sind die technisch-organisatorischen Maßnahmen des Dienstleisters zu kontrollieren.

Zu regeln ist, ob die notwendigen technischen

Arbeitsmittel für das mobile Arbeiten sowohl in der mobilen Arbeit als auch am betrieblichen Arbeitsplatz genutzt und (mit Ausnahme des Anschlusses, den der Mitarbeiter zur Verfügung stellen muss) vom Arbeitgeber kostenlos gestellt, eingerichtet und gewartet werden. Ferner sollten Sie bestimmen, ob der Mitarbeiter diese zum ausschließlich betrieblichen Gebrauch nur für die Dauer der angeordneten mobilen Arbeit führt. Die private Nutzung dieser Hard- und Software ist auszuschließen und die Verwahrung, Rückgabe und Einsichtsschutz sind zu regeln. Bei Funktionsstörun-

gen ist eine Rückkehr an den Arbeitsplatz vorzusehen.

FAZIT

- ▶ Das mobile Arbeiten fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und die Attraktivität als Arbeitgeber.
- ▶ Die allgemeinen Bedingungen des mobilen Arbeitens sollten in einer Richtlinie bzw. Betriebsvereinbarung festgelegt und mit dem Arbeitnehmer eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag getroffen werden, die diese in Bezug nimmt. Hierbei helfen wir gern!

Dr. Andrea Benkendorff

DÜRFEN BETRIEBSRÄTE »SEMINARGESCHENKE« BEHALTEN?

Anbieter von Betriebsratsschulungen werben inzwischen auch damit, dass die Teilnehmer neben den Schulungsunterlagen auch noch einen Tablet-PC, eine Laptop-Tasche und andere wertige Gegenstände erhalten. Dies wirft Fragen auf, mit denen sich auch das Arbeitsgericht Lüneburg in seinem Beschluss vom 2. Oktober 2019 (Az.: 1 BV 5/19) befassen musste.

Zwei Mitglieder eines Betriebsrates nahmen 2018 an mehreren Schulungen des Anbieters ifb teil. Sie erhielten neben dem Schulungsmaterial auch einen Tablet-PC, ein Moleskine Smart Writing Set, Laptop-Taschen, hochwertige Rucksäcke mit ifb-Aufdruck und Regenschirme. Ifb bezeichnete die Gegenstände als Sachmittel für die Betriebsratsarbeit. Die Mitarbeiter des Arbeitgebers haben Werbegeschenke in einem Wert von über zehn Euro an diesen herauszugeben. Sie werden alljährlich auf der Weihnachtstombola verlost.

Der Betriebsrat gab die Gegenstände nach einer entsprechenden Aufforderung an den Arbeitgeber heraus, der im Februar 2019 von ihnen erfuhr. Wenige Tage später forderte der Betriebsrat die Gegenstände vergeblich und schließlich im Wege des Beschlussverfahrens zurück. Hilfsweise begehrte er, ihm die Gegenstände zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht Lüneburg wies die Anträge zurück.

Eine verbotene Eigenmacht des Arbeitgebers hätte nicht vorgelegen, da der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Gegenstände aufgrund einer eigenen und freien Entschließung zurückgegeben hätte. Der Betriebsrat könnte auch nicht nach § 40 Abs. 2 BetrVG verlangen, dass der Arbeitgeber ihm konkret bezeich-

nete Produkte für seine Betriebsratsarbeit zur Verfügung stelle. Der Arbeitgeber hätte nämlich bei der Beschaffung von Sachmitteln ein Auswahlrecht und müsste dem Betriebsrat nur erforderliche Arbeitsmittel mittlerer Art und Güte zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus seien die begehrten Gegenstände für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates im konkreten Fall auch nicht erforderlich. Die Erforderlichkeit des Tablet-PC und des Moleskine Smart Writing Set seien nicht dargetan, da der Betriebsrat das Tablet-PC schon über Monate nicht genutzt hätte und das Moleskine Smart Writing Set mit einem Betriebssystem arbeite, das bei dem Arbeitgeber noch nicht verwendet würde. Die hochwertigen Rucksäcke seien für den bloßen Transport von Betriebsratsunterlagen nicht erforderlich, sondern insoweit »überqualifiziert«. Schließlich sei auch kein Bezug eines Regenschirmes zur Betriebsratsarbeit zu erkennen.

FAZIT

- ▶ »Geschenke« eines Seminarveranstalters wie die beschriebenen gehören nicht dem Betriebsrat und schon gar nicht den Betriebsratsmitgliedern.
- ▶ Der Betriebsrat kann grundsätzlich auch nicht verlangen, dass ihm solche Geschenke zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitgeber hat zum einen grundsätzlich ein Auswahlrecht bei der Beschaffung von Sachmitteln. Darüber hinaus hat er Sachmittel nur zur Verfügung zu stellen, wenn diese für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind.

Frank Martin Thomsen

VERZICHT AUF PROBEZEIT = KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Nach § 622 Abs. 3 BGB kann während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Es kommt dennoch vor, dass in Arbeitsverträgen ausdrücklich geregelt wird: »Es wird keine Probezeit vereinbart.« Die Vorstellungen über die Bedeutung einer solchen Regelung können sehr unterschiedlich sein und zu Streit führen. Dies zeigt auch das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg vom 18. Juli 2019 (Az.: 15 Sa 4/19).

Die Klägerin war bei dem Arbeitgeber zunächst als Leiharbeitnehmerin beschäftigt. Der Arbeitgeber stellte sie mit Wirkung zum 1. Juni 2017 ein und nahm in den Arbeitsvertrag die beschriebene Regelung auf. Mit Schreiben vom 28. November 2017 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich. Die Klägerin nahm in dem Rechtsstreit unter anderem an, dass das Kündigungsschutzgesetz aufgrund des Verzichts auf eine Probezeit im Arbeitsvertrag auf jeden Fall anwendbar sei.

Zu Unrecht, wie das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in seinem Urteil zu Recht feststellte. Die Regelung stelle nämlich lediglich klar, dass keine Probezeit im Sinne des § 622 Abs. 3 BGB vereinbart sei, die eine Kündigung mit einer kürzeren Kündigungs-

frist ermögliche. Ein Verzicht auf die sechsmonatige Wartezeit, nach der der allgemeine Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG anwendbar sei, liege in der Regelung für sich genommen nicht.

FAZIT

► Zwischen der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz und der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) ist zu unterscheiden. Allein die Regelung in einem Arbeitsvertrag, dass keine Probezeit vereinbart wird, führt nicht zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Mithin bedarf es auch bei Vorliegen einer solchen Klausel einer Kündigung, die innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zugeht, keines Kündigungsgrundes.

► Zu beachten ist allerdings, dass der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz auch stillschweigend für ein Arbeitsverhältnis vereinbart werden kann, das noch keine sechs Monate besteht (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 15. Dezember 2006 – 9 Ta 467/06). Wenn Arbeitgeber einen Verzicht auf eine Probezeit vereinbaren, sollten Sie deswegen keine Umstände setzen, die darauf hindeuten könnten, dass auch die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG abgedungen werden soll.

Frank Martin Thomsen

KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR SCHWANGERE AUCH VOR TÄTIGKEITSAUFNAHME?

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 27. Februar 2020 (Az.: 2 AZR 498/19) die Frage zum Kündigungsverbot gegenüber schwangeren Frauen entschieden, die noch offen waren: nämlich ob das Kündigungsverbot des § 17 Abs. 1 MuSchG auch für eine Kündigung gilt, die der Arbeitgeber vor Beginn der vereinbarten Aufnahme der Tätigkeit, aber nach Vertragsschluss ausspricht.

Im entschiedenen Fall schlossen die Parteien im Dezember 2017 einen Arbeitsvertrag, nach dem die Klägerin ihre Tätigkeit als Rechtsanwaltsfachangestellte am 1. Februar 2018 aufnehmen sollte. Mitte Januar 2018 teilte die Klägerin dem Arbeitgeber mit, dass bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt und mit sofor-

tiger Wirkung ein komplettes Beschäftigungsverbot attestiert worden sei. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. Januar 2018.

Der Gesetzeswortlaut des § 17 Abs. 1 MuSchG ist nicht eindeutig, weil ihm nicht näher zu entnehmen ist, welche Rechtsverhältnisse oder diesen zu Grunde liegenden Verträge davon erfasst sind. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes ergibt sich aus der Auslegung der Vorschrift insgesamt allerdings, dass für das Kündigungsverbot eine Tätigkeitsaufnahme nicht erforderlich sei. Dies ergebe sich insbesondere aus dem Zweck des Kündigungsverbot, das die werdende Mutter temporär vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schützen solle. Der mit dem Kündigungsverbot

bezweckte Gesundheits- und Existenzsicherungs-schutz sei nur dann gewährleistet, wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrages unabhängig davon unzulässig sei, ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

FAZIT

► Das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin (§ 17 Abs. 1 MuSchG) gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme.

Frank Martin Thomsen

AUSKUNFTSANSPRUCH DES ARBEITGEBERS HINSICHTLICH ANDERWEITIGEN ERWERBS BEI ANNAHMEVERZUG

Macht ein Arbeitnehmer nach unwirksamer Kündigung Lohnansprüche wegen Annahmeverzugs geltend, kann der Arbeitgeber von ihm Auskunft über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters verlangen. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 27. Mai 2020 (Az.: 5 AZR 387/19), entschieden. Das erleichtert es dem Arbeitgeber, gegen Annahmeverzugslohnforderungen erfolgreich einzuwenden, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer sich (möglichen) anderweitigen Verdienst anrechnen lassen muss.

Die Auskunftspflicht stellt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis dar. Der Auskunftsanspruch des Arbeitgebers setze voraus, dass (1.) eine besondere rechtliche Beziehung vorliegt. Weitere Voraussetzung des Auskunftsanspruches sei, dass für den auskunfts-fordernden Arbeitgeber ohne die Auskunftserteilung nachteilige Folgen eintreten können und die Einwendung, dass anderweitiger Verdienst bestand bzw. böswillig unterlassen wurde, mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit begründet ist (2.). Der Arbeitgeber müsse (3.) unverschuldet über das Bestehen und den Umfang anrechenbaren anderweitigen Erwerbs in Unkenntnis sein, also keine anderen Möglichkeiten haben, die begehrten Informationen zu erlangen. Dem Arbeitnehmer müsse (4.) die Auskunftserteilung auch zumutbar sein und (5.) durch den Auskunftsanspruch dürften die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden. Die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche darf also die prozessuale Darlegungs- und Beweissituationen nicht unzulässig verändern. Erhebt der Arbeitnehmer nach unwirksamer Kündigung Entgeltansprüche, ist der Arbeitgeber für Einwendungen – wie

der Anrechnung des anderweitigen Verdienstes – darlegungs- und beweisbelastet.

Ein bestehendes oder abzuwickelndes Arbeitsverhältnis stellt eine besondere rechtliche Beziehung dar. Der Kläger hatte sich nach der Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet. Eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs seine Arbeitskraft anderweitig eingesetzt und somit anderweitigen Verdienst erzielt hat bzw. ihm dies möglich und zumutbar gewesen wäre, besteht, weil die Agentur zur Arbeitsvermittlung verpflichtet ist. Ebenso ist das Jobcenter hierzu verpflichtet. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer anderweitigen Erwerb zumindest böswillig unterlassen hat, bestehe nur dann nicht, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die zuständige Behörde ihrer gesetzlichen Pflicht zur Arbeitsvermittlung nicht nachgekommen ist oder es in Bezug auf den Arbeitnehmer im Annahmeverzugszeitraum keine Möglichkeit der Arbeitsvermittlung gab.

Das Bundesarbeitsgericht ist mit diesem Urteil von der Rechtsprechung des zuvor für Rechtsfragen des Annahmeverzugs zuständigen 9. Senats abgewichen. Der 9. Senat hatte mit Urteil vom 16. Mai 2000, (Az.: 9 AZR 202/99), entschieden, dass eine unterlassene Meldung als arbeitsuchend unschädlich sei und der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, Arbeitsvermittlungsangebote der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen, um Annahmeverzugslohnansprüche zu mindern. An dieser Rechtsprechung könne aber nicht mehr festgehalten werden, da der Arbeitnehmer nach heutiger Rechtslage zur aktiven Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit verpflichtet sei.

Der Arbeitgeber wird sich die notwendigen Informationen über das Bestehen und den Umfang von Vermittlungsangeboten der zuständigen Behörde in der Regel nicht auf anderweitige Weise als durch Auskunft durch den Arbeitnehmer beschaffen können, sodass seine Unkenntnis unverschuldet ist. Insbesondere hat der Arbeitgeber keinen Auskunftsanspruch gegen die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter, da insoweit das Sozialgeheimnis entgegsteht.

Die Auskunft muss in Textform erteilt werden und hat sich auf Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung zu erstrecken. Denn nur wenn der Arbeitgeber Kenntnis von diesen Arbeitsbedingungen der Vermittlungsvorschläge hat, kann er Indizien dafür vortragen, dass die Arbeit zumutbar gewesen wäre und somit anderweitiger Verdienst böswillig unterlassen wurde. Im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast obliegt es dann dem Arbeitnehmer, diesen Indizien entgegenzutreten und darzulegen, weshalb es nicht zu einem Vertragsschluss gekommen ist bzw. ein solcher unzumutbar war.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts stellt für Arbeitgeber eine positive Entwicklung dar und es empfiehlt sich, vom Auskunftsanspruch Gebrauch zu machen.

FAZIT

- Im Prozess um Lohnansprüche des Arbeitnehmers wegen Annahmeverzugs nach unwirksamer Kündigung kann der Arbeitgeber Auskunft über Vermittlungsangebote der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters verlangen.
- Der Auskunftsanspruch wird es Arbeitgebern künftig erleichtern und in vielen Fällen überhaupt erst ermöglichen Annahmeverzugslohnforderungen durch Anrechnung von tatsächlich erworbenem oder böswillig unterlassenem anderweitigen Verdienst zu reduzieren.
- Die Auskunft muss sich auf Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung bezogen auf jeden Vermittlungsvorschlag der Bundesagentur für Arbeit bzw. des Jobcenters beziehen.

Daniela Guhl

UNVERZÜGLICHE ANZEIGEPFLICHT EINER FORTDAUERNDEN ERKRANKUNG

Während die Anzeige- und Nachweispflicht der erstmaligen Erkrankung eindeutig im § 5 Abs. 1. S. 1, 2 EFZG geregelt ist, ist der Fall der über den ersten Ausfallzeitraum hinaus fortdauernden Erkrankung (sog. Folgeerkrankung) lediglich auf die generelle Vorlagepflicht einer weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in § 5 Abs. 1 S. 4 EFZG beschränkt. Dies führt insbesondere in Bezug auf den Zeitpunkt der Vorlagepflicht sowie die nicht eindeutig geregelte Mitteilungspflicht immer wieder zu Streitfällen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 7. Mai 2020, Az.: 2 AZR 619/19) hat nunmehr klargestellt, dass die unverzügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers über die Arbeitsunfähigkeit auch für die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit gilt. Denn auch bei der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit bestehe ein Bedürfnis des Arbeitgebers, schnellstmöglich über diesen Umstand informiert zu werden und so (weitere) Dispositionen wegen des Ausfalls treffen zu können. Der Arbeitneh-

mer muss die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit also ohne schuldhaftes Zögern direkt nach deren Kenntnis dem Arbeitgeber mitteilen. Er kann sich hier auch nicht darauf beschränken, dies erst kurzfristig vor Ablauf der vorherigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu tun.

Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflicht, kann dies zur Abmahnung und im Wiederholungsfalle auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Dankenswerterweise hat das Bundesarbeitsgericht an dieser Stelle ebenfalls klargestellt, dass Pflichtverstöße bei der Folgearbeitsunfähigkeit keinen geringeren Verhaltenspflichtverstoß darstellen, als im Falle der Ersterkrankung. Insbesondere müsse ein Arbeitgeber nicht damit rechnen, dass ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter auch eine Folgebescheinigung einreichen werde, sofern er sich nicht vorher als gesund zurückgemeldet habe.

Nicht abschließend geklärt bleibt, was für die weiteren Regelungen der Vorlagepflicht (Frist der

Vorlage am vierten Abwesenheitstag und Berechtigung der Einforderung einer früheren Vorlage) gilt. Aufgrund der Argumentation des Bundesarbeitsgerichts, welches auf die Gleichartigkeit der Situation und Interessenlage abstellt, ist dies jedoch anzunehmen.

FAZIT

► Sofern Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen das Entgeltfortzahlungsgesetz konkretisierende oder abweichend regelnde Pflichten zur Anzeige und zum

Nachweis von Arbeitsunfähigkeiten enthalten, sollte klargestellt werden, dass die Regelungen auch für die Anzeige einer Folgeerkrankung gelten.

► Um Mitteilungspflichten zu konkretisieren, sollte in Fällen einer eigenständigen Regelung stets der Adressat der Mitteilungspflicht vorgesehen werden. Ist dieser nicht definiert, ist grundsätzlich der Vorgesetzte oder die Personalabteilung zu benachrichtigen.

Kristian Glowe

ENGLISCH IM UNTERNEHMEN – DER BETRIEBSRAT VERSTEHT »TRAINSTATION«

Zwischen Kollegen untereinander, aber auch zwischen der Geschäftsführung bzw. leitenden Angestellten und Mitarbeitern sowie dem Betriebsrat wird häufig die englische Sprache verwendet. Aufgrund der unterschiedlichen Herkunft vieler Kollegen und Vorgesetzten ist dies nicht nur eine Modeerscheinung, sondern oft sogar zwingend notwendig.

So auch im Fall, der unlängst das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Beschluss vom 18. Juni 2020, Az.: 1 TaBV 33/19) beschäftigte: In der Filiale eines spanischen Bekleidungsgeschäfts sprach die Filialleiterin – wie auch viele weitere Mitarbeiter – nur wenig Deutsch und kommunizierte vorzugsweise, auch in Personalgesprächen und Betriebsversammlungen, auf Englisch. Sofern Mitarbeiter Englisch nicht verstanden, wurde durch Führungskräfte eine Übersetzung ins Deutsche vorgenommen. Auch Gespräche und schriftliche Kommunikation erfolgten auf Englisch, hier wurde ebenfalls bei Bedarf übersetzt. Dies beanstandete der Betriebsrat und forderte, dass sowohl gegenüber Mitarbeitern, als auch gegenüber dem Betriebsrat auf Deutsch und ohne Übersetzung zu kommunizieren sei.

Dies sah das Gericht jedoch anders: Der Betriebsrat könne nicht fordern, dass nur auf Deutsch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu kommunizieren sei. Dies sei kein Bestandteil der Ordnung im Betrieb nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und damit kein Fall eines zwingenden Mitbestimmungsrechts. Nur wenn der Arbeitgeber Englisch als verbindliches Kommunikationsmittel vorgebe, sei

dies mitbestimmungspflichtig (so auch LAG Köln, Beschluss vom 9. März 2009, Az.: 5 TaBV 114/08). Auch hat der Betriebsrat kein Recht darauf, dass ihm gegenüber nur auf Deutsch kommuniziert wird. Dies folge weder aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, noch aus dem Benachteiligungsverbot, solange der Arbeitgeber gewährleistet, dass der Betriebsrat bei fehlenden Sprachkenntnissen eine Übersetzung erhält. Dabei stehe es dem Arbeitgeber frei zu entscheiden, durch wen die Übersetzungen durchgeführt werden. Nur wenn bisherige Übersetzungen nicht oder nicht korrekt vorgenommen wurden, kann der Betriebsrat einen anderen Übersetzer fordern.

FAZIT

► Die Nutzung einer Fremdsprache sollte nur dann angewiesen werden, wenn dies zwingend erforderlich ist. In diesem Fall hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Wird die Kommunikation auf Englisch dagegen nur »gelebt«, ist dieser Zustand nicht mitbestimmungspflichtig.

► Die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen fremdsprachigen Unterlagen oder Gesprächsinhalte sind zu übersetzen, sofern nicht alle Betriebsratsmitglieder der Sprache mächtig sind. Die Übersetzung kann der Arbeitgeber jedoch selbst anfertigen. Tritt der Fall öfter auf, empfiehlt sich zur Klarstellung eine Regelungsabrede.

Kristian Glowe

KEINE STRENGEN ANFORDERUNGEN AN DEN ANSPRUCH AUF EINEN WOHNGRUPPENZUSCHLAG NACH § 38A SGB XI

Das Bundessozialgericht hat am 10. September 2020 (A.: B 3 P 2/19 R, B 3 P 3/19 und B 3 P 1/19) die Entscheidungen dreier Landessozialgerichte, die die Zahlung eines Wohngruppenzuschlages nach § 38a SGB XI abgewiesen hatten, aus verschiedenen Gründen aufgehoben. Bisher wurden die im Tatbestand des § 38a SGB XI als Anspruchsvoraussetzung genannten Begriffe der »gemeinsamen Wohnung«, »gemeinschaftliche Beauftragung« sowie »eine Person« sehr eng ausgelegt. Das Bundessozialgericht stellte jedoch heraus, dass ein strenger Maßstab für die Anforderungen an den Wohngruppenzuschlag unter der Maßgabe der Zielrichtung des Gesetzes nicht gerechtfertigt ist.

Gemeinsame Wohnung: Eine gemeinsame Wohnung wurde bislang verneint, wenn die gesamte Wohnanlage so gestaltet ist, dass jeder Bewohner sich in einem eigenen, mit Bad und Küche ausgestatteten Apartment praktisch selbstständig und autark versorgen kann, ohne in irgendeiner Art und Weise auf gemeinsam genutzte Wohnräume oder eine gemeinschaftliche Organisation des Zusammenwohnens angewiesen zu sein. Dies trifft auf viele ambulante Wohnangebote für Senioren zu, die einem eigenen voll ausgestatteten Apartment in einer Seniorenanlage mit der Möglichkeit der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen wohnen.

Das Bundessozialgericht setzt einen anderen Maßstab an: Eine »gemeinsame Wohnung« liegt erst dann nicht mehr vor, wenn die gesamte Wohnanlage so gestaltet ist, dass nicht mehr auf die Möglichkeit eines gemeinschaftlichen Zusammenwohnens zurückgegriffen werden kann. Der Maßstab geht viel weiter, als dies der GKV Spitzenverband noch im gemeinsamen Rundschreiben zu den leistungsrechtlichen Vorschriften des SGB XI am 21. April 2020 festlegte.

Gemeinschaftliches Beauftragen: Es gibt keine speziellen Anforderung oder Formvorgaben für die Entscheidung der Beauftragung. Es reicht ebenfalls aus, wenn die Beauftragung nachträglich genehmigt wird. Entscheidend ist, dass innerhalb der Maximalgröße der Wohngemeinschaft von zwölf Personen einschließlich der die Leistung begehrenden pflegebedürftigen Person mindestens zwei weitere pflegebedürftige Mitglieder an der gemeinschaftlichen Beauftragung mitwirken.

Beauftragte Person: In der Entscheidung des Bundessozialgerichtes wurde klargestellt, dass die beauftragte Person auch eine juristische Person sein kann, wenn diese konkret benannte natürliche Personen in die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben einbindet.

Allerdings darf keine stationäre oder quasi-stationäre Versorgungsform vorliegen. Hierfür notwendig ist es, dass die Aufgaben der beauftragten Person im Sinne des § 38a SGB XI klar benannt werden. Es muss eine Abgrenzung zur pflegerischen Versorgung möglich sein. Eine quasi-stationäre Versorgungsform könnte vorliegen, wenn durch vertragliche oder personelle Verbindungen der Zusatzversorgung i. S. d. § 38a SGB XI und den pflegerischen Leistungen eine Abgrenzung zur vollstationären Versorgung nicht mehr möglich ist.

FAZIT

► Der Kreis der Personen, die einen Anspruch auf einen Wohngruppenzuschlag nach § 38a SGB XI geltend machen können, wurde durch die Entscheidung des Bundessozialgerichtes maßgeblich erweitert.

Jedida von Sachsen

DAS KAMMERGERICHT BERLIN STÄRKT RECHTE DER BIETER AUCH BEI DER AKTENEINSICHT

Vergaberecht

Das Vergabeverfahren und ein sich anschließendes Nachprüfungsverfahren sind grundsätzlich von dem Grundsatz der Beschleunigung geprägt. Dies gilt auch für die gerichtliche Prüfung durch einen Vergabesenat. Der Gesetzgeber kann aber aufgrund der richterlichen Unabhängigkeit den Gerichten keine Entscheidungsfristen setzen. Den Interessen der Beteiligten an einer zeitnahen Entscheidung durch die Vergabesenate wird regelmäßig jedoch dadurch Rechnung getragen, dass der Vergabesenat das Verfahren in der Sache selbst abschließend entscheidet. Von diesem Grundsatz ist das Kammergericht Berlin in seinem Beschluss vom 10. Februar 2020 (vgl. Beschluss vom 10. Februar 2020, Az.: Verg 06/19) abgewichen. Das Kammergericht hat die Entscheidung der Vergabekammer Berlin aufgehoben und die Vergabekammer verpflichtet, unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Kammergerichts Berlin erneut über die Sache zu entscheiden. In den Gründen des Beschlusses übt das Kammergericht Berlin nachhaltige und schwere Kritik an der Entscheidung der Vergabekammer. So leide das Verfahren der Vergabekammer an »vielzähligen schwerwiegenden Mängeln, die es unter rechtstaatlichen Gesichtspunkten allenfalls als Rumpfverfahren erscheinen lassen«.

Die Vergabekammer Berlin hatte der Antragstellerin in dem Verfahren die Akteneinsicht verweigert. In diesem Zusammenhang weist das Kammergericht Berlin darauf hin, dass § 165 Abs. 1 GWB ein im Ausgangspunkt uneingeschränktes Recht auf Akteneinsicht gewährt. Nur bei Vorliegen von besonderen Gründen, insbesondere Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, kann eine – teilweise – Einsicht in die Akten verweigert werden. Es sei auch nicht zu beanstanden, wenn der Antragsteller im Rahmen der Akteneinsicht beabsichtigt, Vergaberechtsverstöße aufzudecken, die ihm ansonsten mangels Aktenkenntnis in der Regel unbekannt bleiben. Die Herangehensweise der Vergabekammer, dem Antragsteller in einem ersten Schritt die Akteneinsicht zu verweigern, um ihm dann vorzuwerfen, sein Vortrag sei spekulativ und hieraus zu schlussfolgern, der Antrag sei offensichtlich unzulässig, fand vor dem Kammergericht Berlin keine Gnade.

Beanstandet wurde auch die Entscheidung der Vergabekammer, auf die Beiladung des Zuschlagsaspiranten zu verzichten. Zwar war aus Sicht der Vergabekammer dessen Beiladung nicht erforderlich, da die Vergabekammer ja bereits beabsichtigt hatte, den Antrag zurückzuweisen und daher eine Rechtsverletzung des Zuschlagsaspiranten nicht im Raume stand. Das Kammergericht wies jedoch darauf hin, dass die Vergabekammer im Blick zu behalten habe, dass sie nicht am Ende des Instanzenzuges stehe und daher zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung über die Beiladung keine Gewissheit darüber haben kann, wie die Entscheidung über den Nachprüfungsantrag letztlich – nämlich durch den Vergabesenat – ausfallen werde.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass auch der Verzicht auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor der Vergabekammer vom Kammergericht Berlin beanstandet wurde. Der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung ist nur bei Unzulässigkeit oder bei offensichtlicher Unbegründetheit eines Nachprüfungsantrags gerechtfertigt. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, hat die Vergabekammer – so das Kammergericht in seinem Beschluss – noch nicht ordnungsgemäß geprüft. Die Vergabekammer habe verkannt, dass bei Unzulässigkeit eines Nachprüfungsantrages zwar auf eine mündliche Verhandlung verzichtet werden kann, nicht jedoch muss. Dies bedeutet, dass die Vergabekammer eine Ermessensentscheidung darüber zu treffen hat, ob eine mündliche Verhandlung durchgeführt wird. Dass die Vergabekammer Berlin sich jedoch bewusst war, überhaupt hier eine freie Entscheidung treffen zu können, war weder dem Akteninhalt noch dem Beschluss der Vergabekammer Berlin zu entnehmen.

Einen weiteren schweren vergaberechtlichen Verstoß hat die Vergabekammer Berlin nach Ansicht des Kammergerichts auch dadurch begangen, dass sie entgegen § 163 Abs. 2 S. 3 GWB es unterlassen hat, dem Antragsgegner den Nachprüfungsantrag zu übermitteln. Dies ist nämlich nur dann zulässig, wenn der Nachprüfungsantrag offensichtlich unzulässig

oder unbegründet ist. Dass die Vergabekammer Berlin aufgrund nachvollziehbarer zutreffender Erwägungen nicht zu dem Ergebnis hat gelangen können, es liege eine offensichtliche Unzulässigkeit oder Unbegründetheit vor, hat das Kammergericht umfangreich dargelegt.

FAZIT

- Antragsteller haben grundsätzlich einen Anspruch auf Akteneinsicht.
- Der Zuschlagsaspirant ist bei Einleitung eines Nachprüfungsverfahrens grundsätzlich beizuladen.
- Von einer mündlichen Verhandlung kann nur in Ausnahmefällen Abstand genommen werden.

Dr. Ludger Meuten

VOB/A UND VGV – UNGLEICHE GESCHWISTER BEI DEN REFERENZNACHWEISEN

Mit der großen Vergaberechtsreform im Jahr 2016 war eine wesentliche Angleichung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vergabe von Bauleistungen auf der einen und der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen auf der anderen Seite festzustellen. Dies ungeachtet des Umstandes, dass mit einer vollständigen Integration der Regelungen der Bauvergabe in die Vergabeverordnung auf absehbare Zeit nicht zu rechnen ist. Die VOB/A wird den teilnehmenden Kreisen daher weiter erhalten bleiben. Dass die Regelung der Vergabe in zwei getrennten Verfahrensordnungen nicht zwingend erforderlich ist, zeigt bereits seit Jahrzehnten der europäische Normgeber. Die für klassische Aufträge maßgeblichen Vergaberichtlinie 2014/24 EU enthält sowohl die Bestimmungen für die Bauvergabe als auch für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen. Ungeachtet dessen ist mit der Neufassung der VOB/A-EU ein wesentlicher Gleichlauf der vergaberechtlichen Rahmenbedingungen erreicht worden. Umso überraschender und im Einzelfall schmerzhafter ist es, wenn dann doch bei einer bestimmten Konstellation Unterschiede auftreten.

Es zählt zu den gängigen Anforderungen in Ausschreibungsverfahren, das zum Zwecke der Überprüfung von Referenzen die Bieter verpflichtet sind, entsprechende vom Auftraggeber ausgefertigte Referenzbescheinigungen mit Nennung des Auftraggebers vorzulegen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht oder nicht fristgerecht nach, erfolgt ein Ausschluss des Angebotes. Mit Beschluss vom 7. November 2019 hat die Vergabekammer Nordbayern jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen der insofern einschlägi-

ge § 46 Abs. 3 VGV zwar vorsieht, dass der Bieter geeignete Referenzen in Form einer Liste der in den letzten höchsten drei Jahren erbrachten Leistungen mit Angabe des Wertes sowie des Empfängers vorzulegen hat. Hingegen wird in der Norm nicht geregelt, dass der Auftraggeber berechtigt ist, eine Referenzbestätigung, die vom Erbringer der Leistung ausgestellt wurde, zu verlangen. Nahezu salomonisch hat die Vergabekammer Nordbayern insofern ausgeführt, dass der öffentliche Auftraggeber zwar die Vorlage entsprechender Referenzbescheinigungen verlangen kann, jedoch dies nicht mit der Androhung des Angebotsausschlusses verbinden darf. Legt mithin ein Bieter die Referenzbestätigung nicht vor, muss sich der öffentliche Auftraggeber auf andere Art und Weise Gewissheit über die Richtigkeit der Referenzangabe verschaffen. Anders hingegen § 6 a EU Nr. 3 lit. a VOB/A. Dort ist geregelt, dass der Auftraggeber die Vorlage einer Bescheinigung über die ordnungsgemäße Ausführung der Referenzleistung verlangen kann. § 58 Abs. 4 der Richtlinie 2014/24 ist hingegen offen formuliert. Die Regelung sieht vor, dass öffentliche Auftraggeber verlangen können, dass ausreichende Erfahrungen durch geeignete Referenzen aus früher ausgeführten Aufträgen nachgewiesen werden.

FAZIT

- Bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen können die Bieter nicht unter Androhung des Ausschlusses ihre Angebote verpflichtet werden, vom Auftraggeber ausgefertigte oder bestätigte Referenzbescheinigung vorzulegen.

Dr. Ludger Meuten

VERSTÄRKUNGEN IM ANWALTSTEAM VON BATTKE GRÜNBERG

Zum 1. September 2020 verstärken zwei Neuzugänge das Anwaltsteam bei Battke Grünberg: Frau Anita Wehnert verbreitert die Basis im kommunalen Gesellschaftsrecht, Herr Dierk Schlosshan ergänzt unsere Kompetenzen im IT- und Datenschutz-Recht. Wir heißen sie herzlich willkommen!

GESELLSCHAFTSRECHT DER ÖFFENTLICHEN HAND



Die jahrelange Erfahrung von Frau Rechtsanwältin Anita Wehnert in der Beratung der öffentlichen Hand, vor allem kommunaler Unternehmen, im Zivil- und Gesellschaftsrecht an den Schnittstellen zum Kommunal- und Steuerrecht, rundet das Kanzleiportfolio von Battke Grünberg perfekt ab. Frau Wehnert absolvierte ihr Studium an der Technischen Universität Dresden. Parallel schloss sie eine musikpädagogische

Ausbildung ab. Nach dem Referendariat in Dresden und Mannheim begann sie 2004 ihre anwaltliche Tätigkeit bei der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH bzw. ihren Vorgängergesellschaften und wechselte 2012 zur eureos gmbh steuerberatungsgesellschaft rechtsanwalts-gesellschaft. 2012 erwarb sie den Fachanwaltstitel für Handels- und Gesellschaftsrecht. 2014 kam der Fachanwaltstitel für Steuerrecht hinzu. Schwerpunktmäßig begleitet Frau Wehnert gesellschaftsrechtlich Strukturierungs- und Kooperationsprojekte und berät Aufgabenträger der Wasserver- und Abwasserentsorgung in allen Fragen zivilrechtlicher Durchführung.

Ihre Freizeit widmet Frau Wehnert am liebsten ihrer Familie und geht gemeinsamen musikalischen und sportlichen Hobbys nach. Ausgleich findet sie vor allem im Wandern, Joggen und Schwimmen.

IT- UND DATENSCHUTZRECHT



Als erfahrener Rechtsanwalt mit kaufmännischer und datenschutzrechtlicher Zusatzqualifikation und langjähriger Praxiserfahrung in der IT- und Internetbranche ergänzt Herr Schlosshan das Team von Battke Grünberg hervorragend. Herr Schlosshan studierte Rechtswissenschaften an der Goethe Universität in Frankfurt am Main, schloss sein Referendariat in Berlin und Boston ab und erwarb einen MBA an der Nyenrode Business Universiteit, Niederlande. Nach

Tätigkeit als Rechtsanwalt in Leipzig arbeitete er für ein großes amerikanisches Internet-Unternehmen in Hamburg und London, wo er die Verhandlung und Betreuung einer Vielzahl von strategischen IT-Verträgen verantwortete. 2012 wechselte er als Rechtsanwalt zur eureos gmbh steuerberatungsgesellschaft rechtsanwalts-gesellschaft nach Dresden.

Herr Schlosshan berät im IT- und Datenschutzrecht sowie im internationalen Vertriebs- und Immobilienrecht und betreut als externer Datenschutzbeauftragter KMU; er ist Betrieblicher Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU) und Mitglied der GDD.

Herr Schlosshan ist in den USA geboren, zweisprachig Deutsch/Englisch aufgewachsen und spricht gut Französisch und Spanisch. In seiner Freizeit fährt er gerne Kanu, wandert durch die Sächsische Schweiz oder fährt Alpinski.

BATTKE GRÜNBERG FÜR DIE »IURRATIO JOBS AWARDS 2021« NOMINIERT



Die REF50-Redaktion zeichnet seit 2018 in 14 Kategorien – auf Grundlage des REF50-Rankings - die besten Arbeitgeber für das Referendariat im jeweils kommenden Jahr aus. BATTKE GRÜNBERG ist in diesem Jahr als »Bester Arbeitgeber für das Referendariat Region Osten« nominiert. Damit gehört BATTKE GRÜNBERG zu den zehn besten Arbeitgebern dieser Kategorie und schaffte es somit auf die »Shortlist«. Wir freuen uns sehr, dass Battke Grünberg als einer der besten Arbeitgeber seiner Kategorie gilt!

BATTKE GRÜNBERG FÖRDERT ERNEUT AUSNAHMETALENTE

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert Battke Grünberg erneut ein Ausnahmetalent der weltberühmten Palucca-Hochschule. Beim sogenannten Deutschland-Stipendium erhalten Studierende eine monatliche Zuwendung. Das Fördergeld teilen sich der Bund und Battke Grünberg als privater Förderer.

In diesem Jahr fiel die Wahl der Jury auf Joshua Hunt. Der Deutsch-Australier überzeugte die Jury mit seiner außergewöhnlichen Leidenschaft für den Tanz, die er für seine Tanzausbildung optimal zu nutzen weiß. Die Verleihung des Deutschlandstipendiums

erfolgte nicht wie in den Vorjahren während der Matinée in der Semperoper. Coronabedingt musste die Verleihung auf dem Campus der Palucca Hochschule im ausreichenden Sicherheitsabstand stattfinden. Die Palucca Hochschule hat von den Abschlussarbeiten ein Video erstellt, das die herausragenden Leistungen zeigt. Zu sehen ist auch die Stipendienübergabe, an der Dr. Daniel Schöneich für die Kanzlei Battke Grünberg teilgenommen hat.

Das Video ist zu erreichen unter:

<https://vimeo.com/438828986>

Dr. Daniel Schöneich



BATCKE GRÜNBERG TEILT STELLUNGNAHME DES BIOSAXONY E.V. GEGEN RASSISMUS

Vor nicht allzu langer Zeit kam es im Stadtgebiet zu einem Übergriff auf eine Mitarbeiterin eines Mitgliedsunternehmens des sächsischen Biotechnologieclusters Biosaxony e.V. Als Mitglied dieses Clusters mit einer Vertretung in dessen Vorstand durch unseren Partner Dr. Ekkehard Nolting haben wir uns einer Erklärung dieses Verbandes angeschlossen, die wir im Folgenden abdrucken. Es ist uns, die wir viele sächsische Unternehmen aber auch soziale Einrichtungen vertreten, besonders wichtig, hier Position zu beziehen. Nicht nur die Biotechnologiebranche sondern auch viele andere Unternehmen in Sachsen sind auf weltweites Know How, Expertise und Unterstützung der Menschen aus aller Welt angewiesen. Rassistische Angriffe sind keine Werbung für unseren Standort, führen dazu, dass diese Menschen nicht mehr nach Sachsen kommen und hier nicht mehr zur Verfügung stehen wollen und ihnen schließlich die Unternehmen nachziehen, die sich Standorte mit besseren Bedingungen suchen. Dagegen sollten wir alle mit allen Kräften im Interesse der Unternehmen und der Menschen, die in ihnen arbeiten und in Sachsen leben, kämpfen.

Erklärung des Biosaxony e.V. im Wortlaut:

Dresden Research Community Statement in Support of Diversity and Foreign Residents

As biotechnology and pharmaceutical research organizations, we seek to cure diseases, improve health, and secure a better future for everyone in society. We assume this responsibility by translating research opportunities into new treatments and cures.

Our ability to carry out this important work depends on diversity and internationalism. We stand no chance of succeeding unless we work together and embrace diversity. Breakthroughs in research depend on a diversity of expertise and perspectives. Different countries and different peoples have different strengths. Only if we leverage them all can we hope to succeed.

Bringing top international scientists together in an environment that fosters open communication and collaboration leads to the production of innova-

tive research. We see this clearly in the fact that virtually all scientific publications from MPI-CBG/CSBD contain contributions from Germans and foreigners working together.

In order for biomedical research to be successful in Dresden, it is essential that scientists of all nationalities, ethnicities, skin colors, sexual orientations, religions, and other cultural or societal positions or inclinations feel equally welcome.

Unfortunately, this has not always been the case. Scientists in Dresden have experienced racially motivated attacks, and there continue to be verbal attacks or signs of disrespect targeting foreigners.

We, the Dresden biomedical research community, condemn attacks against foreigners and perceived outsiders in the strongest possible terms. We applaud the efforts of the groups and initiatives listed below that foster respect and tolerance. We ask for the entire Dresden community's support in rejecting racism and discrimination and creating a welcoming and inclusive environment. The future of our city and the health of all the world's people depend on it.

Groups and initiatives fostering diversity and inclusion in Dresden:

Dresden - Place to be! e.V. promotes an international spirit and tolerance in all areas of culture by helping international citizens to move to Dresden and the Free State of Saxony and promoting their inclusion.

#WOD - Initiative for an open city of Dresden was founded by Dresden's cultural institutions with the goal of standing together for freedom, democracy and solidarity in an open society.

Dresden.Respect was initiated by Professor Gerhard Ehninger from the University Hospital Dresden. It aims to integrate all societal groups by focusing on common values such as democracy and respect while also providing a platform for events and the exchange for information.«

Welcomesaxony (German: Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V.) is a cross-industry association that promotes immigration and internationality as drivers for an economically strong, cosmopolitan, and international Saxony.

AKTUELLES ZU VERANSTALTUNGEN

Angesichts der Corona-Pandemie müssen wir alle nachfolgend angekündigten Veranstaltungen unter den Vorbehalt stellen, dass wir uns der jeweiligen aktuellen Situation anpassen und ggf. die als Präsenzveranstaltungen geplanten Frühstücke und Vorträge absagen müssen. Nähere Informationen werden wir zu gegebener Zeit auf unserer homepage veröffentlichen.

Battke Grünberg bereitet jedoch neben den traditionellen Formaten derzeit auch ein Online-Format vor, in dem wir unseren Mandanten ab dem kommenden Jahr Webinare zu verschiedenen Themenbereichen anbieten möchten. Auch dazu werden unsere Mandanten und Leser demnächst Näheres auf unserer Homepage erfahren. Diejenigen, die uns die Erlaubnis gegeben haben, ihnen unsere Einladungen auch per E-Mail zuzusenden zu dürfen, werden dann auch auf diesem Wege über die Webinare informiert und dazu eingeladen.

I. FRÜHSTÜCK

Theaterrechtsworkshop 2021

Der Theaterrechtsworkshop der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet im neuen Jahr

- ▶ am 2. Februar 2021, 10:00 Uhr bis 14:30 Uhr
- ▶ im Taschenbergpalais Kempinski Dresden statt.

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

Frühstück
Theaterrecht

II. ARBEITSRECHT

Thema: Wie gewinne ich heute Fachkräfte

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 8. Dezember 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.sksd-dd.de.

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: 15. Dezember 2020

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2021

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 12. Januar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen
Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkw-sachsen.de.

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2021

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen

Datum: 14. Januar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2021

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Leipzig

Datum: 20. Januar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2021

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 28. Januar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Umgang mit schwierigen und kranken Mitarbeitern

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 19. Februar 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.info@bauakademie-ost.de.

Thema: Arbeitsrecht - Praxisrelevante Themen

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH - Trainee-Programm

Ort: Dresden

Datum: 5. Februar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitsrecht für Führungskräfte

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 25. März 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitswelt 4.0 - Die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt

Veranstalter: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 20. April 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: 27. April 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

Thema: Jahreskurs Personal- und Personalentwicklungsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: ab 15. April 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

III. GESELLSCHAFTSRECHT

Thema: Der GmbH-Geschäftsführer und sein Anstellungsvertrag - Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 11. März 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.bauakademie-ost.de.

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Thema: Haftung - nein dankel! Compliance im Mittelstand

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 12. März 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.bauakademie-ost.de.

IV. VERGABERECHT

Veranstaltungen
Vergaberecht

Thema: VOB/A - die Vergabe von Bauleistungen für Einsteiger und Fortgeschrittene – Ein Update

Veranstalter: eVergabe

Ort: Dresden

Datum: 25.02.2021, 29.06.2021, 14.10.2021 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Referentin: Frau Rechtsanwältin Juliane Pethke

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

Thema: VOB/A - die Vergabe von Bauleistungen für Einsteiger und Fortgeschrittene – europaweit und national

Veranstalter: eVergabe

Ort: Online

Datum: 29.04.2021, 10.08.2021, 08.12.2021 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Referentin: Frau Rechtsanwältin Juliane Pethke

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.evergabe.de



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

Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting

Fotos: Katharina Grottker, Dresden & Katja Backhaus-Nousch

Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

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