

August 2021

Liebe Leserin, lieber Leser

Die 19. Legislaturperiode geht zu Ende. Wir warten gespannt, welche großen Gesetzgebungsvorhaben der 20. Deutsche Bundestag zu stemmen haben wird. Wir werden uns die Entwicklungen anschauen und zu gegebener Zeit berichten. Zuvor aber hat der Bundestag noch in seinen letzten Sitzungswochen im Juni ein wahres Mammutprogramm absolviert und einige Gesetze verabschiedet, die demnächst in Kraft treten werden und uns daher schon ganz konkret beschäftigen. Zu erwähnen sind u.a. das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrecht, von dem hier schon die Rede war und das mit der künftigen Registrierung von GbRs und der neuartigen Beschlussmängelklage für Handelsgesellschaften sowohl neue Möglichkeiten in der Vertragsgestaltung bietet als auch Anpassungen in bestehenden Vertragswerken fordert; Handlungsbedarf besteht bereits zeitnah. Dasselbe gilt für das Gesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts, das das zersplitterte Landesrecht ablösen soll und nun (endlich) u.a. Regelungen zur Zusammenlegung von Stiftungen und zur Vorstandshaftung enthält. Neu wird ein Stiftungsregister eingeführt, das künftig für Publizität sorgt. Auch Online-Gründungen von Kapitalgesellschaften werden ab kommendem Jahr möglich sein und den Gang zum Notar erübrigen. Werden uns diese Neuerungen reichlich Stoff für künftige BattkeBriefe liefern, um Sie stets auf dem Laufenden zu halten, soll bereits in diesem BattkeBrief von dem IT-Sicherheitsgesetz die Rede sein, das am 28. Mai 2021 in Kraft getreten ist und daher schon jetzt Befolgung verlangt.

Neue Entwicklungen im Recht prägen jedoch nicht nur neue Gesetze und Verordnungen, sondern immer wieder die Rechtsprechung. So ist bemerkenswert, dass zum Teil gesetzliche Regelungen durch die Rechtsprechung in ihrer Wirkung abgeschwächt oder modifiziert werden. Ein Beispiel hierzu ist eine Entscheidung des Landgerichts Berlin aus dem Frühjahr diesen Jahres, die ein Bußgeld gegen ein Unternehmen in Höhe von EUR 14,5 Mio. wegen eines Datenschutzverstoßes aufgehoben hat, obwohl die Datenschutzgrundverordnung an sich Rechtsgrundlage für ein derart hohes Bußgeld gegen Unternehmen bietet. Dies zeigt, wie wichtig unser Anspruch als Kanzlei sowie unserer Battke Consulting GmbH ist, verschiedenste Entscheidungen, Themen und Vorgaben immer wieder auf den rechtlichen Prüfstand zu stellen und selbst vermeintlich feststehende Sachverhalte auch einmal in Frage zu stellen, damit wir mit unseren Mandanten stets praxisgerechte Lösungen entwickeln können.

Kommen Sie gut durch den Sommer!

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

## N<sup>o</sup> 2/2021

### > MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema .....	02
Gesellschaftsrecht .....	05
Arbeitsrecht .....	09
Geistiges Eigentum .....	15
Vergaberecht .....	17
Internes .....	21
Veranstaltungen & Vorträge .....	22
Impressum .....	26

## SCHWERPUNKTTHEMA

JÖRG-DIETER BATTKE



### RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN DER AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT IN DER KOMMUNALEN GMBH?

Landkreise, Städte und Gemeinden (»Gebietskörperschaften«) stellen durch ihr kommunales Handeln das Gemeinwohl sicher. Darüber hinaus sind diese Gebietskörperschaften auch regelmäßig unmittelbare oder mittelbare Mehrheits- oder Alleingesellschafter von kommunalen Gesellschaften, die im Regelfall in der Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (»GmbH«) betrieben werden. Das Spektrum solcher Gesellschaften ist vielfältig; es reicht exemplarisch von Energieversorgungsunternehmen über Wohnungsgesellschaften bis hin zu Touristik- und Entwicklungsgesellschaften. Als privatwirtschaftlich handelnde Unternehmen sind diese Gesellschaften grundsätzlich der Gewinnerzielung und Gewinnoptimierung verpflichtet.

Bei diesen kommunalen GmbHs ist regelmäßig ein sogenannter fakultativer Aufsichtsrat installiert. Seine vorrangige Aufgabe ist es die Geschäftsführung zu überwachen. Bei Gesellschaften in kommunaler Inhaberschaft tritt eine weitere Aufgabe hinzu. Diese ergibt sich aus den einschlägigen Kommunalverfassungen und besteht darin, die kommunale Einflussnahme auf das Unternehmen über den Aufsichtsrat sicherzustellen.

Diese Einflussnahme wird in der Praxis unter anderem dadurch gewährleistet, dass Mitglieder des Kreis- respektive Stadtrats als Aufsichtsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt oder gewählt werden. Mithin haben solche Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig eine »Doppelfunktion«. Sie sind zum einen Mitglied des jeweiligen Hauptorgans der Gebietskörperschaft (Kreistag, Stadtrat) und zum anderen Mitglied im Aufsichtsrat des kommunalen Unternehmens.

Wie bereits eingangs kurz skizziert unterscheiden sich die Zielstellungen kommunalen und privatwirtschaftlichen Handelns deutlich voneinander. Ferner unterliegen die kommunalen Gebietskörperschaften und die kommunale GmbH unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Während für die Gebietskörperschaft die kommunalrechtlichen Bestimmungen maßgeblich sind, ist für die kommunale GmbH und vor allem für dessen fakultativen Aufsichtsrat das GmbH-Recht einschließlich der insofern vorgesehenen Bezugnahme auf aktienrechtliche Bestimmungen einschlägig (vgl. 52 Abs. 1 GmbH-Gesetz). Insbesondere besteht in Teilbereichen zwischen den aus dem Kommunalrecht und dem GmbH-Gesetz resultierenden Verpflichtungen hinsichtlich der Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Aufsichtsrat der kommunalen GmbH ein Spannungsverhältnis. Folglich sind diejenigen Personen, die sowohl Mitglied des jeweiligen Kreis- oder Gemeinderates auf der einen Seite und Aufsichtsratsmitglieder auf der anderen Seite sind, unterschiedlichen Verpflichtungen und Interessen unterworfen.

Ferner ist bei der Aufsichtsratsstätigkeit zu berücksichtigen, dass die Rechtsprechung an kommunale Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Anforderungen stellt, wie an jedes andere Aufsichtsratsmitglied auch. Infolgedessen unterliegen die Aufsichtsratsmitglieder sowohl strafrechtlichen als auch zivilrechtlichen Risiken, insbesondere in Form erheblicher Schadenersatzrisiken. Hierbei spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob Aufsichtsratsmitglieder über die für ihre Tätigkeit erforderliche Qualifikation, Erfahrung etc. verfügen. Mithin stellt die Tätigkeit im Aufsichtsrat insbesondere für erstmals entsandte oder bestellte

Aufsichtsratsmitglieder nicht nur »Neuland«, sondern unter Umständen auch ein rechtliches »Minenfeld« dar.

Die Praxis zeigt, dass Aufsichtsratsmitglieder sich nicht immer vollständig über ihre Verpflichtungen, die mit der Aufsichtsratsstätigkeit einhergehen, im Klaren sind. Dies mögen die nachfolgenden exemplarischen Gesichtspunkte verdeutlichen.

### Zeitliche Aspekte

Die Tätigkeit als Mitglied im Aufsichtsrat ist eine höchstpersönliche Pflicht, sodass eine Stellvertretung ausgeschlossen ist. Personen, die als Aufsichtsratsmitglieder in Betracht kommen, sollten sich daher vor ihrer Entsendung oder Wahl fragen, ob sie über ausreichend Zeit für die Aufsichtsratsstätigkeit neben ihrer Tätigkeit im Kreistag oder Stadtrat und einer eventuellen Berufstätigkeit verfügen. Denn nicht nur die Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen ist zeitaufwändig, sondern insbesondere auch die sorgfältige Vorbereitung der Sitzungen durch Auswertung und »Durchdringung« der Tagungsunterlagen.

### Mindestkenntnisse

Aufsichtsratsmitglieder müssen kraft Gesetzes bestimmte wirtschaftliche und rechtliche Mindestkenntnisse aufweisen. So müssen sie beispielsweise einen Jahresabschluss lesen und dessen wesentliche Aussagen verstehen können. Eventuelle Defizite müssen unverzüglich durch entsprechende Aneignung der gebotenen Kenntnisse z.B. in Form eines »Selbststudiums« oder Teilnahme an einer entsprechenden Schulungsveranstaltung ausgeglichen werden, um dem gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungsprofil zu entsprechen. Im Hinblick darauf, dass die Tätigkeit im Aufsichtsrat eine höchstpersönliche Pflicht darstellt, ist die Hinzuziehung von externem Sachverständigen (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte etc.) für die Beratung des einzelnen Aufsichtsratsmitgliedes ausgeschlossen.

### Überwachung und Interessenkonflikte

Die zentrale Aufgabe des Aufsichtsrates ist die Kontrolle der Legalität, Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Tätigkeit der Geschäftsführung. Hierüber befindet der Aufsichtsrat als sogenanntes

Kollegialorgan. Nichtsdestotrotz ist jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied gehalten, sich im Hinblick auf die in diesem Kontext anstehende Beschlussfassung des Aufsichtsrates zu den einzelnen Tagesordnungspunkten eine persönliche Auffassung und Meinung zu bilden. Insbesondere ist das einzelne Aufsichtsratsmitglied gut beraten, sich die Frage zu stellen und zu beantworten, an wessen Interesse es sich bei der Willensbildung im Aufsichtsrat zu orientieren hat. Ist es das Interesse der Gebietskörperschaft (Landkreis, Stadt)? Oder ist es das Interesse des Kreis- respektive Stadtrates? Oder gar das Interesse der Fraktion, der das Aufsichtsratsmitglied möglicherweise angehört? Um das Ergebnis an dieser Stelle vorwegzunehmen: Das Aufsichtsratsmitglied hat sich bei seinen Entscheidungen ausschließlich an dem Unternehmensinteresse der kommunalen GmbH zu orientieren. Denn als Mitglied des Überwachungsorgans Aufsichtsrat kontrolliert es die Geschäftsführung dieser Gesellschaft in ihrem »Tun« oder »Unterlassen«. Insbesondere darf es hinsichtlich der zu treffenden Entscheidungen und Beschlüsse weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die der kommunalen Gesellschaft zustehen. Vielmehr ist jedes Aufsichtsratsmitglied gehalten Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen.

### Einflussnahme und Weisung

Wie verhält es sich nun, wenn aus dem Kreis- bzw. Stadtrat oder der Fraktion, der das Aufsichtsratsmitglied angehört, Einflussnahmen oder gar Weisungen erfolgen? Muss das Aufsichtsratsmitglied solchen Weisungen entsprechen? Wie bereits dargelegt, ist die Aufsichtsratsstätigkeit höchstpersönlich und eigenverantwortlich vorzunehmen. Aufsichtsratsmitglieder sind daher grundsätzlich keinerlei Weisungen unterworfen. Sie sind gut beraten »Einflüsterungen«, sonstigen Einflussnahmen oder gar Weisungen, die sich nicht mit ihrer persönlichen Meinung, die sich wiederum am Unternehmensinteresse auszurichten hat, decken, nicht zu entsprechen. Anderes kann allerdings gelten, wenn der Gesellschaftsvertrag der kommunalen GmbH ein solches Weisungsrecht ausdrücklich regeln sollte.

### Verschwiegenheit und Strafrecht

Nach den einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen sind auch die Aufsichtsratsmitglieder in kommunalen Aufsichtsräten zur Verschwiegenheit über solche vertraulichen Angaben sowie Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse verpflichtet, die sie anlässlich ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit erhalten (vgl. § 52 GmbH-Gesetz i. V. m. § 93 Abs. 1 S. 3 AktG). Einzelne Mandatsträger in kommunalen Aufsichtsräten gehen demgegenüber mitunter davon aus, dass ihre Stellung als kommunaler Vertreter uneingeschränkte Informations- und Mitteilungsrechte oder gar -pflichten gegenüber der Verwaltungsspitze der Gebietskörperschaft bzw. dem Kreistag respektive Gemeinderat beinhaltet. Hierbei können sie sich vordergründig auf die in den Kommunalverfassungen geregelten Informationsverpflichtungen berufen, wonach Mitglieder des Aufsichtsrates den Kreis- bzw. Gemeinderat einschließlich des Landrats oder Bürgermeisters frühzeitig über alle Angelegenheiten der kommunalen Gesellschaft von besonderer Bedeutung zu unterrichten haben. Allerdings setzen sich die Vorgaben des Gesellschaftsrechts als Bundesrecht gegenüber dem nur landesrechtlichen und damit nachrangigen Kommunalrecht durch. Infolgedessen sind jedenfalls solche Informationen, bei denen es sich um vertrauliche Angaben oder gar um Betriebs- sowie Geschäftsgeheimnis handelt, grundsätzlich gesperrt und dürfen nicht kommuniziert werden. Wird hiergegen verstoßen, geht damit nicht nur das Risiko der Schadenersatzverpflichtung, sondern auch das Risiko der Strafbarkeit einher. Denn die Verletzung der Geheimhaltungspflicht durch Mitglieder des Aufsichtsrates ist strafbewehrt (vgl. § 85 GmbH-Gesetz).

Allerdings gilt auch insofern: Kein Problem ohne Lösung. Als Lösungsansatz kommt der »Informationskanal« der §§ 394, 395 AktG in Betracht, wonach Mitglieder des Aufsichtsrats keiner Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich solcher Berichte unterliegen, die sie der Gebietskörperschaft zu erstatten haben. Dies gilt allerdings nur insofern, als die Kenntnis für die Zwecke der Berichte von Bedeutung ist. Sind mithin vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Gesellschaft nicht für die Erfüllung der Berichtspflicht von

Bedeutung, unterfallen diese weiterhin der Verschwiegenheitsverpflichtung.

Substantiell für diesen »Informationskanal« ist weiterhin, dass dieser im Gesellschaftsvertrag der kommunalen GmbH abgebildet und sinnvoller Weise inhaltlich untersetzt ist.

### Haftung

Verstoßen Aufsichtsratsmitglieder gegen die ihnen obliegenden Pflichten, geht damit nicht nur das Risiko der strafrechtlichen Verantwortlichkeit, sondern insbesondere auch das Risiko der Schadenersatzverpflichtung einher. Zwar sehen Kommunalverfassungen dem Grunde nach einen Anspruch auf Freistellung von Schadenersatzansprüchen vor. Diese Freistellungsansprüche sind allerdings eingeschränkt oder gar ausgeschlossen, wenn das Aufsichtsratsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt. Mithin sollte das Aufsichtsratsmitglied sehr sorgfältig im Rahmen seiner Aufsichtsrats Tätigkeit agieren und insbesondere aktiv Einfluss auf Entscheidungen nehmen und diesen protokollieren lassen. Ferner ist denkbar, auf der Ebene des Gesellschaftsvertrages einen reduzierten Haftungsmaßstab (z.B. keine Haftung bei einfacher Fahrlässigkeit, Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz) vorzusehen sowie Schadenersatzansprüche betragsmäßig zu begrenzen. Ferner sollte die kommunale GmbH eine D&O-Versicherung abschließen, in die auch die Aufsichtsratsmitglieder einbezogen werden. Im Schadensfall gewährt diese D&O-Versicherung bestenfalls den Mitgliedern des Aufsichtsrates Versicherungsschutz.

### Gestaltung des Gesellschaftsvertrages als Lösungsansatz

Was sind nun die Ableitungen aus diesen Erkenntnissen? Wie kann die eingangs erwähnte Thematik des »Neulandes« sowie des »Minenfeldes« – auch im Interesse der Aufsichtsratsmitglieder – abgedeckt oder sogar gelöst werden?

Zum einen sollten den Mitgliedern des Aufsichtsrates von der Gesellschaft oder Gebietskörperschaft regelmäßig die Teilnahme an Fortbildungsschulungen hinsichtlich ihrer Verhaltenspflichten als Mitglieder des Aufsichtsrates angeboten werden.

Solche Schulungen führen wir durch; sprechen Sie uns sehr gerne hierauf an.

Zum anderen sollte der Gesellschaftsvertrag und die eventuelle Geschäftsordnung des Aufsichtsrates die maßgebenden Regelungen und Bestimmungen für die Tätigkeit der Mitglieder des fakultativen Aufsichtsrates möglichst umfassend, vollständig, detailliert, verständlich und abschließend enthalten. Abschließend heißt an dieser Stelle auch, dass die durch § 52 GmbH-Gesetz in Bezug genommenen diversen aktienrechtlichen Normen im Gesellschaftsvertrag, soweit sinnvoll und gewünscht, abgebildet werden und im Übrigen die gesetzliche Inbezugnahme ausgeschlossen wird. Hierdurch wird sichergestellt, dass neben den Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages keine weiteren - gewissermaßen parallel zu lesende und zu berücksichtigende - gesetzlichen Vorgaben zur Tätigkeit des Aufsichtsrates existieren.

Zielstellung bei dieser Gestaltung des Gesellschaftsvertrages sollte es sein, den Mitgliedern des Aufsichtsrates nicht nur einen Handlungsrahmen,

sondern insbesondere klare und deutliche Orientierung in Form eines »roten Handlungsfadens« zu geben. Dies mag auf der einen Seite den Umfang des Gesellschaftsvertrages erweitern, dient auf der anderen Seite aber dem Interesse der Gesellschaft sowie dem dahinter stehenden unmittelbaren oder mittelbaren kommunalen Gesellschafter, da die Aufsichtsratsmitglieder ein vollumfassendes und abschließendes Regelwerk und damit eine klare und abschließende Orientierung für ihr Handeln erhalten. Davon profitieren zum einen die Qualität der Aufsichtsrats-tätigkeit und zum anderen auch die kommunale GmbH und deren jeweilige Gebietskörperschaft als Gesellschafterin.

Wir rufen Ihnen daher zu: Auf geht's! Bieten Sie den Aufsichtsratsmitgliedern Fortbildungsschulungen an und stellen Sie die Gesellschaftsverträge der kommunalen GmbHs auf den »juristischen Prüfstand«. Wir unterstützen Sie sehr gerne dabei.

Jörg-Dieter Battke

Gesellschaftsrecht

## KANN DER AUS DER GESELLSCHAFTERLISTE GESTRICHENE GESELLSCHAFTER BESCHLÜSSE ANFECHTEN?

Mit Urteil vom 26. Januar 2021 (Az.:II ZR 391/18) hat der Bundesgerichtshof über die Anfechtungsbefugnis eines zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nicht mehr als Inhaber eines Geschäftsanteils in der sog. Gesellschafterliste eingetragenen GmbH-Gesellschafters befunden. In der Sache selbst ging es um die Reichweite der Legitimationswirkung dieser Gesellschafterliste. Denn hiernach gilt nur der derjenige als Gesellschafter, der in dieser Liste eingetragen ist (§ 16 Abs. 1 GmbHG).

Der Entscheidung des Bundesgerichtshofs lag zugrunde, dass der Kläger von seinen Mitgesellschaftern mit verschiedenen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 gefassten (Wiederholungs- und Bestätigungs-) Beschlüssen durch Einziehung seines Geschäftsanteils aus der Gesellschaft ausgeschlossen, als Geschäftsführer abberufen und sein Geschäftsführeranstellungsvertrag fristlos gekündigt worden ist. Eine entsprechend geänderte Gesellschafterliste wurde durch die

Geschäftsführung der Gesellschaft zum Handelsregister eingereicht. Der Kläger wandte sich zu einem Zeitpunkt gegen die Beschlüsse u.a. mit Nichtigkeitsfeststellungs- und Anfechtungsklagen, als er bereits nicht mehr als Inhaber eines Geschäftsanteils in der Gesellschafterliste eingetragen war. Insofern stellte sich die Frage, ob der Kläger über eine Rechtsschutzmöglichkeit verfügt, obgleich er nicht mehr in der Gesellschafterliste eingetragen ist.

In Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung nahm der Bundesgerichtshof die Anfechtungsbefugnis des betroffenen Gesellschafters nur in dem Umfang an, in dem die angegriffenen Beschlüsse die durch den Geschäftsanteil verkörperte Gesellschafterstellung betrafen. Dies war hinsichtlich der Einziehungsbeschlüsse der Fall, da diese darauf zielten, die Geschäftsanteile zu vernichten und damit im Ergebnis den Gesellschafter aus der Gesellschaft auszuschließen.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs gebietet es die »Eigentumsgarantie« des Grundgesetzes, dem Gesellschafter einen effektiven Rechtsschutz gegen den Verlust seiner Gesellschafterstellung und damit seines »Eigentums« unabhängig von der Eintragung in der Gesellschafterliste zur Verfügung zu stellen. Im Gegensatz hierzu verneinte der Bundesgerichtshof die Klagebefugnis des Gesellschafters gegen seine Abberufung als Geschäftsführer und die Kündigung seines Geschäftsführeranstellungsvertrages. Maßgebend war nach Auffassung des Bundesgerichtshofs, dass der Kläger bereits aus der Liste der Gesellschafter gestrichen worden war und er daher nicht mehr als Gesellschafter behandelt werden durfte (sog. negative Legitimationswirkung der Gesellschafterliste).

#### FAZIT

- ▶ In vergleichbaren Gesellschafterstreitigkeiten wird der betroffene Gesellschafter verstärkt darauf achten müssen, dass er in der Gesellschafterliste eingetragen bleibt. Zu erwarten ist, dass die hierfür notwendigen Auseinandersetzungen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zunehmen werden.
- ▶ Gelingt es dem betroffenen Gesellschafter in der Liste eingetragen zu bleiben oder wieder eingetragen zu werden, bedeutet dies für die Gesellschaft, dass der »missliebige« Gesellschafter bis zur endgültigen Entscheidung in der Hauptsache als Gesellschafter zu behandeln ist und insbesondere wieder an Gesellschafterversammlungen teilnehmen darf.

Jörg-Dieter Battke

## GMBH-GRÜNDUNG »AUF KNOPFDRUCK«

Die Gründung von GmbHs wird voraussichtlich zukünftig auch online möglich sein. Dies soll auch für die »kleine Schwester« der GmbH, die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt), gelten.

Die hierfür notwendige Änderung des GmbH-Gesetzes sieht der Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DiRUG) vom 10. Februar 2021 vor. Sollte das Gesetz in dieser Fassung verabschiedet werden, wird es grundsätzlich möglich sein, die notarielle Beurkundung des Gesellschaftsvertrages mittels Videokommunikation durchzuführen. Dies gilt auch für die im Rahmen der Gründung der Gesellschaft zu fassenden Beschlüsse der Gesellschafter, wie z. B. der Beschluss über die Geschäftsführerbestellung. Der Gesetzesentwurf ermöglicht auch die sog. gemischte Beurkundung, die mit einzelnen Beteiligten in Gegenwart des Notars sowie den übrigen Beteiligten mittels Videokommunikation durchgeführt wird.

Im Ergebnis führt der Gesetzesentwurf damit zu einer Vereinfachung der Gründung von GmbHs, da die Gründer nicht mehr persönlich vor dem Notar erscheinen oder sich dort vertreten lassen müssen. Die bisher grundsätzlich vor dem Notar vorzunehmende Unterschriftsleistung wird vielmehr durch die qualifizierte elektronische Signatur ersetzt.

Wenngleich es im Hinblick auf die vereinfachte Gründung keinen Unterschied macht, ob eine Einpersonen- oder Mehrpersonengesellschaft errichtet werden soll, gelten die genannten Erleichterungen allerdings nicht einschränkungslos. So ist zwar die Bargründung, jedoch nicht die Sachgründung nach Maßgabe des Gesetzesentwurfs möglich. Entsprechendes gilt auch für solche Beschlüsse oder Maßnahmen, die nicht mit der Gründung der Gesellschaft im Zusammenhang stehen oder für diese erforderlich sind. Hierbei handelt es sich regelmäßig um solche Beschlüsse, die im weiteren »Leben« einer GmbH erforderlich werden können, wie z. B. Beschlüsse im Zusammenhang mit Anteilsübertragungen, Satzungsänderungen, Kapitalmaßnahmen, insbesondere Kapitalerhöhungen oder Umwandlungsvorgängen. Insofern verbleibt es bei dem Erfordernis der persönlichen Anwesenheit der Beteiligten vor dem beurkundenden Notar. Eine Online-Gründung für andere Rechtsformen wie z. B. für die Aktiengesellschaft oder die Kommanditgesellschaft auf Aktien sieht der Gesetzesentwurf derzeit ebenfalls nicht vor.

#### FAZIT

- ▶ Der Gesetzesentwurf ist zu begrüßen, da er die Vorteile der modernen IT-basierten Kommunikati-

on fruchtbar macht und damit zu einer einfacheren Gründung von GmbHs und Unternehmergesellschaften (haftungsbeschränkt) beiträgt.

► Die weitere Entwicklung des Gesetzesentwurfs und die darauf basierenden Erfahrungen der Praxis bleiben abzuwarten.

Jörg-Dieter Battke

## KEIN VORRANG DES AMTSLÖSCHUNGSVERFAHRENS

Der Bundesgerichtshof entschied, dass die Löschung eines GmbH-Geschäftsführers aus dem Handelsregister von Amts wegen dann nicht erforderlich ist, wenn sein Ausscheiden auch aufgrund einer Anmeldung eingetragen werden kann (BGH, Urteil vom 9. März 2021 - Az.: II ZB 33/20). Im Fall bekleidete der Geschäftsführer seit 2017 zwei Geschäftsführerämter und war auch im Handelsregister eingetragen, obgleich er aufgrund einer dreizehn Jahre alten Untersagungsverfügung weder ein Gewerbe ausüben, noch Geschäftsführer eines Gewerbetreibenden sein durfte. Da ihm eine gesetzliche persönliche Voraussetzung für das Amt als Geschäftsführer fehlte, war seine Bestellung von Anfang an nichtig. Dies blieb allerdings drei Jahre unbemerkt.

Im August 2020 teilte das Registergericht dem Geschäftsführer mit, dass es beabsichtige, ihn von Amts wegen aus dem Handelsregister zu löschen. Die Gesellschaften reagierten zwischenzeitlich, beriefen den Geschäftsführer ab und bestellten jeweils zwei Nachfolger zum Geschäftsführer. Das Registergericht trug die Abberufung bei der einen Gesellschaft ohne jede Beanstandung ein. Bei der anderen Gesellschaft verweigerte das Registergericht indes die Eintragung der Gesellschafterbeschlüsse und bestand darauf, den Geschäftsführer von Amts wegen zu löschen. Das Registergericht vertrat die Auffassung, dass die Abberufung des Geschäftsführers unwirksam sei, da seine Bestellung bereits nicht wirksam war. Gegen die Löschanmeldung beschränkt der Geschäftsführer den Rechtsweg.

Gemäß § 395 FamFG kann das Registergericht von Amts wegen eine unzulässige Eintragung im Register löschen. Der Bundesgerichtshof entschied, dass ein Amtslöschungsverfahren aber dann obsolet ist, wenn eine eintragungsfähige Anmeldung der Abberufung vorliegt. Dies ist gegenüber einer Löschung von Amts wegen der einfachere Weg, um die Öffentlichkeit über die Beendigung der Vertretungsbefugnis zu informieren. Mit dem Vollzug der Anmeldung könne der Zustand erreicht werden, der auch das Ergebnis des Verfahrens der Amtslöschung wäre. Einen Vorrang des Amtslöschungsverfahrens existiere nicht. Die Abberufung des Geschäftsführers sei auch – trotz der nichtigen Bestellung – wirksam. Eine Gesellschaft kann eine vorsorgliche Abberufung beschließen und zum Register anmelden, um dem Rechtsschein, der durch das Register vermittelt wird, zu beenden.

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs ist zu begrüßen, da sie eine bisher obergerichtlich noch nicht entschiedene Rechtsfrage klärt. Wenn die Gesellschaft selbst rechtmäßige Zustände herstellen möchte, ist es nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund man ihr dies verwehren sollte. Eine Löschung von Amts wegen ist dann nicht mehr erforderlich.

### FAZIT

► Ein Geschäftsführer braucht sich nicht auf die Löschung von Amts wegen verweisen zu lassen, wenn eine eintragungsfähige Anmeldung vorliegt.

Karla Graupner-Petzold

## HANDLUNGSBEDARF! – TRANSPARENZREGISTER WIRD VOLLREGISTER

Das seit dem 1. Oktober 2017 bestehende Transparenzregister soll Auskunft über die wirtschaftlich Berechtigten von juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften geben, um

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern. Dazu wurde im Geldwäschegesetz eine entsprechende Mitteilungspflicht für Gesellschaften verankert. Allerdings galt die Mitteilungspflicht bereits als

erfüllt, wenn sich die erforderlichen Angaben schon vollständig aus anderen öffentlichen Registern, wie zum Beispiel das Handelsregister, ergeben haben (sog. Mitteilungsfiktion). Auf diese Mitteilungsfiktion konnten sich bisher insbesondere GmbHs berufen, wenn sie ordnungsgemäß im Handelsregister eingetragen waren und eine aktuelle Liste der Gesellschafter hinterlegt hatten. Eine solche Privilegierung ergab sich auch für börsennotierte Unternehmen. In der Folge kam dem Transparenzregister nur eine Auffangfunktion zu.

Diese Zeiten sind allerdings bald vorbei. Durch eine Gesetzesänderung wird das Transparenzregister zum autonomen Vollregister. Damit soll der Weg für eine Vernetzung der Transparenzregister der einzelnen Mitgliedsstaaten geebnet und die Nutzbarkeit des Transparenzregisters gesteigert werden. Der Gesetzesentwurf (Gesetz zur europäischen Vernetzung der Transparenzregister und zur Umsetzung der EU-RL 2019/1153 zur Nutzung von Finanzinformationen für die Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen schweren Straftaten – TraFinG) wurde am 10. Juni 2021 im Deutschen Bundestag verabschiedet und soll am 1. August 2021 in Kraft treten. Durch die Gesetzesänderung entfallen alle bisher geltende Mitteilungsfiktionen. Das hat zur Folge, dass sich alle Gesellschaften, obgleich sie bereits in anderen Registern registriert sind, sich nun auch beim Transparenzregister registrieren und Angaben zum wirt-

schaftlich Berechtigten anmelden müssen. Es gelten aber Übergangsfristen je nach Rechtsform:

- ▶ Aktiengesellschaften (AG), Europäische Aktiengesellschaften (SE) oder Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) bis zum 31. März 2022,
- ▶ GmbHs, Genossenschaften oder Partnerschaftsgesellschaften bis zum 30. Juni 2022 und
- ▶ in allen anderen Fällen bis zum 31. Dezember 2022.

Das Bundesverwaltungsamt soll erst ein Jahr nach Ablauf der jeweiligen Übergangsfrist erstmals Bußgelder bei einem Verstoß der Mitteilungspflichten erheben.

#### FAZIT

- ▶ Aufgrund der Gesetzesänderung ergibt sich für viele Gesellschaften Handlungsbedarf und führt zu einem Mehraufwand. Viele Unternehmen müssen nun zukünftig erstmals ihre wirtschaftlich Berechtigten zum Transparenzregister melden. Mit der Eintragungspflicht ist auch die Pflicht verbunden, die gemeldeten Angaben fortlaufend auf Richtigkeit und Aktualität hin zu prüfen und etwaige Änderungen mitzuteilen.
- ▶ Es ist zu empfehlen, trotz der großzügigen Umsetzungs- und Bußgeldfristen, sich mit dem Vorgaben des Transparenzregisters frühzeitig auseinanderzusetzen und die erforderlichen Registermeldungen vorzunehmen.

Karla Graupner-Petzold

## ZULÄSSIGKEIT VON UMWANDLUNGSBESCHLÜSSEN IN VIRTUELLER VERSAMMLUNG?

Obwohl die Digitalisierung auch für gesellschaftsrechtlich beurkundungspflichtige Vorgänge unaufhaltsam voranschreitet (siehe Artikel »Die GmbH-Gründung auf Knopfdruck« zum DiRUG), und die Corona spezifische Rechtslage (COVMG) derzeit deutliche Erleichterungen für Beschlussfassungen von Gesellschaften vorsieht, ist bei Umwandlungsvorgängen eine differenzierte Betrachtung der rechtlich zulässigen Möglichkeiten stets geboten. Umwandlungsbeschlüsse sind weiterhin grundsätzlich in präsenten Gesellschafterversammlungen vor dem Notar zu fassen. Ausnahmen können nur per

Gesetz entweder unmittelbar gestattet oder einer zu treffenden Satzungsregelung vorbehalten sein. Hier sind die Rechtsgrundlagen jedoch genau auf ihre Reichweite zu prüfen. Für die Verschmelzung unter Beteiligung einer Genossenschaft hat dies jüngst das Oberlandesgericht Karlsruhe durch Beschluss vom 23. März 2021 (Az.: 1 W 4/21 (WX)) bestätigt.

Das Umwandlungsrecht sieht vor, dass Umwandlungsbeschlüsse in Versammlungen zu fassen sind. Beschlussfassungen außerhalb von Versammlungen, etwa per Umlaufbeschluss, sind daher unzulässig. Der Gesetzgeber geht rechtsformübergreifend



grundsätzlich von einer Präsenzversammlung aus. Die Zulässigkeit rein virtueller Versammlungen hängt davon ab, ob es hierfür eine entsprechende Rechtsgrundlage gibt. Die rechtsformspezifischen Gesetze behalten dies einer expliziten Satzungsregelung vor. Die Reichweite solcher Satzungsvorbehalte ist stark umstritten. Anders als bei der im Aktienrecht diesbezüglich eindeutigen Regelung, verbleiben insbesondere bei der GmbH und bei der Genossenschaft erhebliche Rechtsunsicherheiten. Problematisch ist, ob durch die Regelungen rein virtuelle Versammlungen gestattet werden oder sich die Ermächtigung auf die Regelung zu virtuellen Beschlussfassungen außerhalb von Versammlungen bezieht. Dann wären Vorgänge mit Versammlungsgebot, also auch der Umwandlungsbeschluss, hiervon nicht erfasst.

Schließlich enthält das COVMG Erleichterungen im Hinblick auf diese Satzungsvorbehalte, d.h. es ermöglicht auch ohne sonst notwendige Satzungsregelung nicht präsenste Beschlussfassungen. Auch hier ist genau zu prüfen, ob davon die Abhaltung rein virtueller Versammlungen gedeckt wird. Das Ober-

landesgericht Karlsruhe erläutert in o.g. Entscheidung unter Anführung von Wortlaut, Systematik und Teleologie überzeugend, dass dies lediglich für bestimmte Rechtsformen, darunter die AG, KGaA, SE und der Verein, angenommen werden kann. GmbH und Genossenschaft gehören nicht dazu. Für Letztere enthält das COVMG weder eine Aufhebung des umwandlungsrechtlichen Versammlungserfordernisses noch die Legitimation zu einer rein virtuellen Versammlung.

### FAZIT

- Die Zulässigkeit von Umwandlungsbeschlüssen in virtuellen Versammlungen bedarf einer genauen Prüfung. Für die Rechtsformen der GmbH und der Genossenschaft wird dies nicht durch das COVMG ermöglicht. Die Zulässigkeit von diesbezüglich ermächtigenden Satzungsregelungen ist fraglich.
- Nach geltender Rechtslage ist jedenfalls für diese Rechtsformen die klassische Präsenzform vor dem Notar zu empfehlen.

Anita Wehnert

Arbeitsrecht

## KLAGBARER ANSPRUCH DES ARBEITNEHMERS AUF EINLEITUNG EINES BEM?

Mit dieser Frage musste sich das Landesarbeitsgericht Nürnberg in seinem Urteil vom 8. Oktober 2020 (Az.: 5 Sa 117/20) befassen. Der Kläger, der bei der beklagten Gemeinde langjährig beschäftigt ist und zuletzt auf dem von der Beklagten unterhaltenen Eigenbetrieb Campingplatz tätig war, war 2018 an insgesamt 122 Tagen arbeitsunfähig krank und in der Zeit vom 1. Januar 2019 bis 25. August 2019 an 86 Tagen. Er beantragte deswegen auch beim Bürgermeister die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Da der Bürgermeister diesen Antrag ablehnte, erhob er Klage. Er war der Überzeugung, einen solchen klagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 167 Abs. 2 SGB IX zu haben.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hob das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg, das der Klage unter Bezugnahme auf das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 13. November 2014 (Az.: 13

Sa 979/14) stattgab, auf und wies die Klage ab. Soweit der Kläger die Durchführung eines BEM beantragte, hielt es den Klageantrag für zu unbestimmt und deswegen unzulässig. Den Hilfsantrag des Klägers mit der Verpflichtung der Beklagten, ein BEM einzuleiten, hielt es demgegenüber für genügend bestimmt. Für die Beklagte sei insoweit hinreichend erkennbar, was von ihr verlangt würde.

Ein Anspruch auf Einleitung eines BEM ergebe sich jedoch weder aus § 167 Abs. 2 SGB IX noch aus § 241 Abs. 2 BGB (Fürsorgepflicht). In § 167 Abs. 2 SGB IX sei ein solcher Anspruch schon nicht formuliert. Vielmehr richte sich die Vorschrift an den Arbeitgeber und verpflichte ihn, mit den zuständigen Interessenvertretungen und der betroffenen Person ein BEM durchzuführen. Die Norm sehe auch keine Rechtsfolgen für den Fall vor, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus § 167 Abs. 2 SGB IX nicht nachkomme.

Arbeitsrecht

Es bestünde allerdings auch überwiegend Einigkeit, dass eine Missachtung dieser Verpflichtung durch den Arbeitgeber nicht in jedem Fall folgenlos bliebe. Die Beschäftigten könnten nämlich eine Pflichtverletzung oder ein Unterlassen des Arbeitgebers im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren oder beim Streit über den Inhalt des Weisungsrechts des Arbeitgebers erfolgreich thematisieren.

Demgegenüber hätte der Gesetzgeber den Interessenvertretungen ein durchsetzbares Initiativrecht in § 167 Abs. 2 S. 6 und in § 167 Abs. 2 S. 7 SGB IX auch ein Überwachungsrecht zugebilligt. Hätte der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen klagbaren Anspruch auf Einleitung eines BEM einräumen wollen, hätte es nahegelegen, einen solchen auch in § 167 Abs. 6 SGB IX aufzunehmen. Diese sei jedoch gerade nicht erfolgt. Auch im Rahmen des § 241 Abs. 2 BGB sei der Wille des Gesetzgebers, dem Arbeitnehmer keinen klagbaren Anspruch auf Einleitung eines BEM zu gewähren, zu respektieren.

## VERGÜTUNG FÜR UMKLEIDE- UND WEGZEITEN?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 31. März 2021 (Az.: 5 AZR 148/20) entschieden, dass das An- und Ablegen der Schutzausrüstung zumindest dann keine zu vergütende Arbeitszeit ist, wenn die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Umkleidemöglichkeiten nicht genutzt werden. Das Gericht hatte zu entscheiden, ob Wachpolizisten im Zentralen Objektschutz eine gesonderte Vergütung für die Umkleidezeiten und den zusätzlich zurückzulegenden Weg zum Waffenschließfach zugesprochen wird, wenn sie in ihrer Arbeitszeit eine Uniform nebst Dienstwaffe und weiterer Schutzausrüstung tragen müssen. Der Wachpolizist konnte den Arbeitsweg in Uniform oder in ziviler Kleidung zurücklegen. Umkleidemöglichkeiten und ein externes Waffenschließfach befinden sich entweder in den zu bewachenden Objekten oder auf der nächstgelegenen Dienststelle. Maßgeblich für das Bundesarbeitsgericht war, ob der Arbeitnehmer gar keine andere Möglichkeit habe, als sich zu Hause umzuziehen. Nutzt der Mitarbeiter die dienstliche Umkleidemöglichkeit nicht, so besteht kein Vergütungsanspruch. Der Weg zur Arbeit ist

## FAZIT

- ▶ Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber keinen klagbaren Anspruch auf Einleitung eines BEM.
- ▶ Versäumt der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM, hat dies erhebliche Nachteile in einem Kündigungsschutzprozess um die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Die Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers hat zur Folge, dass er ein Arbeitsverhältnis ohne ein vorheriges BEM kaum erfolgreich kündigen kann.
- ▶ Achtung: Nach dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 9. Dezember 2020 - Az.: 12 Sa 554/20) muss ein Arbeitgeber erneut ein BEM durchführen, wenn der Arbeitnehmer nach Abschluss des ersten BEM innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig wird. Auf die Ursache der Erkrankungen komme es insoweit nicht an.

Frank Martin Thomsen

nicht zu vergüten, auch wenn er auf dem Arbeitsweg eine auffällige Dienstkleidung trägt. Anders ist dies nur bei dienstlich veranlassten zusätzlichen Wegen wie vorliegend dem Abholen der Dienstwaffe, da diese Tätigkeit fremdnützig und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geschehe. Dann ist aber nur der Weg vom Wohnort zum Schließfach zu vergüten und nicht die sich anschließende Fahrt vom Schließfach bis zum Arbeitsort.

## FAZIT

Wenn auf Weisung des Arbeitgebers eine besondere Arbeitskleidung zu tragen ist, gilt:

- ▶ Zieht sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz um, so ist diese Zeit zu vergüten, wenn er die Dienstkleidung normalerweise nicht tragen würde, sondern dies nur auf Weisung des Arbeitgebers tut.
- ▶ Beim Arbeitsweg sind Fahrten zum Arbeitsplatz nicht zu vergüten sind, es sei denn der Weg erfolgt (teilweise) fremdnützig und ist mehr als ein Hin und Her zur oder von der Arbeitsstätte.

Dr. Andrea Benkendorff

## (NOCH) KEIN ANSPRUCH AUF ZUWEISUNG EINES HOMEOFFICE-ARBEITSPLATZES

Ein gesetzlicher Anspruch auf (teilweise) Beschäftigung im Homeoffice ist zwar in der politischen Diskussion, aber noch nicht beschlossen oder umgesetzt. Es verbleibt daher dabei, dass die Vereinbarung einer Arbeit im Homeoffice oder im Wege des mobilen Arbeitens grundsätzlich einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zumindest einer betrieblichen Regelung bedarf. Etwas anderes gilt nur, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung einen entsprechenden Anspruch vorsieht.

Ein einklagbares Recht des Arbeitnehmers auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz besteht dagegen – zumindest außerhalb von Pandemielagen und entsprechenden Arbeitsschutzvorschriften – nicht.

Dies hat auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 24. März 2021 (Az.: 4 Sa 1243/20) klargestellt. In diesem Fall war die Mitarbeiterin in der Berliner Niederlassung eines in Wuppertal ansässigen Unternehmens beschäftigt. Nachdem dort die Abteilung der Mitarbeiterin aufgrund einer Entscheidung des Arbeitgebers eingestellt wurde, erhielt die Mitarbeiterin eine betriebsbedingte Änderungskündigung mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigung in Wuppertal. Eine Tätigkeit im Homeoffice war in diesem Tätigkeitsbereich weder arbeitsvertraglich vereinbart, noch in den entsprechenden betrieblichen Regelungen vorgesehen oder im Unternehmen üblich.

Das Arbeitsgericht Berlin entschied, dass hier neben der Versetzung nach Wuppertal eine Arbeit im

Homeoffice wegen der praktischen Möglichkeit einer solchen Tätigkeit zunächst hätte angeboten werden müssen. Dem trat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entgegen: Solange kein gesetzlicher, arbeitsvertraglicher oder betrieblicher Anspruch auf das Homeoffice besteht, bleibt es dem Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsvertraglichen Regelungen überlassen, den Arbeitsort zu bestimmen und damit auch zu entscheiden, ob grundsätzlich eine Arbeit im Homeoffice angeboten wird. Bei einer Schließung von Unternehmensabteilungen oder Niederlassungen kann der Arbeitnehmer daher ihm unliebsame örtliche Änderungskündigungen nicht dadurch vermeiden, dass er einen Anspruch auf Beschäftigung im Homeoffice geltend macht.

### FAZIT

- Solange kein gesetzlicher Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice besteht, kann ohne besondere vertragliche Anhaltspunkte oder Regelungen bzw. besondere Schutzvorschriften (bspw. für Schwerbehinderte) einen Homeoffice-Arbeitsplatz vom Arbeitnehmer nicht erzwungen werden. Ein solcher ist auch kein milderer Mittel zu einer örtlichen Versetzung.
- Ermöglicht der Arbeitgeber jedoch arbeitsvertraglich oder aufgrund betrieblicher Regelungen die teilweise oder vollständige Arbeit im Homeoffice, kann dies auch in Bezug auf Änderungskündigungen einer örtlichen Versetzung entgegenstehen.

Kristian Glowe

## DIE LÜCKENHAFTE UNFALLVERSICHERUNG BEI DER MOBILEN ARBEIT

Neben inhaltlichen Regelungen zur mobilen Arbeit ist die Frage der Unfallversicherung von zentraler Bedeutung, denn hier drohen erheblichen Haftungsrisiken sowie eine unzureichende Versicherung der Unfallfolgen. Es sollte daher auch im Interesse des Arbeitgebers sein, hier einen möglichst weitreichenden Versicherungsschutz zu regeln.

Für die mobile Arbeit ist die Rechtsprechung zur Einordnung als Arbeits- oder Wegeunfall – und

nur dieser ist von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckt – sehr einschränkend. Damit sind viele mit dem mit der Arbeit »innerlich verbundene« Vorgänge nicht gesetzlich versichert. Eine im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur mobilen Arbeit vorgesehen Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes wird wohl vor der Bundestagswahl nicht mehr umgesetzt werden. Aktuelle Entscheidungen zeigen einmal mehr, dass der gesetzliche Unfallversicherungsschutz erheb-

liche Lücken aufweist, die vorausschauend geregelt werden sollten.

So hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 5. Juli 2016 (Az.: B 2 U 5/15 R) entschieden, dass der Gang in die Küche nicht vom gesetzlichen Unfallchutz mit abgedeckt ist. Dies gilt sogar dann, wenn der Weg während der Arbeitszeit erfolgt oder Nahrungsmittel mit an den Arbeitsplatz genommen werden. Vom Versicherungsschutz umfasst sind dagegen Wege, die ausschließlich im Rahmen der Arbeit erfolgen, auch wenn privatgenutzte Räumlichkeiten durchschritten werden. Befindet sich also der dienstlich genutzte Drucker im Keller, ist auch der Weg aus dem Arbeitszimmer in den Keller und zurück von der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst (BSG, Urteil vom 31. August 2017 - Az.: B 2 U 9/16 R). Nach aktueller Rechtsprechung des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen im Urteil vom 9. November 2020 (Az.: L 17 U 4187/19) soll der erstmalige Weg in das heimische Arbeitszimmer (Sturz auf der Treppe zum Büro) noch nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung mit abgedeckt sein. Denn dieser Weg stelle weder eine von der Unfallversiche-

rung versicherte Tätigkeit, noch einen in Bezug auf den Versicherungsschutz gleichgestellten Betriebsweg (also sog. »Wegeunfall«) dar. Letzterer erfordere, dass die Haustür des Wohngebäudes durchschritten werde. Da das Bundessozialgericht jedoch vor kurzem geurteilt hatte, dass der Weg von einem auswärtigen Arbeitsplatz zurück ins Homeoffice von der Unfallversicherung mit abgedeckt ist (Urteil vom 27. November 2018 - Az.: B 2 U 28/17 R), ist die Entscheidung im Revisionsverfahren spannend.

#### FAZIT

- ▶ Arbeitgeber sollten bei Vereinbarung der mobilen Arbeit darauf hinweisen, dass nur ein lückenhafter gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht.
- ▶ Vor Aufnahme der Tätigkeit sollte der Umgang mit dieser Problematik geregelt werden. In Betracht kommt hier insbesondere eine ergänzende (Gruppen-) Versicherung durch den Arbeitgeber oder ein eigenständiger privater Unfallversicherungsschutz der Arbeitnehmer.

Kristian Glowe

## MÖGLICHE MINDERUNG EINER LOHNNACHZAHLUNG NACH ERFOLGREICHER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 27. Mai 2021 (Az.: 5 AZR 387/19) entschieden, dass Arbeitgeber gegen Arbeitnehmer, welche Vergütung wegen Annahmeverzugs fordern, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge haben. Das Auskunftsbegehren hat seine Grundlage in § 242 BGB (Treu und Glauben).

Hintergrund der Entscheidung waren mehrere gegenüber einem Bauhandwerker ausgesprochene Kündigungen, die das Arbeitsgericht im Kündigungsrechtsstreit allesamt als unwirksam beurteilte. Das Arbeitsverhältnis bestand also fort. Die Arbeitgeberin hatte dem Bauhandwerker seit der letzten (fristlosen) Kündigung keinen Lohn mehr gezahlt und war wegen der erfolgreichen Kündigungsschutzklage und dem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nun zur Lohnnachzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer erhob

gegen die Arbeitgeberin deshalb Klage auf Zahlung von Vergütung wegen Annahmeverzugs gem. § 615 S. 1 BGB.

Die Arbeitgeberin erhob im Prozess den Einwand, der Bauhandwerker habe es böswillig unterlassen, anderweitig Verdienst zu erzielen, und müsse sich deshalb diesen böswillig unterlassenen Verdienst gem. § 615 S. 2 BGB auf seinen Anspruch anrechnen lassen. Dies würde automatisch den Lohnnachzahlungsanspruch des Arbeitnehmers mindern. Sie erhob deshalb Widerklage auf Auskunft aus § 242 BGB (Treu und Glauben) über dem Arbeitnehmer von der Agentur für Arbeit und vom Jobcenter unterbreitete Vermittlungsangebote unter Nennung der Tätigkeit, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie der Vergütung in Euro. Das Bundesarbeitsgericht entschied in seinem Urteil vom 27. Mai 2021 nun, dass die Voraussetzungen für einen Auskunftsanspruch vorliegen, der die von der Arbeitnehmerin beehrten Informationen umfasst.

Zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis und damit die für den Auskunftsanspruch nach § 242 BGB erforderliche Sonderrechtsbeziehung. Die für einen solchen Auskunftsanspruch geforderte Wahrscheinlichkeit, dass die Einwendung böswillig unterlassener anderweitiger Arbeit begründet ist, bestehe ebenfalls – es seien keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Behörden ihren gesetzlichen Aufgaben nicht nachgekommen sind und es in Bezug auf den Arbeitnehmer als Bauhandwerker im streitgegenständlichen Zeitraum keinerlei Möglichkeit der Arbeitsvermittlung gab. Die Arbeitgeberin hingegen sei in entschuldbarer Weise über das Bestehen und den Umfang der Vermittlungsangebote im Ungewissen und könne sich die notwendigen Informationen nicht selbst auf zumutbare rechtmäßige Weise beschaffen. Der Arbeitnehmer könne die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben.

Er kenne die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter an ihn übermittelten Vermittlungsvorschläge. Der Auskunftserteilung stehen auch keine schützenswerten Interessen des Klägers entgegen.

#### FAZIT

- Machen Arbeitnehmer nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage einen Verzugslohnanspruch geltend, können Arbeitgeber von ihnen Auskunft über von der Agentur für Arbeit und vom Jobcenter unterbreitete Vermittlungsangebote unter Nennung der Tätigkeit, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie der Vergütung in Euro verlangen.
- So erlangen Arbeitgeber möglicherweise Kenntnis über einen böswillig unterlassenen Erwerb, der einem geltend gemachten Verzugslohnanspruch entgegengehalten werden kann, und sparen dadurch ggf. bares Geld.

Dr. Tina Lorenz

## DATENKOPIE NACH DSGVO – KEIN ANSPRUCH AUF HERAUSGABE SÄMTLICHER E-MAILS

Der Anspruch von Mitarbeitern auf Auskunft und Erteilung einer Datenkopie nach Art. 15 DSGVO soll den betroffenen Personen eine Überprüfung der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ermöglichen. Der Anspruch wird zuletzt sehr häufig von Arbeitnehmern insbesondere auch in Kündigungsschutzstreitigkeiten geltend gemacht; aus unserer Sicht, um »Druck zu machen«. Eine Auskunft über alle verarbeiteten Daten zu geben und eine Datenkopie zu erteilen verursacht erheblichen Aufwand. Wird dem Verlangen nicht entsprochen, drohen Bußgelder und Schadensersatz. Die Details zum Umfang der Auskunftspflicht und zur Erteilung einer Datenkopie sind derzeit noch sehr umstritten. Aktuell hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 27. April 2021 (Az.: 2 AZR 342/20) Grenzen gezogen. Es liegt bisher allerdings nur die Pressemitteilung vor.

Der Arbeitnehmer forderte nach seiner Entlassung von seinem Arbeitgeber Auskunft darüber, welche personenbezogene Daten von ihm verarbeitet werden. Er verlangte auch eine Kopie dieser Daten, insbesondere seines E-Mailverkehrs und der E-Mails, die ihn namentlich erwähnten. In der zweiten Instanz verneinte das Landesarbeitsgericht den Anspruch auf Her-

ausgabe, weil er sich nicht auf Korrespondenz beziehe, die vom Arbeitnehmer selbst geführt wurde oder die er erhalten hat und die ihm deswegen bekannt seien.

Das Bundesarbeitsgericht ließ – leider – offen, ob Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Kopien des E-Mail-Verkehrs haben können. Es wies die Klage ab, weil der Antrag zu unbestimmt sei. Es sei nicht erkennbar, welche E-Mails der Arbeitgeber zu überlassen habe. Der Arbeitnehmer könne und müsse zunächst über eine Auskunft sein Herausgabeverlangen präzisieren.

#### FAZIT

- Der Anspruch auf Auskunft und Datenkopie nach Art. 15 DSGVO verursacht erhebliche Aufwände bei Arbeitgebern und wird von Arbeitnehmern auch in Streitigkeiten eingesetzt um »Druck zu machen«.
- Auf ein Verlangen des Arbeitnehmers nicht zu reagieren, ist keine Lösung. Es drohen Bußgelder und Schadensersatz.
- Es gilt klug zu handeln und Auskunft zu erteilen, aber auch Grenzen zu setzen. Die vorliegende Entscheidung gibt für »ausufernde« Begehren um Auskunft und/oder Erteilung einer Datenkopie Argumentationsmaterial.

Karsten Matthieß

## NEUES ZU AUSSCHLUSSFRISTEN – HERAUSNAHME VON VORSATZ ERFORDERLICH

Ausschlussfristen sind in Arbeitsverträgen üblich. Sie unterliegen seit Jahren der AGB-Kontrolle. Das bedarf besonderer Beachtung. Denn geht die Ausschlussfrist zu weit, etwa weil sie Ansprüche umfasst, die ihr nicht unterfallen dürfen oder sind die Fristen zu kurz, droht die Unwirksamkeit insgesamt. Dann kann sich ein Arbeitgeber auf die Ausschlussfrist generell nicht berufen.

Entschieden ist, dass Ausschlussfristen unwirksam sind, wenn sie Ansprüche auf Mindestlohn nicht explizit ausnehmen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher von Ausschlussfristen nicht umfasst sollten Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragspflichtverletzung oder vorsätzlicher unerlaubter Handlung sein. Diese mussten daher nicht explizit vom Geltungsbereich der Ausschlussfristen ausgenommen werden.

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr mit Entscheidung vom 26. November 2020 (Az.: 8 AZR 58/20) geändert. Entgegen seiner bisherigen Linie werden Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung nunmehr doch von Ausschlussklauseln erfasst. Künftig gilt es, diese Ansprüche aus dem Geltungsbereich von Ausschlussklauseln ausdrücklich auszunehmen, um deren Wirksamkeit zu sichern.

### FAZIT

- ▶ Ausschlussklauseln müssen nunmehr ausdrücklich Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragspflichtverletzung oder vorsätzlicher unerlaubter Handlung ausnehmen, andernfalls sind sie unwirksam.
- ▶ Es gilt, Ihre Musterarbeitsverträge zu prüfen und ggf. die Formulierung der Ausschlussklauseln anzupassen.

Karsten Mattheiß

## TARIFAUTOMATIK BEI DER ÜBERLEITUNG IN DIE ENTGELTORDNUNG DES TVÖD-VKA ERLAUBT KORRIGIERENDE RÜCKGRUPPIERUNG

Im Zuge der Einführung der neuen Entgeltordnung des TVÖD-VKA zum 1. Januar 2017 bestand zunächst Unsicherheit darüber, ob durch die Besitzstandsregelung des § 29a des Überleitungstarifvertrags korrigierende Rückgruppierungen ausgeschlossen wurden. Nach dieser Überleitungsvorschrift erfolgte die Überleitung nämlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe, solange die Tätigkeit unverändert ausgeübt wird. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung fand aufgrund der Überleitung ausdrücklich nicht statt.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich nun mit dieser Frage zu beschäftigen und mit Urteil vom 22. Oktober 2020 (Az.: 6 AZR 74/19) festgestellt, dass die Überleitungsvorschrift der Korrektur der Eingruppierung bzw. der fehlerhaften Überleitung nicht entgegensteht. War ein Beschäftigter am Überleitungsstichtag (31. Dezember 2016) fehlerhaft, d.h. unter Verkennung des maßgeblichen Tarifrechts eingruppiert, führt das nicht zu einem schutzwürdigen Besitzstand.

Im zu entscheidenden Fall war die Klägerin vor der Überleitung in die sog. »kleine« Entgeltgruppe 9 eingruppiert, allerdings versehentlich in die Stufe 6 hochgestuft worden, die bei dieser Entgeltgruppe nicht möglich gewesen wäre. Bei Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung wurde dieser Fehler von der Dienstgeberin korrigiert und die Beschäftigte in die Entgeltgruppe 9a Stufe 6 übergeleitet. Das zu viel gezahlte Entgelt wurde einbehalten. Die Beschäftigte klagte und verlangte die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b Stufe 6. Sie berief sich darauf, dass erworbene Besitzstände durch die Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht mehr überprüft werden könnten.

Das Bundesarbeitsgericht lehnte diese Argumentation ab und bestätigte die korrigierende Rückgruppierung. Ausgangspunkt der Überleitung nach den Überleitungsvorschriften ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts diejenige Entgeltgruppe und Stufe, die sich bei Beachtung der bis zum Stichtag geltenden Tarifautomatik des Eingruppierungsrechts,

welches bis Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung galt, ergab. Als schutzwürdiger Besitzstand könne nur die nach den damals maßgeblichen Regeln zutreffende tarifliche Eingruppierung folgen. Einen Anspruch darauf, eine versehentlich falsche Eingruppierung und Einstufung zu behalten, gebe es nicht.

#### FAZIT

- Der Dienstgeber kann eine versehentlich falsche

Eingruppierung oder Stufenzuordnung auch nach der Überleitung in die neue Entgeltordnung noch korrigieren.

- Er darf – im Rahmen der Ausschlussfrist bzw. Verjährungsfrist – die Differenz zwischen der versehentlich gezahlten höheren Vergütung und der tariflich geschuldeten geringeren Vergütung vom Beschäftigten zurückfordern.

Daniela Guhl

#### Geistiges Eigentum

## SCHMERZENSGELD FÜR ARBEITNEHMERIN AUFGRUND VERWENDUNG EINES FOTOS VON IHR

Auch für Fotos von Betroffenen gilt die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Denn das Bildnis einer Person gilt als personenbezogenes Datum. Für personenbezogene Daten, aus denen zudem die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen sowie die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, gelten nach Art. 9 DSGVO als personenbezogene Daten besonderer Kategorie auch spezielle Anforderungen für die Verarbeitung.

Das Arbeitsgericht Münster hatte sich jüngst mit einer Klage einer Arbeitnehmerin zu beschäftigen, die EUR 5.000,00 Schmerzensgeld gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend gemacht hatte. Die Klägerin arbeitet als Post-Doc-Koordinatorin an der Hochschule der Beklagten und betreut verschiedene Wissenschaftler mit Blick auf ihre wissenschaftliche Karriere. Die Arbeitgeberin hatte unter anderem auch von der Klägerin Fotos anfertigen lassen. Die der Klägerin vorgelegte schriftliche Einwilligungserklärung, die die Verwendung von Fotos ermöglichen sollte, unterzeichnete die Klägerin allerdings nicht, sondern schrieb an den Rand der Erklärung »nicht für mein Aussehen«. Die beklagte Arbeitgeberin nutzte das Bild jedoch für eine Broschüre, mit der sie auf Partnerschaften mit über 550 Universitäten weltweit und die Zusammenarbeit mit über 3500 ausländische Studierende hinwies, die bei ihr studierten. In der Broschüre war auch die Klägerin mit Kopftuch abgebildet. Unter dem Bild stand in der auf Englisch verfassten Broschüre das Wort »internationalisation«,

mit der die internationale Ausrichtung der Beklagten ausgedrückt werden sollte.

Das Arbeitsgericht Münster verurteilte die Beklagte nun zu EUR 5.000,00 Schmerzensgeld für die unberechtigte Nutzung des Fotos der Klägerin. Die Richter urteilten, dass es weder eine schriftliche Einwilligungserklärung der Klägerin gab und diese insbesondere nicht über die Verwendungszwecke und ihre Widerrufsmöglichkeit vor Verarbeitung informiert wurde. Es liege damit aufgrund der Regelungen von Art. 9 Abs. 1 DSGVO sowie § 22 KUG eine Datenschutzrechts- sowie Persönlichkeitsrechtsverletzung vor, die die Zahlung eines Schmerzensgeldes von der Beklagten an die Klägerin zur Folge haben müsse.

#### FAZIT

- Die Nutzung von Fotos von Mitarbeitern sollte stets von der Erteilung schriftlicher Einwilligungen abhängig gemacht werden.
- Ergeben sich aus dem Foto personenbezogene Daten besonderer Kategorie, wie beispielsweise die ethnische Herkunft, bedarf es einer ausdrücklichen Einwilligung in ein oder mehrere Verwendungszwecke unter Hinweis auf die Nutzung personenbezogener Daten besonderer Kategorie. Dann kann auch keine konkludente Einwilligung mehr ausreichen, die z.B. dann vorliegen kann, wenn sich eine Person wissentlich und freiwillig von einem Fotografen ablichten lässt.

Dr. Daniel Schöneich

## DAS IT-SICHERHEITSGESETZ 2.0 ERWEITERT SEINEN ANWENDUNGSBEREICH

Am 28. Mai 2021 ist das »Zweite Gesetz zur Erhöhung der Sicherheit informationstechnischer Systeme«, kurz IT-Sicherheitsgesetz 2.0, in Kraft getreten. Das Gesetz bringt auch weitreichende Änderungen in verschiedenen Einzelgesetzen (u. A. im BSI-Gesetz, Energiewirtschaftsgesetz, Telemediengesetz, Telekommunikationsgesetz und im BKA-Gesetz) mit sich. Ziel der Reform ist unter anderem ein verstärkter Verbraucherschutz durch die Einführung eines einheitlichen IT-Sicherheitskennzeichens und durch die Stärkung des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Außerdem werden Betreiber kritischer Infrastrukturen und sog. »Unternehmen im besonderen öffentlichen Interesse« mit weiteren Pflichten belegt. Die Einbeziehung letzterer ist neu. Unter Unternehmen im besonderen öffentlichen Interesse fallen nach Ansicht des Gesetzgebers zunächst solche, die von »erheblicher volkswirtschaftlicher Bedeutung für die Bundesrepublik Deutschland sind oder die für solche Unternehmen als Zulieferer wegen ihrer Alleinstellungsmerkmale von wesentlicher Bedeutung sind«. Dieser Begriff wird noch per Verordnung näher bestimmt. Der Anwendungsbereich des IT-Sicherheitsrechts hat sich signifikant erweitert, sodass deutlich mehr Unternehmen betroffen sind als vor der Reform.

Insbesondere das neue BSI-Gesetz führt neben dem erweiterten Anwendungsbereich zu mehr Pflichten für die Betreiber kritischer Infrastrukturen. So

müssen diese sich künftig u.a. unmittelbar beim BSI registrieren und sie müssen ab dem 1. Mai 2023 sog. »Systeme zur Angriffserkennung« verwenden. Auch müssen zukünftig »kritische Komponenten«, d.h. IT-Produkte, die für die Funktionsfähigkeit kritischer Infrastrukturen besonders wichtig sind oder die öffentliche Sicherheit potentiell gefährden können, von den Betreibern kritischer Infrastrukturen beim Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat angezeigt werden. Außerdem hat der Hersteller solcher Komponenten gegenüber dem Betreiber eine Erklärung über seiner Vertrauenswürdigkeit abzugeben (Garantieerklärung). Dies hat zur Folge, dass der Einsatz jener kritischen Komponenten untersagt werden kann, bspw. wenn der Hersteller der Komponente von einem Drittstaat kontrolliert wird oder den »sicherheitspolitischen Zielen« der Bundesregierung, EU oder Nato widerspricht (Stichwort »Lex Huawei«).

### FAZIT

- ▶ Unternehmen sollten prüfen, ob sie in den neuen Anwendungsbereich des IT-Sicherheitsgesetzes 2.0 fallen.
- ▶ Betroffene Unternehmen müssen von den Herstellern kritischer Komponenten die Garantieerklärung einholen.
- ▶ Unternehmen sollten IT-Produkte dahingehend prüfen, ob ein Verbot droht und ggf. den Einsatz von Alternativen in Betracht ziehen.

Konrad Leewe, LL.M.

## OBACHT VOR ZU VIEL INFORMATION AUF DEM KOMMUNALEN INTERNETAUFTRITT

Der Internetauftritt ist im digitalen Zeitalter ein wichtiges Aushängeschild, auch von Städten. Die Attraktivität und die Besucheranzahl sind dabei eng mit den zur Verfügung gestellten Inhalten verknüpft. Sind die Informationen allerdings so umfassend, dass sie den Erwerb einer Zeitung oder Zeitschrift entbehrllich machen könnten, besteht die Gefahr das Gebot der Staatsferne der Presse zu verletzen und wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens abgemahnt zu werden. So hat das Landgericht München I in seiner Ent-

scheidung vom 17. November 2020 (Az.: 33 O 16274/19) geurteilt. Münchener und überregionale Zeitungsverlage hatten gegen das Stadtportal München.de geklagt und Recht bekommen. In dem Urteil differenziert das Gericht unter Hinzuziehung der vom Bundesgerichtshof in der Entscheidung Crailsheimer Stadtblatt II (Az.: I ZR 112/17) entwickelten Grundsätze zwischen den Bereichen jedenfalls zulässigen Informationshandelns, regelmäßig unzulässigen Informationshandelns und Informationen, die weder dem einen noch



dem anderen Bereich zugeordnet werden können. Jedenfalls zulässig sind danach solche Informationen, die die staatlichen Tätigkeiten betreffen, insbesondere Politik und Recht im jeweiligen Aufgabenbereich, z.B. amtliche Mitteilungen, kommunale Wirtschaftsförderung, aktuelle Tätigkeiten und zukünftige Vorhaben der Kommunalverwaltung und des Gemeinderates. Als in der Regel unzulässiges Informationshandeln wurden allgemeine Beiträge über ortsansässige Unternehmen, die Bewertung privater Initiativen, allgemeine Beratung der Leser oder Informationen über rein gesellschaftliche Ereignisse etwa aus den Bereichen Sport, Kunst und Musik eingeordnet. Weder dem einen noch dem anderen Bereich sollen solche Informationen zugeordnet werden können, die nur in bestimmten Situationen zulässig sind, wie insbesondere solche über Gefahrensituationen oder Krisen. Das Gericht stellt in dem Urteil klar, dass solche Angebote unzulässig sind, die Presseerzeugnisse erset-

zen können. Bei der Beurteilung dieser Frage kommt es stets auf die Betrachtung sämtlicher Umstände des Einzelfalls an. Indizien für die Unzulässigkeit können der Umfang von Werbung und der Umfang an Berichten sein, die nicht originär der Information über die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben dienen, sondern der Unterhaltung der Nutzer.

#### FAZIT

- Wenn kommunale Internetseiten den Erwerb einer Zeitung oder Zeitschrift entbehrlich machen, können sie gegen das Gebot der Staatsferne der Presse verstoßen und wegen Wettbewerbswidrigkeit abgemahnt werden.
- Bei der quantitativen und qualitativen Ausgestaltung einer kommunalen Internetseite sollte die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben im Vordergrund stehen.

Konrad Leewe, LL.M.

Vergaberecht

## KEIN ANSPRUCH AUF ZUSCHLAG AUS DEM URHEBERRECHT

Bei der Beschaffung von Bau-, Liefer- oder Planungsleistungen hat der öffentliche Auftraggeber nicht nur vergaberechtliche Bestimmungen zu beachten. Vielmehr ist zu bedenken, dass jedes geplante »Projekt« in seiner eigenen rechtlichen Welt steht. So sind beispielsweise auch Fragen des kommunalen Wirtschaftsrechts, des Patentrechts und gerade auch bei Planungsleistungen des Urheberrechts während des Vergabeverfahrens zu beachten. Dabei wird im Rahmen eines Nachprüfungsverfahrens nur die Einhaltung der Bestimmungen über Vergabeverfahren geprüft, so dass immer ein vergaberechtlicher Anknüpfungspunkt existieren muss. In einem vom Oberlandesgericht München entschiedenen Sachverhalt hatte der öffentliche Auftraggeber in einem Verhandlungsverfahren mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb Planungsleistungen für den Ersatzneubau eines Heimes für Sehbehinderte europaweit ausgeschrieben. Der bauliche Komplex bestand aus sternförmigen Heimgebäuden und einem riegelförmigen Schulgebäude. Die Erben des Architekten, der

den bestehenden Komplex Anfang der 90er-Jahre geplant hatte, waren der Auffassung, nur sie könnten wegen bestehender Urheberrechte die ausgeschriebenen Planungsleistungen erbringen. Daher sei sowohl das Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb unzulässig als auch für sämtliche andere Bieter ungeeignet, da diese ihre Leistung nur unter der Verletzung von urheberrechtlichen Bestimmungen erbringen könnten. Eine Auffassung, die jedoch weder von der VK Nordbayern noch von dem Oberlandesgericht München, welches mit Beschluss vom 28. September 2020 den Nachprüfungsantrag endgültig zurückwies, geteilt wurde (vgl. OLG München, Beschluss vom 28. September 2020 – AZ.: VerG 3/20).

Nach § 14 Abs. 4 Nr. 2 lit. c VgV können Aufträge im Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb vergeben werden, wenn die ausgeschriebene Leistung wegen des Schutzes von ausschließlichen Rechten nur von einem »Unternehmen« erbracht werden kann. Mit wenigen, aber deutlichen Worten wies das Oberlandesgericht München die Antragsteller darauf hin,

Vergaberecht

dass die genannte Regelung den öffentlichen Auftraggeber zwar zur Durchführung eines Verhandlungsverfahrens ohne Teilnahmewettbewerb berechtige, jedoch nicht verpflichte. Dies werde bereits dadurch deutlich, dass in der Norm der Begriff »kann« Verwendung findet. Zudem bezweckt das Vergaberecht den Schutz des Wettbewerbes, nicht dessen Einschränkung. § 14 Abs. 4 Nr. 2 VgV dient nicht dem Schutz vor anderen Bietern. Unternehmen, die der Meinung sind, sie könnten bei einem Verzicht auf eine öffentliche Bekanntmachung oder einem Teilnahmewettbewerb leichter und ohne Konkurrenz und Wettbewerb den Auftrag erlangen, können sich nicht auf § 14 Abs. 4 Nr. 2 VgV stützen. Der Bieter hat keinen Anspruch auf wettbewerbsfreie Vergabe an sich.

Auch das zweite Argument, dass die übrigen Bieter wegen bestehender Urheberrechte nicht geeignet seien die ausgeschriebenen Planungsleistungen zu erbringen, vermochte das Oberlandesgericht München nicht zu überzeugen. Aus dem Urheberrecht lasse sich kein vergaberechtlicher Untersagungsanspruch herleiten, wenn Umbaumaßnahmen beabsichtigt sind und entsprechende Planungsleistungen beauftragt werden. Dabei ist auch zu beachten, dass nicht jeder Umbau eines urheberrechtlich geschützten Bauwerkes mit der Verletzung des Urheberrechtes verbunden ist. Die Feststellung, ob bestimmte Änderungen an einem bestehenden Bauwerk eine Verletzung des Urheberrechtes darstellen, bedarf einer umfassenden Interessenabwägung zwischen den Belangen des Auftraggebers als Eigentümer des Bauwerkes und den Interessen des Architekten, der seine

frühere Planungsleistung vor Änderungen geschützt wissen will. Der Urheber eines Bauwerkes, der dieses für einen öffentlichen Auftraggeber mit einer bestimmten Funktionalität geplant hat, muss damit rechnen, dass sich aus ändernden Anforderungen auch Änderungen des Bauwerkes ergeben können. Diese Interessenabwägung kann jedoch erst vorgenommen werden, wenn die beabsichtigten Änderungen des öffentlichen Auftragsgebers feststehen, mithin die ausgeschriebenen Planungsleistungen erbracht worden sind. Die bloße Planung von Alternativen verletzt den Urheber hingegen noch nicht in seinen Rechten. Dieser ist - worauf das Oberlandesgericht München explizit hinwies - auch nicht schutzlos gestellt. Steht eine Änderung oder Beseitigung des Bauwerkes unter Verletzung des Urheberrechtes konkret im Raum, können die Architekten die von ihnen in Anspruch genommenen urheberrechtlichen Abwehransprüche vor den Zivilgerichten geltend machen. Dagegen steht ein vergaberechtlicher Primärrechtsschutz gegen bloße Planungsleistungen nicht zur Verfügung.

#### FAZIT

- ▶ Bieter haben keinen Anspruch auf eine »wettbewerbsfreie« Erteilung von Aufträgen.
- ▶ Die Inhaber von Urheberrechten können gegen die Ausschreibung von Planungsleistungen einen vergaberechtlichen Rechtsschutz nicht in Anspruch nehmen, nur weil sie befürchten, die Planungsleistung führe zu einer Verletzung ihres Urheberrechtes.

Dr. Ludger Meuten

## KONSEQUENZ UND AUGENMASS BEI DER EIGNUNGSPRÜFUNG

Im Vergaberecht ist vieles möglich, falls denn der Auftraggeber ein in sich schlüssiges Wertungskonzept verwendet und dokumentiert hat, warum er bestimmte Kriterien wie bewerten will. Diese Feststellung ist die Essenz der Entscheidung des Oberlandesgerichts Frankfurt vom 30. März 2021. Streitgegenständlich war ein Verfahren zur Beschaffung und Implementierung einer neuen Software für ein kommunales Jobcenter im Verhandlungsverfahren

mit vorherigem Teilnahmewettbewerb. Im Rahmen der gesamthaften Wertung sämtlicher Eignungskriterien konnten die Teilnehmer maximal 100 Punkte erreichen. Voraussetzung für die Bejahung der Eignung war, dass die Teilnehmer mindestens 69 Punkte erzielen. Das Verfahren wurde von dem Oberlandesgericht Frankfurt aufgehoben und die Vergabestelle verpflichtet, die Bekanntmachung mit neuen Eignungskriterien und einem neuen Wertungsschema

für die Eignungsprüfung zu wiederholen. Nach Auffassung des Oberlandesgerichts Frankfurt war die Bestimmung der Eignungskriterien im konkreten Fall unangemessen und nicht verhältnismäßig. Maßgeblich für das Oberlandesgericht Frankfurt war, dass in den Fällen, in denen der Auftraggeber besonders hohe Anforderungen an die technische und berufliche Leistungsfähigkeit bzw. die berufliche Erfahrung stellt, diese unangemessen sein können, wenn sie wettbewerbsbeschränkende Wirkung entfalten, zum Beispiel weil nur ein oder wenige Unternehmen diese Anforderungen erfüllen können. Unstreitig verfügt der Auftraggeber bei der Festlegung der Eignungskriterien über einen Beurteilungsspielraum, der von den Nachprüfungsinstanzen nur eingeschränkt überprüft werden kann. Der Auftraggeber hat seinen Spielraum jedoch überschritten, wenn er nicht nachvollziehbar darlegen kann, welche Absicht er in Bezug auf die Bewertung der Eignungskriterien verfolgt und keine gewichtigen Gründe vorbringen kann, warum die einzelnen Eignungsanforderungen in Verbindung mit der geforderten Mindestpunktzahl geeignet und erforderlich sind, um nicht hinreichend qualifizierten Bieter vom weiteren Verfahren auszuschließen. Aufgrund der konkreten Ausgestaltung der Vergabeunterlagen war es den Teilnehmern vorliegend nämlich möglich, Defizite zum Beispiel bei

der beruflichen Erfahrung der zu benennenden Projektmitglieder durch eine hohe Punktzahl bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auszugleichen. Umgekehrt konnten erhebliche Defizite bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, die dort im Ergebnis zu einer Bewertung mit null Punkten führen konnten, durch hohe Punktzahlen bei den geforderten Referenzen ausgeglichen werden. Der Auftraggeber konnte nicht darlegen, warum er dieses System für in sich stimmig, erforderlich und angemessen erachtet hat. Die Aufhebung des Verfahrens war demnach die logische Konsequenz.

### FAZIT

- ▶ Dem Auftraggeber ist bei Bestimmung der Eignungskriterien ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, der von den Nachprüfungsinstanzen nur eingeschränkt überprüft werden kann.
- ▶ Der Beurteilungsspielraum ist überschritten, wenn der Auftraggeber nicht nachvollziehbar darlegen kann, welche Absicht er in Bezug auf die Bewertung der konkreten Eignungskriterien verfolgt und er keine gewichtigen Gründe vorbringen kann, warum die einzelnen Eignungsanforderungen in Verbindung mit der geforderten Mindestpunktzahl erforderlich sind.

Dr. Ludger Meuten

## SCHWEIGEN ALS ZUSTIMMUNG – DIE ERKLÄRUNG DES GEMEINDLICHEN EINVERNEHMENS NACH § 36 BAUGB

Entscheidet die Genehmigungsbehörde über die bau- und/oder immissionsschutzrechtliche Zulässigkeit eines Bauvorhabens, ist nach § 36 Abs. 1 BauGB grundsätzlich die Zustimmung der betroffenen Gemeinde einzuholen. Äußert sich die Gemeinde binnen zwei Monaten nicht, wird das Einvernehmen unterstellt. Über die Reichweite eines solchen fingierten Einvernehmens und darüber, inwieweit sich die Gemeinde gerichtlich gegen eine darauf beruhende Baugenehmigung wehren kann, hatte das BVerwG zu befinden (Urteil vom 27. August 2020 - Az.: 4 C 1/19). Im verhandelten Fall wehrte sich eine Ortsgemeinde gegen die Erteilung einer

immissionsschutzrechtlichen Genehmigung für die Errichtung und den Betrieb einer Windenergieanlage.

### Versagungsfrist: Fehlende Unterlagen sind keine Entschuldigung

Die Beteiligten stritten darüber, ob die Gemeinde ihr Einvernehmen fristgerecht versagt hatte oder die Fiktion des Einvernehmens eingetreten war. Für die rechtzeitige Versagung ist entscheidend, dass die gemeindliche Entscheidung innerhalb der gesetzlichen Zweimonatsfrist bei der Genehmigungsbehörde eingeht. Dabei muss die Gemeinde in eigener Verantwortung prüfen, ob die übermittelten Unterlagen für

eine Entscheidung über das Einvernehmen ausreichen. Auch wenn die eingereichten Unterlagen offensichtlich unvollständig sind, ist es Sache der Gemeinde, darauf hinzuwirken, dass die Genehmigungsbehörde die Unterlagen vervollständigt.

### Rechtsschutzmöglichkeiten der Gemeinde bei Änderungen der Sach- und Rechtslage

Bisher galt, dass eine Gemeinde sich nach einem fingierten Einvernehmen grundsätzlich nicht gerichtlich zur Wehr setzen kann. Die Gemeinde wird entsprechend ihrer Verantwortung zur eigenständigen Prüfung der bauplanungsrechtlichen Voraussetzungen im Genehmigungsverfahren ähnlich behandelt, als habe sie die Baugenehmigung im Zeitpunkt des Eintritts der Fiktion selbst erteilt. So wie die Gemeinde keinen Anspruch auf gerichtliche Aufhebung einer von ihr selbst erteilten Baugenehmigung hat, steht ihr auch im Falle ihrer Mitwirkung nach § 36 Abs. 1 BauGB kein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Aufhebung einer von ihr miterteilten Genehmigung zu. Das BVerwG stellt jetzt klar, dass dieser Grundsatz nicht ausnahmslos gilt.

Ändert sich nach dem Ablauf der Zweimonatsfrist – aber vor Erteilung der Baugenehmigung – die Sach- und Rechtslage, muss die Genehmigungsbehörde nicht erneut das Einvernehmen der Gemeinde einholen. Das vorhabenbezogene verfahrensrechtliche

Mitwirkungsrecht der Gemeinde ist insoweit »verbraucht«. Deshalb kann die Gemeinde ihre Einwände im Anfechtungsprozess geltend machen. Ein Vertrauensschutz des Bauherrn besteht bei veränderter Sach- und Rechtslage nicht.

Der klagenden Ortsgemeinde hat das im konkreten Fall allerdings nicht geholfen: Das Inkrafttreten eines bei der Entscheidungsfindung bereits vorliegenden Regionalplanes wertete das BVerwG nicht als »neuen Umstand«.

### FAZIT

- Die Gemeinde treffen bei der Entscheidung über die Versagung oder Erteilung ihres Einvernehmens nach § 36 Abs. 1 BauGB weitreichende Prüfpflichten. Wurde das Einvernehmen aufgrund Fristversäumnisses einmal fingiert, kann sich die Gemeinde unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes des Bauherrn nur in Ausnahmefällen gegen eine erteilte Genehmigung wehren.
- Ändert sich in dem überschaubaren Zeitraum zwischen Fingieren des Einvernehmens und Erteilung der Genehmigung die Sach- oder Rechtslage und treten »neue Umstände« hinzu, erhält die Gemeinde eine neue Chance auf gerichtlichen Rechtsschutz.

Jana Miklaw (Rechtsreferendarin) /

Dr. Ludger Meuten

## NEUE GESICHTER

Battke Grünberg freut sich, neue Gesichter in seinem Anwaltsteam begrüßen zu können:

### FRAU ANNE KIESEWALTER: BESTER ABSCHLUSS IN SACHSEN – GLÜCKWUNSCH!

Frau Anne Kiewewalter hat soeben als Beste ihr Assessorexamen in Sachsen abgelegt und ist seit Juli diesen Jahres als Anwältin in unser Arbeitsrechtsteam eingestiegen. Frau Kiewewalter war für Battke Grünberg bereits zuvor sowohl als wissenschaftliche Mitarbeiterin als auch im Rahmen ihrer Anwaltsstation während ihres Referendariats lange Zeit tätig und hat den Bereich Arbeitsrecht tatkräftig unterstützt. Frau Kiewewalter wurde 1991 in Radebeul geboren und absolvierte im Raum Dresden ihre Schulzeit. Nach dem Abitur begann sie ihre juristische Ausbildung zunächst mit einem Bachelorstudium an der Technischen Universität Dresden. Die wirtschaftsrechtliche Ausrichtung des Studiums vertiefte sie durch ihre

studienbegleitende Tätigkeit am gesellschaftsrechtlichen Lehrstuhl von Frau Prof. Ursula Stein sowie das anschließende Masterstudium an der Technischen Universität Dresden, welches sie 2018 abschloss. Ihre Masterarbeit zum Thema »Die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers« schlug erste Brücken ins Arbeitsrecht. Parallel zu ihrem Masterstudium legte Frau Kiewewalter 2017 das Erste Staatsexamen an der Universität Leipzig ab. In ihrer Freizeit wandert Frau Kiewewalter gern durch die Sächsische Schweiz oder entspannt sich bei einem warmen Tee und einem guten - nichtjuristischen - Buch.

Internes

### SCHWERGEWICHT MIT GEBALLTER ERFAHRUNG IM BAU- UND ARCHITEKTENRECHT: PROF. DR. JOHANNES HANDSCHUMACHER

Seit geraumer Zeit beabsichtigt Battke Grünberg auch im Bereich des Bau-, Architekten- und Immobilienrechts ein schlagkräftiges und kompetentes Team aufzubauen. Mit Herrn Rechtsanwalt Prof. Dr. Johannes Handschumacher ist es nun gelungen, ein echtes Schwergewicht an Bord zu holen. Prof. Handschumacher ist bereits seit 30 Jahren als Anwalt mit Schwerpunkt im Bau- und Architektenrecht und seit vielen Jahren auch im Insolvenzrecht tätig. Als Spross einer alteingesessenen Anwaltsfamilie in Düsseldorf kam er 1991 nach Sachsen und baute hier seine eigene Kanzlei auf, die sich später in Chemnitz und Dresden vor allem als Insolvenzverwalterkanzlei einen Namen gemacht hat. Nachdem er nun seine alte Kanzlei verlassen hat, um sich neuen Herausforderungen zu stellen, hat er sich Battke Grünberg angeschlossen, um hier beim Aufbau des Referats mitzuwirken und seine Expertise und Branchenkenntnisse einzubringen. Prof. Handschumacher ist u.a. Honorarprofessor für Bau- und Immobilienrecht an der Technischen

Universität Dresden und Herausgeber der juristischen Fachzeitschrift juris-PraxisReport Öffentliches Baurecht. Seine zahlreichen Veröffentlichungen untermauern seine fachliche Kompetenz anschaulich. Herr Prof. Handschumacher ergänzt die Expertise von Battke Grünberg um das private Bau- und Architektenrecht. Er wird gemeinsam mit Dr. Ludger Meuten und Rechtsanwältin Juliane Pethke, die das öffentliche Vergaberecht und das öffentliche Baurecht bereits heute mit den Schnittstellen zu den zivilrechtlichen Parallelgebieten wie dem Miet- und Immobilienrecht vertreten, in einem schlagkräftigen Team unseren Mandanten jetzt auch in diesen wichtigen Rechtsgebiet zur Verfügung stehen. Zudem ist Herr Prof. Handschumacher Honorarkonsul der Mongolei. Er repräsentiert seit Anfang 2020 dieses asiatische Land in Sachsen, das historisch enge wirtschaftliche und kulturelle Beziehungen in die Region hat.

## FRAU KNEER-WEIDENHAMMER – VERSTÄRKUNG IM MEDIZINRECHT UND RECHT DER SOZIALEN EINRICHTUNGSTRÄGER

Soziale Einrichtungen der Alten- Jugend- und Behindertenhilfe, Krankenhäuser und niedergelassene Ärzte und Therapeutische Praxen begegnen einem Querschnitt an Rechtsfragen wie u.a. dem Medizin- und Sozialrecht, dem Zivil- und Verwaltungsrecht. Frau Rechtsanwältin Simone Kneer-Weidenhammer, Fachanwältin für Medizinrecht, unterstützt uns seit Februar 2021 mit ihrer langjährigen Erfahrung in vielen Bereichen des Medizinrechts als ausgewiesene Expertin im Bereich Arzthaftung und im Recht der Krankenhausträger. Sie berät und vertritt Krankenhäuser und Ärzte in schwierigen Verfahren und bei strategischen Gestaltungen. Nach jahrelanger Berufserfahrung als Justiziarin der Krankenhausgesellschaft Sachsen ist sie seit 1992 Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt

Medizinrecht, arbeitet mit am Institut-für-Gesundheitssystem-Forschung-GmbH, Kiel, und war bis 2021 Geschäftsführerin und Justiziarin der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Medizin und ärztliche Psychotherapie – DGPM –, Berlin. Sie ist Mitautorin im Handbuch »Praxis der Psychotherapie« (Herausgeber Senf/Broda) und Lehrbeauftragte sowohl an der DIU Dresden – Dresden International University GmbH – als auch an der University of Salzburg - Business School. Unser Team um Frau Kneer-Weidenhammer im Medizin- und Sozialrecht wird alsbald weiter ausgebaut und wir denken, dass wir Ihnen an dieser Stelle schon in unserem nächsten BattkeBrief ein weiteres neues Gesicht vorstellen können.

## NEUE HOMEPAGE – NEUES DIGITALES GEWAND

Über viele Besucher freut sich unsere vollkommen neu gestaltete Homepage ([www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de)). Diese ist seit wenigen Wochen online und hält neben vielen Informationen zu unserer Kanzlei, den Veranstaltungen und unseren Anwältinnen und Anwälten auch ein News-Portal sowie eine digitale Ausgabe des BattkeBriefs bereit. So können Sie die für Sie interessanten Artikel nach bestimmten Kategorien auswählen, ggf. die Artikel herunterladen oder auch über Ihre Social-Media-Kanäle teilen. So bleiben auch Ihre Kolleginnen, Kollegen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner stets auf dem aktuellen Stand. Unter Expertise können Sie sich über unser Team und Ihren Ansprechpartner jederzeit noch weiter informieren.

## NEUE VERANSTALTUNGSFORMATE

Not macht erfinderisch - und manchmal bringt es auch neuen Schwung in den Laden: Durch die Corona-Pandemie wurden einige unserer überkommenen Veranstaltungsformate zu Ladenhütern. Präsenzveranstaltungen waren gar nicht oder nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich. So mussten wir nicht nur auf die vielen wertvollen persönlichen Kontakte, die uns sehr am Herzen liegen, sondern auch auf die Vermittlung aktueller Informationen, insbesondere auf unsere Battke Frühstücke verzichten. Letzteres haben wir versucht, durch ein »virtuelles Frühstück« ein wenig zu kompensieren, zu dem wir unsere treuen Gäste in diesem Frühjahr einladen konnten. Wir werden die virtuelle Fortbildung ab Herbst in einem etwas anderen Format fortsetzen. Beginnend am 15. September 2021 mit dem arbeitsrechtlichen Thema »Die krankheitsbedingte Kündigung« werden wir in fachgebiets- und themenbezogen variierender Folge monatlich ein einstündiges Online-Seminar zu ausgewählten Themen, die uns aufgrund unserer täglichen Arbeit für unsere Mandanten besonders relevant erscheinen, anbieten (BATTKE BRAINERY-Online Seminare). Soweit wir von unseren Mandanten und Geschäftskontakten die Erlaubnis dazu haben, werden sie dazu jeweils per E-Mail eingeladen. Für die Erstankündigung zu Beginn der Seminarreihe erhalten sie eine eigens dazu initiierte zusätzliche Hardcover-Vorstellung mit QR-Code, der sie direkt auf unsere Homepage führt. Alle, die uns eine entsprechende Erlaubnis noch nicht erteilt haben, kön-

nen dies gern jederzeit auf unserer Homepage tun. Dort finden sie auch rechtzeitig die Ankündigungen der nächsten Termine und Themen und die entsprechende Anmeldeöglichkeit. Näheres dazu finden unsere Leser direkt auf unserer Startseite der Homepage in der Rubrik **BATTKE BRAINERY**.

## NEUE KOMPETENZEN

Fortbildungen werden von uns auch maßgeschneidert für unsere Mandanten oder auch Nicht-Mandanten über unsere neue Tochtergesellschaft, die Battke Consulting, angeboten. Hier geht es um Workshops oder Fortbildungsveranstaltungen auch für andere Anbieter und Veranstalter (insbesondere etwa Verbände), die gegen entsprechendes Entgelt organisiert werden. Als Referenten stehen auch hier die bewährten Kräfte der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH zur Verfügung. Näheres dazu finden Sie demnächst auf deren Homepage, die zur Zeit noch im Aufbau begriffen ist.

Darüber hinaus bietet die Battke Consulting aber auch weitere Beratungsleistungen jenseits der anwaltlichen Rechtsberatung an. Das gilt vor allem für den Bereich des Datenschutzrechts. Wir waren in der Vergangenheit von vielen Mandanten angefragt worden, ob wir auch Datenschutzbeauftragte stellen können, die vor allem die zunehmend komplexer werdenden rechtlichen Fragestellungen überblicken. Wir bieten diesen Service nun über die Battke Consulting an, wo unser Kollege Rechtsanwalt Dierk Schlosshan als Datenschutzbeauftragter für unsere Mandanten und – ebenfalls – Nicht-Mandanten zur Verfügung steht. Dierk Schlosshan verfügt über jahrelange Erfahrung im Datenschutzrecht und als Datenschutzbeauftragter, die er u.a. als Syndikus eines großen internationalen Kommunikationskonzerns erworben hat.

---

### Veranstaltungen

## I. FRÜHSTÜCKE UND BATTKE BRAINERY

Coronabedingt mussten leider auch dieses Jahr unsere beliebten Battke-Frühstücke ausfallen und wir haben versucht, zumindest den Teil der Wissensvermittlung durch ein »Online-Frühstück« in diesem Frühjahr zu ersetzen. Nicht zu ersetzen sind natürlich die fehlenden persönlichen Kontakte, die uns auch immer sehr wichtig sind. Wir werden daher dieses Format in jedem Fall fortsetzen, sobald es die Situation wieder erlaubt.

Mit unserer neu aufgelegten Reihe **BATTKE BRAINERY** haben wir aber aus der Not eine Tugend gemacht und ein neues Angebot entwickelt (s. schon in der Rubrik »Internes«):

Die **BATTKE BRAINERY-Online-Seminare** kommen monatlich direkt an Ihren Arbeitsplatz. Zur besten Frühstückszeit von 9:00 bis 10:00 Uhr geben Ihnen unsere Anwälte praxisrelevante sowie aktuelle Informationen flankiert mit Tipps und Tricks im gesamten Beratungsspektrum der Kanzlei. So ermöglichen wir Ihnen, ganz unkompliziert und effizient Ihr Problembewusstsein für verschiedene rechtliche Fragestellungen im Unternehmen zu schärfen und individuelle Fragen zu klären. Nähere Informationen sowie die Anmeldeöglichkeit finden Sie direkt auf der Startseite unserer Homepage über die eigens hierzu angelegte Kachel **BATTKE BRAINERY**.

## II. WORKSHOPS

Über unsere neue Tochtergesellschaft Battke Consulting GmbH bieten wir außer unseren Mandantenveranstaltungen zahlreiche weitere maßgeschneiderte entgeltlich Fortbildungsveranstaltungen für Unternehmen, Kommunen und öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften und Einrichtungen, Verbände und andere Interessierte an. Dazu gehören u.a. individuelle Workshops, die aktuelle rechtliche Probleme aufgreifen und den Teilnehmern in einem kleinen Kreis von 6-8 Personen die Möglichkeit bieten, Lösungen

zu diskutieren und in Erfahrungsaustausch zu kommen. Anders als bei üblichen Seminarveranstaltungen kann die konkrete Situation der teilnehmenden Unternehmen Berücksichtigung finden. Gemeinsam gehen wir die Beantwortung offener Fragen an. Dabei steht vor allem der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Die Workshops bieten wir sowohl in den Räumen der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH als auch auf Wunsch an einem anderen Ort, insbesondere in den Räumlichkeiten der Auftraggeber an.

Für alle Workshops gilt:

Teilnehmerzahl: mindestens 6, maximal 8 Personen

Ort: Kanzleiräume Battke Grünberg, Kleine Brüdergasse 3-5, Dresden  
(oder nach individueller Vereinbarung)

Dauer: 4 Stunden zuzüglich 15 min. Pause, 9:00 Uhr bis 13:15 Uhr

Kosten: EUR 350,00 netto pro Person  
(gegebenenfalls zuzüglich Fahrtkosten bei abweichendem Ort)

### III. ARBEITSRECHT

Veranstaltungen  
Arbeitsrecht

**Thema: Alkohol am Arbeitsplatz**

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 18. August 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.rkw-sachsen.de](http://www.rkw-sachsen.de).

**Thema: Arbeitsrecht für Führungskräfte**

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 29. September 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.rkw-sachsen.de](http://www.rkw-sachsen.de).

**Thema: Wissensmanagement - Demografischer Wandel - damit Wissen nicht verloren geht**

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 1. Oktober 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Daniela Guhl

Anmeldungen sind unter [www.veranstaltungen.sksd-dd.de](http://www.veranstaltungen.sksd-dd.de) möglich.

**Thema: Umgang mit schwierigen Mitarbeitern sowie Umgang mit dauerkranken**

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 1. Oktober 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Anmeldungen sind unter [www.bauakademie-ost.de](http://www.bauakademie-ost.de) möglich.



## IV. GESELLSCHAFTSRECHT

Veranstaltungen  
Gesellschaftsrecht

**Thema: Gesellschaftsrecht - Intensivkurs - Personengesellschaftsrecht**

Veranstalter: Deutsche Anwaltsakademie

Ort: Hamburg

Datum: 25. August 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Anmeldungen sind unter [www.anwaltakademie.de](http://www.anwaltakademie.de) möglich.

**Thema: Compliance im Mittelstand**

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 7. Oktober 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.info@bauakademie-ost.de](mailto:www.info@bauakademie-ost.de).

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

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Werder (Havel)

Datum: 8. Oktober 2021

Referent: Frau Rechtsanwältin Karla Graupner-Petzold

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.info@bauakademie-ost.de](mailto:www.info@bauakademie-ost.de).

## V. VERGABERECHT

Veranstaltungen  
Vergaberecht

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

Veranstalter: eVergabe

Ort: Online

Datum: 10. August 2021, 8. Dezember 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Juliane Pethke

Anmeldungen sind unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de) möglich.

**Thema: Das aktuelle Vergaberecht nach der Reform in seiner Struktur und praxisgerechten Anwendung**

Veranstalter: eVergabe

Ort: Dresden

Datum 9. September 2021, 11. November 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Anmeldungen sind unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de) möglich.

**Thema: VgV - Die rechtssichere Vergabe von Lieferungen und Leistungen - europaweit und national**

Veranstalter: eVergabe

Ort: Dresden oder Online

Datum: 30. September 2021, 5. Oktober 2021, 25. November 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Anmeldungen sind unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de) möglich.

## VI. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltungen  
Gewerblicher  
Rechtsschutz

**Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten**

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 6. Oktober 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de)

**Thema: EVB-IT Verträge für Dienstleistungen und DSGVO**

Veranstalter: ABSt Sachsen e.V.

Ort: Dresden

Datum: 23. November 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.abstsachsen.de](http://www.abstsachsen.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](mailto:info@battke-gruenberg.de)

W: [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de)