

November 2021

Liebe Leserin, lieber Leser,

Deutschland hat gewählt – die Ampel verhandelt. Mit viel Euphorie und großen Ambitionen starteten die Sondierungen – mittlerweile ist bei manchem der Verhandler eine gewisse Ernüchterung eingetreten. Aber ein Koalitionsvertrag wird früher oder später kommen – vermutlich auch schon vor Weihnachten. Wir erwarten mit großer Spannung, welche Gesetzesvorhaben uns dann in der nächsten Legislatur erwarten. Aber wir dürfen wohl sicher sein, es wird Einiges geben, das Sie und uns vor neue und herausfordernde Aufgaben stellt. Zwar wird immer wieder mit Bürokratieabbau »gedroht« – aber die regulatorischen Anforderungen und die Verlagerung staatlicher Aufgaben auf private Schultern werden weiter zunehmen. Beispielhaft erwähnt sei die Geldwäsche: Der Gesetzgeber mutet uns als Anwälten – wie aber auch anderen Berufsgruppen – immer mehr Verwaltungsarbeit zu, die nicht zu unseren Kernaufgaben gehören und eher geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zwischen der Anwaltschaft und Mandantinnen und Mandanten zu beschädigen; das kann nicht im Interesse des Rechtsstaats und einer geordneten Rechtspflege liegen. Hier sollte jeder die Aufgabe gewissenhaft erfüllen, die ihm zukommt: Staatsanwaltschaft, Justiz, Verwaltung und Anwaltschaft. Diese Aufgabentrennung hat sich bewährt. Das gilt auch für das in der neuen Legislaturperiode sicher kommende sog. »Unternehmensstrafrecht«. Auch hier soll den Ermittlungsbehörden Arbeit abgenommen und erleichtert werden. Oder das auf den letzten Drücker noch vom 19. Deutschen Bundestag verabschiedete Sorgfaltspflichtengesetz (auch »Lieferkettengesetz«), das Unternehmen – wie der Name sagt – weitere Sorgfaltspflichten auferlegt, um eigentlich öffentliche Aufgaben wie Sicherung von Menschenrechten und eine saubere und sichere Umwelt zu erfüllen. Dringlich sind und uns zeitnah beschäftigen werden die überfällige Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie sowie schließlich der Mobilitätsrichtlinie, die aber das Leben für die Unternehmen erleichtern und die grenzüberschreitende Sitzverlegung und Umwandlung für Kapitalgesellschaften vereinfachen soll. Aber auch die Verbände haben sich natürlich längst in Stellung gebracht und ihre Wünsche an die künftigen Koalitionäre auf allen möglichen Kanälen formuliert. Wir werden alle diese Entwicklungen weiterhin für Sie mit wachem Auge beobachten und sowohl in unserem Battke Brief, auf unserer Homepage und auf LinkedIn als auch in unseren online-Seminaren, unseren Battke-Frühstücken und auf den sonstigen Fortbildungsveranstaltungen berichten. Für heute wünschen wir Ihnen eine gesegnete Weihnachtszeit und einen guten Start in ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr 2022

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbB

N^o 3/2021

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	05
Arbeitsrecht	12
Geistiges Eigentum	19
Immobilienrecht	24
Vergaberecht	24
Veranstaltungen & Vorträge	27
Impressum	30

SCHWERPUNKTTHEMA

DIERK SCHLOSSHAN
DR. DANIEL SCHÖNEICH



REGELUNGSPUNKTE IN CLOUD SERVICES VERTRÄGEN

Mit zunehmend besserer Internetanbindung wird unternehmenskritische Software nicht mehr auf Datenträgern gekauft und auf eigenen Arbeitsplatzrechnern im Unternehmen installiert, sondern über die »Cloud« zur Verfügung gestellt. Die Vorteile für den Auftraggeber bestehen in der Einsparung von internen Kosten (Personal, Hardware, Software) und größerer Flexibilität bei fluktuierendem Bedarf. Der Nachteil ist ein Kontroll- und Zugriffsverlust bzgl. der Daten. Es ist davon auszugehen, dass in einigen Jahren die meisten Unternehmen auf Cloud-Dienste umgestellt haben werden; auch staatliche Stellen dürfen hier nicht die Augen verschließen.

Dies hat Implikationen für die Auswahl und Vergabe der entsprechenden IT-Leistungen und für die abzuschließenden Verträge und Rechte; alte Vergabe- und Vertragsmuster passen nicht mehr.

I. Vergabe

Die Einführung von Cloud-Lösungen im Unternehmen ist mit hohen Kosten verbunden, sodass sich für öffentliche Stellen häufig die Frage der Ausschreibung der Leistungen (ggf. europaweit) stellt. Schwellenwerte sind schnell erreicht. Bei der Ausschreibung der Leistung ist regelmäßig darauf zu achten, dass der Vertrag mit dem Anbieter bereits den Ausschreibungsunterlagen beigelegt ist. Dies setzt jedoch voraus, dass bei der Vergabestelle weitgehend Klarheit darüber besteht, welche Leistungen der Unternehmer zu erbringen hat. Die den Bietern zur Verfügung gestellte Leistungsbeschreibung sollte bereits rechtlich dahingehend überprüft werden, ob sie geeignet ist, den Bieter im gewünschten Maß rechtlich zu binden. Unab-

hängig davon geschieht es in der Praxis leider häufig, dass gegenüber dem Bieter der Zuschlag vorbehaltlos erteilt wird, ohne dass es zum Abschluss des Vertrages gekommen ist. Dies sollte zwingend vermieden werden, da sich im schlimmsten Fall die Leistung nur nach dem Angebot des Bieters, nicht aber nach dem eigentlich vorgesehenen Vertrag richtet.

II. Verträge über Cloud-Leistungen

Es gibt keine spezifischen Vertragsmuster der öffentlichen Hand (EVB-IT oder BVB) für die spezifischen Regelungspunkte von Cloud-Verträgen. Muster und Vorschläge von Branchenverbänden wie der BITKOM berücksichtigen vor allem die Interessen der Anbieter. Erfahrungsgemäß ist es als Anwender daher oft zielführender, zu den wichtigsten Regelungspunkten eigene Positionen zu entwickeln und diese in Verhandlungen auf Basis eines Vertragsangebotes des Anbieters oder eines eigenen Vertragsmusters einzubringen. Die fehler- und konfliktträchtigsten Punkte seien im Folgenden aufgeführt.

1) Leistungsbeschreibung

Anbieter sollten die benötigten Kernleistungen herausarbeiten und prüfen, ob diese auch vertraglich Hauptleistungspflicht des Anbieters werden. Schon vor Jahren hat das National Institute of Standards and Technology (NAST) die nachfolgende Klassifizierung für Cloud-Dienste entwickelt; ähnliche Definitionen finden sich inzwischen auch in nationalen und europäischen Normen:

- Infrastructure as a Service (IaaS)
- Platform as a Service (PaaS)
- Software as a Service (SaaS)

Von oben nach unten steigt die Verantwortung des Anbieters für das Funktionieren der Anwendung, sinkt aber auch die Kontrolle des Anwenders über die Mittel, mit denen der Anbieter die Anwendung zur Verfügung stellt, d. h. die verwendeten Rechner und andere Hardwareelemente sowie das verwendete Betriebssystem. Ein Unternehmen, das kaum eigenes IT-Knowhow vorhält und eine schlüsselfertige Standardanwendung sucht, ist möglicherweise mit einer SaaS-Lösung besser beraten, als beispielsweise mit einer PaaS- oder IaaS-Lösung, bei der es selbst auf der gemieteten Infrastruktur oder Plattform für die Lauffähigkeit der Anwendung sorgen muss. Auch die geschuldeten Kernfunktionalitäten der Software selbst sollten dann definiert werden, um ein Abweichen der Ist- von der Sollbeschaffenheit feststellen und entsprechende Rechte geltend zu machen. Angaben zum mitgelieferten Speicherplatz für Anwenderdaten sollten ebenfalls nicht fehlen.

2) Qualitätskontrolle - Service Level Agreement (SLA)

Der Bezug von IT-Leistungen aus der Ferne birgt spezifische Fehlerquellen. Eine Software, die im Rechenzentrum des Anbieters tadellos funktioniert, aber nicht auf dem Rechner des Kunden, kann kritische Unternehmensabläufe behindern. Auch der Umstand, dass der Anbieter im Rahmen seiner Lieferkette auf Komponenten angewiesen sein kann, die nicht unter seiner Kontrolle stehen, insbesondere die Internetanbindung des Kunden, ist kein Grund, sämtliche Verantwortung auf den Kunden abzuwälzen. Folgende Qualitätsparameter können vereinbart werden:

- Antwortzeit (Zeitintervall vom Auslösen einer Anfrage bis zum Erscheinen der Antwort auf dem Bildschirm oder bis zum Beginn der gewünschten Reaktion auf einem Arbeitsplatz)
- Verfügbarkeit (Verhältnis der Zeit, in der der Dienst tatsächlich verfügbar war, zu der Soll-Verfügbarkeitszeit)
- Reaktionszeit bei Störung (wie schnell reagiert der Anbieter auf eine Störung, wie schnell wird sie behoben)
- Elastizität (Fähigkeit zur Erweiterung von Ressourcen)
- Agilität (Geschwindigkeit, mit der ein Provider auf Skalierungsanforderungen reagiert)

Insbesondere die Verfügbarkeit ist oft unzureichend geregelt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, was als Ausfallzeit gilt, wie Wartungszeiten zu berücksichtigen sind und auf welchen Zeitraum die vereinbarte Verfügbarkeit sich bezieht. Ein jährlicher Bezugszeitraum birgt das Risiko eines längeren Ausfalls am Stück, bei einer Verfügbarkeit von 99% pro Jahr, bezogen auf eine Sollverfügbarkeit von 7x24 Stunden, etwa von 87,6 Stunden oder mehr als 3,5 Tage. Ein monatlicher Bezugszeitraum verhindert das (im Beispiel darf der Dienst dann maximal 7,3 Stunden im Monat ausfallen).

Qualitätsparameter ohne die Vereinbarung von Messverfahren und -punkten (beim Anbieter oder beim Kunden) sowie Vertragsstrafen (unter Vorbehalt von Gewährleistungsrechten) sind wertlos.

3) Lockin-Risiko / Vergütung

Nach Vertragsschluss ist der Kunde in einer sog. Lockin-Situation: Ein Wechsel des Anbieters ist ohne größere Wechselkosten nicht möglich, der Anbieter kann theoretisch bis zu diesen »Switching costs« seine Preise erhöhen. Diesem Risiko begegnet man durch klare Preisstrukturen hinsichtlich der bei Vertragsschluss feststehenden Leistungen über einen möglichst langen Zeitraum, aber vor allem auch durch Regelungen für bei Vertragsschluss noch nicht benötigte oder absehbare Kosten, z. B. durch Vereinbarungen einer Abrechnung nach Aufwand, Bezugnahme auf Preislisten des Anbieters oder eine andere Bezugsgröße. Preiserhöhungsklauseln sind sorgfältig zu formulieren; sie sind nach den strengen gesetzlichen Maßstäben oft unwirksam.

4) Implementierung und Datenmigration

Einem Vertrag über Cloud-Dienste geht oft ein Migrationsprojekt voraus. In den seltensten Fällen startet der Kunde ohne Altsystem, in der Regel hat er lokale IT-Strukturen in seinen Betriebsstätten mit Programmen und Anwendungsdaten im Einsatz, die in die Cloud-Umgebung migriert werden müssen. Schnittstellen zu anderen Programmen müssen hergestellt werden. Ein solches der eigentlichen Cloud-Betriebsphase vorgeschaltetes Projekt ist mit verschiedenen Risiken behaftet und muss in einem eigenen Werkvertrag abgebildet werden, ab einer gewissen Komplexität unter Vereinbarung eines Migrationskonzeptes. Die Abnahme

dieser Leistung sollte Vorbedingung für den Beginn des Betriebsvertrages und ausführlich, ggf. entsprechend den Regelungen des BVB-IT Systemvertrages geregelt sein, eine Kündigung des Migrationsvertrages sollte auf den Betriebsvertrag durchschlagen.

5) Sizing- und Verwendungs-Risiko

Ein Kernargument für die Wahl eines Cloud-Dienstes ist die Möglichkeit, ohne Probleme bei steigendem Bedarf die Leistung zu skalieren. Es sollte klare Regelungen geben, dass, bis zu welcher Menge (Anwenderzahl, Anzahl Transaktionen etc.) wie schnell mit welchen Kostenfolgen der Dienst skaliert werden kann; ein Skalierbarkeit auch nach unten (bei sinkendem Bedarf) sollte möglich sein.

6) Datenschutzrisiko

Der Anbieter wird in der Betriebsphase möglicherweise eine große Zahl von personenbezogenen Daten als Auftragsverarbeiter verarbeiten. Er nutzt aber möglicherweise seinerseits Dienste eines (im Zweifel U.S.-amerikanischen) IaaS-Anbieters als Sub-Auftragsverarbeiter, dieser wiederum viele weitere Subsub-Auftragsverarbeiter. Der Kunden muss vertraglich darauf achten, dass er stets weiß, wer welche Daten wo verarbeitet und dass die entsprechenden Garantien für den Datentransfer in Drittländer gem. Art. 44 ff. DS-GVO eingehalten werden.

7) Regelungen bei Vertragsende

Wichtig sind detaillierte Regelungen zur Migrationsunterstützung bei Vertragsende, da sonst die Gefahr von erpresserischem Zurückhalten von Anwendungsdaten steigt, aber auch von Konfigurationsdaten und Verzeichnissen wie Active Directory mit Passwörtern. Die Anforderung, diese Daten nach Vertragsende herauszugeben, hilft allerdings oft nicht weiter: Der neue Anbieter wird mit einer Datenbank wenig anfangen können, die nicht mit der von ihm verwendeten kompatibel ist. Auch die Anwendungsdaten sind womöglich nur mit der über die Cloud bezogenen Software lesbar, sodass mindestens eine Lizenz für dieses Programm noch zur Verfügung stehen sollte. Schließlich sollte es zuverlässige Regelungen geben, die im Bedarfsfall auch die Nutzungsrechtssituation nach Vertragsende regeln.

8) Update-Risiko

Je nach Dienst können auf dem Cloud-Service Dritt-

anwendungen aufsetzen, es werden verschiedene Schnittstellen zu anderen Programmen eingesetzt oder geschaffen. Es besteht das Risiko, dass diese nach einem Update nicht mehr funktionieren. Sinnvoll ist es aus Anwendersicht, wenn größere Updates rechtzeitig angekündigt werden und die Möglichkeit besteht, die Auswirkungen des Updates vorher zu testen, z. B. auf einem vom Anbieter gestellten Testsystem, und ggf. abzuwählen. Dies beeinträchtigt zu einem bestimmten Grad die berechtigten Interessen des Anbieters, der nicht verschiedene Programmstände für unterschiedliche Kunden pflegen und deren Sicherheit garantieren kann und will.

9) Haftungs- und Gewährleistungsregime

Insbesondere U.S.-amerikanische Anbieter tendieren dazu, die Gewährleistung und jegliche Haftung auszuschließen. Wenn nicht die Anwendung einer ausländischen (z. B. U.S.-amerikanischen) Rechtsordnung gewählt wurde, sondern deutsches Recht anwendbar ist, kann der Kunde darauf vertrauen, dass diese Regelungen so stark vom gesetzlichen Leitbild abweichen, dass sie nach dem auch zwischen Unternehmen eingeschränkt geltenden AGB-Recht unwirksam sind. Dies setzt zum einen voraus, dass es sich nicht um individuell ausgehandelte Klauseln handelt; zum anderen besteht das Risiko, dass die Regelung vom Richter gerade noch für wirksam gehalten wird und der Anwender die Folgen einer nachteiligen Regelung erleiden muss. In eine Verhandlungsrunde sollte man sich wegen des drohenden Verlustes des AGB-Schutzes aber nur begeben, wenn Aussicht auf Erfolg besteht.

10) Risiko Datenverlust

Das Risiko des Datenverlustes ist bei Cloud-Diensten nicht ausgeschlossen, sondern schlimmstenfalls nur aus dem Blickfeld verschoben, wie Kunden des größten europäischen Cloud-Anbieters OVHCloud nach einem Brand in vier Rechenzentren in Frankreich im Jahre 2021 feststellen mussten. Der Kunde muss also sicherstellen, dass seine Daten möglichst mehrfach (redundant) (ausgedrückt in sog. RAID-Leveln) und in georedundanten Rechenzentren gespeichert werden (das BSI empfiehlt einen Mindestabstand von 200 km). Unabhängig hiervon sollte ein Backup von den wichtigsten Daten gemacht werden, entweder durch den Kunden oder durch den Anbieter; in diesem Fall

sollten Art (Vollsicherung, differenziell, inkrementell) und Zeitraum der im Backup befindlichen Daten geregelt werden. Ein Zeitrahmen für die Wiederherstellung der Daten und des Betriebes sollte unabhängig von der Verfügbarkeit im Rahmen eines »Disaster Recovery Concepts« garantiert werden. Redundanz kostet Geld, Datenverlust vielleicht aber noch mehr.

FAZIT

► Verträge über Cloud-Dienste bergen spezifische Risiken, denen man durch entsprechende vertragliche

Regelungen begegnen muss. Musterverträge, die die Interessen der Anwenderseite berücksichtigen, gibt es nicht, so dass eine Beschäftigung mit den einzelnen Regelungspunkten unumgänglich ist.

► Es gibt bei der Ausschreibung von IT-Dienstleistungen zahlreiche Fallstricke im Vergabeverfahren, z. B. wenn der Zuschlag vorbehaltlos erteilt wird, ohne dass der Cloud-Vertrag abgeschlossen wurde oder jedenfalls hierzu die Verpflichtung bestand.

Dierk Schlosshan

Dr. Daniel Schöneich

Gesellschaftsrecht

RECHTSSCHUTZ GEGEN EINZIEHUNG UND AUSSCHLIESSUNG BEI DER GMBH UND ÄNDERUNG DER GESELLSCHAFTERLISTE

Ein beliebtes »Kampfinstrument«, um sich von unliebsamen GmbH-Gesellschafterinnen und -Gesellschaftern zu trennen, ist die Einziehung von Geschäftsanteilen oder auch die Ausschließung durch Beschluss der (übrigen) Gesellschafter. In beiden Fällen wird nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs der Beschluss sofort wirksam mit der Folge, dass der Geschäftsanteil mit der Bekanntgabe des Beschlusses an den betroffenen Gesellschafter wegfällt (Einziehungsfall) bzw. die Mitgliedschaft endet (Ausschließungsfall). Es entspricht dem Ziel und der Strategie der Gesellschafter, anschließend umgehend eine neue Gesellschafterliste einzureichen. Dem Ausgeschlossenen drohen dadurch erhebliche Nachteile, wenn sich die Einziehung bzw. die Ausschließung im Nachhinein als unwirksam herausstellen sollte; denn nur wer in der Gesellschafterliste eingetragen ist, ist befugt, Gesellschafterrechte wahrzunehmen und an Gesellschafterversammlungen und Beschlussfassungen teilzunehmen (sog. formelle Legitimation).

Der oder dem Betroffenen steht zwar die Möglichkeit offen, gegen die Beschlüsse Anfechtungsklage zu erheben mit dem Ziel, dass die Beschlüsse für nichtig erklärt werden. Danach wäre erneut eine korrigierte Liste einzureichen. Bis dahin aber können Beschlüsse gefasst werden, mit denen etwa die Gesellschaft umstrukturiert wird, die den Erfolg der Anfech-

tungsklage zunichte machen können. Der Bundesgerichtshof hatte daher bereits in einer Entscheidung vom 2. Juli 2019 (Az.: II ZR 406/17) entschieden, dass dem betroffenen Gesellschafter wegen der formellen Legitimationswirkung der Gesellschafterliste ein effektiver Rechtsschutz gewährt werden müsse, was nur durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gewährleistet werden kann.

Das Oberlandesgericht München hat daher im Anschluss an diese Rechtsprechung nunmehr den Erlass einer einstweiligen Verfügung bestätigt, womit der Gesellschaft die Einreichung einer neuen Gesellschafterliste einstweilen bis zum Erlass des Urteils in der Hauptsache untersagt wird bzw. – soweit eine Liste bereits eingereicht worden sein sollte – ihr aufgegeben wird, erneut eine Liste einzureichen, die seinen Namen wieder enthalte (Beschluss vom 18. Mai 2021–Az.: 7 W 718/21).

Hier ist jedoch längst noch nicht alles geklärt, was den Geschäftsführer, der für die Einreichung der neuen Liste verantwortlich ist, in Schwierigkeiten bringen kann: In einer weiteren Entscheidung vom 10. November 2020 (Az.: II ZR 211/19) hatte der Bundesgerichtshof erkannt, dass die formelle (in der Gesellschafterliste ausgewiesene) Rechtslage und die materielle (wahre) Rechtslage auseinanderfallen können; auch eine nicht

Gesellschaftsrecht

(mehr) in der Liste vermerkte Person könne daher Gesellschafterin bzw. Gesellschafter sein. Das wird im Fall der rechtswidrigen Einziehung oder Ausschließung deutlich, da sie nichtig ist. Das steht aber erst nach einem erfolgreichen Anfechtungsprozess womöglich einige Jahre nach der Beschlussfassung fest. Der Geschäftsführer muss aber sofort entscheiden, ob er eine neue Liste einreicht oder nicht. Der Bundesgerichtshof wollte ihm das Risiko abnehmen, als er entschieden hatte, dass der Einziehungs- bzw. Ausschließungsbeschluss sofort wirksam wird, bis er durch rechtskräftiges Urteil wieder aufgehoben wird. Aus einer Äußerung des Vorsitzenden des II. Senats des Bundesgerichtshofs, der für diese Fragen zuständig ist, anlässlich einer Fachveranstaltung ergibt sich aber, dass er den Geschäftsführer für verpflichtet hält, zumindest die Anfechtungsfrist abzuwarten, bevor er die neue Liste einreicht. Sollte sich jedoch der Einziehungs- oder Ausschließungsbeschluss als endgültig wirksam erweisen, könnte sich der Geschäftsführer wiederum schadensersatzpflichtig machen, wenn durch die verspätete Listeneinreichung Schäden ent-

stehen. Hier wird die weitere Diskussion abzuwarten sein und betroffenen Geschäftsführern kann nur empfohlen werden, in solchen Fällen umgehend fachkundigen Rechtsrat einzuholen, um der Haftungsfalle zu entgehen.

FAZIT

- ▶ GmbH-Gesellschafter, die von einer Einziehung ihres Geschäftsanteils oder einem Ausschließungsbeschluss betroffen sind, müssen umgehend handeln und durch Erwirkung einer einstweiligen Verfügung verhindern, dass eine neue Gesellschafterliste zum Handelsregister eingereicht wird;
- ▶ GmbH-Geschäftsführer müssen entscheiden, ob sie im Anschluss an einen Einziehungs- oder Ausschließungsbeschluss umgehend eine neue Liste einreichen oder abwarten, ob der betroffene Gesellschafter eine Klage mit Aussicht auf Erfolg erhebt;
- ▶ Zur Reduzierung des Haftungsrisikos sollten Geschäftsführer vor ihrer Entscheidung fachkundigen Rechtsrat einholen.

Dr. Ekkehard Nolting

ÄNDERUNG DER RECHTSPRECHUNG: KEINE EINSCHRÄNKUNG DER VERTRETUNGSMACHT DER STIFTUNGSVORSTÄNDE DURCH STIFTUNGSZWECK

Der Bundesgerichtshof hat in einer Entscheidung vom 15. April 2021 (Az.: III ZR 139/20) seine Rechtsprechung zur Einschränkung der Vertretungsmacht von Vorständen gemeinnütziger Stiftungen geändert: Danach unterliegen Stiftungsvorstände keiner Einschränkung ihrer Vertretungsmacht mehr durch den Stiftungszweck. Bisher war die Stiftung durch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs durch gemeinnützigkeitsschädliche Geschäfte ihres Vorstands geschützt, weil der Bundesgerichtshof davon ausging, dass die Vertretungsmacht insoweit schon von Gesetzes wegen – also ohne besondere Regelung in der Stiftungssatzung – beschränkt sei, die Stiftung also nicht verpflichtet werden konnte. Dass in diesen Fällen der Vorstand das Problem hatte, dass er dem Partner des schädlichen Geschäfts gegenüber persön-

lich auf Erfüllung bzw. Schadensersatz haftete, steht auf einem anderen Blatt.

Künftig werden also auch gemeinnützigkeitsschädliche Geschäfte wirksam sein und die Stiftung damit der Gefahr aussetzen, ihre Gemeinnützigkeit zu verlieren. Allerdings haftet der Vorstand auch in diesem Fall in der Regel der Stiftung gegenüber für den dadurch entstandenen Schaden.

Das führt zur zweiten Erkenntnis des Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung: Die Stiftungssatzung soll eine entsprechende Beschränkung der Vertretungsmacht vorsehen können. Das Gesetz lässt – auch in der Fassung der ab 1. Juli 2023 geltenden Reform – eine Beschränkung der Vertretungsmacht in der Satzung zu. Ab dem 1. Januar 2026 wird es auch ein öffentliches Stiftungsregister geben, in das eine derartige

Beschränkung einzutragen sein wird, damit sie Dritten gegenüber wirken kann. Das Neue ist nur, dass die Rechtsprechung bisher davon ausgegangen war, dass eine solche satzungsmäßige Beschränkung wegen Unbestimmtheit unwirksam sei. Denn die Frage, ob ein Geschäft womöglich gemeinnützigkeitsschädlich ist, ist aufgrund der komplexen steuerrechtlichen Lage oftmals nur äußerst schwer zu beantworten. Die Grenzen der Vertretungsmacht sind daher für den Rechtsverkehr kaum zu erkennen. Gleichwohl hat der Bundesgerichtshof in der hier besprochenen Entscheidung eine solche statutarische Beschränkung nunmehr für zulässig gehalten. Das Risiko einer Fehleinschätzung der steuerlichen Situation geht mithin in diesen Fällen mit dem Vorstand und dem Vertragspartner heim.

Vor voreiliger Beschränkung der Vertretungsmacht in den Stiftungssatzungen ist jedoch zu warnen: Da für die Vertragspartner selten auf Anhiob beurteilt werden kann, ob das Geschäft womöglich die Gemeinnützigkeit der Stiftung gefährden könnte, wird für den Vertragspartner eine umfangreiche und fachkundige Prüfung erforderlich. Das erhöht

die Transaktionskosten beträchtlich und lässt vielleicht den einen oder anderen Partner ganz von dem Geschäft Abstand nehmen. Im Innenverhältnis werden Stiftungsvorstände auf Haftungsfreistellungen bestehen; gewonnen wäre damit dann gar nichts.

FAZIT

- ▶ Geschäfte des Vorstands einer gemeinnützigen Stiftung, die gegen die in der Satzung bestimmten gemeinnützigen Zwecke verstoßen, sind künftig von der Vertretungsmacht des Vorstands umfasst und wirken für und gegen die Stiftung.
- ▶ Soll die Vertretungsmacht des Vorstands auch weiterhin auf die Verfolgung der satzungsmäßigen Zwecke beschränkt werden, ist dies in der Satzung ausdrücklich aufzunehmen und künftig zum Stiftungsregister anzumelden.
- ▶ Bei einem Verstoß gegen die Vertretungsbeschränkung und einer Überschreitung der Vertretungsmacht haftet der Vorstand dem Vertragspartner gegenüber persönlich auf Erfüllung bzw. Schadensersatz.

Dr. Ekkehard Nolting

FINANZVERWALTUNG ÄNDERT AUFFASSUNG ZUR UMSATZSTEUERLICHEN BEHANDLUNG DER VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRÄTEN

Umsatzsteuerlich wurden Aufsichtsräte bisher als Unternehmer i. S. d. Umsatzsteuergesetzes (UStG) angesehen. Folglich unterlag eine Festvergütung, die Aufsichtsräte für ihre Tätigkeit erhielten, der Umsatzsteuer. Bereits in 2019 hat allerdings der Europäische Gerichtshof die Unternehmereigenschaft in solchen Fällen verneint, in denen dem Aufsichtsratsmitglied lediglich eine feste und von der Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen unabhängige Vergütung gewährt wird. Dieser Auffassung des Europäischen Gerichtshofs hat sich der Bundesfinanzhof bereits mit seiner Entscheidung aus 2019 angeschlossen.

Die Finanzverwaltung hat in Übereinstimmung mit den genannten Urteilen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesfinanzhof am 8. Juli 2021 ihren Umsatzsteuer-Anwendungserlass vom 1. Oktober 2010 geändert. Sie vertritt nunmehr die Auffassung, dass diejenigen Mitglieder eines Aufsichtsrates,

die eine nicht variable Festvergütung erhalten, kein Unternehmer i. S. d. UStG sind. Dem liegt zu Grunde, dass diese Aufsichtsräte kein Vergütungsrisiko tragen und folglich nicht selbstständig tätig sind. Unerheblich hierbei ist, ob die Vergütung als Geldzahlung oder Sachzuwendung gewährt wird. Auch eine pauschale Aufwandsentschädigung, die für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat gezahlt wird, gilt als Festvergütung und führt nicht zur Unternehmereigenschaft des Aufsichtsratsmitglieds.

Hingegen stellen Sitzungsgelder, die das Aufsichtsratsmitglied nur erhält, wenn es an der Aufsichtsratssitzung teilnimmt, keine Festvergütung im vorgenannten Sinne dar. Entsprechendes gilt auch für nach dem tatsächlichen Aufwand bemessenen Aufwandsentschädigungen.

Sollte das Aufsichtsratsmitglied hingegen eine sog. gemischte Vergütung, die sich aus festen und

variablen Bestandteilen zusammensetzt, erhalten, nimmt die Finanzverwaltung grundsätzlich eine unternehmerische Tätigkeit und damit eine Umsatzsteuerpflicht an. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der variable Bestandteil der Vergütung im Kalenderjahr mindestens 10 % der gesamten Vergütung einschließlich evtl. erhaltener Aufwandsentschädigungen umfasst. Reisekostenerstattungen sind hingegen keine Vergütungsbestandteile und bei der Ermittlung der 10 %-Grenze nicht zu berücksichtigen.

Von dem Umsatzsteuer-Anwendungserlass werden nicht nur Aufsichtsräte, sondern auch vom Aufsichtsrat bestellte Ausschussmitglieder sowie weitere Gremienmitglieder, die der Kontrolle der Geschäftsführung dienen, erfasst.

Zur Vermeidung von Übergangsschwierigkeiten beanstandet die Finanzverwaltung die bisherige umsatzsteuerliche Behandlung von Vergütungen, die

für bis zum 31. Dezember 2021 erbrachte Tätigkeiten gewährt werden, nicht. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 sind allerdings die Vorgaben des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses zu berücksichtigen.

FAZIT

- ▶ Aufsichtsräte, Ausschussmitglieder sowie Gremienmitglieder, die der Kontrolle der Geschäftsführung dienen, müssen eine variable Vergütung und eine dementsprechende gemischte Vergütung mit Umsatzsteuerausweis abrechnen.
- ▶ Gesellschaften, die nicht oder nur bedingt zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, sollten grundsätzlich die Gewährung einer Festvergütung in Erwägung ziehen, da hierdurch keine Umsatzsteuer, die die betroffene Gesellschaft nicht als Vorsteuer »abziehen« könnte, entsteht. Hieraus können sich für die Gesellschaft finanzielle Vorteile ergeben.

Jörg Dieter Battke

WEITERE BESCHRÄNKUNGEN FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER BEI VERTRAGSABSCHLÜSSEN

Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die pflichtgemäße Erfüllung der Tätigkeit des Vorstandes einer Aktiengesellschaft (AG) zu überwachen. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich der Geschäftsführung der GmbH, wenn diese über einen fakultativen oder Pflichtaufsichtsrat verfügt. Die Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat ist gewährleistet, wenn diese unvoreingenommen und unabhängig von jedweden Einflüssen durchgeführt wird.

Zur Sicherstellung der unabhängigen Überwachung sehen die gesetzlichen Bestimmungen des Aktiengesetzes vor, dass Tätigkeiten höherer Art, die ein Mitglied des Aufsichtsrates auf Grundlage eines mit der Gesellschaft geschlossenen Dienst- oder Werkvertrages erbringt (z. B. Beraterverträge), dem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates unterliegen. Gewährt die Gesellschaft auf Grund eines solchen Vertrags ohne Zustimmung des Aufsichtsrates dem Aufsichtsratsmitglied eine Vergütung, ist es verpflichtet, die Vergütung zu erstatten (§§ 113, 114 AktG). Dies gilt grundsätzlich auch für die GmbH und deren Aufsichtsrat.

Mit Entscheidung vom 29. Juni 2021 hat sich der Bundesgerichtshof mit der Frage befasst, ob diese

Grundsätze auch auf einen Beratungsvertrag zwischen einer AG und einer Gesellschaft, bei der das Aufsichtsratsmitglied lediglich deren gesetzlicher Vertreter ist, Anwendung finden. Der Bundesgerichtshof hebt hervor, dass der Normzweck der vorgenannten gesetzlichen Bestimmungen darin besteht, die Gesellschaft vor verdeckten Aufsichtsratsvergütungen und der Gefährdung der Unabhängigkeit des Aufsichtsratsmitglieds durch zu enge Beraterbeziehungen zu schützen. Folglich erfassen diese Regelungen auch Fälle, bei denen die AG den maßgeblichen Vertrag mit einer Gesellschaft schließt, deren gesetzlicher Vertreter das Aufsichtsratsmitglied ist. Demzufolge ist es auch bei derartigen Sachverhalten notwendig, den Vertrag gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und die Wirksamkeit von dessen Zustimmung abhängig zu machen.

Unerheblich ist, ob es sich bei der gewählten vertraglichen Konstellation um eine bewusste Umgehung handelt. Denn maßgebend ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs allein die Gefährdung der unabhängigen Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrates.

FAZIT

- ▶ Aufsichtsratsmitglieder sind gut beraten, Tätigkeiten höherer Art gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und die Wirksamkeit des Vertrages von dessen Zustimmung abhängig zu machen.
- ▶ Hiervon werden auch Aufsichtsräte der GmbH erfasst (vgl. § 52 GmbHG). Diese müssen daher die

Offenlegung und das Zustimmungserfordernis des Aufsichtsrates berücksichtigen.

- ▶ Anderenfalls droht das Risiko, das durch das Aufsichtsratsmitglied vereinnahmte Vergütungen zurückzuerstatten sind.

Jörg Dieter Battke

KEIN (RETTUNGS-) SCHIFF WIRD KOMMEN

Kommanditisten einer Kommanditgesellschaft (KG) haften gegenüber Gläubigern der Gesellschaft für deren Verbindlichkeiten bis zur Höhe ihrer Einlage unmittelbar; die Haftung ist ausgeschlossen, soweit die Einlage in das Vermögen der KG geleistet worden ist. Die unmittelbare Haftung des Kommanditisten lebt allerdings wieder auf, wenn die Einlage zurückgezahlt wird. Dies gilt ebenfalls im Ergebnis, wenn eine Kommanditistin bzw. ein Kommanditist Ausschüttungen vereinnahmt, die nicht durch Gewinne gedeckt sind. In diesen Fällen gilt die Einlage den Gläubigern gegenüber als nicht geleistet.

Mit Urteil vom 3. August 2021 hat der Bundesgerichtshof über die Haftung eines an einem Schiffsfond in der Rechtsform einer UG (haftungsbeschränkt) und Co. KG (Dachfonds) beteiligten Kommanditisten befunden. Der zugrunde liegende Sachverhalt ist dadurch gekennzeichnet, dass der Dachfonds seinerseits als Kommanditist an drei weiteren Schiffsfonds in der Rechtsform von Kommanditgesellschaften (KGs) (Schiffsfonds) beteiligt war. Der Dachfonds vereinnahmte von dem Schiffsfonds nicht durch Gewinne gedeckte Ausschüttungen; der Kommanditist des Dachfonds erhielt seinerseits von dieser Gesellschaft ebensolche Gewinne. Es kam wie es kommen musste: Über das Vermögen des Schiffsfonds wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter nimmt für den insolventen Schiffsfonds den Kommanditisten des Dachfonds unter den Gesichtspunkt der Rückgewähr der geleisteten Kommanditanlage haftungsweise in Anspruch.

Der Bundesgerichtshof hat dem Klageantrag stattgegeben. Hiernach haftet der Kommanditist des

Dachfonds für die Verbindlichkeiten des insolventen Schiffsfonds. Zwar haftet bei der hier vorliegenden sog. doppelstöckigen Kommanditgesellschaft der Dachfonds als Obergesellschaft aufgrund des Wiederauflebens seiner Haftung für die Verbindlichkeiten des insolventen Schiffsfonds als Untergesellschaft. Allerdings muss der Kommanditist des Dachfonds wiederum seinerseits für die Verbindlichkeiten dieser Gesellschaft in Höhe seiner Einlage einstehen, da auch dessen Haftung auf Grund der nicht durch Gewinne gedeckten Ausschüttungen wieder aufgelebt ist.

FAZIT

- ▶ Wenngleich sich die Haftung des in Anspruch genommenen Kommanditisten »nur« nach dessen Einlage bestimmt, macht das Urteil deutlich, welche Risiken im Zusammenhang mit der Beteiligung an Investmentfonds in der Rechtsform einer KG bestehen.
- ▶ Regelmäßig wird eine Privatperson, die sich als Kommanditistin bzw. Kommanditist an einem solchen Schiffsfonds- respektive Investmentfond beteiligt, nicht erkennen können, ob und unter welchem Vorzeichen die dem Grunde nach bestehende Haftungsbeschränkung durch Rückgewähr der Einlage, insbesondere durch nicht durch Gewinne gedeckten Ausschüttungen, wieder auflebt.
- ▶ Die finanziellen Risiken können in Abhängigkeit von der Höhe der Einlage erheblich oder gar existenzbedrohend sein. Rechtzeitige Beratung ist daher empfehlenswert.

Jörg Dieter Battke

LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ – DAS ANLEGEN DER DAUMENSCHRAUBEN?

Immer wieder kommt es vor, dass das Handeln deutscher Unternehmen im Ausland negative Folgen für Menschenrechte und die Umwelt hat. Konsequenzen für das schädigende Verhalten muss das Unternehmen im Regelfall aber nicht fürchten. Der Ansatz, das handelnde Unternehmen daher stärker in die Pflicht zu nehmen, ist nicht neu. Bereits die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der nationale Aktionsplan zur Umsetzung dieser Leitprinzipien versuchten Unternehmen mit transnationalen Lieferketten auf freiwilliger Basis dazu zu bewegen, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen und gewisse Mindeststandards durchzusetzen. Der erwünschte Erfolg blieb allerdings aus. Nun reagierte der deutsche Gesetzgeber und verkündete am 22. Juli 2021 das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), welches am 1. Januar 2023 in Kraft treten soll. Das Gesetz kann man als Paradigmenwechsel betrachten. Intention des Gesetzes ist es, eine unternehmerische Sorgfaltspflicht für die Durchsetzung eines Minimums an Menschenrechten, Arbeitsschutz und Umweltschutz in grundsätzlich allen Lieferketten zu kodifizieren, der nur durch ein angemessenes Risikomanagement gerecht zu werden ist.

Unmittelbar erfasst sind Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, die über 3.000 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen. Ab dem 1. Januar 2024 wird die Schwelle auf 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herabgesetzt. Mittelbar sind allerdings auch andere Unternehmen betroffen, die an der Liefer- oder Dienstleistungskette eines unmittelbar verpflichteten Unternehmens beteiligt sind. Die unmittelbar betroffenen Unternehmen dürfen künftig keine menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Sorgfaltspflichten verletzen, die sich im Gesetz durch eine Verbotsliste ausdrückt. In der Liste sind u.a. das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei wie auch die Untersagung der Arbeit mit bestimmten umwelt- und gesundheitsschädlichen Schadstoffen enthalten. Um Verstöße gegen die Verbotsliste zu vermeiden, muss das

Unternehmen präventiv tätig werden und ein Risikomanagement einrichten. In diesem Rahmen hat das Unternehmen seine Lieferketten sehr viel genauer zu analysieren, zu kontrollieren und dem eigenen Risiko entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Das Risikomanagement umfasst auch die Abgabe einer Grundsatzerklärung, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens sowie die regelmäßige Erstellung eines Berichts über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten, der beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle einzureichen ist.

Bei einer Verletzung von Sorgfaltspflichten drohen empfindliche Geldbußen. Bei bestimmten Tatbeständen kann eine Geldbuße bis zu einem Betrag in Höhe von EUR 800.000,00 festgesetzt werden; bei anderen Verstößen orientiert sich die Höhe der Geldbuße an den durchschnittlichen Jahresumsatz des Unternehmens. Der Verstoß gegen ein Verbot aus der Verbotsliste selbst ist allerdings nicht sanktioniert.

Zudem kann ein Sorgfaltspflichtverstoß mit dem Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren geahndet werden. Vergaberechtlich konnten solche Aspekte bislang ausschließlich durch die Aufnahme von umweltbezogenen oder sozialen Belangen im Rahmen der Ausführung des Auftrages (vgl. § 128 Abs. 2 GWB) oder bei der Bestimmung der Zuschlagskriterien (vgl. § 58 Abs. 2 VgV, § 16d EU Abs. 2 Nr. 1 VOB/A) Rechnung getragen werden. Allerdings genügt der bloße Verstoß noch nicht, um einen Ausschluss auf der Basis des LkSG zu rechtfertigen. Erforderlich ist, dass wegen des rechtskräftig festgestellten Verstoßes eine Geldbuße in Höhe von wenigstens EUR 175.000,00 verhängt wurde. Bei bestimmten Verstößen ist die Verhängung einer höheren Geldbuße erforderlich, um einen Ausschluss zu rechtfertigen. § 22 LkSG ist zudem als »Soll - Bestimmung« formuliert. Bei einem im Wettbewerbsregister eingetragenen Verstoß gegen die Vorgaben des LkSG sind die öffentlichen Auftraggeberinnen und Auftraggeber daher in der Regel gehalten, das Unternehmen von der Vergabe auszuschließen. Nur in besonders gelagerten Fällen kann im Rahmen der Ermessensausübung von einem Ausschluss abgesehen werden.

Die Vorschrift des § 124 Abs. 2 GWB, die die fakultativen Ausschlussgründe regelt, wird dahingehend ergänzt, dass dort ausdrücklich auf den Ausschluss nach den Regelungen des LkSG verwiesen wird. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Prüfung, ob gegen die Bestimmungen des LkSG verstoßen wurde, die öffentlichen Auftraggeberinnen und Auftraggeber nicht mit weiterem Verwaltungsaufwand belasten. Zu diesem Zweck werden Verstöße gegen das LkSG ebenfalls in das im Aufbau befindliche Wettbewerbsregistergesetz eingetragen, so dass öffentliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber auf entsprechende Nachfrage darüber informiert werden, ob gegen ein Unternehmen ein Bußgeld wegen Verstoßes gegen die Regelungen des LkSG verhängt wurde.

Das LkSG ist dabei nicht der Weisheit letzter Schluss. Auch die Europäische Union bereitet derzeit einen Richtlinienentwurf zur nachhaltigen Unter-

nehmensführung in globalen Wertschöpfungsketten vor. Es ist noch offen, ob sich die Richtlinie inhaltlich am deutschen LkSG anlehnt oder sogar darüber hinausgeht.

FAZIT

- ▶ Große Unternehmen müssen sich mit den Einzelheiten des Gesetzes vertraut machen und ein menschenrechtsbezogenes- und umweltbezogenes Lieferkettenmanagement einrichten. Auch öffentliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber sollten sich bereits jetzt mit den maßgeblichen Pflichten des Gesetzes vertraut machen.
- ▶ Ferner müssen sich kleinere Unternehmen darauf vorbereiten, in der Rolle des Zulieferers mit Präventions- und Abhilfemaßnahmen unmittelbar betroffener Unternehmen konfrontiert zu werden.

Karla Graupner-Petzold
Ludger Meuten

GESELLSCHAFTSRECHTLICHE SONDERLAGE DES COVMG BIS 31. AUGUST 2022 VERLÄNGERT – NEUIGKEITEN?

Das Pandemiegeschehen hält noch an. Bundestag und Bundesrat haben am 7./10. September 2021 reagiert. Auf Antrag der Koalitionsfraktionen wurde im Rahmen des Aufbauhilfegesetzes 2021 erneut das Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrechts zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020 (COVMG) verlängert. Die gesellschaftsrechtliche Sonderrechtslage soll bis Ende August 2022 fortgelten. Insbesondere die Durchführung virtueller Hauptversammlungen bei der AG sowie die Erleichterungen für Gesellschafterbeschlüsse bei der GmbH und eG sind praxisrelevant. Letzteres sorgte für streitige Erörterungen (siehe z.B. Battke-Brief 02/2021 Seite 8 zur Zulässigkeit von Umwandlungsbeschlüssen in virtueller Versammlung). Während der Verlängerungszeit ist dies weiter zu beachten. Einige wenige praxisbezogene Veränderungen sind mit der Verlängerung des COVMG verbunden, die nicht offenkundig und deshalb erläuterungsbedürftig sind:

Umwandlungsvorgänge profitier(t)en von der

Sonderlage, da die 8-Monatsfrist für bei der Anmeldung von Umwandlungsvorgängen vorzulegende Bilanzen übertragender Rechtsträger auf 12 Monate erweitert wurde. Dem ist durch den Ablauf der verlängerten Sonderlage zum 31. August 2022 ein Ende gesetzt. Relevant ist dies vor allem für Unternehmen, bei denen das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht und die den auf den 31. Dezember 2021 datierenden Jahresabschluss für Umwandlungsvorgänge im Jahr 2022 nutzen wollen. Sie sind vorbehaltlich einer ggf. späteren weiteren Verlängerung des COVMG durch die zeitlich befristete Geltung bis 31. August 2022 wieder an die Einhaltung der 8-Monatsfrist gebunden. Dies muss bei den zeitlichen Planungen einer Umstrukturierung beachtet werden.

Zudem sollen die Erleichterungen des COVMG ab dem 1. Januar 2022 nur noch ausnahmsweise genutzt werden. Dies ist zwar nicht explizit im Gesetzestext verankert. Allerdings ist dies wesentlicher Bestandteil der Begründung der Koalitionsanträge (BT-Drs. 19/32275). Von den Sonderregelungen sollte danach nur dann Gebrauch gemacht werden, »wenn

dies unter Berücksichtigung des konkreten Pandemiegeschehens und im Hinblick auf die Teilnehmerzahl der jeweiligen Versammlung erforderlich erscheint«. Somit ist im Einzelfall zu entscheiden, wobei grundsätzlich die (alte) Normalität der Regelfall sein soll. Empfehlenswert ist, die Entscheidung ab dem 1. Januar 2021 zu begründen und dies zu dokumentieren. Dies reduziert die Streitanzahl.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die durch COVMOG geschaffene Sonderlage in Teilaspekten praxisbewährt hat. Virtuelle Formen werden inzwischen als »neue« Normalität wahrgenommen. Dies entspricht dem allgemeinen Digitalisierungstrend. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber dauerhafte Grundlagen schafft. Wünschenswert wäre es. Bis

dahin müssen die Möglichkeiten der Satzungsgestaltung genutzt werden.

FAZIT

► Das COVMOG gilt bis zum 31. August 2022 fort. Die Erleichterungen sollen nur noch ausnahmsweise nach Abwägung der Notwendigkeit genutzt werden. Empfehlenswert ist, die Gründe zu dokumentieren.

► Die Befristung bis zum 31. August 2022 führt bei Umwandlungsvorgängen im Jahr 2022 zur Rückkehr zur 8-Monatsfrist bzw. zur Begrenzung der nach COVMOG vorgesehenen erweiterten 12-Monatsfrist für bei Anmeldung zum Handelsregister vorzulegende Bilanzen übertragender Rechtsträger.

Anita Wehnert

Arbeitsrecht

PERSONALGESTELLUNG NACH § 4 ABS. 3 TVÖD EUROPARECHTSWIDRIG?

Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, wie z. B. § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L, ermöglichen es dem öffentlichen Arbeitgeber, Beschäftigte auf Dauer bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen, wenn deren Aufgaben zu dem Dritten verlagert werden (sog. Personalgestellung). Diese Möglichkeit der Personalgestellung im öffentlichen Dienst hat erhebliche Bedeutung in den Fällen, in denen öffentliche Arbeitgeber in eine privatrechtliche Einrichtung umgewandelt werden oder Ausgliederungen erfolgen und ein Betriebs(teil-)übergang nach § 613a BGB stattfindet. Denn nach § 613a Abs. 6 BGB können die von diesen Maßnahmen betroffenen Beschäftigten dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen mit der Folge, dass die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten bei ihrem bisherigen öffentlichen Arbeitgeber verbleiben. Nach § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L kann der öffentliche Arbeitgeber von den Beschäftigten verlangen, dass diese ihre Arbeitsleistung in der privatrechtlichen Einrichtung im Rahmen der Personalgestellung erbringen.

Ob das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) auf diese Sachverhalte Anwendung findet, war unklar. Der Gesetzgeber hat deswegen in § 1 Abs. 3 Nr. 2 b AÜG eine Regelung aufgenommen, nach welcher das AÜG

nicht auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen anzuwenden ist, wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber oder verlagert werden und aufgrund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird. Personalgestellungen nach § 4 Abs. 3 TVöD/TVL sind danach erlaubnisfrei zulässig.

Ob diese Bereichsausnahme im AÜG nicht gegen die Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union verstößt, ist allerdings umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat deswegen mit Beschluss vom 16. Juni 2021 dem Europäischen Gerichtshof die Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob die Personalgestellung im Sinne des § 4 Abs. 3 TVöD unter den Schutzzweck und damit in den Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie fällt und - sollte dieses zu bejahen sein - ob die Leiharbeitsrichtlinie eine Bereichsausnahme wie die in § 1 Abs. 3 Nr. 2 b AÜG geregelte zulässt.

Dem Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus, deren

Trägerin und einzige Gesellschafterin eine Körperschaft öffentlichen Rechts ist. Sie gliederte verschiedene Aufgabenbereiche auf eine neu gegründete Service GmbH aus. Die Ausgliederung führte zu einem Betriebsteilübergang, der auch den Arbeitsplatz und das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasste.

Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, auf das der TVöD-VKA Anwendung findet. Er erbringt auf Verlangen der Beklagten seine Arbeitsleistung im Wege der Personalgestellung

nach § 4 Abs. 3 TVöD auf Dauer bei der Service GmbH. Er meint, sein Einsatz bei der Service GmbH verstoße gegen das Unionsrecht.

FAZIT

► Ob § 4 Abs. 3 TVöD/TVL europarechtskonform ist, ist sehr unsicher. Öffentliche Arbeitgeber, die von dieser Regelung derzeit Gebrauch machen wollen, sollten sich dieser Unsicherheit bewusst sein.

Frank Martin Thomsen

KRANKSCHREIBUNG NACH EIGENKÜNDIGUNG – NICHT IMMER GIBT ES ENTGELTFORTZAHLUNG

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kennen das Problem: Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer kündigen ihr Arbeitsverhältnis und legen, vielleicht sogar schon mit dem Kündigungsschreiben, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. So fehlt von einem Tag auf den anderen nicht nur eine wichtige Arbeitskraft und es stellt sich das Vertretungsproblem. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten in der Regel für diesen Zeitraum Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und auch die Gewährung des Resturlaubs ist innerhalb der Kündigungsfrist wegen der Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, weil sich nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Urlaub und Krankheit ausschließen. Das führt in der Regel nach dem Ausscheiden zusätzlich zu einem Urlaubsabgeltungsanspruch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Natürlich gibt es Fälle, in welchen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Laufs ihrer Kündigungsfrist tatsächlich erkranken. Häufig gibt es bei dieser Konstellation jedoch eine Vorgeschichte, beispielsweise, wenn der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertragsschluss verweigert hat, der einem wechselwilligen Arbeitnehmer ein früheres Ausscheiden vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ermöglicht hätte.

Besonders ärgerlich ist es jedoch, wenn sich der Verdacht des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit schon allein deshalb aufdrängt, weil die Krankschreibung am Kündigungstag erfolgt ist und die Arbeitsunfähigkeit passgenau die gesamte Kündigungsfrist umfasst, in welcher ansonsten bis zum Ausscheiden

noch hätte gearbeitet werden müssen. Einen solchen Fall hatte jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21) zu entscheiden. Der Arbeitgeber verweigerte der Arbeitnehmerin daraufhin die Entgeltfortzahlung. Der an sich hohe Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei hier erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Arbeitnehmerin abdecke. Die Arbeitnehmerin müsse deshalb darlegen und beweisen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

Die Arbeitnehmerin behauptete, sie sei aufgrund eines Burn-Outs ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen, und klagte auf Entgeltfortzahlung. Das Bundesarbeitsgericht gab jedoch dem Arbeitgeber recht und wies die Klage mit nachvollziehbarer Begründung ab: Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin am 8. Februar 2019 zum 22. Februar 2019 gekündigt und eine am gleichen Tag ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hatte, die eine Arbeitsunfähigkeit exakt bis zum 22. Februar 2019 auswies, begründete ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitnehmerin müsse deshalb das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit im Prozess darlegen und beweisen. Ihrer Darlegungslast war sie aber im gesamten Prozess trotz eines gerichtlichen Hinweises nicht ausreichend nachgekommen.

FAZIT

► Der an sich hohe Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann durch bestimmte Tatsachen

erschüttert werden. Insbesondere wenn die am Tag der Eigenkündigung ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine Arbeitsunfähigkeit exakt während der Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses ausweist, kann eine Verweigerung der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt sein.

► Fraglich ist trotzdem, ob sich in diesen Fällen ein Rechtsstreit wirtschaftlich lohnt. Im entschiedenen Fall standen ca. 14 Tage Entgeltfortzahlung den Kosten und dem Aufwand eines Gerichtsver-

fahrens bis zum Bundesarbeitsgericht gegenüber.

► Handelt es sich um wechselwillige Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, sind diese zu einem Aufhebungsvertragsschluss mit früherem Ausscheidensdatum bereit und sprechen nicht gewichtige andere Gründe wie z. B. eine zu erwartende schädliche Konkurrenzaktivität gegen die Verkürzung der Ausscheidensfrist, empfiehlt sich deshalb in vielen Fällen nach dem Grundsatz »Reisende soll man nicht aufhalten« die rasche Suche nach einer Ersatzkraft.

Dr. Tina Lorenz

DIE DATENSCHUTZRECHTLICHE EINORDNUNG DES BETRIEBSRATS

Bis die Datenschutzgrundverordnung in Kraft trat, galt die Frage, wie der Betriebsrat datenschutzrechtlich einzuordnen sei, als geklärt: Das Bundesarbeitsgericht ging davon aus, dass der Betriebsrat nicht selbst datenschutzrechtlich verantwortlich sei, sondern als Teil des für den Datenschutz verantwortlichen Arbeitgebers gelte. Nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung wurde dies teilweise anders gesehen. Einige Gerichte und Datenschutzbeauftragte der Länder sahen den Betriebsrat nun als eigenständigen Verantwortlichen im Sinne des Datenschutzes an, jedenfalls dann, wenn er eigenständig über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheide.

Die Konsequenzen sowohl der einen als auch der anderen Position sind erheblich. Denn wenn der Betriebsrat selbst für den Schutz der durch ihn verarbeiteten personenbezogenen Daten (z.B. im Rahmen der Anhörung zu Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen, der Beteiligung am betrieblichen Eingliederungsmanagement oder bei Sozialplanverhandlungen) verantwortlich ist, dann stellt sich auch die Frage der Haftung des Betriebsrates für Datenschutzverstöße. Da der Betriebsrat außerhalb der Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht rechtsfähig und im Übrigen vermögenslos ist, würde eine Haftung im Ergebnis wohl leer laufen. Damit stellt sich die Frage eines Rückgriffs auf den Arbeitgeber - der jedoch hat keine Möglichkeit, zu kontrollieren, ob der Betriebsrat bei seiner Tätigkeit den Datenschutz beachtet.

Nun hat der Gesetzgeber reagiert. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde der neue

§ 79a Betriebsverfassungsgesetz eingeführt. Dieser stellt klar, dass der Betriebsrat nicht selbst datenschutzrechtlich Verantwortlicher ist. Weiter stellt die Regelung klar, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten hat und Arbeitgeber und Betriebsrat sich gegenseitig bei der Einhaltung dieser Vorschriften unterstützen.

Während die gesetzliche Klärung der umstrittenen Rechtsfrage zu begrüßen ist, lässt die Regelung leider einige Fragen offen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trägt das Haftungsrisiko für Datenschutzverstöße des Betriebsrats, muss diesen jedoch im Rahmen der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Vielzahl personenbezogener und teils sehr sensibler Daten der Beschäftigten mitteilen. Ob der Betriebsrat bei seiner Tätigkeit zumindest der Kontrolle durch den betrieblichen oder externen Datenschutzbeauftragten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers unterfällt, ist nach wie vor nicht geklärt.

FAZIT

► Im Hinblick auf das Haftungsrisiko der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers empfiehlt es sich, mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festzuhalten, wie der Betriebsrat mit personenbezogenen Daten umgehen soll. Dabei lassen sich auch die Wege, auf denen personenbezogene Daten z.B. im Rahmen der Beteiligungsrechte ausgetauscht werden, klar beschreiben und es können technische und organisatorische Maßnahmen vereinbart werden, um die Daten angemessen zu schützen.

ABLEHNUNG VON KURZARBEIT UND KÜNDIGUNG

Die Kündigung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, die die Einführung von Kurzarbeit ohne vollen Lohnausgleich ablehnt, verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB.

Ein Unternehmen, dessen Betrieb nach behördlicher Anordnung anlässlich der Corona-Pandemie vorübergehend geschlossen wurde, bot seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit an. Eine Mitarbeiterin, die dem nur zustimmen wollte, wenn sie während der Betriebschließung das volle Arbeitsentgelt weitergezahlt bekomme, wurde gekündigt.

Hiergegen wendete sich die Arbeitnehmerin mit der Kündigungsschutzklage, weil die Kündigung gem. § 612a BGB wegen eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot unwirksam sei. Dies hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg mit Urteil vom 18. März 2021 (Az. 4Sa 413/20) anders bewertet: Für eine Maßregelung müsse die Ausgestaltung des Änderungsangebots, auf dessen Ablehnung sich die Kündigung stützt, selbst eine unerlaubte Maßregelung sein. Es sei aber ein legi-

times Ziel der Einführung von Kurzarbeit, bei Arbeitsausfall gerade dem Annahmeverzugs- und Betriebsrisiko des Arbeitgebers zum Zwecke des Erhalts der Arbeitsplätze zu begegnen. Das Angebot der Kurzarbeit ist daher keine unerlaubte Maßregelung, sodass die auf die Ablehnung des Angebots gestützte Kündigung auch nicht gegen § 612a BGB verstoße. Bereits das Arbeitsgericht Stuttgart hatte in seinem Urteil vom 22. Oktober 2020 (Az.11 Ca 2950/20) entschieden, dass sogar die fristlose Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit zulässig sein kann.

FAZIT

- ▶ Kurzarbeit kann eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber nicht ohne Rechtsgrundlage (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) anordnen.
- ▶ Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Kurzarbeit ab, muss er ggf. damit rechnen, eine rechtswirksame Kündigung zu erhalten.

Dr. Andrea Benkendorff

ANGEORDNETE HÄUSLICHE QUARANTÄNE WÄHREND DES URLAUBS – WAS HAT VORRANG?

Immer wieder stellen sich neue Herausforderungen und Probleme während der Corona-Pandemie heraus. Sei es die Frage der Einsetzbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, das Home-Office oder die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Es werden immer neue Gesetze, Verordnungen und Verfahrensweisen erlassen. Eine neue Regelung für den Fall, dass nach Antritt des beantragten und bewilligten Erholungsurlaubes das Gesundheitsamt eine häusliche Quarantäne (behördliche Absonderungsanordnung) aufgrund eines positiven PCR-Testergebnisses und den damit begründeten Verdacht einer Infizierung mit dem Covid-19-Virus anordnet, gibt es nicht. Dies führte bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermehrt zu der Erwartungshaltung, dass der Urlaubsanspruch nicht untergegangen sei und der jeweilige Urlaub nachgewährt werden müsse. Diese Erwartungshaltung ist jedoch nicht gerechtfertigt. Der Urlaub wird trotz einer

behördlichen Absonderungsanordnung verbraucht.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, den gesetzlich oder vertraglich geregelten Urlaubsanspruch innerhalb eines Kalenderjahres zu erfüllen. Dazu sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung (Urlaubsentgelt) von der Arbeitsverpflichtung freizustellen. Über diese Erfüllungshandlung hinaus schulden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch keinen »Urlaubserfolg«. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich selbst das Risiko, dass sich der Urlaubszweck (Erholung) nach der Urlaubsgewährung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber nicht oder nicht vollständig realisieren lässt (BAG, Urteil vom 25. August 2020 – 9 AZR 612/19). Dieses Risiko wird regelmäßig durch innere oder äußere Umstände beeinflusst, die dem persönlichen Lebensbereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzuord-

nen sind. Alle nach Urlaubsbewilligung eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse fallen entsprechend als Teil des persönlichen Lebensrisikos in den Risikobereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub treffen, findet eine Umverteilung dieses Risikos zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Das Bundesurlaubsgesetz regelt lediglich, dass Urlaub nicht angerechnet wird, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Urlaubs erkranken und dem Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Der Gesetzgeber hat sich bewusst dafür entschieden, die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit als absoluten Ausnahmetatbestand für die Verwirklichung des persönlichen Lebensrisikos anzuerkennen und damit die Möglichkeit zu geben,

den Erholungsurlaub nachzuholen. Bei der behördlichen Absonderungsanordnung handelt es sich jedoch nicht um ein ärztliches Zeugnis im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Dies hat die Rechtsprechung in den vergangenen Monaten mehrmals bestätigt (zuletzt ArbG Bonn, Urteil vom 7. Juli 2021 – Az.: 2 Ca 504/21). Seit vielen Jahren wurde § 9 BurlG, trotz der erfolgten Anpassung etlicher Gesetze an die aktuelle Pandemielage und dem Erlass unzähliger neuer Verordnungen, nicht durch den Gesetzgeber angepasst.

FAZIT

► Wird durch das Gesundheitsamt während des Urlaubs eine häusliche Quarantäne angeordnet, so hat dies keine Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch. Ein Anspruch auf Nachgewährung des Erholungsurlaubs oder finanziellen Ausgleich besteht nicht.

Diana Anhuth

ARBEITSZEUGNIS, ABER BITTE NICHT WIE IN DER SCHULE

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis, welches in der Regel auch eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (sogenanntes qualifiziertes Arbeitszeugnis) enthalten muss. Zudem muss das Arbeitszeugnis »wohlwollend« sein und darf nicht das berufliche Fortkommen behindern. Hieraus folgt nach ständiger Rechtsprechung eine befriedigende, nach einzelner Ansicht der Landesarbeitsgerichte (insbesondere Berlin-Brandenburg) sogar gute Beurteilung der Arbeitsleistungen, sofern nicht konkrete Beanstandungen vorgelegen haben.

In einem aktuell vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall (Urteil vom 27. April 2021 – Az.: 9 AZR 262/20) hatte ein Arbeitgeber sich zwar an diese Vorgaben gehalten, jedoch das Arbeitszeugnis wie ein Schulzeugnis erstellt. Die Tätigkeitsbeschreibung des Mitarbeiters war sehr kurz gehalten, im Übrigen waren die einzelnen Fähigkeiten und Leistungen sowie das Verhalten nur stichpunktartig in einer Tabelle benannt und jeweils mit einer Notenstufe (befriedigend, gut, sehr gut) versehen. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Klage und begehrte eine ausführliche Beschreibung seiner Tätigkeit sowie eine Verhaltens- und Leistungsbewertung im Fließtext.

Dem hat das Bundesarbeitsgericht überwiegend Recht gegeben und festgestellt, dass die Tätigkeitsbeschreibung so ausführlich sein muss, dass eine spätere Arbeitgeberin bzw. ein späterer Arbeitgeber schon aus dieser die Tätigkeiten und den Verantwortungsumfang klar erkennen kann. Auch eine stichpunktartige Leistungsbewertung reicht nicht aus. Denn eine formal an ein Schulzeugnis angelehnte tabellarische Darstellungsform von Stichpunkten verleiht hier der Folgearbeitgeberin/ dem Folgearbeitgeber den falschen Eindruck einer objektiven Bewertbarkeit der Leistung. Die Leistung im Arbeitsverhältnis müsse – im Gegensatz zur Schullaufbahn – differenziert bewertet und insbesondere nach den individuellen Anforderungen der Tätigkeit bemessen werden. Diese individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen lassen sich jedoch nach Ansicht des Gerichts nur durch Formulierungen im Fließtext darstellen.

Zumindest eine überdurchschnittliche (durchweg gute) Leistungsbewertung wurde aber abgelehnt; hierzu fehle es am erforderlichen Nachweis durch den Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht verbleibt also beim Anspruch auf ein »befriedigendes« Zeugnis.

FAZIT

- Im Streitfall sollte auf Arbeitgeberseite das Zeugnis nicht als Konfliktfeld genutzt werden, ein Streit über Formalien und Inhalt lohnt in Bezug auf Kosten und Zeit in aller Regel nicht.
- Bei der Formulierung und Übersendung des Zeugnisses sollten die üblichen Maßstäbe beachtet werden, falls unterdurchschnittlich bewertet werden soll, müssen hierfür nachweisbare Begründungen vorliegen.

Kristian Glowe

RECHNEN UND FORMULIEREN – DIE TÜCKEN DES KÜNDIGUNGSSCHREIBENS

Auch wenn Kündigungsschreiben in der Regel kurz sein dürfen und sollten, bieten auch die wenigen Sätze – oftmals reicht sogar nur ein Satz – erhebliches Konflikt- und Fehlerpotential. Die Geschäftsführung oder Personalabteilung sollte daher auch bei (kurzen) Kündigungsschreiben sorgsam formulieren.

Jede Kündigung (egal ob in der Probezeit oder im Kleinbetrieb, ob ordentlich oder außerordentlich) muss nach § 623 BGB schriftlich, also unterschrieben durch den Kündigungsberechtigten, erfolgen. Sind die Berechtigungen zur Aussprache der Kündigung nicht allgemein bekannt oder soll die Kündigung durch eine nachgeordnete Stelle unterschrieben und ausgereicht werden, muss bei Ausreichung der Kündigung an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eine Bevollmächtigung im Original vorgelegt werden, sonst kann dieser die Kündigung zurückweisen.

Die oftmals verwendete Formulierung «kündigen wir das Arbeitsverhältnis zum ..., hilfsweise zum nächstmöglichen Termin» sollte vermieden werden, denn rechtlich kann es sich hierbei um zwei Kündigungserklärungen handeln, zu denen jeweils ein etwaig bestehender Betriebsrat separat zu beteiligen wäre.

Dass auch die Berechnung eines Kündigungsdatums nicht ohne Fallstricke ist, zeigt zudem die

aktuelle Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Urteil vom 16. Juni 2021 - Az. 10 Sa 122/21). In diesem Fall hatte der Arbeitgeber »das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Termin, das ist der 30. April 2020 gekündigt«. Bei der Berechnung der ordentlichen Kündigungsfrist hatte sich der Arbeitgeber jedoch zu seinem eigenen Nachteil verrechnet und eine zu lange Kündigungsfrist gewählt. Das Gericht entschied aufgrund der vorbehaltlosen Formulierung dieses Datums jedoch, dass der Arbeitgeber an dieses Datum gebunden ist. Selbst der schnellstmögliche Beendigungswille, der sich aus der vorrangig ausgesprochenen fristlosen Kündigung ergebe, führte hier zu keiner anderen Auslegung.

FAZIT

- Formulieren Sie nur eine Kündigungserklärung. Statt der hilfsweisen Beendigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt sollte der Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt ein vor diesem Hintergrund »errechnetes« Kündigungsdatum nachfolgen.
- Achten Sie bei der Berechnung der Kündigungsfrist auch in diesem Fall sorgsam auf die Errechnung der zutreffenden Kündigungsfrist und machen Sie klar, dass die Berechnung nur den nächstmöglichen Zeitpunkt darstellen soll.

Kristian Glowe

BENACHTEILIGUNG SCHWERBEHINDERTER BEWERBERINNEN UND BEWERBER IM ÖFFENTLICHEN DIENST – EINLADUNG ZUM BEWERBUNGSGESPRÄCH

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genießen einen besonderen Schutz, der sich auch bereits auf die Phase vor der Einstellung – den Bewerbungsprozess – erstreckt. Insbesondere öffent-

lichen Arbeitgebern werden durch § 165 SGB IX besondere Pflichten in Bezug auf schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auferlegt. Bewerben sich Schwerbehinderte auf ausgeschriebene Stellen

im öffentlichen Dienst, sind sie zum Vorstellungsgespräch einzuladen, § 165 S. 3 SGB IX. Von einer Einladung kann nur dann abgesehen werden, wenn sie fachlich offensichtlich nicht für die ausgeschriebene Tätigkeit geeignet sind, § 165 S. 4 SGB IX. Doch wann fehlt die fachliche Eignung offensichtlich?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29. April 2021 (Az. 8 AZR 279/20) entschieden, dass es nicht ausreicht, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber die für die ausgeschriebene Stelle geforderte Mindestnote eines bestimmten Ausbildungsabschlusses nicht nachweisen. Zwar ist es zulässig, in der Stellenausschreibung eine solche Mindestnote einer bestimmten Ausbildung als Kriterium der fachlichen Eignung zu verlangen. Öffentliche Arbeitgeber sind an dieses Anforderungsprofil dann während des gesamten Auswahlverfahrens gebunden und müssen sich hieran messen lassen.

Erfüllen Bewerberinnen und Bewerber das Anforderungsprofil nicht, sind sie fachlich ungeeignet, sodass grundsätzlich auch bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nach § 165 S. 4 SGB IX von einer Einladung zum Vorstellungsgespräch abgesehen werden kann. Der Arbeitgeber muss in diesem

Fall jedoch darüber hinaus darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass keine nichtschwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber, die ebenfalls das Anforderungsprofil nicht erfüllen, eingeladen oder gar eingestellt wurden. Kann er dies nicht, liegt eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vor, die nach § 15 AGG zum Schadenersatz verpflichtet.

FAZIT

► Öffentliche Arbeitgeber haben schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, ihnen fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle.

► Die fachliche Eignung fehlt grundsätzlich, wenn die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber nicht die geforderte Mindestnote eines zulässig geforderten Ausbildungsabschlusses nachweisen. Öffentliche Arbeitgeber haben zur Vermeidung von Schadenersatzansprüchen darüber hinaus darzulegen und zu beweisen, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Schwerbehinderung, die das Anforderungsprofil nicht erfüllten, ebenfalls nicht eingeladen wurden.

Anne Kiesewalter, LL.M.

BEZUGNAHMEKLAUSEL AUF DIE FÜR DEN »ARBEITGEBER GELTENDEN« TARIFVERTRÄGE UMFASST AUCH HAUSTARIFVERTRÄGE

Bezugnahme Klauseln auf anzuwendende Tarifverträge stellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber immer wieder vor Schwierigkeiten; dies insbesondere bei Betriebsübergängen, einem Wechsel des Tarifpartners oder in einer Sanierungssituation, in der ein sanierender Haustarifvertrag in Abweichung vom Flächentarifvertrag vereinbart wird. Gilt ein Tarifvertrag kraft Tarifbindung und verweist der Arbeitsvertrag auf ein anderes Tarifwerk, greift zur Auflösung von kollidierenden Regelungen zur gleichen Materie das Günstigkeitsprinzip. Es gilt die für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einer Entscheidung in 2018 eine Bezugnahme Klausel, die auf Tarifverträge einer Branche verwiesen, dahingehend ausgelegt, dass von

der Bezugnahme ein Haustarifvertrag nicht umfasst sei. Damit galt der für das Unternehmen verhandelte Sanierungstarifvertrag kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme nicht, sondern weiterhin der Flächentarifvertrag. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten die besseren Bedingungen des Flächentarifvertrags beanspruchen.

Anders beurteilte das Bundesarbeitsgericht nunmehr in einer Entscheidung vom 16. Juni 2021 - 10 AZR 31/20 eine Bezugnahme Klausel, die auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge verwies. Diese umfasse auch abgeschlossene Haustarifverträge.

FAZIT

► Bei der Formulierung von Klauseln in Arbeitsver-

trügen, die Tarifverträge zur Anwendung bringen sollen, ist größte Sorgfalt zu wahren.

► Durch eine geschickt formulierte Bezugnahme-

klauseln gelingen auch Wechsel des Tarifpartners oder der Wechsel vom Flächentarifvertrag zum Haustarifvertrag.

Karsten Matthieß

DURCHSETZUNG EINER TEILZEIT IN ELTERNZEIT PER EINSTWEILIGER VERFÜGUNG

Ein Antrag auf Teilzeit in Elternzeit kann eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe dem Teilzeitantrag entgegenstehen. Will eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer den Teilzeitantrag trotz Ablehnung des Arbeitgebers durchsetzen, muss das Arbeitsgericht angerufen werden. Erst mit Eintritt der Rechtskraft einer zustimmenden Entscheidung der Arbeitsgerichte wird der Arbeitsvertrag geändert und die Arbeitszeit verringert. Dies kann über den Instanzenzug ggf. erhebliche Zeit dauern.

Ob ein Teilzeitantrag bzw. eine verringerte Beschäftigung schon vorläufig im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchsetzbar ist und unter welchen Voraussetzungen, ist umstritten. Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einer Entscheidung vom 4. Juni 2021 (Az.: 5 Ta 71/21) einen Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Teilzeit während der Elternzeit durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert. Es hat den Arbeitgeber für die Zukunft verur-

teilt, die Arbeitnehmerin im beantragten Teilzeitumfang zu beschäftigen. Der Arbeitgeber habe keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vorgetragen. In diesem Fall bestünde auch ein Verfügungsgrund. Die Arbeitnehmerin hatte vorgetragen und glaubhaft gemacht, dass an ihrer Stelle andere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gefördert werden und sie auf ein Abstellgleis gerate, wenn sie nicht nicht arbeite.

FAZIT

► Ein Teilzeitantrag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.

► In einem solchen Verfahren ist es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtig, Gründe vorzutragen und glaubhaft zu machen, die als dringende betriebliche Gründe gegen die Teilzeit sprechen oder aber zumindest Argumente gegen die Dringlichkeit der Sache.

Karsten Matthieß

Geistiges Eigentum

COOKIES AUF WEBSEITEN – EIN FAHLER BEIGESCHMACK

Nachdem nun weitgehend geklärt erscheint, dass für das Setzen der meisten Cookies auf Webseiten die Einwilligung der Webseitenbesucherinnen und -besucher erforderlich ist, sind Internetnutzerinnen und -nutzer bei dem Besuch einer Webseite gewohnt, vielfach darüber entscheiden zu müssen, welche Cookies sie akzeptieren und welche nicht. Die so genannten Consent-Manager, mit denen eine Auswahlmöglichkeit für die Cookies vorgesehen ist, bereiten in der Praxis allerdings häufig Schwierigkeiten, weil es selten für die Webseitenbesucherin bzw. den Webseitenbesucher möglich ist, den Überblick zu

behalten, wann, für welchen Fall und wie lange er seine Einwilligung für das Setzen von Cookies erteilt hat.

Die Datenschutzbehörden prüfen aktuell jedoch vermehrt Webseiten darauf, ob diese im Hinblick auf das Setzen von Cookies die datenschutzrechtlichen Vorgaben einhalten. Seit August 2020 wurden hierzu zahlreiche Prüfungen vorgenommen. Die Datenschutzbehörden sind bei einer länderübergreifenden Prüfung nun zu dem Ergebnis gekommen, dass die Mehrzahl der Einbindung von Cookies gegen geltendes Datenschutzrecht verstößt.

Geistiges
Eigentum (IP)

Im Rahmen der Prüfung wurden vor allem folgende Mängel festgestellt:

- Falsche Reihenfolge: Die Webseitenbetreiberinnen bzw. -betreiber setzen Cookies bereits bevor überhaupt die Einwilligungsabfrage erfolgt;
- Falsche Informationen: Bei der Cookie-Erklärung werden nur unzureichende oder falsche Informationen über den Umfang und den Einsatz der Cookies gegeben;
- Mangelnde Berücksichtigung der Auswahl: Nutzerinnen und Nutzer, die eine selektive Auswahl ihrer Einwilligung vornehmen, werden nicht entsprechend behandelt. Vielmehr bleiben zahlreiche Cookies und Drittdienste aktiv, für die gar keine Einwilligung erteilt wurde.
- Keine einfache Ablehnung: Der Banner sieht häufig eine sehr einfache Möglichkeit vor, alle Cookies zu akzeptieren, jedoch fehlt häufig eine ebenso einfache Möglichkeit, die Einwilligung gänzlich abzulehnen.
- Manipulation der Nutzerinnen und Nutzer: Häufig werden die Consent-Manager so unübersichtlich gestaltet und von verschiedenen Farbgebungen geprägt, dass die Nutzerinnen und Nutzer unerschwerlich zu einer Einwilligung gedrängt werden, die sie bei besserer Kenntnis und Einschätzung der Sachlage gar nicht abgegeben hätten.

BUSSGELD WEGEN VERALTETER SOFTWARE

»Never change a running System« – diesem Credo folgen sicherlich viele Unternehmen im Hinblick auf ihre digitale Infrastruktur. Wenn dies allerdings bedeutet, dass Einrichtungen, die der Datensicherheit dienen, nicht regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, kann die Aufsichtsbehörde empfindliche Bußgelder verhängen. So hat der Datenschutzbeauftragte des Landes Niedersachsen ein Bußgeld in Höhe von EUR 65.500 gegen ein Unternehmen festgesetzt, welches auf seiner Internetpräsenz eine veraltete Web-Shop-Software (xt:Commerce in der Version 3.0.4 SP2.1) verwendete. Diese Version der Software ist seit 2014 veraltet und wird vom Hersteller nicht mehr mit Sicherheitsupdates versorgt. Die Software enthielt erhebliche Sicherheitslücken, auf welche der Hersteller sogar hingewiesen hatte. Hierdurch wurden unter

– Die Vielzahl der festgestellten Mängel zeigt, dass sich Webseitenbetreiberinnen und -betreiber unbedingt damit auseinandersetzen müssen, wie sie Cookies rechtmäßig auf ihrer Webseite einbinden und wie die erforderlichen Datenschutzerklärungen zu gestalten sind. Dies betrifft auch andere Arten der Speicherung von Nutzerinformationen. Andernfalls drohen Maßnahmen der Datenschutzbehörden. Außerdem sind Fehlverhalten von Wettbewerbern abmahnbar, so dass kostspielige Wettbewerbsstreitigkeiten drohen. Diese Folgen sollten durch einen rechtmäßigen Einsatz von Cookies, die auf jeder Webseite mittlerweile eingesetzt werden, verhindert werden.

FAZIT

- ▶ Es ist nicht ausreichend, einen Standardtext für den Einsatz von Cookies zu verwenden oder »blind« auf Consent-Manager zu vertrauen, die für Cookies auf zahlreichen Plattformen im Internet zur Verfügung gestellt werden.
- ▶ Datenschutzbehörden prüfen vermehrt den Einsatz von Cookies und die auf der Webseite vorgehaltenen Einwilligungserklärungen, sodass Bußgelder drohen, wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht eingehalten werden.

Dr. Daniel Schöneich

anderem SQL-Injection-Angriffe ermöglicht und die in der Datenbank abgelegten Passwörter hätten schnell im Klartext berechnet werden können. Diese und weitere Sicherheitslücken hätten im Angriffsfall erhebliche (Folge-)Schäden anrichten können. Die von der Datenschutzbehörde festgestellten Sicherheitsdefizite genügten nicht dem von Art. 32 DS-GVO vorgeschriebenen Schutzniveau; der Verantwortliche hatte es unterlassen, die in Art. 32 DS-GVO geforderten technischen und organisatorischen Maßnahmen (kurz TOM) auf dem aktuellen Stand der Technik zu halten.

Mit TOM soll sichergestellt werden, dass Risiken für personenbezogene Daten für jedes Verarbeitungsverfahren minimiert werden. Durch TOM sollen insbesondere die Schutzziele Vertraulichkeit, Integrität,

Verfügbarkeit sowie die Belastbarkeit und Wiederherstellbarkeit der Systeme und Dienste gewährleistet werden. Außerdem gehört es zu den Anforderungen des Art. 32 DS-GVO, die TOM regelmäßig im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, zu bewerten und zu evaluieren. Neben den in Art. 32 DS-GVO genannten Maßnahmen der Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten, hat sich in der Praxis der Rückgriff auf die Anlage zu § 9 BDSG a.F. bewährt, in der Maßnahmen dargestellt sind, die zur Wahrung der Schutzziele aus Art. 32 DS-GVO geeignet sind.

Im Falle des vom Datenschutzbeauftragten des Landes Niedersachsen verhängten Bußgeldes hat dieser mildernd berücksichtigt, dass das Unternehmen seine Kunden vor dem Bußgeldverfahren darüber informiert hatte, dass ein Passwortwechsel erforderlich sei.

Dieses Beispiel zeigt deutlich, dass auch »funktionierende« Systeme regelmäßig auf den Stand der Technik im Hinblick auf die Datensicherheit überprüft werden sollten.

FAZIT

- ▶ Datenverarbeitende Systeme müssen regelmäßig auf ihre Aktualität und Datensicherheit überprüft werden; so können Bußgelder vermieden werden.
- ▶ Datenverarbeitende Systeme, die nicht mehr dem Stand der Technik entsprechen, bieten eine größere Angriffsfläche und sind mit der DS-GVO nicht zu vereinbaren.
- ▶ Die Sicherheit von IT-Systemen wird von Datenschutzbehörden oftmals im Zusammenhang mit Datenschutzbeschwerden überprüft.

Konrad Leewe, LL.M.

900.000,- EUR DSGVO-BUSSGELD GEGEN VATTENFALL BEI ZWECKÄNDERUNG VON KUNDENDATEN

Wie der Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (HmbBfDI) in einer aktuellen Pressemitteilung erklärt, hat er ein Bußgeld gegen Vattenfall Europe Sales GmbH verhängt; der Bescheid ist rechtskräftig.

Vattenfall hatte zwischen August 2018 und Dezember 2019 bei Vertragsanfragen für Sonderverträge, die mit besonderen Bonuszahlungen verbunden waren, routinemäßig überprüft, ob die Kundinnen und Kunden ein »wechselauffälliges Verhalten« zeigten. Diese Überprüfung sollte verhindern, dass die Kundinnen und Kunden solche Bonus-Verträge nicht so regelmäßig abschließen, dass sich dieses Angebot zur Neukundenwerbung für das Unternehmen nicht mehr rentiert. Um dies zu überprüfen, nutzte Vattenfall Rechnungen aus früheren Vertragsbeziehungen mit diesen Kundinnen und Kunden, die nach steuer- und handelsrechtlichen Vorgaben ohnehin für bis zu zehn Jahre aufbewahrt werden müssen. Für die Kundinnen und Kunden war nicht erkennbar, dass ein solcher Datenabgleich stattfand.

Der HmbBfDI kam nach einer Prüfung des Vorgangs zu dem Ergebnis, dass Vattenfall durch dieses

Vorgehen gegen die datenschutzrechtlichen Transparenzpflichten (Art. 12, 13 DSGVO) verstieß, da die Kundinnen und Kunden über den Datenabgleich nicht ausreichend informiert wurden. Betroffen waren insgesamt rund 500.000 Personen. Der HmbBfDI hat daraufhin gegen Vattenfall ein Bußgeld von EUR 901.388,84 verhängt.

Die festgestellte Rechtswidrigkeit bezieht sich nicht auf den Datenabgleich an sich, sondern ist auf die nicht ausreichend erfüllten Transparenzpflichten beschränkt. Der HmbBfDI ließ offen, ob ein solcher Abgleich überhaupt zulässig ist. Dies sei in der DSGVO nicht ausdrücklich geregelt, es existieren insoweit keine eindeutigen rechtlichen Vorgaben.

Formal geht es bei dem Bußgeldbescheid um einen Verstoß gegen die Informationspflicht nach Art. 13 Abs. 3 DSGVO bei Zweckänderung:

»Beabsichtigt der Verantwortliche, die personenbezogenen Daten für einen anderen Zweck weiterzuverarbeiten als den, für den die personenbezogenen Daten erhoben wurden, so stellt er der betroffenen Person vor dieser Weiterverarbeitung Informationen über diesen anderen Zweck und alle anderen maßgeb-

lichen Informationen gemäß Absatz 2 zur Verfügung.« Vattenfall hatte die verarbeiteten Daten (Name, Vertrag, Zählnummer etc.) ursprünglich erhoben, um einen Vertrag mit den Kundinnen und Kunden zu erfüllen (Rechtsgrundlage Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO). Er verwendete die Daten dann dazu, um den Anspruch der Neukundinnen und -kunden auf einen Bonus zu prüfen.

Interessant ist in diesem Fall aber nicht nur der sanktionierte Verstoß gegen die Transparenzpflichten, sondern die Rechtmäßigkeit der Zweckänderung an sich, die vom HmbBfDI offengelassen wurde. Die Frage ist relevant, weil Unternehmen oft auf einem wahren Schatz von Kundendaten sitzen, deren Wert sie erst nachträglich erkennen. Anders als dargestellt, regelt die DSGVO durchaus, wann eine Datenverarbeitung zu einem geänderten Zweck zulässig ist, nämlich, wenn sie auf einer Einwilligung oder einer Rechtsvorschrift beruht oder wenn der neue Zweck mit dem ursprünglichen Zweck bei Datenerhebung »vereinbar« ist (Art. 6 Abs. 4 DSGVO). Mit dieser Regelung wird an den Zweckbindungsgrundsatz des Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO angeknüpft. Für die Beurteilung, ob ein neuer Zweck mit dem vorangegangenen kompatibel ist, hat der europäische Gesetzgeber in Art. 6 Abs. 4 DSGVO einen nicht abschließenden Kriterienkatalog aufgestellt. Notwendig ist allerdings nach h. M. auch eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung, etwa ein berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO). Noch nach altem Recht hat etwa das Oberlandesgericht Hamburg es für zulässig erachtet, anhand von Kundentransaktionsdaten sog. Hochretournerer zu identifizieren, um sie von Verkäufen auszuschließen (OLG Hamburg, Urteil vom 25. November 2004 - 5 U 22/04).

Erleichtert wird die zweckändernde Datenverarbeitung durch eine kaum bemerkte Neuregelung der DSGVO: Anders als nach altem Recht werden Daten, die

lediglich wegen gesetzlicher Aufbewahrungspflichten gespeichert werden, nicht automatisch »gesperrt« (§ 35 Abs. 3 Nr. 1 BDSG a.F.); nach § 35 Abs. 3 BDSG n.F. gilt eine automatische »Einschränkung« nur noch für Daten, die wegen satzungsgemäßer oder vertraglicher Aufbewahrungsfristen gespeichert werden.

Inzwischen haben die Datenschutzbehörde und Vattenfall für die Zukunft ein Verfahren abgestimmt, das dem Unternehmen den Abgleich weiterhin ermöglicht. Danach wird die Kundin bzw. der Kunde vorab über den Datenabgleich informiert. Er kann dann entscheiden, ob er einen rabattierten Bonusvertrag will und der Überprüfung zustimmt, oder ob er sich für einen nicht reduzierten Kontrakt ohne Abgleich entscheidet. Die neue Verarbeitung wird also offenbar auf Einwilligung gestützt (Art. 6 Abs. 1 lit. a, Abs. 4 Alt. 1 DSGVO); eine »Vereinbarkeitsprüfung« ist dann nicht notwendig.

FAZIT

- ▶ Unternehmen sitzen auf wertvollen Kundeninformationen. Auch unter der DSGVO kann dieser Schatz nach den Maßgaben für zulässige Zweckänderungen gehoben werden. Vor dem Hintergrund des Wegfalls der automatischen Sperrung von gesetzlich aufbewahrungspflichtigen Daten ist dies sogar leichter geworden.
- ▶ Unabhängig von der Rechtsgrundlage muss stets auf die Einhaltung der Transparenzvorschriften geachtet werden.
- ▶ Den Umweg über die Vorschriften der Zweckänderung spart man sich, wenn der Zweck schon bei Datenerhebung feststeht. Dann muss man den Betroffenen bei der notwendigen Information nach Art. 12, 13 DSGVO schon bei Erhebung der Daten auf diesen hinweisen.

Dierk Schlosshan

WIE UMFANGREICH MÜSSEN FOTOS AUS DEM INTERNET NACH EINER URHEBERRECHTSVERLETZUNG ENTFERNT WERDEN? – EIN UPDATE

Es ist seit Jahren immer wieder Gegenstand von Diskussionen, wie umfangreich Fotos bzw. Bilder von einer Webseite entfernt werden müssen, die unter

Verletzung von Urheberrechten Dritter online gestellt wurden. Nun hat sich der I. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs in seinem Urteil vom 27. Mai 2021

(Az.: I ZR 119/20) mit der Frage befasst, ob der Urheberin bzw. dem Urheber unter der Maßgabe der von der Verkäuferin bzw. dem Verkäufer genutzten Lichtbilder, ein Anspruch auf Schadensersatz bzw. Vertragsstrafenzahlung zusteht, wenn durch die Eingabe der konkreten URL die Lichtbilder im Internet (weiterhin) aufrufbar sind.

Der Beklagte verwendete insgesamt drei vom Kläger gefertigte Lichtbilder auf der Internet-Handelsplattform eBay-Kleinanzeigen. Auf die Abmahnung des Klägers verpflichtete sich der Beklagte gegenüber dem Kläger, es zu unterlassen, die Lichtbilder ohne rechtliche Befugnis im Internet der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Er versprach zudem für jeden Fall der Verletzung der Unterlassungspflicht eine Vertragsstrafe von EUR 1.000,00. Der Beklagte entfernte zwar die Bilder von der Webseite. Allerdings waren diese Bilder noch für die Öffentlichkeit zugänglich, wenn die Internetnutzer die 70-stellige URL im Internetbrowser eingaben. Hieraufhin nahm der Kläger im Hinblick auf diese Lichtbilder den Beklagten auf Unterlassung und auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von EUR 1.000,00 in Anspruch. Die Klage blieb in den Instanzen erfolglos.

Der Bundesgerichtshof bestätigte nun die Entscheidungen der vorigen Instanzen, wies die Vertragsstrafenforderung zurück und legte dem Kläger die Kosten des Rechtsstreits auf. Der geltend gemachte Anspruch stehe dem Kläger weder aus dem mit dem Beklagten geschlossenen Unterlassungsvertrag noch aus § 97 Abs. 1 UrhG zu, weil der Beklagte das vom Kläger für sich in Anspruch genommene Recht der öffentlichen Zugänglichmachung im Sinne von § 19a UrhG nicht verletzt habe.

Zur Begründung ist der Bundesgerichtshof der Annahme des Berufungsgerichts gefolgt, dass eine Wiedergabe gegenüber »recht vielen Personen« auf der Grundlage der vom Kläger vorgetragene Umstände nicht vorläge. Denn der § 19a UrhG setze voraus, dass es Mitgliedern der Öffentlichkeit – an Orten und zu Zeiten ihrer Wahl möglich ist, ein Werk der Öffentlichkeit – das heißt einer unbestimmten Zahl potentieller Adressatinnen und Adressaten und recht vielen Personen – zugänglich zu machen. Die Wiedergabe dürfe dabei nicht auf besondere Personen beschränkt sein,

die einer allzu kleinen und privaten Gruppe angehören. Das streitgegenständliche Foto sei jedoch nur durch die Eingabe der rund 70 Zeichen umfassenden URL-Adresse im Internet zugänglich gewesen. Damit beschränke sich der relevante Personenkreis faktisch auf diejenigen Personen, die diese Adresse zuvor – als das Foto vor Abgabe der Unterlassungserklärung noch im Rahmen der eBay-Anzeige des Beklagten frei zugänglich gewesen sei – abgespeichert oder sie sonst in irgendeiner Weise kopiert oder notiert hätten, oder denen die Adresse von solchen Personen mitgeteilt worden sei. Es widerspreche jeder Lebenserfahrung, dass außer dem Kläger noch »recht viele« andere Personen die URL-Adresse gekannt und Zugang zu dem Foto gehabt haben könnten.

Es könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass die streitgegenständliche Fotodatei im Internet auch ohne Kenntnis der URL-Adresse mittels einer Suchmaschine und damit von einer bedeutenden Mehrzahl betroffener Personen aufgefunden werden konnte. Der Kläger habe zwar bereits in der ersten Instanz dargelegt, dass der Beklagte auch den Google-Cache hätte bereinigen müssen, damit eine Abrufbarkeit wenigstens über Google als die am häufigsten genutzte Suchmaschine im Internet ausgeschlossen sei. Der Umstand aber, dass nicht einmal die vollständige Löschung einer URL Bilddateien aus dem Cache von Suchmaschinen entferne, sei jedoch nach Ansicht des Gerichts nicht allgemeinkundig. Insoweit könne dem Beklagten nicht angelastet werden, dass gleichwohl noch die Bilder bei Eingabe der konkreten URL verfügbar waren.

FAZIT

- ▶ Zwar besteht im Fall einer Urheberrechtsverletzung die Pflicht, Bilder, die ohne die Zustimmung der Rechtsinhaberin bzw. des Rechtsinhabers öffentlich zugänglich gemacht wurden, aus dem Internetauftritt vollständig zu entfernen. Es soll Dritten nicht mehr möglich sein, die Bilder aufzurufen.
- ▶ Der Bundesgerichtshof sieht jedoch keine Verletzung von Urheberrechten bzw. einer ggf. abgegebenen Unterlassungserklärung, wenn die Bilder (nur noch) bei Eingabe einer rund 70 Zeichen umfassenden URL abrufbar sind.

Dr. Daniel Schöneich

HAFTUNG FÜR ALTLASTEN TROTZ GEWÄHRLEISTUNGSAUSSCHLUSS

Immobilienrecht

Grundstücke werden üblicherweise unter Ausschluss jeglicher Gewährleistung veräußert. In der Regel versichert die Verkäuferin bzw. der Verkäufer im notariellen Grundstückskaufvertrag, dass ihm Altlasten oder ein solcher Verdacht nicht bekannt sind. Die Vereinbarung eines solchen Gewährleistungsausschlusses ist zulässig und auch sinnvoll. Insoweit sollte sich jede Grundstücks Käuferin und jeder Grundstücks Käufer auf jeden Fall über den Zustand des Grundstücks vor Abschluss eines Kaufvertrages umfassend kundig machen. Im Hinblick auf eventuell vorhandene Altlasten ist dies typischerweise schwer möglich. Üblicherweise wird deswegen durch die Verkäuferin bzw. den Verkäufer die zuvor dargestellte Erklärung über das Vorhandensein von Altlasten bzw. seine Unkenntnis mit in den notariellen Kaufvertrag aufgenommen. Stellt sich später heraus, dass bei Übergabe des Grundstücks doch Altlasten vorhanden waren, so kann sich die Verkäuferin bzw. der Verkäufer grundsätzlich auf den vereinbarten Gewährleistungsausschluss berufen. Dies ist ihm allerdings verwehrt, wenn er entweder eine Garantie für die Beschaffenheit des Kaufgrundstücks, also dessen Altlastenfreiheit abgegeben oder wenn er das Vorhandensein von Altlasten arglistig verschwiegen hat. So verhielt es sich bei einer aktuellen Entscheidung des Oberlandesgerichts München vom 2. September 2021 (8 U 1796/18). Aufgrund diverser Umstände hat das Oberlandesgericht unterstellt, dass der Verkäufer trotz gegenteiliger Angabe im notariellen Kaufvertrag, Kenntnis von Altlasten hatte. Da er hierüber wusste bzw. hätte wissen müssen, handelte er arglistig.

Bei Altlasten handelt es sich um einen Sachmangel des Grundstücks (BGH, Urteil vom 30. November 2012 - V ZR 25/12), der auch bei Gefahrübergang von der Verkäuferin bzw. dem Verkäufer auf die Käuferin

bzw. den Käufer typischerweise schon vorhanden ist. Arglist liegt grundsätzlich nicht nur dann vor, wenn die Verkäuferin bzw. der Verkäufer positive Kenntnis von einem Mangel hat sondern auch, wenn er mit einem solchen Mangel rechnen muss. Es genügt, wenn die Verkäuferin bzw. der Verkäufer aufgrund bestimmter Umstände das Vorhandensein von Altlasten für möglich hält. Ist dies der Fall, so muss er der Käuferin bzw. dem Käufer seinen Verdacht ausdrücklich mitteilen. Ein von der Käuferin oder dem Käufer auf Schadensersatz in Anspruch genommener Verkäufer kann auch nicht darauf verweisen, dass der Altlastenverdacht aufgrund der Vornutzung des Grundstücks der Käuferin oder dem Käufer hätte bekannt sein können bzw. dieser selbst hätte nachfragen müssen. Bei Arglist sind nämlich Mängelrechte selbst dann nicht ausgeschlossen, wenn ihm Mängel des Kaufgegenstandes bei Vertragsschluss schon bekannt waren.

FAZIT

- ▶ Ist der Verkäuferin bzw. dem Verkäufer eines Grundstücks die Kontamination mit Altlasten bekannt oder hat er auch nur gewisse Anhaltspunkte dafür, dass solche Altlasten vorhanden sein könnten, so ist dringend anzuraten, dies vor Abschluss des notariellen Kaufvertrages zunächst fachkundig abzuklären.
- ▶ Ist ihm dies, aufgrund welcher Umstände auch immer, nicht möglich, so sollte er dem potentiellen Käufer die ihm bekannten Umstände nachweisbar mitteilen. Ansonsten setzt er sich im Nachhinein dem Vorwurf des arglistigen Verschweigens aus. Die hat zur Folge, dass er sich nicht mehr auf den Gewährleistungsausschluss berufen kann und er für Kosten der Altlastensanierung vollumfänglich haftet.

Prof. Dr. Johannes Handschumacher

Vergaberecht

FAST GESCHAFFT – JETZT KEINE FEHLER BEIM VERSENDEN DES INFORMATIONSSCHREIBENS

Vergaberecht

Dass durch die Übersendung des Informationsschreibens auf elektronischem Weg/per Fax, die Wartefrist von 15 auf 10 Kalendertage verkürzt wird, ist mitt-

lerweile bei Auftraggeberinnen und Auftraggebern eine allgemein bekannte Tatsache. Unsicherheiten treten jedoch im Zusammenhang mit der Nutzung

von Vergabeportalen und der Frage auf, ob die Übermittlung des Informationsschreibens über das Portal ausreichend ist, um die Wartefrist in Gang zu setzen. Diese Frage wird auch von den Vergabekammern noch immer unterschiedlich beurteilt. In den zu entscheidenden Sachverhalten erfolgte die Abwicklung der Vergabeverfahren durch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber über elektronische Vergabeplattformen. Auch die Informationsschreiben übermittelten die Auftraggeberinnen und Auftraggeber über die Vergabeplattform. Nach Auffassung der Vergabekammer Südbayern in ihrem Beschluss vom 29. März 2019 (Z3-3-3194-1-07) kann die Information allein durch Einstellen in den internen Bieterbereich der Vergabeplattform nicht erfolgen. Die Vergabekammer Südbayern weist darauf hin, dass das bloße Freischalten der Information auf der Vergabeplattform nicht mit einer Versendung der Information auf eine E-Mail-Adresse eines Bieters gleichzusetzen ist. Der persönliche Bieterbereich im Vergabeportal ist nicht der erforderliche Machtbereich der Bieterin und des Bieters. Die Möglichkeit und Grenzen das Informationsschreiben ausschließlich über das Vergabeportal zu übersenden, wurde durch die Vergabekammer Saarland in ihrer aktuellen Entscheidung vom 22. März 2021 (1 VK 6/20) anders beurteilt. Nach Auffassung der Vergabekammer Saarland erfolgte die Fristberechnung ordnungs-

gemäß. Das Einstellen auf der Vergabeplattform erfüllt die Voraussetzung des »Absendens«. Die Vergabekammer stellt hier zum einen auf den Wortlaut des »Absendens«, namentlich »abschicken« oder »übermitteln« ab. Zum anderen ist die Vergabekammer Saarland der Auffassung, dass, sofern ein Vergabeverfahren vollständig über eine Vergabeplattform digital abgewickelt wird, das Versenden auf elektronischem Weg nicht ausschließlich auf das Absenden einer herkömmlichen E-Mail/Fax beschränkt werden kann. Durch Einstellen des Informationsschreibens in das persönliche Nutzerkonto der Empfängerin und des Empfängers gelange es auch in den Machtbereich der Empfängerin und des Empfängers. Diese Auffassung bestätigt die Vergabekammer Sachsen in ihrer aktuellen Entscheidung vom 28. Juli 2021 - 1/SVK/043-20.

FAZIT

- Um die Wartefrist ordnungsgemäß in Gang zu setzen, ist das Informationsschreiben neben der Übermittlung über das Vergabeportal auch auf elektronischem Weg/per Fax an die unterlegene Bieterin bzw. den unterlegenen Bieter zu übersenden.
- Die Bieterin und der Bieter haben im Zweifel die Wartefrist beginnend ab der Übersendung über das Vergabeportal zu beachten, um etwaige Rüge- bzw. Antragsfristen einzuhalten.

Juliane Pethke

VERTRAUEN IST GUT – KONTROLLE NICHT (IMMER) ERFORDERLICH

Nach dem bewährten Grundsatz »Papier ist geduldig« sehen sich öffentliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber in den Angeboten der bietenden Unternehmen zum Teil recht vollmundigen Versprechen ausgesetzt, insbesondere wenn neben dem Preis auch qualitative Kriterien bei der Erteilung des Zuschlages einfließen sollen. Zu der vergaberechtlich gebotenen Prüfungstiefe solcher Angebote hat das Bayerische Oberste Landesgericht nunmehr mit Beschluss vom 9. April 2021 Stellung genommen. Gegenstand des Verfahrens war der Abschluss eines Dienstleistungsvertrages über die Durchführung von Objektschutz-, Revier-, Alarm- und Interventionsdiensten im Dienstgebäude eines Sozialbürgerhauses. Zuschlagskriterien

waren der Preis mit einem Anteil von 40% und die Qualität der Leistungen mit einem Anteil von 60%. Insbesondere waren die Bieterinnen und Bieter aufgefordert, Angaben zu der Qualifikation des vorgesehenen Personals zu unterbreiten. Im Streitfall sah sich der Auftraggeber der Rüge eines Unternehmens ausgesetzt, welches die beabsichtigte Zuschlagserteilung an ein konkurrierendes Unternehmen beanstandete. Hintergrund der Rüge war, dass der Zuschlagsaspirant im Vorfeld der Angebotsabgabe den Versuch unternommen hatte, Mitarbeiter des rügenden Unternehmens abzuwerben. Daraus hat das rügende Unternehmen den Schluss gezogen, dass der Zuschlagsaspirant nur über eine begrenzte Anzahl von Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern mit der erforderlichen Qualifikation verfüge. Nach Auffassung des rügenden Unternehmens sei der Auftraggeber daher verpflichtet, das für den Zuschlag vorgesehene Unternehmen gemäß § 124 Abs. 1 Nr. 3 GWB wegen schwerer Verfehlungen von der Vergabe auszuschließen, jedenfalls gehalten, die Angaben zu den vorgesehenen Personaleinsatz kritisch zu überprüfen. Mit beiden Rügen konnte sich das Unternehmen jedoch weder vor der Vergabekammer, noch vor dem Vergabesenat des Bayerischen Obersten Landesgerichtes durchsetzen (vgl. BayObLG, Beschluss vom 9. April 2021, Az.: Verg 3/21).

Ein Ausschluss wegen schwerer Verfehlungen war nicht angezeigt. Schwere Verfehlungen sind erhebliche Rechtsverstöße, die geeignet sind, die Zuverlässigkeit einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers grundlegend in Frage zu stellen. Sie müssen schuldhaft begangen worden sein und erhebliche Auswirkungen haben. Die Abwerbung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Konkurrentin bzw. eines Konkurrenten stellt in der Regel keine schwere Verfehlung im Sinne des § 124 Abs. 1 Nr. 3 GWB dar. Allein der Umstand, dass in Zeiten bestehenden Fachkräftemangels Unternehmen sich auch um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber bemühen, stellt noch keine Verfehlung dar, die die Integrität des Unternehmens in Frage stellt. Auch ist die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber nicht zu einer vertieften Prüfung der Angaben zur Qualifikation des Personals im Angebot des Zuschlagsaspiranten verpflichtet. Nach § 127 Abs. 4 Satz 1 GWB müssen die Zuschlagskriterien so festgelegt sein, dass eine wirksame Überprüfung möglich ist, ob und inwieweit die Angebote die Kriterien erfüllen. Auftraggeberinnen und Auftraggeber können entsprechende Angaben zu diesen Kriteri-

en verlangen, sind allerdings nicht verpflichtet, die Angaben zu verifizieren. Grundsätzlich darf die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber wertungsrelevante Leistungsversprechen einer Bieterin bzw. eines Bieters ungeprüft akzeptieren, sofern nicht konkrete Tatsachen vorliegen, die den Rückschluss auf eine zukünftige Nichteinhaltung der mit Angebotsabgabe eingegangener Verpflichtungen zulassen. Dabei kann die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber auch berücksichtigen, dass die Bieterinnen und Bieter, über die zur Leistungserbringung erforderlichen Mittel nicht bereits im Zeitpunkt der Angebotsangabe oder zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung verfügen müssen. In der Regel müssen die erforderlichen Mittel, insbesondere auch das Personal, erst zum Zeitpunkt der Leistungserbringung zur Verfügung stehen.

FAZIT

- ▶ Der Versuch eines Unternehmens, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konkurrenz abzuwerben, begründet nicht per se eine schwere Verfehlung, die die Integrität einer Bieterin bzw. eines Bieters in Frage stellt. Ein Ausschluss vom Vergabeverfahren ist daher nicht ohne weiteres möglich.
- ▶ Die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber kann – muss jedoch nicht – die Angaben zur Erfüllung qualitativer Zuschlagskriterien im Angebot einer Bieterin bzw. eines Bieters überprüfen.
- ▶ Die zur Leistungserbringung erforderlichen Mittel, insbesondere Personal, müssen nicht bereits zum Zeitpunkt der Abgabe des Angebotes oder der Zuschlagserteilung zur Verfügung stehen. Soweit nichts anderes bestimmt ist, genügt es, wenn der erfolgreiche Bieter über die erforderlichen Ressourcen zum Zeitpunkt der Leistungsaufnahme verfügt.

Dr. Ludger Meuten

I. BATTKE BRAINERY

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 Anmelde-möglichkeit finden Sie direkt auf der Startseite unserer Homepage über die eigens hierzu angelegte Kachel »BATTKE BRAINERY«.

Battke Brainery

Unsere nächsten BATTKE BRAINERYs finden jeweils von 9:00 bis 10:00 Uhr zu folgenden Themen und Terminen statt:

- ▶ 15. Dezember 2021 zum Thema: »Das neue Bauvertragsrecht«
- ▶ 19. Januar 2022 »Aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen zum Jahreswechsel«
- ▶ 16. März 2022 »Der Geschäftsführeranstellungsvertrag im Fokus«
- ▶ 13. April 2022 »Top 5 der Datenschutzverstöße: Tatbestandsverletzungen vermeiden, Sanktionen minimieren«
- ▶ 11. Mai 2022 »Die Wahl der Art des Vergabeverfahrens«

II. WORKSHOPS

Über unsere Tochtergesellschaft Battke Consulting GmbH bieten wir außer unseren Mandantenveranstaltungen zahlreiche weitere maßgeschneiderte entgeltliche 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.

Workshops

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. VORTRÄGE

1. ARBEITSRECHT

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2022

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 11. Januar 2022

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2022

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen

Datum: 13. Januar 2022

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2022

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Leipzig

Datum: 26. Januar 2022

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Betriebswahlen 2022 – worauf muss ich als Arbeitgeber achten?

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 1. März 2022

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: 14. März 2022

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Alkohol am Arbeitsplatz

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Online

Datum: 24. März 2022

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: 4. April 2022

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

Thema: Home Office - Fortsetzung folgt!

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

Ort: Moritzburg

Datum: 5. September 2022

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

2. GESELLSCHAFTSRECHT

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

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Werder (Havel)

Datum: 10. Februar 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Karla Graupner-Petzold

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

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Thema: Compliance im Mittelstand

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Werder (Havel)

Datum: 11. Februar 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

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

3. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 29. November 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

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

Veranstaltungen
Gewerblicher
Rechtsschutz



vorausdenken. effektiv handeln.

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