

BATTKE BRIEF

MANDANTENINFORMATION

November 2011

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie halten das dritte und letzte Heft des Jahrganges 2011 in Händen. Auch wenn es noch zu früh für einen Jahresrückblick ist, zeichnet sich doch ab, dass das Jahr ein ausgesprochen ereignisreiches war:

Der Staatstrojaner und Erfolge der »Piratenpartei« haben es denen, die es bisher noch nicht gemerkt haben sollten, deutlich gemacht: Wir leben im Zeitalter des Internet und allverfügbarer Informationen. Ob dem Phänomen des Internet, das nationalstaatliche Grenzen nicht kennt, mit nationalstaatlicher Regelungsgewalt begegnet werden kann, erscheint zunehmend fraglich. Nicht einmal mehr Despoten können seine Macht beherrschen, wie die Vorgänge der letzten Monate in der arabischen Welt zeigen. Die Anarchie des Netzes scheint sich hier früher oder später durchzusetzen. Damit droht aber auch die befriedende Funktion des Rechts den Kürzeren zu ziehen. Welche Konsequenzen die (internationale) Politik aus dieser Herausforderung zieht, ob sie überhaupt zu einem abgestimmten Vorgehen im Stande sein wird, wird mit großer Spannung zu beobachten sein. Einstweilen beschäftigen sich die nationalen Parlamente aber auch Europa weiter mit Versuchen, die Aktivitäten im Internet zu regulieren. Dazu gehört vor allem der Internethandel. Hierzu erhalten Sie in diesem Heft einige Hinweise in unserer Rubrik »IT-Recht«. Bodenständiger geht es demgegenüber in anderen Bereichen zu. Das Arbeitsrecht beherrscht unser »herbstliches« Schwerpunktthema in diesem Heft: Zeitarbeitsfirmen sind in der Vergangenheit heftig kritisiert worden. Mit einigen teilweise bereits in Kraft getretenen, teilweise zum 1. Dezember in Kraft tretenden Maßnahmen will der Gesetzgeber Auswüchsen Einhalt gebieten und zugleich auch einer Pflicht zur Umsetzung einer EU-Richtlinie nachkommen. Scheiden tut weh – das gilt bei der Trennung von Gesellschaftern oder Geschäftsführern nicht nur emotional, sondern vor allem auch wirtschaftlich. Deswegen sollten Trennungen wohl überlegt und strategisch gut vorbereitet sein. In diesem Heft finden Sie weitere Entscheidungen und Hinweise zum Thema. Unliebsame Überraschungen hält immer wieder das Insolvenzrecht parat und das insbesondere für Gläubiger; mehr dazu erfahren Sie unter der Rubrik Insolvenzrecht. Und zum Vergaberecht berichtet Ludger Meuten, dass mit der Rekommunalisierung längst nicht alle vergaberechtlichen Fesseln abgestreift werden können. Nicht versäumen sollten Sie aber auch einen Blick in den Veranstaltungskalender; vielleicht findet sich auch dort das eine oder andere interessante Thema für Sie, das Sie gern vertiefen möchten.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen einen erfolgreichen Endspurt für das Jahr 2011, eine gesegnete Weihnachtszeit und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit im neuen Jahr 2012, für das Ihnen die Redaktion des BattkeBriefs und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kanzlei Battke Grünberg bereits jetzt alles Gute, Glück und Erfolg wünschen; und schließlich wünschen wir Ihnen – wie immer – eine gewohnt interessante Lektüre des BattkeBriefs

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

BATTKE GRÜNBERG
RECHTSANWÄLTE

№ 3 / 2011

INHALT

Schwerpunktthema	2
Gesellschaftsrecht	7
Arbeitsrecht	13
Insolvenzrecht	16
Vergaberecht	18
IT-Recht	20
Veranstaltungen	22
Impressum	24



ALLES NEU MACHT DER DEZEMBER – AM 1. DEZEMBER 2011 TRETEN DIE ÄNDERUNGEN DES ARBEITSNEMERÜBERLASSUNGSGESETZES IN KRAFT

Das Recht der Arbeitnehmerüberlassung ist im Umbruch: Am 1. Dezember 2011 wird der überwiegende Teil der Gesetzänderungen in Kraft treten, welche das bereits im April 2011 verkündete Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (BT-Drucksache 17/4804) vorsieht. Mit diesem Gesetz kommen praxisrelevante Neuregelungen für Leiharbeitsverhältnisse auf die Unternehmen zu.

Die Gesetzesänderung hat drei wesentliche Ziele: Zum einen soll die europäische »Leiharbeitsrichtlinie« (RL 2008/104/EG vom 19. November 2008) in bundesdeutsches Recht transformiert werden. Zum anderen berücksichtigt die Gesetzesänderung auch die Erweiterung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht osteuropäische Mitgliedsstaaten zum 1. Mai 2011 (Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen). Schließlich – und dies ist sicherlich das vordergründige Anliegen der Gesetzesänderung – soll die Gesetzesänderung dazu dienen, den missbräuchlichen Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung in der Praxis zukünftig zu unterbinden. Dieses Anliegen des Gesetzgebers ist verständlich, geriet doch das Institut der Arbeitnehmerüberlassung durch die Vorfälle um die Drogeriemarktkette Schlecker im Januar 2010 in schlechtes Licht: Damals warf die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Schlecker eine Doppelstrategie zur Personalkostenreduzierung vor. Kleinere Märkte wurden geschlossen und deren Arbeitnehmer entlassen. Die gleichen Personen sollen dann als Leiharbeiter vom Verleiher Meniar (»Menschen in Arbeit«) an die neu eröffneten größeren Märkte überlassen worden sein. Meniar soll die Betroffenen zu erheblich niedrigeren Gehältern unter Anwendung der günstigen Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeits- und Personalserviceagenturen (CGZP) eingestellt haben. Auch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales hat damals die öffentliche Empörung über diese »Setz frei und hol zurück«-Praxis erreicht. Zwar hat sich Schlecker auf die Ankündigung der Ministerin hin, diese Praxis zu überprüfen und Maßnahmen einzuleiten, öffentlich von Meniar distanziert und im Juni 2010

mit ver.di Tarifverträge, insbesondere einen Beschäftigungssicherungstarifvertrag abgeschlossen. Dies genügte jedoch der Bundesministerin nicht, welche am 4. Juni 2010 den Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Arbeitnehmerentsendegesetzes vorgelegt hat. Dieser Diskussionsentwurf mündete schließlich in die jetzt beschlossenen Gesetzesänderungen (zum Ganzen Düwell/Dahl *Der Betrieb*, 2010, S. 1759 ff.).

Folgende wesentlichen Änderungen sind durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes getroffen worden:

- ▶ Erweiterung der Erlaubnispflicht
- ▶ Verbot eines Dauerverleihs
- ▶ »Drehtürklausel«
- ▶ Möglichkeit einer Lohnuntergrenze
- ▶ Neue Rechte für Leiharbeiter gegenüber Entleihern.

1. Erweiterung der Erlaubnispflicht (§ 1 Abs. 1 AÜG)

Das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sieht zunächst eine Erweiterung der Erlaubnispflicht für Verleihunternehmen vor. Bisher bedurften nur solche Unternehmen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, welche die Arbeitnehmerüberlassung »gewerbsmäßig« betreiben (§ 1 Abs. 1 S. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Entscheidungskriterium für das Vorliegen einer »gewerbsmäßigen« Arbeitnehmerüberlassung das Vorliegen einer Gewinnerzielungsabsicht des Verleihunternehmens. Bei konzernangehörigen Personalführungsgesellschaften, die als ausgelagerte Personalabteilung auf Selbstkostenbasis betrieben werden, hat das Bundesarbeitsgericht eine solche Gewinnerzielungsabsicht bislang in der Regel verneint (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. April 2005 – 7 ABR 20/04).

Dies wird sich nun ändern. Erlaubnispflichtig ist jetzt jede Überlassung von Arbeitnehmern, welche Arbeitgeber »im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit« ausüben (§ 1 Abs. 1 AÜG). »Wirtschaftliche Tätigkeit« erfasst jede Tätigkeit, welche darin besteht, Güter

oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten. Eine wirtschaftliche Tätigkeit kann auch dann vorliegen, wenn die Absicht der Gewinnerzielung fehlt. Das bedeutet insbesondere, dass zukünftig auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, welche Leiharbeitnehmer zum Selbstkostenpreis an andere Konzernunternehmen verleihen, eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis benötigen und den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes unterliegen. Dies gilt auch für Unternehmen, die ausschließlich gemeinnützige, karitative, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgen.

2. Verbot des Dauerverleihs (§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG)

§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG ist jetzt wie folgt formuliert:

»Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.«

Diese Änderung dient der Klarstellung, dass das deutsche Modell der Arbeitnehmerüberlassung der »Leiharbeitsrichtlinie« entspricht. Durch diese Änderung wird aber erhebliche Rechtsunsicherheit hervorgerufen, denn weder die »Leiharbeitsrichtlinie« noch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes definieren, welchen Zeitraum »vorübergehend« eigentlich erfasst. Hier fehlen klare und verlässliche Abgrenzungskriterien. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfes soll es sich um eine flexible Zeitkomponente handeln; der Verzicht auf genau bestimmte Höchstüberlassungsfristen erfolgte durch den Gesetzgeber bewusst. Beispiele für eine vorübergehende Überlassung sind eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung sowie die Durchführung eines besonderen Projektes oder Auftrages. Ob diese Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Praxis dazu führen wird, dass der bisher übliche Einsatz von Leiharbeitnehmern über Jahre hinweg in ein und demselben Entleiherunternehmen so nicht fortgeführt werden kann, wird vor allem daran liegen, wie weit oder eng die Gerichte den Begriff »vorübergehend« zukünftig auslegen werden.

Auch sind die Folgen einer nicht nur »vorübergehenden« Überlassung im Moment unklar: Das Gesetz enthält keine ausdrückliche Sanktion für diesen Fall. Nach § 1 Abs. 2 AÜG wird in diesem Fall lediglich Arbeitsvermittlung vermutet. Allerdings führt nach

der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch eine nicht widerlegte Vermutung einer Arbeitsvermittlung nicht automatisch dazu, dass kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer zustande kommt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Juni 2000 – 7 AZR 100/99). Unklar ist derzeit auch, ob der Betriebsrat die Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz verweigern kann, weil die Überlassung gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstößt (nicht »vorübergehend« ist). Deshalb fehlt derzeit wohl eine wirksame, angemessene und abschreckende Sanktion für den nach der »Leiharbeitsrichtlinie« zu unterbindenden Dauerverleih von Arbeitnehmern, welche Art. 10 Abs. 2 S. 2 der Richtlinie aber fordert. Es ist deshalb anzunehmen, dass sich mit diesen Fragen recht bald auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) auseinandersetzen wird.

Wegen des neu aufgenommenen Verbots des Dauerverleihs in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG wurde auch das sogenannte Konzernprivileg modifiziert: Bisher war das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz grundsätzlich nicht anzuwenden zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit »vorübergehend« nicht bei seinem Arbeitgeber leistete. Da eine Arbeitnehmerüberlassung nach dem neuen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG stets vorübergehend sein muss, kann dies nicht mehr das Abgrenzungskriterium für das Konzernprivileg sein. Nach aktueller Rechtslage findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz deshalb nur noch dann grundsätzlich keine Anwendung auf die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, wenn »der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird«. Das heißt, eine konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung ist daher in Zukunft dann erlaubnisfrei möglich, wenn der Arbeitnehmer zur Besetzung eines Stammarbeitsplatzes eingestellt wurde, und in aller Regel auch auf diesem Stammarbeitsplatz beschäftigt wird, die Arbeitnehmerüberlassung also die Ausnahme darstellt. Auch dies führt dazu, dass reine Personalservicegesellschaften, welche einen Arbeitnehmer nur deshalb einstellen, um ihn an ein anderes Unternehmen des Konzerns zu verleihen, nicht vom

Konzernprivileg erfasst werden – dies gilt auch bei einer nur vorübergehenden Überlassung. Das modifizierte Konzernprivileg muss sich jedoch (nach wie vor) die Frage gefallen lassen, ob diese vom deutschen Gesetzgeber formulierte Privilegierung überhaupt europarechtskonform ist, denn die »Leiharbeitsrichtlinie« enthält keinen Ausnahmetatbestand für eine konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Die Diskussion in der juristischen Literatur über die Europarechtskonformität des Konzernprivilegs wird damit sicherlich auch nach der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht abreißen.

3. »Drehtürklausel« (§ 9 Nr. 2, 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG)

Diese Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geht im Wesentlichen auf die bereits geschilderten Vorfälle bei Schlecker zurück. Sie soll verhindern, dass Arbeitnehmer entlassen werden und anschließend – unmittelbar oder nach kurzer Zeit – als Leiharbeiter zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmer des Entleiher wieder in ihren ehemaligen Unternehmen oder in einem anderen Unternehmen des selben Konzerns eingesetzt werden.

Wenn ein Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern bildet, ausgeschieden ist, bleibt eine erneute Begründung eines Leiharbeitsverhältnisses zwar wie bisher möglich. Der Verleiher muss dem Arbeitnehmer in diesem Fall jedoch die im Betrieb des Entleiher für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleiher geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gewähren, und kann hiervon nicht durch einen (für den Arbeitgeber günstigeren) Tarifvertrag abweichen, wie dies bisher möglich war. Der Leiharbeiter, der vor Ablauf der Sechsmonatsfrist beim früheren Arbeitgeber oder einem konzernangehörigen Unternehmen wieder eingestellt wird, kann also vom Verleiher die Gewährung der im Entleiherbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes verlangen. Dies gilt zeitlich unbefristet, das heißt abweichende tarifliche Regelungen gelten dauerhaft nicht. Entgegenstehende individuelle Vereinbarungen mit

dem Arbeitnehmer oder Kollektivvereinbarungen (beispielsweise mit dem Betriebsrat) sind unwirksam (§ 9 Nr. 2 AÜG). Damit ist eine Personalkostenreduzierung durch eine »Setz frei und hol zurück«-Praxis nicht mehr möglich.

Die Regelungen zu dieser sogenannten »Drehtürklausel« sind die einzigen des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die abweichend von den sonstigen Änderungen bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes im April 2011 in Kraft getreten sind. Sie gelten allerdings nicht für Leiharbeitsverhältnisse, die vor dem 15. Dezember 2010 begründet worden sind.

4. Lohnuntergrenze (§ 3a AÜG)

Der neue § 3a AÜG enthält eine Möglichkeit, Mindestlöhne für Leiharbeiter einzuführen. Es handelt sich dabei um ein sehr kompliziertes Verfahren:

Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien), müssen bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung miteinander vereinbart haben. Sie können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dann vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzulegen. Der Vorschlag muss für Verleihzeiten und für verleihfreie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann den Vorschlag zurückweisen oder inhaltlich unverändert in eine Rechtsverordnung übernehmen mit der Folge, dass die vorgeschlagenen tariflichen Mindeststundenentgelte als verbindliche Lohnuntergrenzen auf alle in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgeber und Leiharbeiter Anwendung finden. Folgende Kriterien sind im Rahmen einer Gesamtabwägung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei dieser Entscheidung zu berücksichtigen:

- ▶ Gewährleistung der finanziellen Stabilität der sozialen Sicherungssysteme

- Bestehende bundesweite Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung
- Repräsentativität der vorgeschlagenen Tarifvertragsparteien

Vor Erlass ist der Entwurf der Rechtsverordnung dann im Bundesanzeiger bekannt zu machen. »Beteiligte« haben Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme binnen drei Wochen. Anschließend wird der nach § 5 Abs. 1 S. 1 TVG gebildete »Allgemeinverbindlichkeitsausschuss« mit dem Vorschlag befasst. Auf diesem zugegebenermaßen recht komplizierten Weg kann es zukünftig zur Einführung eines Mindestlohnes für die Zeitarbeitsbranche kommen.

5. Neue Rechte für Leiharbeiter gegenüber Entleihern

Die Reform führt auch zu einer Erweiterung der Rechte für Leiharbeiter gegenüber Entleihern:

§ 13a AÜG führt zu einer Informationspflicht des Entleihers ein. Nach dieser hat der Entleiher den Leiharbeiter über Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren. Dies bezieht sich auf alle offenen Stellen in allen Betrieben des Entleihers und ist auch nicht auf unbefristete, geeignete Stellen oder offene Stellen im Einsatzbetrieb begrenzt. Die Informationspflicht begründet einen Rechtsanspruch des Leiharbeiters auf Information, der diese Informationen gegenüber dem Entleiher auch einklagen kann. Die Information kann allerdings durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle erfolgen, wie zum Beispiel durch Aushang am schwarzen Brett, im Intranet, welches für alle Mitarbeiter zugänglich ist, oder in einer Werks- bzw. Mitarbeiterzeitung. Die Verletzung der Informationspflicht kann mit einer Geldbuße bis zu EUR 2.500,00 belegt werden, weil es sich um eine sanktionsbewehrte Ordnungswidrigkeit handelt (§§ 16 Abs. 1 Nr. 9; 16 Abs. 2 AÜG). Denkbar ist auch ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ein Arbeitnehmer eingestellt werden soll, obwohl die Leiharbeiter nicht über die entsprechende freie Stelle informiert worden sind.

§ 13a AÜG sichert den Leiharbeitern zum

anderen jetzt auch den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen des Entleihers. Hiernach hat der Entleiher dem Leiharbeiter grundsätzlich Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu den gleichen Bedingungen zu gewähren, wie er dies vergleichbaren Stammarbeitern im Betrieb gewährt. In Frage kommen Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantine, Erholungsheime, Sportanlagen, Parkplätze oder Beförderungsmittel. Hiervon ausgenommen sind allerdings Geldleistungen, wie zum Beispiel ein Essenzuschuss oder ein Fahrtkostenzuschuss an die Stammarbeiter. § 13a AÜG gibt den Leiharbeitern auch hierauf einen klagbaren Rechtsanspruch gegen den Entleiher.

Will der Entleiher die Leiharbeiter im Vergleich zu seinen Stammarbeitern in Bezug auf Gemeinschaftseinrichtungen unterschiedlich behandeln, muss dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sein: Als Differenzierungsgrund kommt vor allem ein unverhältnismäßig hoher Organisations- bzw. Verwaltungsaufwand gemessen an der individuellen Einsatzdauer in Frage.

Verletzt der Entleiher den Anspruch des Leiharbeiters auf Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen, kommt neben einer Schadensersatzleistung ebenfalls eine Geldbuße bis EUR 2.500,00 in Betracht, weil es sich ebenfalls um eine sanktionsbewehrte Ordnungswidrigkeit handelt (§§ 16 Abs. 1 Nr. 10, 16 Abs. 2 AÜG).

6. Weitere Änderungen

Das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sieht folgende weitere Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsrechtes vor:

Die bisherige Regelung, nach der der Verleiher einem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter für die Dauer von höchstens sechs Wochen ein Nettogehalt in Höhe des letzten Arbeitslosengeldes abweichend vom Grundsatz des »Equal Pay« gewähren konnte, entfällt ersatzlos. Die bisherige Regelung war nicht mit der »Leiharbeitsrichtlinie« vereinbar und hatte auch praktisch keine größere Bedeutung.

Ferner führt das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes das Verbot einer Vermittlungsprovision ein (§ 9 Nr. 5 AÜG). Hierin

wird klargestellt, dass Vereinbarungen, nach denen der Leiharbeiter eine Vermittlungsvergütung an den Verleiher zu zahlen hat, unwirksam sind. Dies gilt sowohl für den Fall der Überlassung an einen Entleiher, als auch für den Fall des Abschlusses eines Arbeitsvertrages zwischen dem ehemaligen Leiharbeiter und Entleiher.

Das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes enthält schließlich neben dem eben erläuterten Konzernprivileg in § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG einen weiteren, neuen Privilegierungstatbestand: das sogenannte »Kollegenprivileg«. Danach findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz grundsätzlich auch keine Anwendung auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung »nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird«. Nach der Gesetzesbegründung sind jedoch im Hinblick auf den Ausnahmecharakter und den Schutzzweck der Norm strenge Anforderungen an dieses »Kollegenprivileg« zu stellen: Abgedeckt sind nur ausnahmsweise erfolgte und nicht immer gegenüber dem selben Entleiher gelegentlich auftretende Überlassungsfälle, wie zum Beispiel die Abdeckung eines kurzfristigen Spitzenbedarfs eines anderen Unternehmens. Auch hier stellt sich allerdings wieder die Frage nach der Europarechtskonformität dieser Regelung, denn die Leiharbeitsrichtlinie enthält auch keinen Ausnahmetatbestand für gelegentliche Aushilfen.

Fazit:

- ▶ Das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bringt zahlreiche Neuerungen für die Zeitarbeitsbranche mit sich, auf welche sich die Verleihunternehmen einstellen sollten:
- ▶ Die Arbeitnehmerüberlassung darf nur »vorübergehend« erfolgen. Arbeitgebern, welche mit dem Verleih von Leiharbeitnehmern befasst sind, ist zu raten,

möglichst von einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung abzusehen, und eine Rückholabsicht in Bezug auf den Arbeitnehmers deutlich zu dokumentieren.

- ▶ Konzerninterne reine Personalservicegesellschaften unterfallen jetzt den Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Wird der Arbeitnehmer allerdings als Stammarbeiter in einem Konzernunternehmen eingestellt und dort auch regelmäßig beschäftigt, so bleibt nach dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auch zukünftig seine erlaubnisfreie Überlassung an andere Konzernunternehmen möglich.
- ▶ Die bisherige »Setz frei und hol zurück«-Praxis zur Personalkostenreduzierung ist zukünftig nicht mehr möglich, denn ein Leiharbeiter, der vor Ablauf von sechs Monaten beim früheren Arbeitgeber oder einem konzernangehörigen Unternehmen wieder eingestellt wird, kann vom Verleiher die Gewährung der im Entleiherbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes verlangen. Ein Abweichen durch Tarifvertrag ist in diesem Fall nicht mehr zulässig.
- ▶ Entleiher müssen Leiharbeiter über alle offenen Stellen informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle erfolgen, wie zum Beispiel durch Aushang am schwarzen Brett, im Intranet, welches für alle Mitarbeiter zugänglich ist, oder in einer Werks- bzw. Mitarbeiterzeitung. Außerdem müssen Entleiher den Leiharbeitnehmern grundsätzlich Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu den gleichen Bedingungen gewähren, wie sie sie vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewähren.

Dr. Tina Lorenz

ERHÖHTES HAFTUNGSRISIKO DES ERWERBERS VON GMBH-GESCHÄFTSANTEILEN

Einer der zentralen Vorteile der GmbH ist in deren »Haftungsabschottung« zu sehen. Hiernach haftet die GmbH für ihre Schulden selbst; eine Haftung der Gesellschafter für die Schulden der GmbH kommt hingegen grundsätzlich nicht in Betracht.

Diesem Vorteil der Gesellschafter stehen die strengen Regelungen des GmbH-Gesetzes gegenüber, die die Aufbringung des Stammkapitals bei der Gründung der GmbH und dessen nachhaltige Erhaltung im Interesse der Gesellschaft und der Gesellschaftsgläubiger regeln. Hiernach ist insbesondere die Auszahlung des zur Erhaltung des Stammkapitals erforderlichen Vermögens der GmbH strikt untersagt (Verbot der Einlagenrückgewähr). Bei solchen Auszahlungen handelt es sich nicht nur um Geldleistungen, sondern um Leistungen aller Art, denen keine gleichwertige Gegenleistung gegenübersteht und die wirtschaftlich das zur Erhaltung des Stammkapitals erforderliche Gesellschaftsvermögen verringern (z. B. unentgeltliche Sachübereignungen). Kommt es zu einer solchen verbotenen Einlagenrückgewähr ist diese von dem begünstigten Gesellschafter der GmbH zu erstatten. In dem Umfang, in dem die Erstattung von dem Gesellschafter nicht zu erlangen ist, haften die übrigen Gesellschafter für den zu erstattenden Betrag.

Das Oberlandesgericht Köln hat mit Urteil vom 31. März 2011 – 18 U 171/10 den Kreis der haftenden Personen deutlich erweitert. Der Entscheidung des Oberlandesgerichts Köln lag zugrunde, dass eine verbotene Einlagenrückgewähr an einen Gesellschafter erfolgt war, der in der Folgezeit seinen Geschäftsanteil an einen Käufer übertragen hat. Die Gesellschaft hatte

daraufhin den Käufer auf Erstattung der verbotenen Einlagenrückgewähr in Anspruch genommen. Das Oberlandesgericht Köln hat nun entschieden, dass der Erwerber des Geschäftsanteils, mithin der Rechtsnachfolger des Gesellschafters, dem die verbotene Einlagenrückgewähr zu Gute gekommen ist, für die Erstattung der verbotenen Einlagenrückgewähr haftet.

Mit seinem Urteil hat das Oberlandesgericht Köln Neuland betreten. Erwerber von Geschäftsanteilen sollten zukünftig sehr sorgfältig darauf achten, ob der Veräußerer Adressat einer verbotenen Einlagenrückgewähr war. Dieses Risiko kann durch eine dem Erwerb vorgelagerte sog. due-diligence-Prüfung ggf. reduziert, aber nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Fazit:

- ▶ Erwerber von Geschäftsanteilen sollten sich bewusst sein, dass ihre Haftung für eine verbotene Einlagenrückgewähr in Betracht kommt, obgleich sie in diese verbotene Einlagenrückgewähr nicht involviert waren.
- ▶ Erwerber von Geschäftsanteilen sollten soweit wie möglich in Erfahrung bringen, ob der Veräußerer in eine verbotene Einlagenrückgewähr involviert war; durch eine due-diligence-Prüfung kann das Risiko der persönlichen Inanspruchnahme ggf. reduziert, jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden.
- ▶ Soweit möglich sollte eine Freistellung des Erwerbers von diesem Haftungsrisiko vorzugsweise durch Dritte erfolgen.
- ▶ Rechtzeitig vor der Übernahme des Geschäftsanteils sollte fachkundiger Rat eingeholt werden.

Jörg-Dieter Battke

STRAFBARKEITSRISIKO DES GESCHÄFTSFÜHRERS EINER KOMMUNALEN GMBH INFOLGE HAFTUNGSÜBERNAHME FÜR EINE ANDERE KOMMUNALE GMBH

Das Oberlandesgericht Thüringen hat mit Beschluss vom 12. Januar 2011 – 1 Ws 352/10 zur Untreuestrafbarkeit des Geschäftsführers einer 100 %igen Eigen-gesellschaft einer Thüringer Kommune Stellung

genommen. Dem lag zugrunde, dass der Geschäftsführer mit Einverständnis des Oberbürgermeisters für die von ihm vertretene kommunale GmbH eine Haftungsübernahme zugunsten einer anderen finanziell

notleidenden GmbH, an der die Kommune ebenfalls beteiligt ist, abgegeben hatte.

Der Beschluss des Oberlandesgerichts Thüringen gehört zu den wenigen bislang veröffentlichten obergerichtlichen Entscheidungen, die sich mit den Voraussetzungen der strafrechtlichen Untreue (§ 266 StGB) des Geschäftsführers zu Lasten der von ihm vertretenen Eigengesellschaft der öffentlichen Hand beschäftigen. Das Oberlandesgericht Thüringen machte zunächst deutlich, dass von einer Untreue nur dann ausgegangen werden kann, wenn sich die Handlung hinsichtlich des zu betreuenden Vermögens als nicht mehr vertretbar erweist, wobei das Oberlandesgericht Thüringen den für den Geschäftsführer einer kommunalen Eigengesellschaft geltenden Pflichtenmaßstab durch Einbeziehung der kommunalrechtlichen Gebote der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit konkretisiert hat. Im Ergebnis gelangte das Oberlandesgericht Thüringen unter Zugrundelegung dieses Pflichtenmaßstabes dazu, dass die durch den Geschäftsführer erklärte Haftungsübernahme eine Pflichtwidrigkeit und damit eine strafbare Untreue darstellt.

Allerdings war durch das Oberlandesgericht Thüringen das Einverständnis der Kommune mit der vermögensschädigenden Handlung des Geschäftsführers zu würdigen. Das Oberlandesgericht Thüringen gelangte zutreffend zu dem Ergebnis, dass ein wirksames Einverständnis der Kommune als eigentlicher Vermögensinhaberinnen den Tatbestand der Untreue ausschließt. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass das Einverständnis nicht auf Willensmängeln beruht oder sich als gesetzwidrig respektive missbräuchlich erweist.

Im Hinblick auf die Zustimmung des Oberbürgermeisters stellte das Oberlandesgericht Thüringen klar, dass diese Zustimmung ausreichend ist und es eines zustimmenden Beschlusses des Stadtrates nicht bedurfte. Dies folgt nach zutreffender Ansicht des Oberlandesgericht Thüringen daraus, dass der Oberbürgermeister die Kommune im Rechtsverkehr grundsätzlich unbeschränkt im Außenverhältnis vertritt, weshalb es auch nicht eines Einverständnisses des bei der kommunalen Eigengesellschaft eingerichteten fakultativen Aufsichtsrates bedurfte.

Fazit:

- ▶ Geschäftsführer von kommunalen Eigengesellschaften sind gut beraten, strenge Anforderungen an den ihnen jeweils obliegenden Pflichtenmaßstab zu legen, um das Risiko einer Strafbarkeit wegen Untreue zu vermeiden.
- ▶ Unabhängig hiervon sollte bei Maßnahmen, die das Risiko einer Strafbarkeit wegen Untreue in sich bergen, ein Einverständnis der Kommune als Gesellschafterin zu der jeweiligen Maßnahme eingeholt werden. Das durch den Bürgermeister der Kommune erklärte Einverständnis ist grundsätzlich ausreichend; eines zustimmenden Stadtratsbeschlusses und eines Einverständnisses des fakultativen Aufsichtsrates bedarf es hingegen nicht. Unberührt hiervon bleiben jedoch evtl. darüberhinaus gehende Mitwirkungsrechte des Stadtrates und des Aufsichtsrates.
- ▶ Bei verbleibenden Fragen, insbesondere zum Pflichtenmaßstab des Geschäftsführers sollte fachkundiger Rat in Anspruch genommen werden.

Jörg-Dieter Battke

BEENDIGUNG DES GESCHÄFTSFÜHRERANSTELLUNGSVERTRAGS FRÜHERER ANGESTELLTER

Häufig werden (leitende) Angestellte einer GmbH zu Geschäftsführern befördert. Wird später ihre Organstellung durch Abberufung wieder beendet und zugleich der Anstellungsvertrag gekündigt, stellt sich die Frage, ob sie in ihre frühere Angestelltenposition zurückfallen. Das hat eine prozessuale und eine

inhaltliche Facette: Prozessual geht es darum, ob der gekündigte Geschäftsführer sich vor dem Landgericht oder dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung wehren muss. Inhaltlich geht es um die viel wichtigere Frage, ob ihm seine Arbeitnehmerschutzrechte, insbesondere der Kündigungsschutz zur Seite stehen.

Die Beantwortung dieser Fragen hängt davon ab, ob das ursprüngliche Arbeitsverhältnis als Angestellter neben dem Anstellungsvertrag als Geschäftsführer fortbesteht und während der Geschäftsführungstätigkeit nur ruht und anschließend wieder auflebt. Der Geschäftsführer genießt keinen besonderen Kündigungsschutz. Er kann nur vor dem Landgericht klagen. Er kann jederzeit innerhalb der vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen gekündigt werden, ohne dass auf den besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer Rücksicht genommen werden muss. Besteht aber das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fort und ruht dieses nur für die Dauer der Organstellung als Geschäftsführer, muss und kann dieses nach Ende der Organstellung nur unter Beachtung der Kündigungsschutzvorschriften beendet werden und dem Betroffenen steht der Weg der Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht offen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte dazu bereits in der Vergangenheit klargestellt, dass im Abschluss eines Geschäftsführeranstellungsvertrag zugleich auch die Beendigung des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zu sehen ist. Mit der Beförderung zum Geschäftsführer verliert der ursprünglich Angestellte also seinen Arbeitnehmerschutz. Da aber die Aufhebung eines Arbeitsvertrages nach § 623 BGB zwingend der Schriftform bedarf, gilt das nur, wenn auch der Geschäftsführeranstellungsvertrag schriftlich abgeschlossen worden ist. In einem nun zu entscheidenden Fall hatten die Parteien nach Berufung des Angestellten zum Geschäftsführer das Anstellungsverhältnis aber stillschweigend und unverändert fortgesetzt. Es war damit zwar der Natur nach

ein Geschäftsführeranstellungsvertrag, wenn auch zu inhaltlich unveränderten Bedingungen; dieser war aber eben nicht eigens schriftlich, sondern nur durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen worden. Damit aber fehlte die Schriftform für die Beendigung des bis dahin laufenden Arbeitsvertrages. Die Folge daraus war, dass zwar mit Abberufung als Geschäftsführer und Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages dieses Verhältnis beendet war, aber der Anstellungsvertrag als abhängig Beschäftigter wieder auflebte. Für dessen Kündigung war das Kündigungsschutzgesetz zu beachten und der Arbeitnehmer konnte sich gegen diese Kündigung vor dem Arbeitsgericht mit der Kündigungsschutzklage zur Wehr setzen (BAG Beschluss v. 15. März 2011 – 10 AZB 32/10).

Fazit:

- ▶ Bei Übernahme von (leitenden) Angestellten in die Geschäftsführer- oder Vorstandsposition sollte aus Sicht der Gesellschaft ein schriftlicher Anstellungsvertrag geschlossen werden, auch wenn inhaltlich keine Konditionen geändert werden sollen; empfehlenswert ist zur Klarstellung ausdrücklich festzustellen, dass das bisherige Anstellungsverhältnis damit endet.
- ▶ Aus Sicht des Angestellten besteht umgekehrt freilich ein Interesse daran, seinen bisherigen Schutz nicht zu verlieren, da er als Geschäftsführer jederzeit abberufen und ordentlich gekündigt werden kann.
- ▶ Der Interessengegensatz sollte aber in den Verhandlungen vor Bestellung geklärt und vertraglich klar fixiert werden, damit es später nicht zu Überraschungen und unnötigen Rechtsstreitigkeiten kommt.

Dr. Ekkehard Nolting

PFÄNDUNG EINES GESCHÄFTSANTEILS DURCH MITGESELLSCHAFTER ZUR VORBEREITUNG EINES AUSSCHLIESSUNGS- UND EINZIEHUNGSBESCHLUSSES NICHT TREUWIDRIG

Ausschließung und Einziehung von Geschäftsanteilen sind bei einer GmbH die Instrumente, um lästige Mitgesellschafter aus der Gesellschaft herauszudrängen. Erforderlich dafür ist jedoch ein »wichtiger Grund«. Dieser kann, wie die hier zu besprech-

ende Entscheidung des BGH vom 5. April 2011 (II ZR 263/08) zeigt, auch einmal gezielt durch den die Ausschließung betreibenden Gesellschafter herbeigeführt werden, auch wenn sich der Auszuschließende sonst anstandslos benommen hat: Typischer Weise

wird in die Ausschließungs- und Einziehungsklauseln als wichtiger Grund aufgenommen, dass ein Gläubiger des Gesellschafters die Zwangsvollstreckung in dessen Anteil betreibt. Damit soll verhindert werden, dass außenstehende Dritte auf diesem Wege Einfluss in der Gesellschaft gewinnen. Erlangt nun ein Gesellschafter eine Forderung gegen seinen Mitgesellschafter, die dieser nicht bedienen kann und vollstreckt er dann in den Anteil, kann er auf diesem Wege seinen Schuldner und Mitgesellschafter aus der Gesellschaft ausschließen und seinen Anteil einziehen.

Der BGH hat ein solches Vorgehen gebilligt und hält es auch nicht für treuwidrig. Dem BGH lag folgender Sachverhalt – verkürzt – zur Entscheidung vor: An einer GmbH waren zwei Minderheitsgesellschafter mit zunächst je 10% und ein Hauptgesellschafter mit restlichen 80% beteiligt. Die Gesellschaft, die im Immobiliengeschäft tätig war, hatte Kreditverbindlichkeiten gegenüber Banken von rund 39 Mio DM. Die Minderheitsgesellschafter hatten i.H.v. 1,52 Mio DM, der Hauptgesellschafter i.H.v. 4,39 Mio DM im Wege des Schuldbeitritts zur Besicherung die persönliche Haftung übernommen. Später erwarb der Hauptgesellschafter von der Bank die Forderung über 39 Mio DM und nahm seine beiden Mitgesellschafter aus deren persönlicher Haftung in Anspruch. Im Wege der Zwangsvollstreckung ließ er deren Geschäftsanteile pfänden. Für diesen Fall sah die Satzung der GmbH die durchaus übliche Klausel vor, dass die betroffenen Gesellschafter durch Gesellschafterbeschluss aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden könnten und die

Anteile nach Bestimmung der Gesellschafter an die Gesellschaft, die Mitgesellschafter oder bestimmte Dritte abzutreten seien oder eingezogen werden könnten. Davon machte der Hauptgesellschafter Gebrauch.

Haupt- und Minderheitsgesellschafter stehen sich hier nicht in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter gegenüber; es geht um keine Forderung aus dem Gesellschaftsverhältnis. Es geht vielmehr um eine Verbindlichkeit der Gesellschaft, für die die Minderheitsgesellschafter die Mithaftung übernommen hatten und die dem Hauptgesellschafter gegenüber bestand. Dieser war durch die Abtretung an die Stelle der Bank getreten. Insoweit standen die Beteiligten sich wie fremde Dritte, wie Gläubiger und Schuldner gegenüber. Da der Forderung keine Einwendungen entgegenstanden, sie vielmehr berechtigt war, konnte dem Gläubiger auch kein treuwidriges Verhalten vorgeworfen werden. Dass der Hauptgesellschafter die Forderung nur deswegen erworben hatte, um sie zur Übernahme der Gesellschaft zu nutzen, macht das Vorgehen nach Meinung des BGH ebenfalls nicht treuwidrig.

Fazit:

- Der Erwerb von Forderungen gegen die eigene Gesellschaft, für die Mitgesellschafter die persönliche Mithaftung übernommen haben, ist auch dann nicht treuwidrig, wenn es zu dem Zweck erfolgt, gegen die Mitgesellschafter die Zwangsvollstreckung zu betreiben, um sie so aus der Gesellschaft drängen zu können.

Dr. Ekkehard Nolting

NICHTIGKEIT VON AUSSCHLIESSUNG UND EINZIEHUNG VON GESCHÄFTSANTEILEN BEI DER GMBH

Viele GmbH-Satzungen sehen die Ausschließung von Gesellschaftern und/oder die Einziehung von Geschäftsanteilen aus wichtigem Grund durch Beschluss der Gesellschafterversammlung vor. Beides sind also Instrumente, die vor allem bei Auseinandersetzungen zwischen Gesellschaftern Anwendung finden. Ihre Handhabung ist jedoch sehr anspruchsvoll und bedarf in jedem Fall sachkundiger Begleitung. Das zeigt einmal mehr eine aktuelle Entscheidung

des BGH vom 5. April 2011 (Az. II ZR 263/08). Vorauszuschicken ist, dass Ausschließung und Einziehung verschiedene Angriffsziele und Wirkungen haben: Die Ausschließung trifft den Gesellschafter persönlich, er verliert infolge der Ausschließung seine Mitgliedschaftsrechte. Der Geschäftsanteil bleibt aber bestehen und muss verwertet werden, was durch Zwangsabtretung an die Gesellschaft, einen Mitgesellschafter oder von der Gesellschaft bestimmte Dritte oder eben

durch Zwangseinziehung geschehen kann. Die Einziehung bringt hingegen den Geschäftsanteil selbst zum Erlöschen.

In beiden Fällen hat der betroffene Gesellschafter Anspruch auf Abfindung. Für ihre Berechnung finden sich in der Regel ebenfalls Bestimmungen in der Satzung. Bei der Zwangseinziehung erfolgt die Zahlung aus dem Gesellschaftsvermögen, wenn nicht die Satzung oder der Beschluss etwas anderes vorsehen. Dann ist der Einziehungsbeschluss aber nichtig, wenn bei Beschlussfassung feststeht, dass der Abfindungsbetrag nicht aus freiem Vermögen der Gesellschaft gezahlt werden kann. Die Abfindung darf nämlich nicht aus Vermögen geleistet werden, das zur Deckung des Stammkapitals erforderlich ist (§ 30 Abs. 1 GmbHG). Es müssen also in jedem Fall freie Rücklagen vorhanden sein, aus denen die Abfindung bestritten werden kann.

Das wird häufig übersehen und war auch in dem vom BGH entschiedenen Fall nicht gegeben. Dort hatten die Gesellschafter die Ausschließung beschlossen und zur Verwertung die Einziehung des Geschäftsanteils. Da mangels ausreichenden Kapitals zur Bezahlung der Abfindung die Einziehung nichtig war, hielt der BGH zugleich auch die damit verbundene Ausschließung für nichtig. Zwar hätten die Gesellschafter statt der Einziehung auch beschließen können, dass

der Ausgeschlossene seinen Anteil auf einen Mitgesellschafter oder einen Dritten zu übertragen hatte; dann wäre das Gesellschaftskapital gar nicht betroffen gewesen und die Abfindung wäre vom Erwerber des Anteils zu zahlen gewesen. Von dieser Möglichkeit hatten sie aber keinen Gebrauch gemacht, so dass das Schicksal der Ausschließung des Gesellschafters untrennbar mit dem der Einziehung verbunden und demzufolge ebenfalls nichtig war.

Die unliebsame Folge: Der unbotmäßige Gesellschafter ist weiterhin Gesellschafter mit allen (Teilhabe-)Rechten und Pflichten und hält unverändert seinen Geschäftsanteil, das Verhältnis ist erst richtig zerrüttet und die übrigen Gesellschafter werden mit ihrem Widerpart in künftigen Versammlungen keine große Freude mehr haben. Weitere endlose Streitereien und Prozesse und letztlich womöglich der Niedergang der Gesellschaft scheinen vorprogrammiert.

Fazit:

- ▶ Wichtig ist zunächst eine Satzungsgestaltung, die im Ernstfall eine unproblematische Trennung ermöglicht.
- ▶ Die Trennungsstrategie ist unter Beachtung der komplizierten gesetzlichen Vorgaben und der Rechtsprechung exakt zu planen.

Dr. Ekkehard Nolting

NEU: DER VERSCHMELZUNGSRECHTLICHE SQUEEZE OUT ALS INSTRUMENT DER TRENUNG VON UNLIEBSAMEN GESELLSCHAFTERN?

Am 15. Juli 2011 ist das Dritte Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes in Kraft getreten. Es enthält u.a. eine Möglichkeit, Minderheitsaktionäre aus Anlass einer Verschmelzung von Aktiengesellschaften aus einer Gesellschaft auszuschließen, die auch für GmbHs eine interessante Lösung in manchen Konfliktfällen bieten könnte. Bekannt ist inzwischen der sog. aktienrechtliche »squeeze out« in § 327a ff AktG, der es einem herrschenden Unternehmen, das mindestens 95% der Aktien einer AG hält, ermöglicht, die restlichen Minderheitsaktionäre gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aus der Gesellschaft auszuschließen. Nunmehr wurde diese Schwelle auf

90% in den Fällen herabgesenkt, in denen der Squeeze out anlässlich und im Zusammenhang mit einer Verschmelzung der Tochtergesellschaft auf die beherrschende Muttergesellschaft erfolgen soll (»upstream merger«): Die Muttergesellschaft kann die 10%igen Minderheitsgesellschafter durch Hauptversammlungsbeschluss ausschließen, so dass sie anschließend 100% der Anteile hält und damit die Tochtergesellschaft unter erleichterten Bedingungen (ohne Verschmelzungsbericht, Verschmelzungsprüfung und Verschmelzungsbeschlüsse) auf sich verschmelzen kann. Um Missbrauch entgegen zu wirken wird der Squeeze-out-Beschluss im Handelsregister mit dem

Vermerk eingetragen, dass der Ausschließungsbeschluss erst mit Eintragung der Verschmelzung im Handelsregister wirksam wird (§ 62 Abs. 5 S. 7 UmwG).

Dieses Instrument kann auch von Mehrheitsgesellschaftern von GmbHs genutzt werden, wenn sie sich lästiger Minderheitsgesellschafter entledigen wollen und es auch aus wirtschaftlichen Gründen zweckmäßig erscheint, die Gesellschaft künftig als (kleine) AG zu führen. Soweit der Mehrheitsgesellschafter nicht bereits eine AG ist, muss er freilich zunächst eine solche dazwischenschalten, indem er eine AG als »Holding« gründet oder eine Vorrats-AG erwirbt und seinen GmbH-Geschäftsanteil dort einlegt. In einer solchen Holding können auch mehrere Gesellschafter ihre bisherigen Anteile bündeln, die dann zusammen 90% ausmachen. Anschließend ist die GmbH in eine AG umzuwandeln, der Squeeze-out-Beschluss zu fassen und der Minderheitsaktionär auszuschließen und die Tochter-AG (die ehemalige GmbH) auf die Holding-AG zu verschmelzen. Der ehemalige Mehrheitsgesellschafter der GmbH ist am Ende also Alleinaktionär einer (kleinen) AG. Der Vorteil liegt darin, dass es für den Squeeze out keiner Begründung bedarf, während die Ausschließung

von GmbH-Gesellschaftern oder die Einziehung von Anteilen gegen den Willen des Betroffenen nur aus wichtigem Grund möglich sind.

Der Nachteil liegt sicher darin, dass das Vorgehen etwas komplizierter ist und nicht unerhebliche Kosten verursacht. Steht man aber vor der Alternative, einen streitbaren Minderheitsgesellschafter aus wichtigem Grund ausschließen zu müssen, kann auch das äußerst kostspielig und erheblich langwieriger werden, wenn sich der Minderheitsgesellschafter gerichtlich dagegen wehrt und am Ende womöglich noch erfolgreich ist, weil der angegebene Grund nicht wichtig genug war, um die Ausschließung zu rechtfertigen. Wenn dann dazukommt, dass auch ein Strukturwechsel aus unternehmensstrategischen Gründen sinnvoll erscheint, ist dieser Weg ein eleganter Weg, zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen

Fazit:

► Der neue umwandlungsrechtliche Squeeze out bietet interessante Optionen, Minderheitsgesellschafter auch ohne Grund auszuschließen, die – mit etwas Aufwand – auch für die GmbH fruchtbar gemacht werden können.

Dr. Ekkehard Nolting

VERJÄHRUNG VON ANSPRÜCHEN GEGEN DEN GESCHÄFTSFÜHRENDEN ALLEINGESELLSCHAFTER EINER GMBH

Ansprüche verjähren nach der Regel des § 199 BGB innerhalb von drei Jahren, nachdem der Gläubiger von ihnen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt hat. Das gilt grundsätzlich auch von Ansprüchen einer GmbH gegenüber ihrem Gesellschafter. Der Geschäftsführer, der von dem Anspruch Kenntnis hat, muss ihn also innerhalb von drei Jahren durchsetzen oder sonst geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Lauf der Verjährungsfrist zu hemmen. Das gilt hingegen nicht, wenn der einzige Gesellschafter, der seiner Gesellschaft gegenüber in der Schuld ist, zugleich Geschäftsführer ist. Er müsste als Vertreter der Gesellschaft gegen sich selbst aktiv werden und Klage erheben. In diesem Fall wird die Kenntnis des Geschäftsführers, der zugleich Schuldner seiner Gesellschaft ist, der Gesellschaft nicht zugerechnet, will heißen: die

Verjährungsfrist beginnt nicht zu laufen. Verkauft der Schuldner seinen Anteil später und setzt der Erwerber einen neuen Geschäftsführer ein, beginnt der Lauf der Verjährung also erst, wenn dieser von dem Anspruch gegen den Altgesellschafter-Geschäftsführer Kenntnis erlangt. Ansprüche können daher auch nach vielen Jahren noch durchgesetzt werden. So hat es jetzt der BGH erkannt (Urt. v. 15. März 2011 – II ZR 301/09).

Der Gesellschafter-Geschäftsführer hätte sich den Ärger ohne weiteres ersparen können, indem er nämlich als Alleingesellschafter – freilich mit steuerlichen Folgen – einen ordnungsgemäß protokollierten (§ 48 Abs. 3 GmbHG) Beschluss gefasst hätte, wonach die Gesellschaft auf ihre Ansprüche ihm gegenüber verzichtet, dies in der Bilanz entsprechend nachvollzogen worden wäre und er dies dem Käufer auch

offenbart hätte. Ein solcher Weg wäre ihm freilich versperrt gewesen, wenn dadurch unzulässiger Weise das zur Erhaltung des Stammkapitals nötige Vermögen der Gesellschaft angegriffen oder die Existenz der Gesellschaft gefährdet worden wäre. Möglicherweise war das das Problem, das dann aber – wie gesehen – auch nicht durch Aussitzen zu lösen ist.

Fazit:

► Alleingesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH können sich auch nach vielen Jahren nicht auf Verjährung der Ansprüche ihrer Gesellschaft ihnen gegenüber berufen und müssen nach einem Geschäftsführerwechsel immer noch mit einer möglichen Inanspruchnahme rechnen.

Dr. Ekkehard Nolting

Arbeitsrecht

NEUES ZUM URLAUBSRECHT

Das Urlaubsrecht steht seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20. Januar 2009 (C-350/06 Schultz-Hoff) Kopf, nach der gesetzliche Mindesturlaubsansprüche und entsprechende Abgeltungsansprüche nicht wegen Krankheit eines Arbeitnehmers verfallen können. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes angeschlossen, deren wirtschaftliche Folgen für Arbeitgeber erheblich und manchmal auch unerträglich sind. So hat das Landesarbeitsgericht Hessen mit Urteil vom 7. Dezember 2010 (19 Sa 939/10) einen Arbeitgeber dazu verurteilt, EUR 29.198,24 brutto Urlaubsabgeltung für 260 Tage gesetzlichen Mindesturlaub und 54 Tage gesetzlichen Zusatzurlaub (!) an einen langjährig erkrankten Arbeitnehmer zu zahlen.

1. Hoffnungsschimmer

Ein Hoffnungsschimmer geht ausgerechnet von der Generalanwältin beim Europäischen Gerichtshof aus, die die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20. Januar 2009 (C-350/06 Schultz-Hoff) vorbereitet hatte. Sie ist nämlich in einem Verfahren, das das Landesarbeitsgericht Hamm dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt hat, der Ansicht, die EG-Arbeitszeitgestaltungsrichtlinie verlange nicht, dass sich Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer über Jahre ansammeln können. Diese Richtlinie schließe nicht aus, dass der Mindesturlaubsanspruch eines langfristig erkrankten Arbeitnehmers nach Ablauf einer bestimmten Frist erlöschen könne. Die Frist müsse allerdings mit

dem Erholungszweck der Richtlinie vereinbar sein. Nach Ansicht der Generalanwältin genügt dieser Anforderung eine zeitliche Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 18 Monate, nach deren Ablauf Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers verfallen können. Der Übertragungszeitraum von 18 Monaten stelle jedoch nur einen Richtwert für eine innerstaatliche Umsetzung dar. Ein Übertragungszeitraum von lediglich sechs Monaten reiche allerdings nicht aus. Der Europäische Gerichtshof schließt sich in der Regel den Schlussanträgen der Generalanwälte an. Sollte der Europäische Gerichtshof dies auch vorliegend tun, werden Arbeitgeber voraussichtlich die Möglichkeit haben, wirksame Verfallklauseln für Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer zu vereinbaren, wenn sie einen ausreichend langen Übertragungszeitraum wählen.

2. Aktuelle BAG-Urteile

Inzwischen liegen die ersten Urteile des Bundesarbeitsgerichtes zu den Fragen vor, die durch die Änderung seiner Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen wegen Krankheit eines Arbeitnehmers aufgetreten sind:

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 22. April 2011 (16 Sa 1502/09), das wir in unserem Battke Brief 1/2011 vorgestellt hatten, erfreulicherweise und zu Recht aufgehoben. Es hat entschieden, dass mit dem Tod eines noch in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers ein ihm noch zustehender Urlaubsanspruch erlischt. Er wandle sich mit dem Tod des Arbeit-

nehmers nicht in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um, den die Erben des Arbeitnehmers geltend machen könnten (BAG, Urteil vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10). Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte dies in seinem Urteil noch anders entschieden.

Stirbt ein Arbeitnehmer hingegen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird der Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers wohl vererblich sein. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht nämlich – wie das Bundesarbeitsgericht in jüngeren Entscheidungen betont – mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch und ist sofort fällig. Dabei unterliegt auch dieser Anspruch, wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch, einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das BAG hat deswegen die Klage einer Arbeitnehmerin auf Abgeltung ihr noch zustehenden Urlaubs für die Jahre 2007 und 2008 abgewiesen, weil sie diesen Urlaubsabgeltungsanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht hatte (Urteil vom 9. August 2011 – 9 AZR 352/10).

Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubes in die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person

des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 9. August 2011 (9 AZR 425/10) gelten diese Grundsätze auch für Urlaubsansprüche, die wegen – langfristiger – Erkrankung des Arbeitnehmers übertragen werden. Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer so rechtzeitig in einem Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus einem früheren Zeitraum stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch der zu Beginn des Urlaubsjahres neu entstanden ist, wenn er diesen nicht nimmt.

Fazit:

- ▶ Arbeitgeber sollten die Entwicklungen im Urlaubsrecht weiter beobachten. Bevor sie Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüche insbesondere langzeiterkrankter Arbeitnehmer erfüllen, sollten sie sorgfältig unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes prüfen, ob diese Ansprüche nicht erloschen sind.
- ▶ Sollte der Europäische Gerichtshof den Schlussanträgen der Generalanwältin folgen, sollten Arbeitgeber entsprechende Verfallklauseln für Urlaubsansprüche langzeiterkrankten Arbeitnehmer vereinbaren.

Frank Martin Thomsen

NEUE ENTSCHEIDUNGEN ZUR CGZP-PROBLEMATIK

Leiharbeiter können vom Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich das in der Regel höhere, beim Einsatzbetrieb übliche Entgelt verlangen. Eine gesetzlich zulässige Ausnahme besteht nur dann, wenn im Arbeitsvertrag des Leiharbeiters auf einen Tarifvertrag verwiesen wird. Probleme ergeben sich jedoch dann, wenn die Wirksamkeit des in Bezug genommenen Tarifvertrages bezweifelt wird. So verhält es sich mit den CGZP-Tarifverträgen, insbesondere seit das BAG in seiner Entscheidung vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) die Tarifunfähigkeit der CGZP festgestellt hatte.

Bislang konnten sich die Zeitarbeitsunternehmen gegen die Equal-Pay-Ansprüche der (meistens ehemaligen) Leiharbeiter auf eine wirksame

Ausschlussfrisklausel im Arbeitsvertrag berufen. Nun entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 20. September 2011 (7 Sa 1318/11), dass die Ausschlussfristen erst mit der Verkündung des BAG-Beschlusses am 14. Dezember 2010 zu laufen beginnen. Damit können die Zeitarbeitsfirmen entgegen der bisherigen zahlreichen erstinstanzlichen Entscheidungen nicht auf die individuellen Ausschlussfristen verweisen, wonach die Ansprüche eigentlich verfallen sollten. Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg ist noch nicht rechtskräftig.

Auch eine weitere, vor kurzem veröffentlichte Gerichtsentscheidung fiel zu Ungunsten der Zeitarbeitsfirmen aus. So hat das Arbeitsgericht Lübeck mit

Urteil vom 15. März 2011 (3 Ca 3174/10) entschieden, dass eine Verweisklausel auf die neuen, mehrgliedrigen CGZP-Verträge unwirksam ist. Die CGZP hat seit Anfang 2010 einen neuen, mehrgliedrigen Tarifvertrag gemeinsam mit einigen Mitgliedsgewerkschaften abgeschlossen. Tarifvertragspartei ist damit nicht nur die CGZP alleine, sondern auch weitere Gewerkschaften. Dies dient dem Zweck, dass bei einer Tarifunfähigkeit der CGZP die anderen Tarifverträge mit den weiteren tarifvertragsschließenden Gewerkschaften weiterhin Bestand haben. Nunmehr ist das Arbeitsgericht Lübeck der Meinung, dass eine Verweisklausel auf diesen mehrgliedrigen Tarifvertrag gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstößt und deswegen unwirksam ist. Diese Entscheidung ist rechtskräftig, da die Beklagte die

Berufung zurücknahm. Das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck wirft aber die Frage auf, ob dann überhaupt noch eine arbeitsvertragliche Verweisung auf einen mehrgliedrigen Tarifvertrag wirksam vereinbart werden kann.

Fazit:

- ▶ Es bleibt noch abzuwarten, ob bezüglich der Ausschlussfristen eine BAG-Entscheidung Klarheit schafft und die Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg bestätigt.
- ▶ Bei einer arbeitsvertraglichen Verweisung auf einen mehrgliedrigen Tarifvertrag ist besondere Vorsicht geboten. Solche Klauseln sollten anwaltlich überprüft werden.

Dr. jur (BP-PPKE) Orsolya Kiss, LL.M

FRISTLOSE KÜNDIGUNG BEI ARBEITSZEITBETRUG

Trotz des Rechtsprechungswandels im Bereich der Bagatellkündigungen hat das Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 9.6.2011 (2 AZR 381/10) seine bisherige Rechtsprechung zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung beim Arbeitszeitbetrug bestätigt. In dem zu entscheidenden Fall hatte eine seit 17 Jahren beschäftigte, ordentlich unkündbare Arbeitnehmerin an mehrere Tagen gegen ihre Verpflichtung verstoßen, ihre Arbeitszeit gemäß der geltenden Gleitzeitregelung korrekt zu dokumentieren, indem sie schon die Zeit der Parkplatzsuche auf dem Firmenparkplatz als Arbeitszeit erfasste. Die Arbeitszeit beginnt aber erst mit Betreten des Dienstgebäudes. Alle Arbeitnehmer waren darauf hingewiesen worden, dass jede Manipulation arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Angesichts der nicht unerheblichen Abweichungen zwischen den angegebenen Arbeitszeiten und dem tatsächlichen Betreten des Dienstgebäudes nahm das Gericht an, dass es sich bei den Falschangaben auch nicht nur um fahrlässiges Handeln oder ein Versehen gehandelt haben kann. Das Bundesarbeitsgericht setzte seine ständige Rechtsprechung fort, dass ein solcher Arbeitszeitbetrug

grundsätzlich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Arbeitgeber müssen auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit der am Gleitzeitmodell teilnehmenden Arbeitnehmer vertrauen können. Ein vorsätzlich falsches Erfassen der Arbeitszeit stellt daher in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Es sei auch vor Ausspruch einer Kündigung keine Abmahnung erforderlich.

Fazit:

- ▶ Arbeitszeitbetrug kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.
- ▶ Es sollte in jeder Arbeitszeitregelung, Dienstvereinbarung oder Dienstanweisung ein Hinweis aufgenommen werden, dass jedes bewusste Unterlassen der Zeiterfassung oder jede sonstige Manipulation eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.
- ▶ Bei erheblichen Abweichungen ist von vorsätzlichem heimlichen Handeln des Arbeitnehmers auszugehen. In diesem Fall ist jedenfalls eine vorherige Abmahnung entbehrlich.

Dr. Andrea Benkendorff

DROHENDE ENTSCHÄDIGUNGSANSPRÜCHE BEI UNTERLASSENER PRÜFUNG DER BESETZUNG FREIER STELLEN MIT SCHWERBEHINDERTEN

Gemäß § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darf ein Arbeitnehmer unter anderem nicht wegen Behinderung benachteiligt werden. Ansonsten riskiert der Arbeitgeber eine Entschädigungszahlung für Nichtvermögensschäden nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern. Hierzu muss ein Benachteiligter im Rahmen einer Entschädigungsklage vor dem Arbeitsgericht zunächst nur Indizien für einer Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG vortragen. Der Arbeitgeber muss sich dann entlasten.

Nach § 81 Sozialgesetzbuch IX (SGB) ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, freie Stellen darauf zu prüfen, ob sie auch von schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Diese müssen gegebenenfalls bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Eine Missachtung dieser Prüfpflicht stellt ein Indiz dafür dar, dass ein schwerbehinderter Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht eingestellt und dadurch im Sinne der § 81 Abs. 2 SGB IX benachteiligt wurde. Das hat das

Bundesarbeitsgericht jetzt festgestellt (Urteil vom 13. Oktober 2011 – Az. 8AZR 608/10) und im entschiedenen Fall dem Kläger eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zugesprochen, weil sich der Arbeitgeber nicht entlasten konnte.

Fazit:

- ▶ Arbeitgeber sollten bei Stellenausschreibungen zuerst prüfen, ob der Arbeitsplatz auch für einen schwerbehinderten Menschen geeignet wäre
- ▶ Im Falle einer möglichen Stellenvergabe an einen schwerbehinderten Menschen sollte mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufgenommen werden, die den Arbeitgebern im nächsten Schritt Vermittlungsvorschläge macht.
- ▶ Unterlassen Arbeitgeber dies, riskieren sie eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Alice Aldenhoff

Insolvenzrecht

FORDERUNGSBEITREIBUNG IN DER INSOLVENZ: „DER FRÜHE VOGEL FÄNGT DEN WURM« ... UND LEGT IHN BESSER ERST EINMAL BEISEITE

Gerät der Geschäftspartner in wirtschaftliche Turbulenzen, so gilt in aller Regel: Außenstände sollten schnellstmöglich beigetrieben werden. Zügiges Handeln wahrt die Chance, Forderungen noch vor einem Zusammenbruch des Geschäftspartners zu realisieren; zudem wird das Risiko minimiert, vereinnahmte Gelder im Fall einer Insolvenz gegebenenfalls an den Insolvenzverwalter zurückzahlen zu müssen.

Dass selbst bei einer zügigen, erfolgreichen Zwangsvollstreckung mit einem Rückzahlungsrisiko gerechnet werden muss, zeigt ein jüngst entschiedener Fall: Zahlt der Schuldner seine Schuld angesichts drohender Zwangsvollstreckungsmaßnahmen bar an den Gerichtsvollzieher, so ist diese Zahlung grundsätzlich anfechtbar (und damit in einer nachfolgenden Insolvenz zurückzuzahlen), wenn der Schuldner seine

Kasse zuvor mit Abhebungen von seinem Bankkonto aufgefüllt hat, um eventuell vollstreckende Gläubiger bedienen zu können (vgl. BGH, Urt. v. 3. Februar 2011, IX ZR 213/09).

Worum ging es? Ein Gläubiger (hier der Fiskus) hatte die Zwangsvollstreckung veranlasst. Der Vollstreckungsbeamte begab sich in die Geschäftsräume des Schuldners. Dort zahlte der Schuldner seine Schuld angesichts der drohenden Vollstreckung bar an den Vollstreckungsbeamten. Seine Kasse hatte der Schuldner zuvor durch Abhebungen von seinem Bankkonto aufgefüllt, um eventuell vollstreckende Gläubiger bedienen zu können. Später fiel er in Insolvenz; der Insolvenzverwalter verlangte von dem Gläubiger Rückzahlung der bar vereinnahmten Gelder.

Grundsätzlich zu Recht, wie der BGH entschied.

Nach der in derartigen Fällen vorrangig in Betracht kommenden Anfechtungsvorschrift sind nur »Rechtshandlungen des Schuldners« anfechtbar (§133 InsO). Zwar fehlt nach ständiger Rechtsprechung eine solche »Rechtshandlung des Schuldners« in der Regel, wenn ein Gläubiger Befriedigung im Wege der Zwangsvollstreckung erlangt; was im Wege der Zwangsvollstreckung erlangt wird, ist also regelmäßig »insolvenz- und anfechtungsfest«. Etwas anderes gilt aber, wenn der Schuldner eine Vollstreckungsmaßnahme aktiv fördert oder die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vollstreckung schafft. Ein solcher Fall ist nach Ansicht des BGH gegeben, wenn der Schuldner Barmittel von

seinem Konto abhebt und in die Kasse einlegt, um vollstreckende Gläubiger bedienen zu können. Dasselbe gilt im übrigen auch, wenn der Schuldner im Rahmen einer Vollstreckungsmaßnahme mit dem Gerichtsvollzieher eine Ratenzahlungsvereinbarung trifft und nachfolgend die Raten erfüllt.

Fazit

► Unverändert gilt: »Der frühe Vogel fängt den Wurm«! Doch nicht immer sind selbst durch Zwangsvollstreckung begetriebene Zahlungen in der Insolvenz des Schuldners sicher. Gut beraten ist daher, wer den gefangenen »Wurm« erst einmal beiseite legt.

Carsten Albert

UNGEWISSE LIQUIDITÄT IHRES GESCHÄFTSPARTNERS: SICHERHEITEN DOCH NICHT SICHER?

Gut beraten ist, wer zur Vorsorge gegen einen eventuellen Zahlungsausfall seines Geschäftspartners von vornherein Sicherheiten vereinbart. Nicht optimal, aber besser als der Verzicht auf Sicherheiten, ist eine Nachbesicherung, bei der sich der Gläubiger die notwendigen Sicherheiten während des laufenden Geschäftes einräumen lässt. Doch nicht in jedem Fall schützt eine Zahlungssicherheit vor Risiken, wie ein jüngst entschiedener Fall exemplarisch zeigt (BGH, Urt. vom 19. Mai 2011, IX ZR 9/10): Werden zur Sicherheit Zahlungsgarantien Dritter (z. B. Bürgschaft, Patronatserklärung oder Schuldbeitritt) vereinbart, so schützt dies nicht davor, die von dem Kunden vereinnahmten Zahlungen im Insolvenzfall an den Insolvenzverwalter zurückzahlen zu müssen. Denn der Kunde ist trotz Zahlungsgarantie insolvent; damit droht die sog. Insolvenzanfechtung und Rückforderung dessen, was der Gläubiger direkt von seinem Kunden vor der Insolvenz erhalten hat.

Worum ging es? Der Kunde eines Unternehmens befand sich in ernststen Zahlungsschwierigkeiten. Das Unternehmen machte weitere Leistungen von einer Sicherheit abhängig. Die erhielt es in Gestalt der Zahlungsgarantie eines Dritten (hier einer sog. »harten Patronatserklärung«). Die Leistungen wurden fortgeführt, später zahlt der Kunde, ohne die Patronats-

erklärung in Anspruch zu nehmen. Hierzu war er zwar noch in der Lage, nicht aber mehr zu der Zahlung seiner weiteren Verbindlichkeiten; damit war er in dem Zeitpunkt der Zahlung »zahlungsunfähig« und insolvent. Später wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Insolvenzverwalter forderte von dem Unternehmen die Rückzahlung der erhaltenen Gelder.

Zu Recht, wie der BGH entschied. Anfechtbar sind Rechtshandlungen, wenn dem Gläubiger Umstände bekannt sind, die zwingend auf die Zahlungsunfähigkeit des Kunden schließen lassen. Solche Umstände lagen hier vor. Sie wurden allein durch die harte Patronatserklärung nicht beseitigt. Zwar enthält eine solche Patronatserklärung eine »Ausstattungspflicht« des Patrons: Dieser muss der Schuldnerin die zur Befriedigung ihrer Gläubiger notwendigen Mittel zur Verfügung stellen. Der Gläubiger kann sich aber nicht darauf verlassen, dass das auch geschieht. Geschieht es nämlich nicht, bleibt die Schuldnerin zahlungsunfähig und es bleibt auch bei der Kenntnis des Gläubigers davon. In der dadurch verursachten Insolvenz ist der Patron dann zwar verpflichtet, den ausfallenden Gläubiger direkt zu befriedigen. Das ändert aber nichts daran, dass das von der Schuldnerin Erhaltene aufgrund einer Anfechtung in die Masse zurückzugewähren ist.

Fazit:

- ▶ Zahlungsgarantien Dritter sind in der Insolvenz des Geschäftspartners gute Sicherheiten, wenn der Garant selbst hinreichend zahlungskräftig ist.
- ▶ Sinnvoll ist es, den Garanten frühestmöglich in Anspruch nehmen, wenn Umstände eine Zahlungsunfähigkeit des Schuldner nahelegen; dazu sollten

mit dem Garant geeignete Absprachen getroffen werden.

- ▶ Leistet der Geschäftspartner trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten Zahlungen an den Gläubiger, so besteht stets das Risiko einer Insolvenzanfechtung und Rückzahlungspflicht.

Carsten Albert

Vergaberecht

REKOMMUNALISIERUNG – DER KÖNIGSWEG AUS DEM VERGABERECHT?

Landkreise, Städte und Gemeinden, die in der Vergangenheit private Unternehmen mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben (Abfallbeseitigung, Wasserversorgung etc.) beauftragt haben, beabsichtigen diese Aufgaben nunmehr wieder verstärkt in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Dabei kommt sowohl in Betracht, dass die öffentliche Hand mittels Regie- oder Eigenbetriebe tätig wird als auch, dass die Aufgabenerfüllung einem Unternehmen in privater Rechtsform, dessen Anteile vollständig von der öffentlichen Hand gehalten werden, übertragen wird. Beide Varianten werden regelmäßig unter dem Stichwort »Rekommunalisierung« behandelt. Von einer solchen Rekommunalisierung verspricht sich der öffentliche Aufgabenträger in der Regel zumindest eine Entlastung des Haushaltes und eine effektivere Einflussnahme auf die Aufgabenerfüllung. Als positiver Nebenaspekt wird weiterhin angeführt, dass bei einer Rekommunalisierung im Verhältnis vom öffentlichen Aufgabenträger zu der die Aufgabe erfüllenden Einrichtung das Vergaberecht keine Anwendung findet. Letztere Annahme ist jedoch nicht ohne Einschränkungen zutreffend.

Über die vergaberechtlichen Implikationen einer Rekommunalisierung hat zuletzt das Oberlandesgericht Frankfurt in seinem Beschluss vom 30. August 2011 befunden. In dem zu entscheidenden Sachverhalt hatten der öffentliche Aufgabenträger beschlossen, die Wasserversorgung wieder in öffentlich-rechtlicher Form durch einen Eigenbetrieb wahrzunehmen, um der Kartellaufsicht über die festgesetzten Wasserpreise zu entgehen. Mit der technischen, verwaltungsmäßigen und kaufmännischen Betriebsführung der

Wasserversorgung wurde die »Stadtwerke-GmbH« des Aufgabenträgers beauftragt. Die »Stadtwerke-GmbH« versorgte im Stadtgebiet des Aufgabenträgers die Bevölkerung mit Strom und Gas und erzielte im Jahr vor der Beauftragung einen Gesamtumsatz von ca. EUR 60 Mio. Die Einnahmen aus dem Vertrag über die Betriebsführung der Wasserversorgung wurden mit ca. EUR 6,9 Mio. angegeben. Der Auftraggeber vertrat die Ansicht, die Beauftragung der »Stadtwerke GmbH« sei zu Recht als vergaberechtsfreies »In-House-Geschäft« erfolgt. Für die Frage, ob das beauftragte Unternehmen im wesentlichen für den Auftraggeber tätig sei, sei allein auf die Sparte »Wasserversorgung« abzustellen.

Dieser Auffassung ist das Oberlandesgericht Frankfurt in seinem Beschluss vom 30. August 2011 (Az.: 11 Verg 3/11) entgegengetreten: Eingang weist das Oberlandesgericht Frankfurt darauf hin, dass eine Rekommunalisierung als spiegelbildliches Gegenstück einer funktionalen Privatisierung grundsätzlich nicht dem Vergaberecht unterliegt. Beabsichtigt der Auftraggeber jedoch mit der Erfüllung der Aufgaben ein privates Unternehmen zu beauftragen, so müssen – um nicht dem Anwendungsbereich des Vergaberechts zu unterfallen – die Voraussetzungen eines In-House-Geschäfts vorliegen. Ein vergaberechtsfreies »In-House-Geschäft« setzt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes unter anderem voraus, dass die Tätigkeit des zu beauftragenden Unternehmens im wesentlichen für den Auftraggeber erfolgt. Eine gesicherte Grenze des Anteiles am Gesamtumsatz, bis zu welcher das zu beauftragende Unternehmen in-house-schädliche Fremdotsätze tätigen darf,

ohne dass die Erfüllung des Kriteriums »wesentliches Tätigwerden für den Auftraggeber« gefährdet wird, ist von der Rechtsprechung noch nicht entwickelt worden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass, wenn der Anteil der gewerblichen Fremdotsätze am Gesamtumsatz mehr als 10% beträgt, eine In-House-Vergabe nicht mehr möglich ist.

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes hat das Oberlandesgericht Frankfurt dargelegt, dass alle Umsätze inhouse-unschädlich sind, die das zu beauftragende Unternehmen aufgrund einer Vergabeentscheidung des Auftraggebers erzielt und zwar einschließlich der Umsätze, die in Ausführung einer Vergabeentscheidung des Auftraggebers mit Dritten erzielt werden. Daher sind nicht nur das Entgelt aus dem Betriebsführungsvertrag, sondern auch die Einnahmen, die unmittelbar aus der Versorgung mit Trinkwasser erzielt werden, inhouse-unschädlich. Dass das Entgelt für die Wasserversorgung gegebenenfalls nicht vom Auftraggeber sondern von den Endkunden an das zu beauftragende Unternehmen entrichtet wird, ist insofern ohne Belang.

Vor diesem Hintergrund hat das Oberlandesgericht Frankfurt dargelegt, dass zwar die Umsätze, die die »Stadtwerke GmbH« im Bereich der Trinkwasserversorgung durch die Belieferung von Endabnehmern als mit dem Auftraggeber erzielte Umsätze berücksichtigt werden können. Dies gilt jedoch nicht für die Umsätze, die die »Stadtwerke GmbH« durch die Belieferung von Endkunden mit Strom und Gas erzielt. Diese Umsätze beruhen nicht auf einer Vergabeentscheidung des Auftraggebers, sondern auf der Entscheidung des zu beauftragenden Unternehmens im liberalisierten Energiemarkt im freien Wettbewerb teilzunehmen. Im zu entscheidenden Sachverhalt überstiegen die Umsätze aus der Versorgung von Endkunden mit Strom und Gas die Umsätze aus der Wasserversorgung, die der Tätigkeit für den Auftraggeber zuzurechnen sind, bei weitem. Ein vergaberechtsfreies

In-House-Geschäft lag daher bei der Beauftragung der »Stadtwerke-GmbH« nicht vor.

Ungeachtet dessen hat das Oberlandesgericht Frankfurt den Nachprüfungsantrag zurückgewiesen. Die »Stadtwerke-GmbH« war auf Grund eines bereits Jahre zuvor abgeschlossenen Konzessionsvertrages Eigentümerin des Wasserversorgungsnetzes und der dazu gehörigen Anlagen geworden. Dieses Eigentum an den Wasserversorgungsanlagen begründet zu Gunsten der »Stadtwerke-GmbH« ein Ausschließlichkeitsrecht im Sinne des § 4 Abs. 1 VgV. Daher war der Auftraggeber – da der Betriebsführungsvertrag wegen des Eigentums an den Wasserversorgungsanlagen nur mit der »Stadtwerke GmbH« abgeschlossen werden konnte – berechtigt, den Auftrag im Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb zu vergeben. Ein solches Verhandlungsverfahren steht der praktizierten Direktvergabe gleich.

Fazit:

- ▶ Bei der Vergabe von Aufträgen an »Stadtwerke« ist jeweils im Einzelfall kritisch zu prüfen, ob die Voraussetzungen eines In-House-Geschäftes tatsächlich vorliegen. Keinesfalls hat allein der Umstand, dass sämtliche Anteile an den Stadtwerken vom öffentlichen Auftraggeber gehalten werden, zur Folge, dass das Vergaberecht grundsätzlich keine Anwendung findet.
- ▶ Umsätze, die ein Unternehmen auf Grund seiner Entscheidung im freien Wettbewerb auf dem liberalisierten Energiemarkt (Strom, Gas) teilzunehmen, erzielt, beruhen nicht auf einer Vergabeentscheidung des öffentlichen Auftraggebers. Dies hat zur Folge, dass bei der Beurteilung der Frage, ob das beauftragte Unternehmen überwiegend für den öffentlichen Auftraggeber tätig ist, diese Umsätze als »in-house-schädlich« zu qualifizieren sind.
- ▶ Bei der Ermittlung der relevanten Umsätze findet eine gesonderte Spartenbetrachtung – Wasserversorgung auf der einen und Energieversorgung auf der anderen Seite – nicht statt.

Dr. Ludger Meuten

VERSCHÄRFTE ANFORDERUNGEN AN DIE GESTALTUNG VON ONLINE-VERKAUFSPLATTFORMEN ZU ERWARTEN

Der Internethandel bleibt Schauplatz gesetzgeberischer Aktivität: Einem Vorhaben der Bundesregierung zufolge sollen die Hinweispflichten der Unternehmer gegenüber dem Verbraucher im elektronischen Geschäftsverkehr künftig verschärft werden. Die beabsichtigten Änderungen sind insbesondere für Unternehmer relevant, die Verbrauchern unter Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel, z. B. über das Internet, Waren oder Dienstleistungen anbieten.

Worum geht es? Künftig soll der Unternehmer verpflichtet sein, den Verbraucher bei Abschluss eines entgeltlichen Vertrages im Internet über wesentliche Eckpunkte des Vertrages, nämlich über wesentliche Merkmale der Ware oder Dienstleistung, über die Mindestlaufzeit des Vertrages, über den Preis sowie über eventuelle Lieferkosten, zu informieren. Diese Information muss klar und verständlich unmittelbar vor Abgabe der Bestellung erfolgen (§ 312 g Abs. 2 BGB-E).

Auch die Gestaltung der Bestellbestätigung des Verbrauchers soll konkreten grafischen Vorgaben unterworfen werden; sie soll künftig so gestaltet werden, dass der Verbraucher mit seiner Bestellung »ausdrücklich bestätigt«, dass er sich zu einer Zah-

lung verpflichtet. Erfolgt die Bestellbestätigung über eine Schaltfläche, so muss diese die Worte »zahlungspflichtig bestellen« oder eine andere eindeutige Formulierung enthalten; weitere Angaben hingegen darf die Beschriftung der Schaltfläche nicht enthalten (sog. »Buttonlösung«). Wird gegen diese grafischen Vorgaben verstoßen, so kommt kein Vertrag mit dem Verbraucher zustande (§ 312 g Abs. 2, 3 BGB-E).

Dies ist Gegenstand eines Gesetzentwurfes, auf den sich die Bundesregierung am 24. August 2011 verständigt hat. Die Bundesregierung verfolgt damit das Ziel, Verbraucher besser vor sog. Kostenfallen im Internet zu schützen. Die Initiative steht in Zusammenhang mit einem entsprechenden Vorhaben auf europäischer Ebene. Der Entwurf wird nun zunächst den gesetzgebenden Körperschaften zur Beratung zugeleitet. Wir werden die Entwicklung weiter verfolgen und über ihren Fortgang berichten.

Fazit:

► Sollte der jetzige Entwurf umgesetzt werden, so bedarf es sowohl inhaltlich als auch grafisch einer Anpassung der einzelnen Bestellschritte auf der jeweiligen Internetseite.

Carsten Albert

EINSATZ VON »GOOGLE ANALYTICS« AUF INTERNETSEITEN – DATENSCHUTZ-RECHTLICHE RISIKEN GEBANNT

Die lange rechtliche Auseinandersetzung über die datenschutzrechtliche Zulässigkeit des von Google angebotenen Analyse-Tools »Google Analytics« scheint einer Beendigung nahe. Wie die Hamburgische Datenschutzbehörde auf ihrer Internetseite mitteilt, sind die zurückliegend geäußerten datenschutzrechtlichen Bedenken mit den jüngsten technischen Anpassungen von »Google Analytics« ausgeräumt; die Nutzung des Tools sei nunmehr beanstandungsfrei möglich. Die Mitteilung der Hamburgischen Datenschutzbehörde gilt formal nur für das Bundesland Hamburg; vieles spricht aber dafür, dass sie einem Konsens der Datenschutzbehörden in den weiteren Bundesländern ent-

spricht. Damit zeichnet sich für die Betreiber von Internetseiten, die »Google Analytics« verwenden, ab, dass das Risiko datenschutzrechtlicher Beanstandungen und Bußgelder sinkt.

Eine risikofreie Benutzung ist jedoch an mehrere Voraussetzungen gebunden. Für die Betreiber von Internetseiten ist wichtig, dass sie die von Google bereitgestellten technischen Anonymisierungs- und Widerspruchsinstrumente (IP-Masken-Funktion, Widerspruchs-»Add-On«) in ihre Internetseite integrieren. Des Weiteren muss der Seitenbetreiber unverändert gegenüber dem Nutzer offenlegen, wenn er »Google Analytics« verwendet; die Nutzungsbedin-

gungen der jeweiligen Internetseite müssen daher auf dem aktuellen Stand sein. Die aktuellen Vertragsbedingungen von »Google Analytics« sehen eine geänderte Hinweisformulierung vor, die in die Nutzungsbedingungen der Seite integriert werden muss. Schließlich bedarf es eines schriftlichen Vertrages mit Google über die Verarbeitung der gewonnenen Daten; auch hierfür stellt Google ein Muster bereit.

Dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, war und ist vor allem für die Betreiber einer Internetseite relevant. Die Einhaltung der Datenschutzvorschriften ist primär ihre Verantwortung; bei einem Verstoß drohen Beanstandungen der Datenschutzbehörden und empfindliche Bußgelder.

Für die bislang ohne Wahrung der vorgenannten Voraussetzungen gewonnenen Daten bleiben die datenschutzrechtlichen Risiken bestehen. Dem

Standpunkt der Datenschutzbehörden zufolge sind diese »Altdaten« unrechtmäßig gewonnen. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte Altdaten vorsorglich löschen.

Fazit

- ▶ Der Einsatz von »Google Analytics« ist künftig unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Für die Betreiber einer Internetseite ist wichtig, dass sie die von Google bereitgestellten technischen Anonymisierungs- und Widerspruchsinstrumente nutzen. Die Nutzer einer Internetseite müssen unter Verwendung der aktuellen Formulierung auf die Verwendung von »Google Analytics« hingewiesen werden. Schließlich muss mit Google ein schriftlicher Datenverarbeitungsvertrag abgeschlossen werden.
- ▶ Altdaten sollten vorsorglich gelöscht werden.

Carsten Albert

AKTUELLE ÄNDERUNGEN IM FERNABSATZRECHT – ERNEUT ANPASSUNGSBEDARF FÜR INTERNETSHOPS

Der Gesetzgeber hat erneut die Rahmenbedingungen für Fernabsatzgeschäfte geändert: Künftig muss ein Kunde bei Widerruf eines Fernabsatzvertrages nur eingeschränkt Wertersatz an den Verkäufer zahlen (Gesetz vom 27. Juli 2011, BGBl. I S. 1600). Die jüngsten Änderungen sind vor allem relevant für Unternehmer und Unternehmen, die als Verkäufer im Fernabsatz, d. h. insbesondere über Telefonanrufe, E-Mails oder Internet, Waren an Verbraucher vertreiben. Betroffen sind insbesondere Internetshops.

Nach den neuen Vorschriften ist der Verbraucher nur unter eingeschränkten Voraussetzungen verpflichtet, dem Verkäufer für Gebrauchsvorteile aus der Nutzung der Ware sowie für Verschlechterungen der Ware Wertersatz zu zahlen (§ 312 e BGB n. F., § 357 Abs. 3 BGB n. F.). Vor allem aber muss der Verkäufer den Verbraucher auf Voraussetzungen und Umfang der Wertersatzpflicht hinweisen und ihn über sein Widerrufs- oder Rückgaberecht belehren (§ 312 c Abs. 1 BGB,

Art. 246 § 1, 2 EGBGB); es bedarf daher einer Anpassung der Formulierung der jeweiligen Widerrufs- und Rückgabebelehrung an die geänderten Vorschriften.

Die neue Rechtslage gilt seit dem 4. August 2011. Die Widerrufs- und Rückgabebelehrungen in der bislang geltenden Fassung dürfen noch bis zum 4. November 2011 verwendet werden. Anschließend müssen alle Belehrungstexte umgestellt sein. Andernfalls muss mit Abmahnungen gerechnet werden. Zudem droht, dass der Verbraucher deutlich länger von seinem Widerrufsrecht Gebrauch machen darf und von ihm keinerlei Wertersatz verlangt werden kann.

Fazit

Zur Vermeidung rechtlicher Nachteile empfehlen wir, die Widerrufsbelehrungen an die geänderte Rechtslage anzupassen.

Carsten Albert

VERANSTALTUNGEN

VERGABERECHTSFRÜHSTÜCK

Das bereits traditionelle 7. Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartG findet

am 9. Dezember 2011
8:30 Uhr bis 11:30 Uhr
im Quality Hotel Plaza Dresden,
Königsbrücker Straße 121 a,
01099 Dresden

statt. Behandelt werden aktuelle Themen des Vergaberechts sowie aktuelle Entscheidungen der Vergabekammern und Vergabesenate. Die Vorträge werden nach bewährter Praxis von Hr. Rechtsanwalt Dr. Meuten und Herrn Bernhard Fett, Sächsisches Staatsministerium des Innern, gehalten.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, können Sie sich gern bereits jetzt mit uns unter info@battke-gruenberg.de in Verbindung setzen.

INSOLVENZRECHT: DIE INSOLVENZ MEINES GESCHÄFTSPARTNERS

Rechtsanwalt Carsten Albert wird am 22. November 2011 beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Sachsen in Dresden zum Thema »Drohende Insolvenz meines Geschäftspartners – Wie verhalte ich mich richtig?« referieren. Gerät der Geschäftspartner in Schieflage, heißt es strategisch und mit kühlem Kopf vorzugehen, will man seine Rechte und Ansprüche sichern und nicht mit in den Strudel hineingezogen werden. Manche Risiken sind unvermeidlich – sie zu kennen ermöglicht es, rechtzeitig Vorsorge zu treffen; manche Risiken können aber auch durch richtige Planung und richtiges Vorgehen minimiert werden. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmen aller Branchen. Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

VERANSTALTUNGEN ZUM THEMA ARBEITSRECHT

ARBEITSRECHT FÜR ARCHITEKTEN

Am 24. November 2011 findet im Haus der Architekten, Goetheallee 37, 01309 Dresden von 09.00 – 16.30 Uhr eine Seminarveranstaltung zum Thema »Arbeitsrecht für Architekten« statt. Frau Dr. Tina Lorenz wird hierzu referieren. Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, sind Anmeldungen über die Architektenkammer Sachsen unter <http://www.aksachsen.org> möglich.

ARBEITSRECHT: TEILZEIT UND BEFRISTUNG

Am 29. November 2011 wird Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Sachsen in Dresden im Waldschlößchenareal ein ganztägiges arbeitsrechtliches Seminar zu »Teilzeit und Befristungen« abhalten. Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

ARBEITSRECHT: ARBEITSGEBERRECHTE GEGENÜBER DEM BETRIEBSRAT

Am 2. Dezember 2011 hält Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen einen Vortrag im Rahmen der Veranstaltung des TÜV Nord »Arbeitgeberrechte gegenüber dem Betriebsrat« in Hamburg. Anmeldungen sind unter www.tuevnordakademie.de/seminare möglich.

ARBEITSRECHT AKTUELL

Im Januar 2012 führen Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen und Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz an verschiedenen Orten in Mitteldeutschland für den RKW Sachsen ein ganztägiges arbeitsrechtliches Seminar mit dem Titel »Arbeitsrecht aktuell 2012« durch, unter anderem am 9. Januar 2012 in Bautzen, am 10. Januar 2012 in Magdeburg, am 11. Januar 2012 in Chemnitz, am 20. Januar 2012 in Dresden, am 24. Januar 2012 in Erfurt sowie am 25. Januar 2012 in Leipzig. Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

ARBEITSRECHT: ALLGEMEINES GLEICHSTELLUNGSGESETZ

Am 20. März 2012 bietet der Paritätische Wohlfahrtsverband Sachsen in Dresden im Waldschlößchenareal von 9.00 bis 13.00 Uhr ein arbeitsrechtliches Seminar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis mit Frau Dr. Tina Lorenz als Referentin an. Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Diese und andere Hinweise zu Veranstaltungen der BattkeGrünberg Rechtsanwälte finden Sie auf unserer Homepage unter www.battke-gruenberg.de/veranstaltungen.

Sollten Sie zu einzelnen Artikeln und den angesprochenen Themen Fragen haben, können Sie sich gern an den jeweiligen Autor telefonisch über 0351.563.90-0 oder per E-Mail über info@battke-gruenberg.de an uns wenden.

Lob, Kritik und Anregungen nehmen wir ebenfalls gern unter der genannten E-Mail-Adresse entgegen.



IMPRESSUM

<i>Herausgeber</i>	Battke Grünberg Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft (AG Dresden, PR 216)
<i>Verantwortlich Gestaltung</i>	Dr. Ekkehard Nolting Franziska Neubert
<i>Adresse</i>	Battke Grünberg Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft, Am Waldschlösschen 2 01099 Dresden Tel.: 0351.563.90.0 / Fax: 0351.563.90.99 E-Mail: info@battke-gruenberg.de
<i>Internet</i>	www.battke-gruenberg.de