

November 2014

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 16. September trafen sich knapp 3.000 hochrangige Juristen, Professoren, Richter, Rechtsanwälte und Notare zum 70. Deutschen Juristentag in Hannover, um aktuelle rechtspolitische Fragen zu erörtern und Empfehlungen für den Gesetzgeber zu beschließen. Battke Grünberg war durch seinen Partner Dr. Ekkehard Nolting vertreten. Getagt wurde in sechs Kommissionen. Die arbeitsrechtliche Abteilung diskutierte Fragen des Tarifvertragsrechts, kam aber zu keiner Beschlussfassung. Dies wurde durch eine Allianz aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verhindert, die durch Voten vom Juristentag eine Störung der aktuellen Gesetzgebungsbemühungen befürchtete – ein einmaliger Vorgang in der Geschichte des Juristentages. Die Strafrechtsabteilung beschäftigte das Verhältnis von Kultur, Religion und Strafrecht, etwa die Strafbarkeit der Genitalverstümmelung. Im Urheberrecht ging es um die Herausforderungen des Internets und die Beibehaltung des Leistungsschutzrechts für Presseverlage. Im Haushaltsrecht sollen die Schuldenbremse verpflichtend und das Mischsystem aus Bundes-, Landes- und Gemeinschaftssteuern erhalten bleiben. Zum Prozessrecht wurde vor allem aus Justizkreisen beklagt, dass die Eingangszahlen bei den Gerichten seit Jahren zurückgingen; das ist deswegen erstaunlich, weil das Ziel bisheriger Reformen immer die Entlastung der Justiz und die Verfahrensbeschleunigung gewesen war. So hatte der Gesetzgeber die Möglichkeiten alternativer Streitbeilegung durch Schiedsgerichte und Mediation stark unterstützt. Kritik von Seiten der Justiz ernteten auch die Rechtsanwälte, die durch angeblich aufgeblähte und unstrukturierte Schriftsätze die Gerichtsakten füllten und Verfahren unnötig belasteten. Nur: Für die Ausbildung – auch – der Rechtsanwälte trägt im Rahmen des Referendariats die Justiz eine erhebliche Mitverantwortung. Und überflüssige Schriftsätze lassen sich nicht zuletzt durch strukturierte und straffe Organisation und Durchführung von Verfahren durch den Richter vermeiden. Von besonderem Interesse waren aber die Diskussionen in der wirtschaftsrechtlichen Abteilung zur Organhaftung. Im Mittelpunkt standen einerseits die Sorge um ausufernde Schadensersatzforderungen gegen Organe schon bei einmaliger leichtester Fahrlässigkeit, andererseits aber die Erkenntnis, dass Pflichtverletzungen – vor allem auch in öffentlichen Unternehmen – nicht sanktionslos bleiben könnten. Unser heutiges Heft befasst sich in der gesellschaftsrechtlichen Abteilung daher noch einmal ausführlich mit dem Thema der Organhaftung und stellt einige neuere Entscheidungen zu diesem Komplex vor. Außerdem finden Sie wie gewohnt eine fachlich breite Palette neuerer Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Sozial-, Medizin- und Vergaberechts. Wir wünschen daher auch diesmal eine angenehme und gewinnbringende Lektüre.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

Nº 3/2014

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Gesellschaftsrecht	04
Arbeitsrecht	11
Medizin- und Sozialrecht	18
Vergaberecht	20
Internes + Veranstaltungen	21
Impressum	24

SCHWERPUNKTTHEMA

VON DR. TINA LORENZ



DER MINDESTLOHN KOMMT

Bisherige Regelungen

Bereits in 21 EU-Mitgliedstaaten bestehend, profitieren in Deutschland derzeit schon 4 Millionen Beschäftigte in 13 Branchen, wie z. B. dem Dachdeckerhandwerk, der Gebäudereinigung und der Abfallwirtschaft, vom gesetzlichen Mindestlohn – um nur einige Beispiele zu nennen. Auch in der Zeitarbeitsbranche gibt es derzeit schon einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt.

Im Moment werden jedoch zahlreiche bestehende Regelungen überarbeitet. Nach einer Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 5. September 2014 steigt zum Jahresbeginn 2015 beispielsweise der Mindestlohn in der Pflegebranche auf im Osten EUR 8,65 und bis Januar 2017 auf EUR 9,50. Pflagemindestlohnberechtigten sollen ab dem 1. Oktober 2015 zusätzlich auch die in Pflegebetrieben beschäftigten Betreuungskräfte von dementen Personen, Alltagsbegleiterinnen und -begleiter sowie Assistenzkräfte sein.

Flächendeckende Regelung

Der Mindestlohn ist jedoch nun durch das Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 auch flächendeckend beschlossen und tritt ab dem 1. Januar 2015 in Kraft. Somit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gerade dem Niedriglohnsektor unterliegen, vor Dumpinglöhnen und wachsender Armut trotz Arbeitstätigkeit geschützt. Für Arbeitgeber ergeben sich jedoch zahlreiche Fragen. Deshalb sollen die geplanten Regelungen im Folgenden näher vorgestellt werden:

Inhalt

Das vom Bundestag verabschiedete Mindestlohn-

gesetz regelt den gesetzlichen Mindestlohn. Es handelt sich um eine feste Grenze, die in Zukunft nicht mehr unterschritten werden darf. Diese beträgt EUR 8,50 brutto je Zeitsunde.

Ziel des Gesetzes ist es, einen angemessenen Lohn, einen fairen, funktionierenden Wettbewerb und Stabilität in sozialen Sicherungssystemen zu gewährleisten. Große Diskrepanzen zwischen den Löhnen sollen aufgehoben werden. Vor allem sollen zukünftig die Branchen ihre Vergütungsunterschiede zwischen Ost und West angleichen, wobei die Branchen im Osten ihre Löhne erheblich steigern müssen. So besteht etwa für die Friseurbranche derzeit im Westen seit dem 1. August 2014 ein Mindestlohn von EUR 8,00, im Osten hingegen von nur EUR 7,50.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wird durch eine dreijährige Übergangszeit vereinfacht. Diese soll den Branchen den Einstieg erleichtern, deren Löhne unterhalb der EUR 8,50 liegen. Innerhalb der drei Jahre sind tarifliche Abweichungen möglich. Diese Regelung tritt nur ein, wenn der Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegt wurde. Ab dem 1. Januar 2015 muss dann ein Lohn von mindestens EUR 8,50 gezahlt werden. Eine Sonderregelung gilt für Zeitungszusteller. Für diese wurde eine schrittweise Heranführung an den gesetzlichen Mindestlohn entwickelt.

Eine Kommission wird erstmalig die Höhe des Mindestlohns für den 1. Januar 2017 untersuchen. Anhand der Tarifentwicklung in Deutschland wird geprüft, inwiefern der Mindestlohn noch angemessen ist. Diese Anpassung erfolgt dann alle 2 Jahre. Das Mindestarbeitsbedingungsgesetz, welches bisher die Mindestarbeitsentgelte regelte, wird aufgehoben.

Kontrolliert wird der Mindestlohn von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung.

Beschäftigungsverhältnisse

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre unabhängig von der Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung. Demnach sind Minijobs, die in der Regel ihr monatliches Gehalt von EUR 450,00 nicht überschreiten, ebenso inbegriffen. Weiterhin ist irrelevant, ob es sich um ein in- oder ausländisches Unternehmen handelt.

Grundsätzlich besteht der gesetzliche Mindestlohn ausnahmslos. Bei Praktikantinnen und Praktikanten werden dennoch bei sogenannten Pflicht- und Orientierungspraktika Ausnahmen gemacht. Pflichtpraktika sind solche, die aus Bildungszwecken vorgeschrieben werden. Orientierungspraktika sind erst bei der Überschreitung von drei Monaten ab dem ersten Tag zu vergüten.

Desweiteren werden Ausnahmen bei Auszubildenden hingenommen, die weiterhin nach dem Berufsbildungsgesetz bezahlt werden, sowie Ehrenamtliche und Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Letztere sollen nicht durch eine erhöhte Vergütung durch den Mindestlohn von einer Ausbildung absehen.

Ausgenommen sind zuletzt Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit der Arbeitgeber einen Zuschuss nach §§ 88 SGB III, 16 oder 16e SGB II erhält. Die Abweichungen vom Mindestlohn sollen die Integration der Langzeitarbeitslosen fördern.

Problemstellungen

Der gesetzliche Mindestlohn ist als Stundenlohn vorgesehen. Zahlt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein festes Monatsgehalt und zusätzlich Sonderleistungen wie z. B. Weihnachtsgeld, so ist fraglich, ob diese Sonderleistungen hinzugerechnet werden dürfen, um den gesetzlichen Mindestwert von EUR 8,50 pro Stunde zu ermitteln. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 7. November 2013 (Az.: C-522/12) sind solche zusätzlichen Vergütungsbestandteile dann einzubeziehen, wenn sie das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung

nicht verändern. Das bedeutet, dass eine Jahressonderzahlung u. U. mit einbezogen werden kann, jedoch beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Überstundenzuschläge nicht hinzugerechnet werden dürfen. Für die unterschiedlichen Sonderleistungen muss der Arbeitgeber diese Frage also sehr genau prüfen.

Völlig ungeklärt ist derzeit die Frage, ob der Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienstzeiten oder Reisezeiten voll zu zahlen ist oder ob hier Abweichungen nach unten möglich sind. Nach LAG Baden Württemberg vom 28. November 2012 (Az.: 4 Sa 48/12), das sich mit dem Mindestlohn in der Pflegebranche befasst, bedarf es jedoch einer Regelung mit ausdrücklicher Differenzierung, wenn Vollarbeit und Bereitschaftsdienste unterschiedlich vergütet werden sollen. Fehlt es an einer solchen Differenzierung, gilt der Mindestlohn in voller Höhe auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes.

Auch im jetzigen Mindestlohngesetz fehlt eine entsprechende Differenzierung. Deshalb liegt die Annahme nahe, dass auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes mindestens EUR 8,50 brutto pro Stunde gezahlt werden müssen. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Rechtsprechung dieser Auffassung anschließen wird. Rechtssicherheit gibt es in dieser Frage derzeit nicht.

Zeitplan

Ab dem 1. Januar 2015 darf der Stundenlohn für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht weniger als EUR 8,50 betragen. Unter bestimmten Bedingungen sind Abweichungen bis zum 31. Dezember 2016 erlaubt – beispielsweise, wenn es derzeit schon einen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz gibt.

Der Mindestlohn von mindestens EUR 8,50 wird jedoch ab dem 1. Januar 2017 für alle Beschäftigten und in allen Branchen flächendeckend uneingeschränkte Wirkung entfalten.

FAZIT

► Durch die Einführung des Mindestlohns soll eine

Auseinanderentwicklung der Löhne verhindert werden. Besonders Diskrepanzen zwischen Regionen, insbesondere zwischen Ost und West, sollen sich so vermeiden lassen. Dies bedeutet für die Arbeitgeber im Osten unter Umständen erhebliche Mehrkosten für Personal.

► Zahlreiche den Mindestlohn betreffende Fragen sind

derzeit noch ungeklärt. Hier sollten Arbeitgeber die Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung sehr genau beobachten bzw. zum taktischen Vorgehen Rechtsrat einholen, um keine Sanktionen wegen der Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohnes zu riskieren.

Dr. Tina Lorenz

DER ANSTELLUNGSVERTRAG DES GESCHÄFTSFÜHRERS DER GMBH & CO. KG UND DAS SELBSTKONTRAHIERUNGSVERBOT

§ 181 BGB untersagt es dem Vertreter eines anderen, in dessen Namen zugleich mit sich selbst Verträge zu schließen (sog. Selbstkontrahierungsverbot). Das gilt auch für GmbH-Geschäftsführer: Sie können nicht zugleich als organschaftliche Vertreter der GmbH mit sich selbst die Anstellungsverträge verhandeln und abschließen. Das ist bei der GmbH allerdings schon dadurch ausgeschlossen, dass der Abschluss von Anstellungsverträgen gar keine Geschäftsführungsaufgabe ist, sondern in die Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung fällt. Ist die GmbH Komplementärin einer GmbH & Co. KG, kann die Sache jedoch komplizierter werden, wie eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 15. April 2014 – Az. II ZR 44/13 – zeigt:

Dort hatte der Geschäftsführer mit sich selbst den Anstellungsvertrag geschlossen, wobei Dienstgeber jedoch nicht die GmbH – wie im Normalfall – sondern die KG war. Solche Gestaltungen sind zulässig und kommen auch in der Praxis immer wieder vor. Der Abschluss von Verträgen der KG ist Geschäftsführungsaufgabe und fällt in die Kompetenz der Komplementärin, also der GmbH. Die Kommanditisten sind bei der KG von der Geschäftsführung und Vertretung ausgeschlossen. Die Komplementär-GmbH wird wiederum durch ihren Geschäftsführer vertreten. So gesehen wäre hier der Geschäftsführer das zum Handeln berufene Organ, wäre er nicht durch das Selbstkontrahierungsverbot verhindert. Die GmbH-Satzung erlaubte ihm aber ausdrücklich das Selbstkontrahieren im Namen der GmbH – aber eben nur in deren Namen; hier aber hatte der Geschäftsführer ja im Namen der KG gehandelt und für diese kann

die Satzung der GmbH keine Befreiung vorsehen. Soweit es um das Handeln für die KG geht, muss die Befreiung im KG-Vertrag vorgesehen werden. Da das nicht geschehen war, war der Vertrag wegen Verstoßes gegen § 181 BGB unwirksam.

Der BGH konnte jedoch mit den Grundsätzen des Anstellungsverhältnisses auf fehlerhafter Vertragsgrundlage helfen. Danach ist ein Anstellungsvertrag dennoch wie ein wirksamer zu behandeln, wenn der Geschäftsführer seine Tätigkeit aufgenommen hat und das zuständige Organ (sic!) davon Kenntnis hat, dass das auf Grundlage eines Anstellungsvertrages mit Entgeltzusage geschehen ist. Hier gibt es nun ein Dilemma; denn zuständiges Organ ist – wie gesehen – bei der KG die Komplementärin und bei dieser eben der Geschäftsführer. Der aber ist gerade von der Vertretung ausgeschlossen, kann den Vertrag also auch nicht genehmigen. Hier hilft der BGH mit einem Kniff: Wenn es bei der Komplementär-GmbH keinen anderen Geschäftsführer gibt, der vertreten könnte, wird die Gesellschaft von ihrer Gesellschafterversammlung vertreten, wenn es um das Anstellungsverhältnis ihres Geschäftsführers geht. Das ist bei der GmbH, wie erläutert, der Normalfall – aber nur wenn es um den Anstellungsvertrag des Geschäftsführers mit der GmbH geht, nicht beim Vertrag mit der KG. Gleichwohl wendet der BGH diese Regel auch in dem hier entschiedenen Ausnahmefall an.

Das funktioniert freilich nicht mehr bei der sog. Einheitsgesellschaft: Bei ihr übertragen die Gründungsgesellschafter nach der Gründung von Komplementär-GmbH und KG ihre Geschäftsanteile an der GmbH auf die KG. Die KG wird also Alleingesell-

schafterin ihrer eigenen Komplementärin. Die dann für den Anstellungsvertrag zuständige Gesellschafterversammlung besteht aus der KG, vertreten durch ihre Komplementärin und diese vertreten durch ihren Geschäftsführer. Dieses Dilemma ist nur noch durch vorausschauende Vertragsgestaltung zu lösen: Neben der umfangreichen Befreiung der Geschäftsführer in der GmbH-Satzung und im KG-Gesellschaftsvertrag, die wegen der den Gesellschaftern dadurch vollständig entzogenen Kontrolle nicht zu empfehlen ist,

bleibt z. B. die Möglichkeit, die Kommanditisten als Vertreter der KG in die Gesellschafterversammlung der GmbH zu entsenden. Das muss aber sorgfältig gesellschaftsvertraglich abgestimmt und abgesichert werden.

FAZIT

► Die Gestaltung von Gesellschaftsverträgen der GmbH & Co. KG ist eine große Herausforderung und bedarf in jedem Fall professioneller Begleitung.

Dr. Ekkehard Nolting

FORM VON SCHIEDSVEREINBARUNGEN IN VERTRÄGEN ÜBER DIE ABTRETUNG VON GMBH-ANTEILEN UND IN GMBH-SATZUNGEN

Schiedsvereinbarungen erfreuen sich im Wirtschaftsverkehr aus vielerlei Gründen zunehmender Beliebtheit. Das gilt auch bei Verträgen, die einer besonderen, insbesondere der notariellen Form bedürfen. Es stellt sich dann die Frage, ob die Schiedsvereinbarung ebenfalls dieser Form bedarf, um wirksam zu sein.

Der BGH hat dies unter Berufung auf den sog. »Trennungsgrundsatz« verneint: Dieser im Schiedsverfahrensrecht verankerte Grundsatz besagt, dass das vereinbarte Schiedsgericht auch für die abschließende Entscheidung über die Wirksamkeit des Hauptvertrages zuständig sein soll; dann muss mit anderen Worten selbstverständlich die Schiedsvereinbarung wirksam bleiben, auch wenn der Hauptvertrag (form)unwirksam ist. Der BGH hatte es mit einer Schiedsvereinbarung zu einem notariell beurkundeten - und beurkundungspflichtigen - Vertrag über die Abtretung eines GmbH-Geschäftsanteils zu tun. Dort war allerdings die Schiedsvereinbarung selbst sogar mitbeurkundet worden, sie hatte jedoch für die weitere Verfahrensausgestaltung auf die Schiedsgerichtsordnung der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit verwiesen. Diese war nicht beurkundet worden.

Das müsse sie auch nicht, meint der BGH; denn schon die Vereinbarung, dass überhaupt ein privates Schiedsgericht über den Streit entscheiden soll, hätte nicht der Beurkundung bedurft. Dann müsste erst recht nicht die davon zu unterscheidende Abrede über die Ausgestaltung des späteren Verfahrens beurkundet werden.

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Die Schiedsvereinbarung hat einen vom Hauptvertrag verschiedenen Inhalt und Zweck. Mit ihr bedingen die Parteien eines Vertrages für den Fall eines Streites die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte zur Streitentscheidung ab und vereinbaren, dass der Streit abschließend durch ein privates Schiedsgericht entschieden werden soll. Sie ist ein Prozessvertrag, beinhaltet also keine wechselseitigen Ansprüche, wie ein Schuldvertrag, sondern bestimmt, durch wen ein Streit beigelegt werden soll. Die Voraussetzungen, unter denen dies zulässig und wirksam ist, finden sich folglich im Prozessrecht. Danach bedarf eine Schiedsvereinbarung im unternehmerischen Verkehr lediglich einer Form, die den Nachweis ihrer Existenz erlaubt, in der Regel also Schriftform oder auch einen Schriftwechsel. Diese prozessrechtlich vorgeschriebene Form ist abschließend; der beurkundungsrechtliche Vollständigkeitsgrundsatz findet keine Anwendung. Andernfalls wären Streitigkeiten bei Formunwirksamkeit des Hauptvertrages und die sich daraus ergebenden Folgen entgegen dem Willen der Parteien niemals schiedsfähig.

Anderes gilt allerdings bei Schiedsklauseln in GmbH-Satzungen. Sie sind Satzungsbestandteil und als solcher zwingend mit zu beurkunden. Geschieht das nicht, werden sie kein Satzungsbestandteil. Sie gelten in diesem Fall allerdings immer noch als einfache Schiedsvereinbarung zwischen den sie unterzeichnenden Parteien. Sie haben aber den gravierenden Nachteil, dass sie bei Gesellschafterwechsel nicht

– wie Satzungsklauseln – automatisch gegenüber neuen Gesellschaftern gelten. Beitretende Gesellschafter müssten vielmehr der Schiedsvereinbarung durch privatschriftliche Unterzeichnung gesondert beitreten.

FAZIT

► Schiedsvereinbarungen bedürfen nicht der Form, die für den Hauptvertrag vorgesehen ist; im unternehme-

rischen Verkehr genügt eine Form, die den Nachweis der Vereinbarung erlaubt.

► Statutarische Schiedsklauseln in GmbH-Satzungen müssen als Satzungsbestandteil mit beurkundet werden; geschieht dies nicht, gelten sie als einfache Schiedsvereinbarungen nur zwischen den Unterzeichnern, nicht aber gegenüber neu beitretenden Gesellschaftern.

Dr. Ekkehard Nolting

ORGANHAFTUNG I: DER FALL NEUBÜRGER

Das LG München hat in einer nicht rechtskräftigen Entscheidung den ehemaligen Siemens-Vorstand Neubürger verurteilt, der Siemens AG EUR 15 Mio. Schadensersatz zu leisten, weil er seine Vorstandspflichten der Gesellschaft gegenüber verletzt habe. Hintergrund war die Affäre um schwarze Kassen, die Siemens-Mitarbeiter eingerichtet hatten, um zur »Pflege« von Geschäftsbeziehungen unter anderem in Nigeria Bestechungsgelder zu zahlen. Das ist strafbar – auch, wenn die Bestechung im Ausland, hier Nigeria, erfolgt und vor allem auch dann, wenn sie dort gang und gäbe sein mag und womöglich nicht einmal verfolgt wird (§ 299 StGB).

Die Aufdeckung dieser Vorgänge kam Siemens teuer zu stehen: Zunächst schaltete Siemens – wohl auf Drängen der amerikanischen Börsenaufsicht SEC – eine amerikanische Anwaltskanzlei ein, die im Rahmen einer – neudeutsch sogenannten – »internal investigation«, also einer internen Untersuchung, die Missstände und ihre Ursachen feststellen und Siemens Vorschläge zur Abstellung der Fehlerquellen unterbreiten sollte – Kostenpunkt für Honorare: US\$ 12,97 Mio. Sodann setzte es ein Bußgeld des District of Columbia – US\$ 450 Mio. – und die SEC verlangte im Zuge der Gewinnabschöpfung US\$ 350 Mio. Schließlich wurden auch in Deutschland Bußgelder gegen die Siemens AG in Höhe von insgesamt EUR 596 Mio. verhängt.

Die Gesamtrechnung hatte Siemens seinem damaligen Vorstand aufgemacht und Ersatz dieser Aufwendungen verlangt. Während sich die übrigen Vorstände und ihre D&O-Versicherer mit Siemens außergerichtlich geeinigt hatten, wollte Herr Neu-

bürger es genau wissen. Siemens hatte damit argumentiert, dass der Gesamtvorstand seine Pflicht verletzt habe, eine Compliance-Organisation zu schaffen, die die Zahlung von Bestechungsgeldern ausschließe. Es sei Aufgabe des Vorstands, durch ein geeignetes System sicher zu stellen, dass Straftaten und sonstiges Verhalten zum Nachteil des Unternehmens verhindert würden. Diese Aufgabe habe der Vorstand nicht erfüllt – sonst wäre es ja nicht zu den Verstößen gekommen. Vor allem aber sei er Hinweisen auf Korruptionshandlungen nicht konsequent nachgegangen. Nach der Rechtsprechung des BGH genügt es tatsächlich, wenn die Gesellschaft dem Vorstand eine nur mögliche Pflichtverletzung vorhält. Es ist dann Aufgabe des Vorstands zu beweisen, dass er in dem konkreten Fall seine Pflicht nicht verletzt habe, jedenfalls nicht schuldhaft gehandelt habe. Dabei gilt die sog. »business judgment rule« nur bei unternehmerischen Entscheidungen, nicht hingegen im Rahmen der sog. »Legalitätspflicht«. Diese verpflichtet die Organe einer Gesellschaft zur bedingungslosen Einhaltung der Gesetze. Der Einwand, ein Verstoß sei zum Vorteil des Unternehmens gewesen, trägt also nicht. Da Herr Neubürger diesen Beweis nicht führen konnte, musste er Siemens den aus der Pflichtverletzung entstandenen Schaden, also insbesondere die angefallenen Anwaltshonorare erstatten. Ihm half weder der Einwand, er sei für den Unternehmensbereich, in dem es zu den Verstößen gekommen sei, nicht zuständig gewesen, noch dass die Taten nicht bei der AG, sondern einer Konzerntochter vorgekommen waren. Den Konzernvorstand trifft eine Gesamtverantwortung für den Gesamtkonzern, mithin auch für das

korrekte Verhalten der Mitarbeiter bei den Tochtergesellschaften. Eine Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstandes enthebe auch nicht von jeder Verantwortung: Jedes Mitglied des Vorstandes habe sich zu vergewissern, dass das zuständige Mitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß und gewissenhaft wahrnehme und ggf. einzuschreiten, wenn es zu Unregelmäßigkeiten komme. Auch der Umstand, dass aufgrund der internen Kompetenzverteilung Herr Neubürger den Mitarbeitern des betroffenen Bereichs keine Weisungen erteilen können, ließ das LG München nicht gelten: Gerade das stelle einen Organisationsmangel dar, den der Vorstand zu vertreten habe.

Die Sache liegt nun beim OLG München und wird voraussichtlich letztinstanzlich auch den BGH noch beschäftigen. Ob er das Urteil bestätigen wird, ist daher noch abzuwarten. Es zeigt aber schon jetzt die harschen Konsequenzen der Organhaftung, die auch Gegenstand der Diskussion auf dem 70. Deutschen Juristentag in Hannover gewesen sind: Die wirtschaftlichen Folgen von Organfehlern sind einschneidend, weil die Schadenssummen, die dabei aufgerufen werden, von keinem noch so gut verdienenden Manager auch nur annähernd bedient werden können. Die Bußgelder, die Siemens hier zu zahlen hatte, orientieren sich beispielsweise an der Leistungsfähigkeit des Konzerns. Vor allem aber enthielten sie zu einem

großen Teil Gewinnabschöpfungen. Ob die Abschöpfung des aus der Tat erzielten Gewinns überhaupt ein erstattungsfähiger Schaden sein kann, erscheint dabei äußerst zweifelhaft, ist jedoch umstritten und höchst-richterlich bisher nicht entschieden. Wohl auch deswegen hatte sich Siemens zunächst auf einen Teilbetrag von EUR 15 Mio. beschränkt, so dass jedenfalls in diesem Verfahren dazu weiterhin kein Votum des BGH zu erwarten steht.

FAZIT

- ▶ In Organhaftungsfällen hat das in Anspruch genommene Organ zu beweisen, dass ein Schaden der Gesellschaft nicht auf pflichtwidrigem Verhalten seinerseits beruht.
- ▶ Die Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstandes entbindet nicht von der Verpflichtung, die ordnungsgemäße Geschäftsführung des zuständigen Vorstandsmitglieds zu überwachen und ggf. korrigierend einzugreifen.
- ▶ Der Vorstand ist der Gesellschaft gegenüber dafür verantwortlich, dass aus dem Unternehmen heraus keine Straftaten begangen werden; er hat dafür geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen und eine angepasste Compliance-Organisation aufzubauen und ständig auf Lückenlosigkeit hin zu überprüfen.

Dr. Ekkehard Nolting / Jörg-Dieter Battke

ORGANHAFTUNG II: ÜBERNAHME VON GELDSTRAFEN DURCH DIE GESELLSCHAFT

Es kommt immer wieder vor, dass Gesellschaften ihren Organen (Vorständen, Geschäftsführern) zusagen, evtl. Geldbußen oder Geldstrafen zu übernehmen, wenn gegen sie staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren eingeleitet werden. Dass das zulässig ist und keine unzulässige Strafvereitelung darstellt, hatte der BGH bereits früher einmal festgestellt. Bei der Aktiengesellschaft bedarf dies jedoch der Zustimmung der Hauptversammlung, wie der BGH jetzt erkannt hat (Urteil vom 8. Juli 2014 - II ZR 174/13).

Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft hatte mit seinem Vorstand einen Aufhebungsvertrag geschlossen und darin wegen eines laufenden Ermittlungsverfahrens zugesagt, dass die Gesellschaft evtl.

Geldsanktionen (Geldbußen oder -strafen) übernehmen werde. Das Verfahren wurde später nach § 153a StPO gegen Zahlung einer Geldauflage eingestellt. Zur Begleichung der Geldauflage gewährte die Gesellschaft dem Vorstand zunächst ein Darlehn über EUR 50.000,00. Die Gesellschaft kündigte nun dieses Darlehn und forderte dessen Rückzahlung.

Der BGH gab der Gesellschaft Recht: Wenn die dem Vorstand vorgeworfene – und von ihm tatsächlich auch begangene – Straftat zugleich eine Pflichtverletzung gegenüber der Gesellschaft darstelle, bedürfe die Übernahme der Zahlung von Geldbußen, -strafen oder -auflagen der Zustimmung der Hauptversammlung nach § 93 Abs. 4 S. 3 AktG. Nach dieser Vorschrift

kann die Gesellschaft auf Schadensersatzansprüche gegen den Vorstand wegen Verletzung der Vorstandspflichten erst frühestens drei Jahre nach Entstehung des Anspruchs verzichten, wenn die Hauptversammlung dem Verzicht zustimmt und dem keine Minderheit, die mindestens 10 % des Aktienkapital hält, widerspricht. Zwar geht es hier nicht um Verzicht auf Schadensersatz, sondern um Übernahme einer zusätzlichen Zahllast. Wenn aber schon der Verzicht auf einen Anspruch wegen einer Pflichtverletzung an diese Voraussetzungen geknüpft werde, dann müsse das erst recht gelten, wenn die Gesellschaft wegen der Pflichtverletzung sogar noch eine zusätzliche Zahlungspflicht übernimmt, der Schaden also noch vertieft wird.

Die Strafverfolgung war hier u. a. wegen Betruges, Untreue, Bilanzfälschung und Insolvenzverschleppung erfolgt. Solche Taten stellen in jedem Fall auch Pflichtverletzungen gegenüber der Gesellschaft dar. Da die Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren eingestellt hatte, war freilich noch im Zivilprozess

zu klären, ob die Vorstände die Taten tatsächlich auch begangen hatten. In diesem Fall wäre die Übernahme der Geldauflagen durch die Gesellschaft mangels Zustimmung der Hauptversammlung unwirksam und der Darlehnsrückzahlungsanspruch begründet.

Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Pflichtverletzung vorliegt oder nicht, ob der Aufsichtsrat also die Zustimmung der Hauptversammlung einholen muss oder nicht, steht dem Aufsichtsrat im Übrigen kein Ermessen zu. Maßgeblich ist die objektive Rechtslage.

FAZIT

► Die Übernahme von Geldbußen, Geldstrafen oder Geldauflagen durch die Aktiengesellschaft für ihre Vorstände bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Hauptversammlung, die nicht vor Ablauf von drei Jahren seit Tatbegehung stattfinden kann, wenn der Gegenstand des Ermittlungsverfahrens zugleich eine Pflichtverletzung der Vorstände gegenüber der Gesellschaft darstellt.

Dr. Ekkehard Nolting

ORGANHAFTUNG III: BESCHLÜSSE DES 70. DEUTSCHEN JURISTENTAGES

Die Abteilung Wirtschaftsrecht auf dem 70. Deutschen Juristentag in Hannover beschäftigte sich vom 16. bis 19. September 2014 mit Fragen der Organhaftung. Es ist Aufgabe des Juristentages, aktuelle rechtspolitische Themen aufzugreifen, zu diskutieren und im Rahmen der Beschlussfassung dem Gesetzgeber Empfehlungen zu Gesetzesvorhaben zu geben. Der Juristentag ist hochrangig mit Vertretern aus Justiz, Anwaltschaft und Wissenschaft besetzt und unabhängig. Das verleiht ihm besondere Autorität und führte in der Vergangenheit auch immer wieder dazu, dass der Gesetzgeber Anregungen aufgenommen und umgesetzt hat.

Zur Organhaftung beschloss der Juristentag u. a., dass die Beweislastumkehr zu Lasten des Organs – jedenfalls für ausgeschiedene Organe – für das Fehlen einer schuldhaften Pflichtverletzung beseitigt werden sollte. Bisher muss das Organ darlegen und beweisen, dass es sich korrekt und pflichtgemäß verhalten hat, wenn sich später herausstellt, dass eine (objektive)

Fehlentscheidung zu einem Schaden geführt hat. Das war ursprünglich dem Umstand geschuldet, dass man davon ausging, dass nur das betreffende Organ selbst erklären konnte, welche Überlegungen zu den fraglichen Entscheidungen geführt haben. Heutzutage sind solche Entscheidungen aber minutiös zu dokumentieren. Das geschieht meist elektronisch. Die Möglichkeiten für einen ausgeschiedenen Vorstand, Spuren zu verwischen, sind minimal. Andererseits hat das ausgeschiedene Organ praktisch keine ausreichende Möglichkeit mehr, auf die Unterlagen und Daten des Unternehmens zurückzugreifen, wenn es sich womöglich erst viele Jahre nach seinem Ausscheiden von der Haftung entlasten soll.

Ferner wurde die Möglichkeit beschlossen, in Satzungen – befristet auf fünf Jahre – die Haftung der Gesellschaft gegenüber für leichte Fahrlässigkeit auszuschließen und Haftungshöchstgrenzen vorzusehen. Der Juristentag beschloss die gesetzliche Regelung des Vertrauensgrundsatzes, wonach

Vorstandsmitglieder grundsätzlich auf die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Ressortverantwortung der anderen Vorstände sollen vertrauen dürfen, solange es keine Hinweise für Verstöße gebe.

Besondere Regelungen wurden für öffentliche Unternehmen beschlossen, um zu verhindern, dass aus Gründen der »Parteiläson« oder »politischer Nähe« frühzeitig auf die Geltendmachung von Haftungsansprüchen verzichtet wird. Insbesondere soll – bei GmbHs – dem Entlastungsbeschluss außer in Fällen leichter Fahrlässigkeit keine haftungsbefreiende Wirkung mehr zukommen.

Der zuständige Referatsleiter im Bundesjustizministerium Seibert dämpfte Hoffnungen auf eine baldige Umsetzung dieser Beschlüsse durch den Gesetzgeber, denn: »Das steht nicht im Koalitionsvertrag.«

FAZIT

- ▶ Der Juristentag hat die in letzter Zeit zunehmenden Exzesse bei Organhaftungsklagen aufgegriffen und moderate Justierungen bei Beweislast, Verschuldensmaßstab und Haftungsvolumen vorgeschlagen.
- ▶ An den Grundsätzen der Organhaftung bei Verletzung der – sehr umfangreichen – Organpflichten soll sich jedoch nichts ändern.
- ▶ Für öffentliche – vor allem kommunale – Unternehmen soll hingegen die Möglichkeit beschränkt werden, Organe (Vorstände, GmbH-Geschäftsführer und Aufsichtsräte) vorzeitig durch die (staatliche, kommunale) Gesellschafterin aus der Haftung zu entlassen.

Dr. Ekkehard Nolting

GESELLSCHAFTERLISTE

Als Gesellschafter gegenüber »seiner« GmbH gilt lediglich derjenige Gesellschafter, der mit seinem Geschäftsanteil in die beim Handelsregister aufgenommene sogenannte Gesellschafterliste eingetragen ist (§ 16 Abs. 1 GmbHG). Das GmbH-Gesetz sieht daher die Verpflichtung vor, bei Veränderungen hinsichtlich der Personen der Gesellschafter oder deren Beteiligungsumfang unverzüglich eine aktualisierte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen (§ 40 Abs. 1 GmbHG).

In der Praxis ist es üblich, dass nicht nur Geschäftsanteile insgesamt, sondern auch Teile davon verkauft und abgetreten werden. Zur Vorbereitung eines solchen Verkaufs ist die vorherige Teilung des einheitlichen Geschäftsanteils notwendig. Bei einer solchen Teilung handelt es sich grundsätzlich um eine Veränderung hinsichtlich des Beteiligungsumfangs, die die Einreichung einer aktualisierten Gesellschafterliste zum Handelsregister notwendig macht. Der nach der Teilung des Geschäftsanteils erfolgende Verkauf und die Abtretung des Teilgeschäftsanteils stellt eine weitere Veränderung hinsichtlich der Personen der Gesellschafter dar, die wiederum die Einreichung einer weiteren Gesellschafterliste zum Handelsregister notwendig macht.

Meist fallen die Teilung und der nachfolgende Verkauf und die Abtretung des Teilgeschäftsanteils in zeitlicher Hinsicht zusammen, da diese Maßnahmen in einem einheitlichen notariellen Vertrag erfolgen. Allerdings stellt sich dabei die Frage, ob aufgrund des »zeitlichen Zusammenfallens« sowohl der Teilung als auch des Verkaufs und der Abtretung des – aus der Teilung resultierenden – Geschäftsanteils nicht die Einreichung einer aktuellen Liste zum Handelsregister genügt, aus der sich die nach der Teilung, dem Verkauf und der Abtretung bestehenden Verhältnisse ergeben.

Das Oberlandesgericht Köln vertrat mit Beschluss vom 19. Juli 2013 (Az.: 2 Wx 170/13) die Auffassung, dass sowohl die Teilung von Geschäftsanteilen an sich, als auch der nachfolgende Verkauf und die Abtretung, die Einreichung jeweils aktualisierter Gesellschafterlisten zum Handelsregister erforderlich machen. Dies gilt nach Auffassung des Oberlandesgerichts Köln selbst dann, wenn der geteilte Geschäftsanteil unmittelbar nach der Teilung verkauft und abgetreten wird und die Teilung als Veränderung, die die Einreichung einer aktualisierten Gesellschafterliste zum Handelsregister notwendig macht, nur für die Dauer einer »logischen Sekunde« bestanden hat.

FAZIT

- ▶ Jede Veränderung in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligung macht die Einreichung aktueller Gesellschafterlisten zum Handelsregister notwendig.
- ▶ Erfolgen im zeitlichen Zusammenhang sowohl die

Teilung eines Geschäftsanteils als auch der sich daran anschließende Verkauf und die Abtretung des aus der Teilung hervorgegangenen Teilgeschäftsanteils, macht dies die Einreichung von zwei aktualisierten Gesellschafterlisten erforderlich.

Jörg-Dieter Battke

KANN DER PROKURIST DIE ÄNDERUNG DER GESCHÄFTSANSCHRIFT ZUM HANDELSREGISTER ANMELDEN?

Der Prokurist wird landläufig auch als »kleiner Geschäftsführer« bezeichnet, da der Umfang einer wirksam erteilten Prokura ihn grundsätzlich zu allen Arten gerichtlicher und außergerichtlicher Geschäfte und Rechtshandlungen berechtigt, die der Betrieb des Unternehmens mit sich bringt (§ 49 Abs. 1 HGB). Eine Ausnahme hiervon bilden allerdings sogenannte Grundlagengeschäfte. Hierbei handelt es sich um Geschäfte, die sich auf die rechtliche Grundlage des Unternehmens beziehen und unter anderem das Organisationsrecht des Unternehmens betreffen.

Das Oberlandesgericht Karlsruhe hatte sich mit Beschluss vom 7. August 2014 (Az.: 11 Bx 17/14) mit der Frage zu beschäftigen, ob die Prokura auch die Berechtigung zur Anmeldung der geänderten Geschäftsanschrift des Unternehmens zum Handelsregister erfasst. Dem lag zugrunde, dass eine GmbH ihre Geschäftsanschrift geändert hatte. Der Prokurist der GmbH reichte in der erforderlichen Form beim Handelsregister den Antrag auf Eintragung der geänderten Geschäftsanschrift im Handelsregister ein.

Das Registergericht hatte die Eintragung unter Hinweis darauf verwehrt, dass es sich bei der Änderung der Geschäftsanschrift um ein von der Prokura nicht erfasstes Grundlagengeschäft handele. Die Änderung der Geschäftsanschrift kann nach Auffassung des Handelsregisters nur von den Geschäftsführern der GmbH angemeldet werden; mindestens müsse sich jedoch der anmeldende Prokurist durch eine entsprechende Vollmacht der Geschäftsführer gegenüber dem Handelsregister legitimieren.

In der Sache selbst bestätigte das Oberlandesgericht Karlsruhe die Rechtsauffassung des Registergerichts. Es vertrat gleichfalls die Auffassung, dass es sich bei der von dem Prokuristen beantragten Eintragung der Änderung der inländischen Geschäftsanschrift um ein Grundlagengeschäft handelt. Dies folgt nach Ansicht des Gerichts bereits daraus, dass die im Handelsregister geführte Geschäftsanschrift für die GmbH von weitreichender organisatorischer Bedeutung ist. Dies gilt nach Auffassung des Gerichts umso mehr, als die inländische Geschäftsadresse willkürlich gewählt werden kann und nicht in Übereinstimmung mit dem Sitz der GmbH stehen muss. Der im Handelsregister eingetragene Geschäftsanschrift kommt damit neben dem dort gleichfalls einzutragenden Sitz der Gesellschaft eine eigenständige und nicht nur untergeordnete Bedeutung zu, weshalb diese nicht von der dem Prokuristen erteilten Prokura erfasst wird.

FAZIT

- ▶ Die Prokura ist zwar umfassend, bezieht sich aber nicht auf Grundlagengeschäfte, wozu auch die Anmeldung der geänderten Geschäftsanschrift zum Handelsregister gehört.
- ▶ Grundlagengeschäfte fallen vielmehr in den Zuständigkeitsbereich der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung hat entweder diese Grundlagengeschäfte selbst vorzunehmen oder – soweit erforderlich – dem Prokuristen geeignete Vollmacht zu erteilen.

Jörg-Dieter Battke

UMFASSENDE MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI ALLGEMEINEN BEURTEILUNGSGRUNDSÄTZEN

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Beschluss vom 14. Januar 2014 (Az. 1 ABR 49/12) entschieden, dass der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze gemäß § 94 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz nicht nur bei der Einführung und der Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale beteiligt werden muss, sondern auch bei der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, kann die Einigungsstelle das Verfahren festlegen, auch wenn dies zu einer nicht praktikablen und für den Arbeitgeber aufwendigen Bearbeitung des Beurteilungssystems führt. So kann die Einigungsstelle beispielsweise festlegen, dass eine Personalbeurteilung auf der Grundlage von Aufgabenbeschreibungen erfolgen muss, die vom Arbeitgeber noch anzufertigen sind.

Die Entscheidung der Einigungsstelle muss nur einen billigen Ausgleich der Interessen zwischen den Betriebsparteien bieten. Das Gericht prüft insofern nur, ob die Einigungsstelle sein Ermessen billigerweise genutzt hat, um den Konflikt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu lösen. Die gerichtliche Beurteilung bezieht sich dabei allein auf die von der Einigungsstelle getroffene Regelung als solche. Dagegen ist ohne Bedeutung, ob die von der Einigungsstelle angenommenen tatsächlichen und rechtlichen Umstände zutreffen, ihre weiteren Überlegungen frei von Fehlern sind und eine erschöpfende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben.

FAZIT

- ▶ Bei der Einführung eines Beurteilungssystems sollte der Betriebsrat schon frühzeitig in die Entwicklung einbezogen werden, um einen Konflikt zu vermeiden. Wird ein Konflikt durch den Spruch der Einigungsstelle beendet, ist dieser kaum noch anfechtbar und für beide Seiten immer die schlechtere Lösung gegenüber der frühzeitigen Klärung.
- ▶ Eine bewährte Methode der frühzeitigen Beteiligung ist der Einsatz einer hierfür von Betriebsrat und Arbeitgeber berufenen Kommission, deren Mitglieder in ggf. rechtlich begleiteten Workshops einen Vorschlag eines Beurteilungssystems für die Betriebsparteien entwickeln. Die Mitglieder der Kommission sollten nicht identisch sein mit der Unternehmensführung und dem Betriebsratsvorsitz, sondern neben ausgewählten Betriebsratsmitgliedern auch Führungskräfte der mittleren Führungsebene und (nicht leitende) Mitarbeiter der Personalabteilung umfassen. Dies verbessert nicht nur die Kommunikation zwischen den Betriebsparteien im Vorfeld, ohne dass sich der Arbeitgeber und Betriebsrat schon selbst konkret einschalten. Darüber hinaus entwickelt die Kommission auch ein passgenaues und praktikables System für das konkrete Unternehmen mit höherer Akzeptanz bei der Belegschaft.

Dr. Andrea Benkendorff

URLAUBSABGELTUNG BEI TOD DES ARBEITNEHMERS

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 12. Juni 2014 (Rechtssache Gülay Bollacke, Az. C-118/13) verfällt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod. Im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens hat der EuGH entschieden, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes mit dem Unionsrecht nicht vereinbar sei. Das Bundesarbeitsgericht hatte bisher entschieden, dass kein Anspruch auf Urlaubsabgel-

tung des bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaubs bestehe. Dies gelte auch im Falle der Beendigung durch den Tod des Arbeitnehmers. Der EuGH dagegen entschied, dass Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entgegenstehe. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub sei ein besonderer Grundsatz des Sozialrechts der Union. Der Tod eines Arbeitnehmers füh-

re nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub. Eine entsprechende Auslegung sei europarechtswidrig.

Das Bundesarbeitsgericht wird seine bisherige Rechtsprechung nicht aufrechterhalten können. Urlaubsabgeltungsansprüche werden daher nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr erlöschen können und somit auch vererbt werden. Da jedoch der EuGH im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens nur über die Vereinbarkeit einzelstaatlicher Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten mit dem Unionsrecht entschieden hat, werden nunmehr die deutschen

Arbeitsgerichte im Einzelfall zu entscheiden haben, wie sie ihre Rechtsprechung konkret anpassen.

FAZIT

- ▶ Es ist zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsabgeltungsanspruch bei Tod des Arbeitnehmers ändern wird.
- ▶ Der konkrete Umgang mit dem Abgeltungsanspruch bei nicht genommenem Jahresurlaub wird anhand der konkreten, noch ausstehenden Urteile deutscher Arbeitsgerichte zu bewerten sein.

Dr. Andrea Benkendorff

URLAUBSANSPRUCH BEI UNBEZAHLTER FREISTELLUNG

Das Bundesarbeitsgericht entschied mit seinem Urteil vom 6. Mai 2014 (Az.: 9 AZR 678/12), dass der gesetzliche Urlaubsanspruch auch bei Gewährung eines unbezahlten Sonderurlaubs nicht gekürzt werden kann. Die Klägerin hatte insgesamt 9 Monate bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach die Abgeltung der für diesen Zeitraum entstandenen gesetzlichen Urlaubstage. Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts stehe der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht entgegen. Der Arbeitgeber sei auch aufgrund des Sonderurlaubs nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Schon nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts knüpft der gesetzliche Urlaubsanspruch an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses an und nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist daher keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen, sondern eine gesetzliche Verpflichtung. Streng genommen steht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Mai 2014 damit in Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung.

In der Praxis wirkt sich dieses Urteil wie folgt aus: Möchte ein Arbeitnehmer z.B. ein Sabbatjahr in Anspruch nehmen, müsste man ihm für diesen Zeitraum den gesetzlichen Mindesturlaub gewähren, auch

wenn er nicht arbeitet. Dieser kann auch nicht - im Gegensatz zu übergesetzlichem Urlaub - vertraglich abbedungen werden. Will man dies nicht, sind andere Gestaltungen wie die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage überlegenswert. Auch könnte Teilzeit in Blockzeit vereinbart werden, in der z. B. der Arbeitnehmer 3 Jahre lang seine Volltagstätigkeit auf 2/3 absenkt, aber 2 Jahre volltags und 1 Jahr gar nicht arbeitet. Dann erhält er 3 Jahre lang einen auf 2/3 reduzierten Urlaub und damit im Ergebnis keinen Zusatzurlaub im Sabbatjahr. Außerdem ist er während des Sabbatjahres versichert.

In anderen Konstellationen ist das Ruhen des Arbeitsverhältnisses gesetzlich oder tariflich angeordnet z. B. bei der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7. August 2012 (Az.: 9 AZR 353/10) bereits entschieden, dass der gesetzliche Mindesturlaub auch während der Zeit der Beziehung einer befristeten EU-Rente entsteht. Allerdings verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Anders ist dies bei der Elternzeit: Das Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG) sieht eine gesetzliche Kürzungsmöglichkeit für den Arbeitgeber vor. Nach § 17 Abs. 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den ein Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, um 1/12 kürzen. Nach § 17 Abs. 4 BEEG wiederum kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zuste-

henden Urlaub ebenfalls entsprechend kürzen, wenn ein Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalte, als ihm nach § 17 Abs. 1 BEEG zugestanden hat.

FAZIT

- Sonderurlaub führt nicht zu einer Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches. Eine solche Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches kann auch nicht wirksam einzelvertraglich vereinbart werden, weil sie gegen zwingendes Gesetzesrecht verstieße.
- Der gesetzliche Mindesturlaub ist immer dann zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht – auch wenn es ruhend gestellt ist und keine Arbeitsleistung erbracht wird und keine anderweitigen gesetzlichen Regelungen zur Urlaubsreduzierung bestehen.

▸ Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts betrifft nur gesetzliche Urlaubsansprüche, so dass darüber hinausgehende vertragliche Ansprüche, Ansprüche aus Tarifvertrag oder Ansprüche aus den Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirche von dieser Rechtsprechung grundsätzlich nicht betroffen sind.

▸ Der Arbeitgeber kann mit einem Arbeitnehmer für den Fall eines Sonderurlaubes die Kürzung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches wirksam vereinbaren. Dieses sollte er auch schon im Arbeitsvertrag oder jedenfalls im Zusammenhang mit der Gewährung des Sonderurlaubes tun. Wenn nämlich nichts anderes vereinbart ist, folgt der übergesetzliche Urlaubsanspruch grundsätzlich den Regeln des gesetzlichen Urlaubsanspruches.

Alexandra Graf

ZU WEIT ZUM »ÖRTCHEN« – BEHINDERUNG DER BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT?

Es ist immer wieder überraschend, mit welchen Angelegenheiten sich Gerichte befassen müssen. Das Landesarbeitsgericht Hessen hatte in seinem Beschluss vom 3. März 2014 (Az.: 16 TaBVGa 214/13) auch die Frage zu entscheiden, ob die Verlängerung des Weges vom Betriebsratsbüro zur Toilette eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit darstellt.

Der Arbeitgeber wollte eine bauliche Maßnahme in seinem Betrieb ausführen, durch die unter anderem auch der Zugang zum Betriebsratsbüro leicht verändert werden sollte. Der Betriebsrat war mit dieser baulichen Maßnahme nicht einverstanden. Er beantragte in einem einstweiligen Verfügungsverfahren, dem Arbeitgeber aufzugeben, die bauliche Maßnahme nicht ohne seine Zustimmung durchzuführen. Zur Begründung trug er unter anderem vor, dass die bauliche Maßnahme Auswirkungen auf die Toilettenbenutzung hätte und die Betriebsratstätigkeit behindere. Der Weg von dem Betriebsratsbüro zur Damentoilette verlängere sich nämlich durch die Baumaßnahme auf – unzumutbare – 200 m.

Der Antrag des Betriebsrates hatte auch vor dem Landesarbeitsgericht Hessen keinen Erfolg. Dieses stellte in seinem Beschluss klar, dass sich ein Anspruch des Betriebsrates weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

noch aus § 78 BetrVG ergebe. Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG seien nur Angelegenheiten, die Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Die Verlängerung des Weges zur Damentoilette durch die Baumaßnahme stelle keine Regelung für die Benutzung der Toilettenräume dar. Die Betriebsratstätigkeit als solche werde durch die Verlängerung des Weges auch nicht behindert. Im Übrigen weist das Landesarbeitsgericht Hessen auch darauf hin, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG lediglich im erforderlichen Umfang Räume zur Verfügung stellen muss, deren Auswahl ihm obliegt.

FAZIT

- Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass ihm bestimmte Räume dauerhaft für die Betriebsratstätigkeit überlassen werden. Ein Arbeitgeber kann auch Umbaumaßnahmen in seinem Betrieb durchführen, die das »Betriebsratsbüro« betreffen.
- Eine Entfernung zwischen Betriebsratsbüro und einem Toilettenraum von 200 m stellt als solche keine Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar.

Frank Martin Thomsen

VORSICHT BEIM SCHNÜFFELN!

Welches Unternehmen kennt das nicht: Im Anschluss an eine Auseinandersetzung mit einem Mitarbeiter erscheint dieser nicht am Arbeitsplatz, sondern reicht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Dies mag den Arbeitgeber verärgern – bzgl. weiterer Aufklärungsmaßnahmen sollte er jedoch einen kühlen Kopf bewahren und den Gedanken an die rechtliche Zulässigkeit dieser Maßnahmen nicht vernachlässigen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in seinem Urteil vom 11. Juli 2013 (Az.: 11 Sa 312/13) nämlich einen Arbeitgeber zur Leistung von Schadensersatz i. H. v. EUR 1.000,00 an eine Arbeitnehmerin wegen Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts verurteilt. Dieser Arbeitgeber hatte einen Detektiv mit der Krankenbeobachtung der Mitarbeiterin beauftragt, weil er die Vortäuschung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und damit einen strafbaren Betrug vermutete. Der Detektiv hatte bei seiner Observation unter anderem auch Videoaufzeichnungen der Klägerin gefertigt. Hierin sah das Landesarbeitsgericht einen Verstoß gegen § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), weil § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten (und hierzu gehören auch die Observation und Videoüberwachung) zur Aufdeckung von Straftaten nur zulässt, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis Straftaten begangen hat. Es wird eine hohe Wahrscheinlichkeit der Tatbegehung gefordert. Der Arbeitgeber darf ohne das Vorliegen konkreter Verdachtsmomente die Mitarbeiter keinen entsprechenden Kontrollen unterziehen.

Bei der Krankenbeobachtung ist dabei zunächst zu beachten, dass aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die tatsächliche Vermutung für das Beste-

hen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit folgt und diesem Dokument ein hoher Beweiswert zukommt. Diese tatsächliche Vermutung kann der Arbeitgeber zwar erschüttern, dazu bedarf es jedoch Tatsachen, die ernsthafte Zweifel an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit begründen. Solche ernsthaften Zweifel können sich z. B. aus dem Androhen einer Krankmeldung nach einer Auseinandersetzung oder nach einem Streit um Urlaubsgewährung, aus einer schichtweisen Verrichtung einer Nebentätigkeit im Krankenstand, aus widersprüchlichen Angaben zur Arbeitsunfähigkeit oder der Verweigerung einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse ergeben.

Im entschiedenen Fall gab es aber keine entsprechenden Ereignisse. Deshalb konnte die Klägerin eine Entschädigung in Geld beanspruchen, weil sie nach Ansicht des Gerichts durch die heimlichen Videoaufnahmen rechtswidrig und schwerwiegend in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden war.

FAZIT

- ▶ Ohne konkrete Verdachtsmomente für die Vortäuschung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit darf der Arbeitgeber eine Krankenbeobachtung (Observation, Videoüberwachung etc.) seiner Mitarbeiter nicht durchführen oder durchführen lassen. Andernfalls riskiert er die Zahlung einer Entschädigung an den betroffenen Mitarbeiter.
- ▶ Für einen konkreten Verdacht sind Tatsachen erforderlich, die trotz des Vorliegens einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ernsthafte Zweifel an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters begründen.

Dr. Tina Lorenz

WER BEI DER ZEITERFASSUNG VORSÄTZLICH TRICKST, MUSS GEHEN

Nach einem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Februar 2014 (Az.: 16 Sa 1299/13) ist eine fristlose Kündigung, ohne vorherige Abmahnung, auch nach einer langen Betriebszugehörigkeit dann

gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer das Zeiterfassungssystem vorsätzlich und systematisch in erheblichem Umfang manipuliert.

In dem vom Hessischen Landesarbeitsgericht

zu entscheidenden Fall betrieb der Arbeitgeber eine Großmetzgerei. Der 46-jährige Arbeitnehmer (verheiratet, ein unterhaltspflichtiges Kind) war bereits seit mindestens 26 Jahren im Betrieb des Arbeitgebers als Metzger und Leiter der Verpackungsabteilung beschäftigt. Die Arbeitnehmer waren bei Verlassen des Betriebs verpflichtet, das Zeiterfassungssystem zu nutzen. Dies galt nur dann nicht, wenn das Verlassen betrieblich veranlasst war. Zur Nutzung des Systems wurde ihnen ein Chip überlassen, den sie an das Zeiterfassungssystem zu halten hatten. Anschließend ertönte ein Piepton und signalisierte die ordnungsgemäße Nutzung.

In einem Zeitraum von fast 1,5 Monaten verließ der Kläger den Betrieb für private Pausen, ohne das Zeiterfassungssystem korrekt zu nutzen. Er erschlich sich damit bezahlte Pausen im Umfang von 226 Minuten. Aufgrund der Videoüberwachung im Ausgangsbereich (auf die Videoüberwachung wurde gesondert hingewiesen) konnte der Arbeitgeber nachweisen, dass der Kläger seinen Chip zur Nutzung des Zeiterfassungsgerätes nicht korrekt einsetzte. Er ließ den Chip in seinem Portmonee, hielt das Portmonee mit umschlossener Hand in die Nähe des Zeiterfassungsgerätes, täuschte die korrekte Nutzung vor und trat aus. Ein Piepton ertönte nicht.

Das Hessische Landesarbeitsgericht führte aus, dass der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers

gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dieser schon an sich geeignete Kündigungsgrund war im vorliegenden Fall auch konkret geeignet, das Arbeitsverhältnis außerordentlich, ohne vorherige Abmahnung, zu beenden. Das Gericht bewertete das Vorgehen des Klägers über einen Zeitraum von 1,5 Monaten nicht als bloßes Augenblicksversagen. Darüber hinaus beurteilte es das heimliche, vorsätzliche und systematische Fehlverhalten des Klägers als besonders schwerwiegend. Aus dem wiederholten und systematischen Vorgehen wurde geschlussfolgert, dass auch eine Wiederholungsgefahr bestehe. Zudem stufte das Gericht das Verhalten des Klägers als vorsätzlich ein. Dies konnte auch nicht durch seine langjährige unbeanstandete Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter und seine Unterhaltspflicht für seine Ehefrau und sein Kind aufgewogen werden.

FAZIT

- ▶ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren.
- ▶ Eine außerordentliche Kündigung kann ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer über längere Zeit, systematisch und vorsätzlich handelt und der Umfang des Arbeitszeitbetruges erheblich ist.

Alexandra Graf

EINGRUPPIERUNG VON ERZIEHERINNEN BEI BETREUUNG VON INTEGRATIONSKINDERN

Erzieher und Erzieherinnen in Kindertagesstätten sind grundsätzlich in Entgeltgruppe 7 der Anlage 1 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland – Fassung Sachsen – (AVR Sachsen) eingruppiert. Das dort aufgeführte Richtbeispiel nennt die »Erzieherin« ausdrücklich.

Wir hatten bereits früher davon berichtet, dass das Sächsische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 21. März 2014 (Az.: 5 Sa 392/13) entschieden hat, dass sich daran in aller Regel auch nichts ändert, wenn die betreffende Erzieherin eine heilpädagogische Zusatzqualifikation erworben hat und in ihrer Gruppe regel-

mäßig sog. Integrationskinder betreut, welche eine leichte Behinderung aufweisen. Das Landesarbeitsgericht konnte im entschiedenen Fall nicht erkennen, dass die Klägerin Tätigkeiten ausübt, die sich im Vergleich zu den »Normaltätigkeiten« einer Erzieherin herausheben und eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 rechtfertigen. Die Klägerin sei keine »Erzieherin mit speziellen Aufgaben und besonderen Kenntnissen«, wie dies das Richtbeispiel der Entgeltgruppe 8 verlange; auch konnte das Gericht keine »schwierigen« Aufgaben i. S. d. Entgeltgruppe 8 erkennen, welche die Klägerin eigenständig wahrnimmt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nun rechtskräftig.

FAZIT

► Erzieherinnen und Erzieher sind in aller Regel auch dann in Entgeltgruppe 7 der Anlage 1 zu den AVR Sachen eingruppiert, wenn sie über eine heilpädagogische Zusatzqualifikation verfügen und in ihrer Gruppe auch leicht behinderte Integrationskinder betreuen. Ausnahmen sind z. B. bei der Betreuung von Kindern denkbar, welche eine schwerere Behinderung aufweisen.

► Dies dürfte für den Bereich der insoweit jeweils wortgleichen Arbeitsvertragsrichtlinien der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland, des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sowie der evangelisch-methodistischen Kirche ebenfalls gelten.

Dr. Tina Lorenz

AUCH ARBEITNEHMER KÖNNEN AUSSERORDENTLICH KÜNDIGEN ...

... oder: wie ein Krankenhaus seinen leitenden Schönheitschirurgen verlor.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatte sich mit einem - gemessen am gewöhnlichen Alltag des Arbeitsrechts - durchaus außergewöhnlichen Fall zu beschäftigen. Das war passiert:

Eine Klinik hatte einen Facharzt für plastische Chirurgie als Chefarzt der plastisch-chirurgischen Abteilung eingestellt. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien neben einem festen Grundgehalt auch einen variablen Gehaltsbestandteil, abhängig vom erwirtschafteten Erlös der Abteilung. Vereinbart wurde ebenfalls, dass das Klinik-Unternehmen dem Facharzt ausreichend Personal, Räume, Einrichtungen und Material im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten und Erfordernisse zur Verfügung stellt.

Schnell begannen jedoch die Schwierigkeiten. So mahnte der Arbeitnehmer das Klinik-Zentrum mehrfach ab, weil wegen Engpässen beim medizinischen OP-Personal wiederholt bereits terminierte Operationen abgesagt werden mussten. Schließlich kündigte der Chefarzt das Arbeitsverhältnis selbst außerordentlich, wogegen die Klinik klagte.

In seinem Urteil vom 11. Oktober 2013 (Az.: 12 Sa 15/13) erklärte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die außerordentliche Arbeitnehmerkündigung für wirksam. In seiner Begründung führte das Gericht aus, dass sich bereits aus der Anstellung als Chefarzt auch eine entsprechende Beschäftigungspflicht ergebe. Um den Chefarzt entsprechend seiner beruflichen Qualifikation beschäftigen zu können, bedarfes jedoch der Bereitstellung von medizinischem nichtärztlichen Personals in ausreichendem Umfang -

wozu sich die Klinik auch arbeitsvertraglich ausdrücklich verpflichtet hatte. Von ausreichender Personalausstattung könne hier jedoch keine Rede sein, da die Klinik - auch nach den Abmahnungen durch den Chefarzt - eine derart geringe Regelbesetzung des OP-Personals unterhalten habe, dass dies bei Krankheit oder Urlaub unweigerlich zu Personalengpässen habe führen müssen. Das wiederholte vertragswidrige Vorhalten von Personal könne daher grundsätzlich die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses begründen, weil die Vertragsbeziehung massiv gestört werde. Die unzureichende Personalausstattung habe sich außerdem unmittelbar nachteilig auf die Vergütung ausgewirkt, da wiederholt umsatzsteigernde Operationen abgesagt werden mussten. Ein schutzwürdiges Interesse der klagenden Klinik an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sei angesichts dieser Benachteiligungen des Arbeitnehmers nicht ersichtlich.

FAZIT

► Ein Arbeitsverhältnis ist aus wichtigem Grund von beiden Seiten kündbar, wenn es dem Kündigenden bei Berücksichtigung aller Umstände und einer umfassenden Interessenabwägung unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten.

► Chefarzte sind grundsätzlich mit ausreichendem Personal auszustatten. Soweit dies nicht gegeben ist, kann das Arbeitsverhältnis sogar gekündigt werden, wenn die Personalausstattung nicht vereinbart wurde.

Cathleen Schiller

KÜNDIGUNG BEI ANKÜNDIGUNG EINER KRANKHEIT

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied am 29. Januar 2014 (Az.: 5 Sa 631/13), dass einem Beschäftigten, der seine Krankheit als Druckmittel einsetzt, um der Arbeit fern zu bleiben, nicht immer fristlos gekündigt werden kann.

In dem konkreten Fall traten bei einer Arbeitnehmerin, die nach Krankheit ihre Arbeit wieder aufnehmen konnte, erneut Schmerzen auf. Da sie vermutete, dass sich ihr gesundheitlicher Zustand durch die weitere Arbeit noch verschlechtern könnte, bat sie kurzfristig um Urlaub. Dieses Gesuch wurde abgelehnt. Daraufhin kündigte die Arbeitnehmerin an, sich krankschreiben zu lassen. Tatsächlich legte sie ihre Krankschreibung später vor.

Eine daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung hielt das Landesarbeitsgericht Köln für unwirksam. Die Ankündigung einer noch nicht eingetretenen Krankheit, um damit beim Arbeitgeber ein bestimm-

tes Verlangen durchzusetzen, sei zwar grundsätzlich ein Grund für eine außerordentliche Kündigung. Die Pflichtwidrigkeit resultiere aus dem Rücksichtnahmegebot erst recht, wenn diese zuvor abgemahnt worden sei. Dies gelte aber nicht, wenn die Krankheit des Arbeitnehmers bereits bei der Ansage bestehe und die Weiterbeschäftigung zur Verschlimmerung führen könne. Der Arbeitswille wäre in diesem Fall trotzdem vorhanden.

FAZIT

► Grundsätzlich ist es einem Arbeitnehmer verwehrt, eine Krankheit als Druckmittel zu gebrauchen, um seiner Arbeit fern zu bleiben. Liegt aber bereits im Zeitpunkt der Ankündigung eine Krankheit vor, die sich verschlimmern könnte, gilt die Äußerung nicht als Pflichtverletzung.

Dr. Andrea Benkendorff

STATISCHE WEITERGELTUNG DER AVR NACH BETRIEBSÜBERGANG AUF SÄKULAREN ARBEITGEBER

Bisher galt: Den Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis die jeweils geltenden AVR anzuwenden sind, müssen auch nach einem Betriebsübergang die Arbeitsbedingungen nach den jeweils geltenden AVR gewährt werden, es sei denn, man vereinbart mit den Mitarbeitern einvernehmlich eine Änderung. Dies galt unabhängig davon, ob der Betriebserwerber Mitglied der Diakonie war. Nunmehr konnten wir vor dem Sächsischen LAG ein Urteil erstreiten (Entscheidung vom 25. Juli 2014 - Az. 3 Sa 128/14), nach dem bei einem Betriebsübergang auf einen nicht-diakonischen Arbeitgeber die AVR nur noch in der zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Fassung anzuwenden sind.

Grundlage des Urteils des Sächsischen LAG ist eine Entscheidung des EuGH in der Sache »Alemo Herron« vom 18. Juli 2013 (Az.: C-426/11). Der EuGH war der Auffassung, dass arbeitsrechtliche Kollektivverträge, auf die der Arbeitsvertrag verweist und auf deren zukünftigen Inhalt der Betriebserwerber keinen

Einfluss hat, nach dem Übergang des Betriebs nur in der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Fassung anzuwenden sind. Der Entscheidung lag ein Sachverhalt aus Großbritannien zu Grunde. Das BAG vertrat bisher eine gegenteilige Auffassung. Eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die jeweilige Fassung eines Tarifvertrages führt nach Ansicht des BAG dazu, dass auch nach einem Betriebsübergang der Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung anzuwenden ist. Irrelevant ist, ob der Betriebserwerber Einfluss auf den Tarifvertrag nehmen kann.

Das Hessische LAG hatte die Entscheidung des EuGH für die deutsche Rechtslage als nicht einschlägig eingestuft. Dies sah das Sächsische LAG anders. Es entschied, dass nach der Übernahme eines Betriebs eines diakonischen Arbeitgebers durch einen säkularen Arbeitgeber, der neue Arbeitgeber die bisher dynamisch geltenden AVR nur noch in der Fassung anzuwenden hat, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs galt. Die gleiche Konsequenz dürfte sich

auch für Privatisierungen von Unternehmen der öffentlichen Hand für die Geltung des TVöD ziehen lassen. Die Revision zum BAG ist zugelassen, die Sache damit noch nicht abschließend geklärt.

FAZIT

► Es spricht derzeit einiges dafür, dass bei Übernahme eines diakonischen Betriebs(teils) durch einen säkularen Arbeitgeber, die bisher dynamisch geltenden AVR

nach dem Übergang nur noch in der zum Zeitpunkt des Übergangs geltende Fassung anzuwenden sind.

► Bei Privatisierungen von Unternehmen der öffentlichen Hand dürfte die gleiche Konsequenz hinsichtlich des TVöD gelten.

► Die zugrunde liegenden Rechtsfragen sind noch nicht abschließend entschieden. Es sind verschiedene Verfahren beim BAG anhängig. Eine Entscheidung ist im Jahr 2015 zu erwarten.

Karsten Mattheiß

SOZIALGERICHT MAINZ ZU VERJÄHRUNGSFRIST UND SCHLICHTUNGSVERFAHREN IM SGB V

Welche Verjährungsregeln gelten für Vergütungsansprüche von Krankenhäusern gegen Krankenkassen und für Erstattungsforderungen von Krankenkassen gegen Krankenhäuser? Gelten die Regelungen über die vierjährige (sozialrechtliche) Verjährungsfrist oder die Verjährungsregeln des BGB, die eine regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren vorsehen? Mit dieser Frage wird sich der 1. Senat des Bundessozialgerichts auseinandersetzen müssen (Az.: B 1 KR 26/14 R).

Hintergrund ist das Urteil des Sozialgerichts Mainz vom 4. Juni 2014 (Az.: S 3 KR 645/13), das mit dieser Entscheidung für großes Aufsehen gesorgt hat. So hat das Sozialgericht Mainz entschieden, dass für Vergütungsforderungen von Krankenhäusern gegen Krankenkassen und für Erstattungsansprüche von Krankenkassen gegen Krankenhausträger die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB gilt. Da § 69 Abs. 1 Satz 3 SGB V eine ausdrückliche Verweisung auf das BGB enthalte, griffen mangels speziellerer Regelung die Verjährungsvorschriften des BGB. Das Sozialgericht Mainz weicht damit von der bisherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ab, welches in diesen Fällen von einer vierjährigen Verjährungsfrist ausgeht. Die Sprungrevision zum Bundessozialgericht wurde deshalb zugelassen - und bereits eingelegt.

Darüber hinaus hat das Sozialgericht Mainz in seinem Urteil moniert, dass Krankenhausträger Forderungen gegenwärtig (mangels eingerichteter Schiedsstellen) nicht zulässigerweise gerichtlich

geltend machen können, die unter die Regelung des § 17c Abs. 4b Satz 3 KHG fallen (die Vorschrift war mit Wirkung zum 1. August 2013 eingeführt worden und sieht ein obligatorisches Schlichtungsverfahren für Abrechnungsstreitigkeiten vor, deren Streitwert unter EUR 2.000,00 liegt). Dies verstößt nach Ansicht des Sozialgerichts Mainz gegen den allgemeinen Justizgewährungsanspruch als Ausprägung des Rechtsstaatsprinzips. Dem könne nicht entgegengehalten werden, dass die gemäß § 17c Abs. 4b Satz 3 KHG nicht einklagbaren Forderungen nicht verjähren dürften, solange das Zulässigkeithindernis besteht, da die Hemmung der Verjährung dem Rechtssuchenden noch keinen effektiven Rechtsschutz vermittelt. Aus diesem Grund sei es geboten, die Regelung des § 17c Abs. 4b Satz 3 KHG - verfassungskonform - möglichst restriktiv zu handhaben.

Das Sozialgericht Mainz hat außerdem entschieden, dass es keiner Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach § 17c Abs. 4 KHG bedarf, wenn der Krankenhausträger eine verrechnete, als solche unstrittige Forderung im Klagewege geltend macht. Dies gelte auch, wenn die beklagte Krankenkasse mit einer streitigen Erstattungsforderung aufrechnet, die auf einer Abrechnungsprüfung durch den MDK beruht.

FAZIT

► Ob das Bundessozialgericht seine bisherige Rechtsprechung zur Verjährung ändert und sich der Ansicht

des Sozialgerichts Mainz anschließt, bleibt abzuwarten.

► Zum Schlichtungsverfahren nach § 17c Abs. 4b Satz 3 KHG ist nun eine Entscheidung des Bundessozialgerichts ergangen, sodass hier nun für Klarheit gesorgt ist. Der dritte Senat des Bundessozialgerichts hat am 8. Oktober 2014 (Az.: B 3 KR 7/14 R) entschieden,

dass Klagen zu den Sozialgerichten, mit denen Krankenhäuser umstrittene Vergütungen fordern, zulässig sind, solange die Schlichtungsausschüsse die Aufgabe der Streitschlichtung nicht effektiv wahrnehmen können. Die schriftlichen Entscheidungsgründe des Bundessozialgerichts liegen allerdings noch nicht vor.

Sebastian Stücker, M.Mel.

STURZ IM ALTENHEIM – KEINE BEWEISLASTUMKEHR BEI MÖGLICHEM SPONTANBRUCH

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm äußert sich in seinem Urteil vom 27. Januar 2014 (Az.: 17 U 35/13) zu Fragen der Beweislast bzw. der Beweislastumkehr bei einem Sturz im Altenheim. In dem zu Grunde liegenden Fall war eine Heimbewohnerin bei einem begleiteten Toilettengang gestürzt.

Bei Stürzen in Heimen, die in Begleitung des Pflegepersonals vorkommen, liegen häufig die Voraussetzungen für eine Beweislastumkehr vor. Zwar fällt der normale alltägliche Gefahrenbereich im Heim grundsätzlich in die Risikosphäre des Bewohners und dieser ist im Schadensfall für die Pflichtverletzung und deren Kausalität darlegungs- und beweisbelastet. In einer konkreten Gefahrensituation - die gesteigerte Obhutspflichten bezüglich des Heimbewohners auslöst und deren Beherrschung gerade einer speziell dafür eingesetzten Pflegekraft anvertraut ist - greift jedoch eine Beweislastumkehr.

Im vorliegenden Fall kam das OLG allerdings - trotz des Vorliegens eines Sturzes in der Begleitung einer Pflegekraft - zu dem Ergebnis, dass eine Beweislastumkehr nicht in Betracht käme. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme verbliebe die Möglichkeit, dass der Sturz der Bewohnerin nur Folge eines Spontanbruchs des Oberschenkelhalsknochens gewesen sei, nicht aber die Ursache des Sturzes. Die Wahrscheinlichkeit dafür habe der Sachverständige

mit mindestens ca. 5 - 20 % bewertet. Soweit die Möglichkeit verbleibe, dass die Verletzung auf einer Verschädigung der Bewohnerin beruhe, die ihre Ursache nicht im vertraglich übernommenen Risikobereich des Heimträgers habe, greife die Beweiserleichterung nicht. Es fehle insoweit an der für die Beweislastumkehr erforderlichen Voraussetzung, dass sich in dem Schaden ein Risiko verwirklicht habe, das durch den Betrieb des Heimes gesetzt und durch sachgerechte Organisation und Koordination des Behandlungsgeschehens objektiv voll hätte beherrscht werden müssen. Nur dann, so das OLG, sei es gerechtfertigt, dem Heimträger in Abweichung von der allgemeinen Beweislast den Nachweis dafür aufzubürden, dass das Schadensereignis nicht auf seine schuldhafteste Pflichtverletzung zurückzuführen sei.

FAZIT

- Der normale alltägliche Gefahrenbereich im Heim fällt grundsätzlich in die Risikosphäre des Bewohners.
- In einer konkreten Gefahrensituation kann eine Beweislastumkehr greifen.
- Soweit die Möglichkeit verbleibt, dass die Ursache einer Schädigung nicht im vertraglich übernommenen Risikobereich des Heimträgers liegt, greift die Beweiserleichterung nicht.

Sebastian Stücker, M.Mel.

GEFORDERTE MINDESTSTANDARDS BEI DEN EIGNUNGSKRITERIEN SIND ERNST ZU NEHMEN

Vergaberecht

Nach § 97 Abs. 4 GWB ist ein öffentlicher Auftraggeber verpflichtet, Aufträge ausschließlich an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen zu vergeben. Zum Nachweis der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit kann der Auftraggeber Angaben zum Umsatz der Unternehmen – jeweils bezogen auf die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre – fordern (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 2 lit. a VOB/A-EG). Dabei ist der Auftraggeber berechtigt, einen bestimmten Mindestumsatz zu verlangen, bei dessen Unterschreiten das bietende Unternehmen mangels finanzieller Leistungsfähigkeit von der Wertung auszuschließen ist.

In einem von der VK Bund (VK Bund, Beschl. v. 13. Dezember 2013, Az.: VK 1-109/13) zu entscheidenden Sachverhalt hatte der öffentliche Auftraggeber in Bezug auf die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit gefordert: »Möglicherweise geforderte Mindeststandards: Der nachzuweisende Umsatz der letzten drei Geschäftsjahre darf EUR 24 Mio. nicht unterschreiten.« Ein bietendes Unternehmen legte zum Nachweis seiner wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit die vom Auftraggeber vorgeordnete Eigenerklärung vor, in dem Umsätze in Höhe von über EUR 24 Mio. für die letzten drei Geschäftsjahre eingetragen waren. Aus den beigefügten Jahresabschlüssen war jedoch ersichtlich, dass der Gesamtumsatz von EUR 24 Mio. nicht von dem bietenden Unternehmen alleine erzielt worden war. Vielmehr wurde diese Summe nur erreicht, wenn die Umsätze von weiteren Unternehmen, die als Nachunternehmer eingesetzt werden sollten, mit eingerechnet wurden.

In dem Verfahren vor der VK Bund stritten das bietende Unternehmen und der öffentliche Auftraggeber nunmehr darüber, ob die geforderten Mindeststandards in Bezug auf den Gesamtumsatz in Höhe von insgesamt EUR 24 Mio. erreicht worden sind oder nicht. Eingangs weist die VK Bund in den Entscheidungsgründen darauf hin, dass nur die Eignungsanforderungen Berücksichtigung finden dürfen, die wirksam gefordert sind. Dies setzt voraus, dass die Mindestanforderungen an die Eignung bereits im Bekanntmachungsformular bekannt gemacht worden

sind (vgl. § 12 Abs. 2 Nr. 2 VOB/A-EG). Dies war vorliegend der Fall. In einem nächsten Schritt prüfte die VK Bund, ob die geforderten Mindestanforderungen mit dem Auftragsgegenstand zusammenhängen und ihm angemessen sind. Für den konkret zu entscheidenden Sachverhalt betrug der erwartete Auftragswert ca. EUR 6 Mio. In Anbetracht dieses zu erwartenden Auftragswertes war die VK Bund der Auffassung, dass ein durchschnittlicher Jahresumsatz von EUR 8 Mio. in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der ausgeschrieben Leistung stehe. Der Bieter erläuterte in dem Verfahren, dass in der Eigenerklärung zu den Umsätzen neben den tatsächlich bereits erzielten Erlösen auch Beträge für schon geleistete aber noch nicht vergütete – so genannte halbfertige – Leistungen enthalten seien. Berücksichtigte man diese halbfertigen Leistungen, hätte der Bieter die Mindestanforderung eines Umsatzes von insgesamt mehr als EUR 24 Mio. in den letzten drei Geschäftsjahren erfüllt. Die VK Bund vertritt jedoch die zutreffende Auffassung, dass erwartete – also künftige – Umsatzerlöse für sogenannte halbfertige Leistungen selbst noch keine Umsatzerlöse darstellen und daher bei dem Eignungskriterium »Mindestanforderungen an Umsatzerlöse« nicht zu berücksichtigen sind.

Abschließend beschäftigte sich die VK Bund mit der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen sich der Bieter auf die Umsatzerlöse der von ihm eingeschalteten Nachunternehmer berufen kann. Gemäß § 6 Abs. 8 VOB/A-EG kann sich ein Bieter auch zum Zwecke des Nachweises seiner wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit auf die Kapazitäten anderer Unternehmen berufen. Erforderlich ist jedoch, dass der Bieter tatsächlich über die fraglichen Kapazitäten der anderen Unternehmen verfügen kann und dies durch entsprechende Verpflichtungserklärungen nachweist. In dem vorliegenden Ausschreibungsverfahren hatte der Bieter Verpflichtungserklärungen des Inhalts vorgelegt, dass sich der Nachunternehmer zur Durchführung der konkret benannten Nachunternehmerleistung verpflichtete. Nach Auffassung der VK Bund genügt eine solche schlichte Verpflichtungserklärung nicht, wenn die Frage der Zurechnung

von Umsatzerlösen im Raume steht. Die Forderung eines Auftraggebers nach einem bestimmten Mindestumsatz in den letzten drei Geschäftsjahren dient der Feststellung, ob ein Bieter in der Lage war, Aufträge mit einem vergleichbaren Auftragsvolumen zu bewältigen, so dass von einer gewissen Erfahrung mit Aufträgen der ausgeschriebenen Größenordnung ausgegangen werden kann und zudem der öffentliche Auftraggeber im Haftungsfall auf das Vermögen seines Vertragspartners – dessen Umfang durch den Jahresumsatz jedenfalls indiziert werde – zurückgreifen kann. Beruft sich demnach ein Bieter im Rahmen seiner finanziellen Leistungsfähigkeit auf die Umsätze anderer Unternehmen, so hat er eine Erklärung vorzulegen, nach welcher es sichergestellt ist, dass der Bieter auf die finanzielle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dieser Unternehmen Zugriff hat. Voraussetzung für eine solche Erklärung dürfte letztlich sein, dass sich das in Bezug genommene Unternehmen verpflichtet, im Haftungsfall für das bietende Unternehmen einzustehen.

FAZIT

- ▶ Bei einem erwarteten Auftragswert von insgesamt ca. EUR 6 Mio. ist die Forderung eines Mindestumsatzes von EUR 24 Mio. bezogen auf die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre angemessen.
- ▶ Mindestanforderungen für den Eignungsnachweis sind nur dann wirksam gefordert, wenn diese bereits im Bekanntmachungstext bekannt gemacht worden sind.
- ▶ Bieter können sich auch zum Nachweis ihrer finanziellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auf die Kapazitäten (Umsätze) anderer Unternehmen berufen.
- ▶ Voraussetzung für eine solche »Eignungsleihe« ist jedoch, dass sich aus der Verpflichtungserklärung eindeutig ergibt, dass der Bieter auf die finanziellen und wirtschaftlichen Ressourcen des anderen Unternehmens Zugriff hat.

Dr. Ludger Meuten

BATTKE GRÜNBERG BEGRÜSST MANUELA LEINUNG ALS NEUE ANWÄLTIN



Nachdem wir zuletzt in unserer März-Ausgabe zwei Neuzugänge in der Arbeitsrechtsabteilung vermelden konnten, freuen wir uns jetzt über Zuwachs in der Gesellschaftsrechtsabteilung. Frau Rechtsanwältin Leinung verstärkt seit Ende März das Team in diesem Bereich. Die gebürtige Dresdnerin studierte an der Universität Leipzig Rechtswissenschaften mit

dem Schwerpunkt Bank- und Kapitalmarktrecht und absolvierte hier 2010 ihr erstes Staatsexamen. Das anschließende Referendariat verbrachte sie in Baden-Württemberg am Landgericht Baden-Baden. Während ihres Studiums hatte sie Gelegenheit, im Rahmen des Erasmus-Programms an der Universität Stockholm ein Auslandssemester zu besuchen, wo sie das europäische Handelsrecht und das schwedische Recht studieren konnte. Frau Leinung spricht fließend Englisch, hat fortgeschrittene Kenntnisse der spanischen Sprache, die sie bei einem mehrmonatigen Aufenthalt in Lateinamerika vertiefen konnte, und Grundkenntnisse der französischen Sprache. Frau Leinung ist schwerpunktmäßig im Handels- und Gesellschaftsrecht tätig und diesem Team bei Battke Grünberg zugeordnet. Battke Grünberg freut sich über den Zugang einer hochmotivierten, engagierten und aufgeschlossenen jungen Anwältin und wünscht ihr alles Gute und viel Spaß und Erfolg in ihrer Arbeit.

Internes

VORTRAGSVERANSTALTUNGEN

I. BATTKE-FRÜHSTÜCKE

Veranstaltungen
Battke-Frühstücke

Vergaberechtsfrühstück

Auch in diesem Jahr findet traditionell das Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH statt:

- ▶ am 5. Dezember 2014, 8:30 Uhr bis 11:30 Uhr
- ▶ im Quality Hotel Plaza Dresden, Königsbrücker Straße 121 a, 01099 Dresden

Zu verschiedenen aktuellen Themen des Vergaberechts werden Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten und Herr Regierungsdirektor Bernhard Fett vom Sächsischen Staatsministerium des Innern referieren.

Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, setzen Sie sich bitte mit unserer Sozietät unter info@battke-gruenberg.de, Stichwort »Vergaberechtsfrühstück« in Verbindung.

II. ARBEITSRECHT

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und Grenzen der Mitbestimmung

Veranstalter: Krankenhausgesellschaft Sachsen e.V.

Ort: Leipzig

Datum: 5. November 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Karsten Matthieß

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.kgs-online.de

Thema: 1. Erzgebirgischer Unternehmerdialog »Familie und Beruf«

Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Chemnitz Region Erzgebirge

Ort: Annaberg-Buchholz

Datum: 12. November 2014

Referent: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.chemnitz.ihk24.de

Thema: »Arbeitsrecht für Führungskräfte«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 26. November 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2015«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen

Datum: 7. Januar 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2015«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 14. Januar 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2015«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 20. Januar 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2015«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Leipzig

Datum: 22. Januar 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

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

Thema: »Arbeitsrecht aktuell 2015«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Niederwiesa

Datum: 28. Januar 2015

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: 25. Februar 2015

Referent: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Thema: Mitarbeiterbeurteilung, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten

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

Ort: Moritzburg

Datum: 16. März 2015

Referent: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

III. GESELLSCHAFTSRECHT

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Thema: Rechte, Pflichten und Risiken der Aufsichtsratsmitglieder des Aufsichtsrates der kommunalen GmbH

Veranstalter: vdw Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 2. Dezember 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke

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

Thema: Der Geschäftsführer der kommunalen GmbH

Veranstalter: vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.

Orte: Berlin, Leipzig, Hannover, Hamburg

Datum: 26. Januar 2015, 4. März 2015, 19. Mai 2015, 20. Mai 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.vhw.de

IV. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltungen
Wettbewerbsrecht

Thema: Richtige Gestaltung von Werbung und ihre gesetzlichen Grenzen

Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Dresden

Ort: Dresden

Datum: 12. November 2014

Referent: Herr Rechtsanwalt Carsten Albert

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.dresden.ihk.de



- ▶ Herausgeber: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH (AG Dresden, PR 216)
- Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting
- Fotos: Christian Lorenz, Dresden
- Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

BATTKE GRÜNBERG

Rechtsanwälte PartGmbH

Am Waldschlösschen 2

01099 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: info@battke-gruenberg.de

W: www.battke-gruenberg.de