

Juli 2015

Liebe Leserin, lieber Leser,

Griechenland, das Mutterland der Demokratie, hat uns die Grenzen der Demokratie gezeigt – man könnte auch sagen: deren Pervertierung. Das griechische Volk war von seiner Regierung aufgerufen, eine schwerwiegende und weitreichende Entscheidung zu treffen. Nun ist grundsätzlich nichts dagegen einzuwenden, dass die Regierenden auf ihr Volk hören und es auch befragen – ganz im Gegenteil; denn das Volk ist der Souverän, von ihm geht alle Staatsgewalt aus – so das Ideal. Nur es muss dann auch souverän, also frei und unbeeinflusst, vor allem informiert und verantwortbar entscheiden können. Das aber war – unabhängig vom nun vorliegenden Ergebnis – nicht der Fall. Dem griechischen Volk wurde eine Wahl zwischen Schwarz und Weiß gelassen, ohne dass diejenigen, die ihm diese Wahl zugemutet hatten, ihm erklärt hätten, was Weiß und was Schwarz ist und welche Konsequenzen mit Schwarz oder Weiß verbunden sein werden. Wir wissen, dass Menschen primär intuitiv aufgrund von Erfahrungen und erst in zweiter Linie rational entscheiden. Erfahrungen im Umgang mit dem zu lösenden Problem werden die wenigsten Wähler gehabt haben. Aber sie hatten auch keine angemessenen Informationen, die ihnen die Entscheidung hätten erleichtern können – weder über den konkreten Inhalt des zur Abstimmung gestellten – wenngleich gar nicht mehr auf dem Verhandlungstisch liegenden – Pakets noch über Chancen und Risiken seiner Entscheidung. Die schon für sich unverständlich formulierte Frage, zu deren Verständnis zudem Hintergrundwissen erforderlich war, erlaubte erkennbar kein zutreffendes Meinungsbild. Es bleibt daher der unschöne Verdacht, dass hier manipuliert worden ist, dass es nicht darum ging, den wahren Willen des Souveräns zu erfahren, um ihm zu folgen, sondern dem Souverän ein gewünschtes Ergebnis abzufordern, um einem bereits festgelegten Kurs eine Scheinlegitimation zu geben. Unter diesen Umständen muss man von einer würdelosen Instrumentalisierung des »demos«, des Wahlvolkes sprechen, das den nötigen Respekt der gewählten Vertreter vor ihrem Souverän vermissen lässt. Und in diesem Missbrauch liegt das größte Risiko solcher Referenden. Die Lehre daraus muss sein: Abstimmungen und Referenden sind ein wichtiges und wertvolles Mittel demokratischer Willensbildung. Wird es aber zu Machtzwecken missbraucht, kann es ein gefährliches Schwert sein. Wir sollten uns hüten, solche Spiele mit dem Feuer zuzulassen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine angenehme und erholsame Sommerzeit.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

N^o 2/2015

> MANDANTENINFORMATION

| | |
|----------------------------------|----|
| Schwerpunktthema | 02 |
| Gesellschaftsrecht | 05 |
| Arbeitsrecht | 13 |
| Vergaberecht | 18 |
| Medizin- und Sozialrecht | 20 |
| Immobilienrecht | 21 |
| Internes + Veranstaltungen | 22 |
| Impressum | 24 |

SCHWERPUNKTTHEMA

VON DANIEL SCHÖNEICH



WIE GEWONNEN, SO ZERRONNEN – VOM VERLUST DER RECHTE AN EINER MARKE NACH DEREN EINTRAGUNG

Im Jahr 2014 wurden allein in Deutschland über 65000 Marken angemeldet. Die Sicherung von Markenrechten hat weiterhin steigende Konjunktur. Gleichwohl befindet sich keine Marke eines deutschen Unternehmens in der Liste der 20 wertvollsten Marken der Welt. Diese wird von U.S.-amerikanischen Unternehmen wie Google und Apple angeführt, deren Werte die Schallmauer von 100 Mrd. Euro bereits überstiegen haben. Diese Entwicklung mag daran liegen, dass hierzulande häufig die Bedeutung der Marke als Marketinginstrument unterschätzt wird. Vor allem klein- und mittelständische Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Kommunen sind zwar sensibilisiert, Namen, Logos, Slogans etc. markenrechtlich zu schützen. Sie erachten ihre Aufgaben aber bereits mit der erfolgreichen Eintragung der Marke als getan. Doch die eigentliche Arbeit wartet erst danach auf den Markeninhaber. Um Marken in ihrem Bestand zu erhalten, müssen sie überwacht und gegen Rechtsverletzungen verteidigt werden. Auch müssen sie zwingend rechtserhaltend benutzt und beispielsweise bei der Entwicklung neuer Geschäftsfelder eines Unternehmens sinnvoll ergänzt werden.

I. Verwaltung von Markenportfolios

1. Bestandssicherung durch rechtzeitige Verlängerung von Marken

Marken sind anders als Designs, Patente und Urheberrechte dauerhaft schützbar. Mit der erstmaligen Eintragung der Marke ist diese zunächst nur für 10 Jahre gesichert, kann aber jeweils um weitere 10 Jahre verlängert werden. Da die Verlängerungsgebühren mit EUR 750,00 für die ersten drei und EUR 260,00 für alle weiteren Klassen jedoch deutlich teurer

sind als die ursprünglichen Anmeldegebühren, sollten Markeninhaber gründlich analysieren, ob die angemeldete Marke mit Ablauf der Schutzfrist überhaupt noch eingetragen bleiben soll. Dies steht zwar nicht in Rede, wenn die Marke zum Kernbestandteil des Außenauftritts des Unternehmens geworden ist und unter ihr Waren und Dienstleistungen angeboten werden. Die Löschung der Marke sollte jedoch in Betracht gezogen werden, wenn die Marke nicht mehr benutzt wird, etwa das Unternehmen das Markenlogo oder den eigens markenrechtlich geschützten Werbeslogan nicht mehr verwendet.

Doch selbst wenn die Marke nicht mehr benutzt wird, ziehen Unternehmen teilweise die Verlängerung der Marke in Betracht, um Dritte aufgrund der Registerlage abzuschrecken, selbst eine identische oder ähnliche Marke anzumelden. Dabei wird nicht immer beachtet, dass Marken auf Antrag eines beliebigen Dritten beim Markenamt oder durch Einleitung eines Klageverfahrens allein aufgrund deren Nichtbenutzung gelöscht werden können (vgl. §§ 49, 53 und 55 MarkenG). In diesem Fall besteht kein Schutz mehr für die Marke. Die Kosten für die Verlängerung der Marke wären vergebens.

2. Pflicht zur rechtserhaltenden Benutzung der Marke

Doch die Pflicht zur rechtserhaltenden Benutzung ergibt sich nicht erst in dem Zeitpunkt, zu dem die etwaige Verlängerung der Marke ansteht. Vielmehr sind Unternehmen i. S. v. § 26 MarkenG gehalten, die Marke spätestens 5 Jahre nach deren Eintragung bzw. Abschluss eines Widerspruchsverfahrens so ernsthaft zu benutzen, dass die Benutzung der Marke darauf ausgerichtet ist, Marktanteile auf dem Absatzmarkt

zu erhalten bzw. zu gewinnen. Eine Homepage mit einem geringen Warenangebot ist bspw. nicht ohne weiteres ausreichend. Auch verneinte der BGH eine rechtserhaltende Benutzung bei einem Verkauf von über 200 Poloshirts kurz vor Ablauf der 5-jährigen Benutzungsschonfrist (vgl. BGH, Urteil vom 10. Oktober 2002 – I ZR 235/00).

Irrelevant für die rechtserhaltene Benutzung ist, ob diese durch den Markeninhaber selbst oder durch einen Lizenznehmer sichergestellt wird. In jedem Fall muss jedoch die Marke für alle eingetragenen Waren- und Dienstleistungsklassen benutzt werden, da sonst eine teilweise Löschung der Marke durch Konkurrenten droht.

Schwierigkeiten im Hinblick auf den Benutzungszwang von Marken ergeben sich in der Praxis häufig, wenn Unternehmen ihre Marke, die sie zur Kennzeichnung von Waren oder zum Angebot von Dienstleistungen nutzen, neu gestalten lassen (sog. Markenrelaunch). Dann wirkt die Marke optisch neu und hat Pep. Allerdings kann die Umgestaltung dazu führen, dass durch den Einsatz des neuen Kennzeichens die bisherige eingetragene Marke nicht benutzt und damit löschungsreif wird. Im schlimmsten Fall verliert der Markeninhaber so die seit Jahren eingetragene und mühselig aufgebaute Marke. Wenn das überarbeitete Kennzeichen dann nicht selbst als Marke geschützt ist, steht das Unternehmen gänzlich ohne Marke da, obwohl doch eigentlich die Umgestaltung der Marke nur mit den besten Absichten erfolgt ist.

Der Markengesetzgeber hat dieses Problem (teilweise) mit der Regelung in § 26 Abs. 3 MarkenG erkannt und sieht eine ausreichende Benutzung der ursprünglich eingetragenen Marken noch als gegeben, wenn die Abweichungen den kennzeichnenden Charakter der eingetragenen Marke nicht verändern. Damit soll ein gewisser Gestaltungsspielraum für den Markeninhaber ermöglicht werden. Die Rechtsprechung lässt jedoch bei Anwendung der Grundsätze nicht unbedingt eine klare Linie erkennen und lässt den Rechtsanwender mit manchen Urteilen ratlos zurück. So sah der BGH in seinem Urteil vom 18. Dezember 2008 (Az.: I ZR 200/06) die Wortmarke »Puppenkiste« nicht durch die Betreiber der berühm-

ten Augsburger Puppenkiste rechtserhaltend benutzt, da diese im geschäftlichen Verkehr stets nur unter der Bezeichnung »Augsburger Puppenkiste« auftraten. Demgegenüber nahm der BGH im Streit um die Biermarke »Duff« mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (Az.: I ZR 135/11) an, dass die nachfolgend abgebildete Wort-/Bildmarke trotz der andersartigen Verwendung (nachfolgend ebenfalls abgebildet) rechtserhaltend benutzt werde.



Die Beispiele zeigen, dass für den Markeninhaber nicht einfach erkennbar ist, ob durch einen Relaunch der Marke tatsächlich die eingetragene Marke rechtserhaltend benutzt wird. Vielmehr ist er gezwungen zu prüfen oder prüfen zu lassen, ob der Verkehr noch in der benutzten Form bei kennzeichenrechtlicher Bewertung dieselbe Marke sieht. In der anwaltlichen Praxis wird in diese Prüfung die Erwägung einbezogen, ob es nicht sachgerechter ist, die neue Gestaltung des Kennzeichens auch eintragen zu lassen, um das Risiko der mangelnden Benutzung der ursprünglichen Marke zu vermeiden.

3. Ergänzung des Markenportfolios

Ebenso zu einer effektiven Verwaltung eines Markenportfolios gehört die Klärung der Frage, ob nicht eine Erweiterung oder Änderung des Geschäftsfeldes die Eintragung weiterer Wortmarken oder Wort-Bildmarken gebietet. Denn häufig schützen Unternehmen Marken zu Beginn ihrer Geschäftstätigkeit, verlieren dann aber die Möglichkeiten des Markenschutzes teilweise mit der Zeit aus den Augen. Sinnvoll ist, über eine territoriale Erweiterung der Markenrechte nachzudenken, wenn die ursprünglich rein nationale Tätigkeit mit einer deutschen Marke abgesichert wurde, über die Jahre aber das Unternehmen in andere Länder der Europäischen Union expandiert ist. Das Markenportfolio sollte dann um eine entsprechende EU-Gemeinschaftsmarke ergänzt werden. Nicht vergessen sollten Markeninhaber zudem die weiteren Markenformen. So haben sich bereits zahlreiche

Unternehmen ihre Unternehmensfarben als Farbmarke schützen lassen. Melodien bzw. Jingles, die für Kunden einen Wiedererkennungswert haben, werden durch Hörmarken geschützt. Schließlich können besondere Produktformen über eine 3D-Marke vor der ungewünschten Benutzung durch Dritte gesichert werden.

Die Verwaltung des Markenportfolios bleibt damit insgesamt ein dynamischer Prozess, der die regelmäßige Überprüfung der rechtserhaltenden Benutzung der Marke bzw. die Ergänzung, aber auch die sinnvolle Begrenzung des Markenportfolios zum Gegenstand haben sollte.

II. Überwachung und Rechtsdurchsetzung von Marken

1. Regelmäßige Überwachung von Marken und Kennzeichen

Der Erfolg von Marken ist darüber hinaus von einer Markenüberwachung und -durchsetzung abhängig. Es sollte stets überprüft werden, ob es zu Verletzungen der Marken durch die Anmeldung neuer Marken oder durch die ungewünschte Benutzung der geschützten Marke durch Dritte im Geschäftsverkehr kommt. Eine Verletzung liegt vor, wenn ein Dritter ein identisches Zeichen für ein identisches Angebot von Waren und Dienstleistungen verwendet oder es durch die Benutzung des Zeichens im geschäftlichen Verkehr zur Gefahr von Verwechslungen mit der eingetragenen Marke kommt. Die Beurteilung der sog. Verwechslungsgefahr richtet sich danach, ob das verwendete Zeichen klanglich, bildlich oder vom Sinngehalt identisch oder ähnlich ist und für identische oder ähnliche Waren und Dienstleistungen benutzt wird. Eine Markenverletzung kann damit schon vorliegen, wenn der Konkurrent ein Logo verwendet, das zwar an sich anders aussieht, sich aber in verschiedenen Elementen an der Gestaltung der Marke anlehnt.

In der Praxis wird die Markenüberwachung durch spezielle Software sichergestellt, die kontinuierlich die Markenregister auf neue Anmeldungen überprüft und Kollisionen meldet. Zudem muss der Markt, z. B. durch Onlinerecherchen auf Verletzungsfälle gesichtet werden, um rechtswidrige Benutzungen von Zeichen herauszufinden, für die der Dritte selbst keine Marke angemeldet hat. Werden Verlet-

zungen festgestellt, besteht im Fall einer Markenmeldung die Möglichkeit, beim Markenamt fristgerecht Widerspruch gegen die Eintragung der kollidierenden Marke einzulegen. Andererseits bzw. in Ergänzung zum formellen Widerspruchsverfahren vor dem Markenamt sollte der Verletzer außergerichtlich abgemahnt und zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung aufgefordert werden. Mit dieser verpflichtet sich der Verletzer dazu, künftig die Benutzung des verletzenden Zeichens zu unterlassen und eine Vertragsstrafe zu zahlen, falls es doch zu einem Verstoß kommt. Lehnt der Verletzer die Abgabe einer Unterlassungserklärung trotz berechtigter Abmahnung ab, kann der Markeninhaber eine einstweilige Verfügung beantragen und damit kurzfristig die Verletzungshandlung durch den Dritten gerichtlich untersagen lassen. Die Kosten für die Abmahnung sowie das Gerichtsverfahren sind durch den Verletzer zu zahlen. Auch hat dieser Schadensersatz für die Verletzung zu zahlen, der sich auf Ersatz des dem Markeninhaber entgangenen Gewinns, auf Zahlung einer Lizenzgebühr oder sogar Herausgabe des Verletzergewinns beziehen kann.

2. Die Durchsetzung von Markenrechten als Pflicht

Die Durchsetzung der Markenrechte ist für deren Inhaber nicht nur eine Option. Sie wird gewissermaßen zur Pflicht, wenn Markeninhaber ihre Marken in ihrem Schutzzumfang bewahren und effektiv gegen Verletzungen vorgehen möchten. Denn nicht nur, dass markenrechtliche Ansprüche gemäß § 20 MarkenG verjähren können und eine Verfolgung von Markenverletzungen mit Eintritt der Verjährung ausscheidet. Auch kann der Verletzer dem Rechtsinhaber den Einwand der Verwirkung bei einer Inanspruchnahme entgegenhalten, wenn dieser die Benutzung der Marke während eines Zeitraums von fünf aufeinanderfolgenden Jahren in Kenntnis der Benutzung geduldet hat (§ 21 MarkenG). Der Markeninhaber ist gehalten, gegen die Markenrechtsverletzung zeitnah vorzugehen und alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen. Es ist nicht ausreichend, den Dritten allein (erfolglos) abzumahnern. Vielmehr muss der Markeninhaber seine Ansprüche klageweise durchsetzen, wenn der Gegner außergerichtlich nicht die

geforderte Unterlassungserklärung abgibt. Ansonsten besteht das Risiko der Verwirkung der Markenansprüche.

Schließlich verringert sich der Schutzzumfang der Marken, wenn der Rechteinhaber die Koexistenz von identischen oder ähnlichen Zeichen duldet. Denn die erfolgreiche Durchsetzung der markenrechtlichen Ansprüche ist auch von der sog. Kennzeichnungskraft der eingetragenen Marke abhängig. Diese richtet sich danach, ob die Marke auf dem Markt als Unterscheidungszeichen zur Identifizierung der Waren oder Dienstleistungen dient, welche von dem Unternehmen des Markeninhabers stammen. Gelingt dem Verkehr diese Zuordnung zu dem Unternehmen des Markeninhabers nicht mehr, weil identische oder ähnliche Zeichen auch von anderen Unternehmen verwendet werden, ist die Kennzeichnungskraft geschwächt und die Durchsetzung der Marken deutlich begrenzt bzw. ausgeschlossen.

Unternehmen sollten daher stets die regelmäßige Überwachung von Marken und deren Durchsetzung im Verletzungsfall sicherstellen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Investitionskosten für die Eintragung der Marken vergebens waren, weil diese mangels ausreichender Kennzeichnungskraft oder zu langem Zuwarten nach Rechtsverletzung nicht mehr verteidigt werden können.

FAZIT:

- Markeninhaber sollten regelmäßig analysieren, ob sie ihre Marken wirklich rechtserhaltend benutzen. Hieran kann es fehlen, wenn Marken nach einem Relaunch in einer neuen Gestaltung benutzt werden. Bei fehlender rechtserhaltender Benutzung von Marken sind Dritte berechtigt, die Marke löschen zu lassen.
- Vor Ablauf der Schutzdauer von Marken sollte erwogen werden, ob diese mit Blick auf die hohen Gebühren überhaupt verlängert werden sollen. Hat sich das Geschäftsfeld über die Zeit geändert, sollten Unternehmer darüber nachdenken, eine neue Marke anzumelden, die das gesamte Spektrum der Unternehmenstätigkeit erfasst. Denn lediglich eine Ergänzung des ursprünglichen Waren- und Dienstleistungsverzeichnisses ist nicht möglich.
- Marken sollten kontinuierlich auf Verletzungen überwacht werden. Duldet ein Unternehmen dauerhaft die Verwendung identischer oder ähnlicher Zeichen durch Dritte im geschäftlichen Verkehr, kann es sein, dass die Rechtsdurchsetzung der Marken aufgrund Verjährung und Verwirkung nicht mehr möglich ist. Auch kann sich der Schutzzumfang der Marken verringern, wenn der Markeninhaber nicht gegen Verletzungen vorgeht.

Daniel Schöneich

NACHHAFTUNG BEI DER BEENDIGUNG VON BEHERRSCHUNGSVERTRÄGEN AUF FÜNF JAHRE BEGRENZT

Bei der Beendigung eines Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrages können die Gläubiger der beherrschten Gesellschaft von der herrschenden Gesellschaft Sicherheit für ihre Forderungen verlangen, die vor der Bekanntmachung der Eintragung der Beendigung im Handelsregister begründet worden sind, aber erst später fällig werden. Bei Dauer-schuldverhältnissen – insbesondere Darlehens-, Miet- und Leasingverträgen – war dabei umstritten, wie lange die ehemals herrschende Gesellschaft die Gläubiger dafür noch absichern muss. Dazu hat der BGH jetzt Stellung genommen (Urteil vom 7. Oktober 2014 – II ZR 361/13):

Eine abhängige GmbH hatte einen Mietvertrag mit einer Laufzeit von 15 Jahren abgeschlossen. Kurz darauf wurde der Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag beendet. Der Vermieter verlangte Sicherheit für die gesamte verbleibende Restlaufzeit. Der BGH lehnte das ab: Der Gläubiger könne nur für diejenigen Forderungen Sicherheiten verlangen, die binnen einer Frist von 5 Jahren nach der Bekanntgabe der Eintragung fällig werden. Die Nachhaftung der herrschenden Gesellschaft solle die Gläubiger vor den Risiken schützen, die dadurch drohen, dass die Interessen der beherrschten Gesellschaft dem Konzerninteresse untergeordnet werden. Diese Gefahr sei

nach Ablauf von 5 Jahren soweit abgeklungen, dass eine weitere Nachhaftung nicht mehr erforderlich sei. Bei der 5-Jahresfrist orientiert sich der BGH an den Vorschriften der §§ 26, 160 HGB und § 327 Abs. 4 AktG. Beim Ausscheiden eines persönlich haftenden Gesellschafters aus der Personengesellschaft sei die Nachhaftung ebenfalls auf 5 Jahre begrenzt. Die Situation und insbesondere das Sicherheitsinteresse der Gläubiger sei vergleichbar. Auch bei der Personengesellschaft vertrauten die Gläubiger unter Umständen auf die Bonität und Leistungsfähigkeit gerade des persönlich haftenden und ausscheidenden Gesellschafters.

FAZIT

- ▶ Bei Beendigung eines Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrags können Gläubiger vom herrschenden Unternehmen nur für Forderungen Sicherheit verlangen, die bis zum Ablauf von 5 Jahren nach Bekanntmachung der Eintragung der Beendigung fällig werden;
- ▶ Gläubiger von Dauerschuldverhältnissen sollten daher darauf achten, sich vertraglich, etwa durch Bürgschaften oder Patronatserklärungen der herrschenden Gesellschaft abzusichern oder sich für den Fall der Beendigung des Beherrschungsvertrages ein Sonderkündigungsrecht einräumen lassen.

Dr. Ekkehard Nolting

HAFTUNG FÜR EINLAGENRÜCKGEWÄHR BEI DER GMBH & CO. KG

Leistet eine GmbH & Co. KG aus ihrem Vermögen Zahlungen an ihren Kommanditisten, kann das zu einer Rückzahlungsverpflichtung des Empfängers und einer Haftung des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH führen. Voraussetzung ist, dass durch die Auszahlung das Vermögen der Komplementär-GmbH unter deren Stammkapitalziffer sinkt. Dann liegt bei der GmbH grundsätzlich eine unerlaubte Rückzahlung des Stammkapitals vor. Diese Grundsätze hat der BGH in seiner Entscheidung vom 9. Dezember 2014 (II ZR 360/13) bestätigt.

Zweierlei unterscheidet diesen Fall der GmbH & Co. KG jedoch von der einfachen GmbH und der Auszahlung an ihren Gesellschafter: Zum einen handelt es sich um Auszahlungen aus dem Vermögen der KG und nicht der GmbH, zum anderen geht es um Auszahlungen an den Kommanditisten, nicht an den GmbH-Gesellschafter. Die Komplementär-GmbH haftet im Außenverhältnis den Gläubigern der KG gegenüber auf Erfüllung ihrer Forderungen. Kommt es zu einer Inanspruchnahme, hat die Komplementär-GmbH im Innenverhältnis gegenüber »ihrer« KG einen Freistellungs- und Aufwendungsersatzanspruch. Bilanziell berührt ein solcher Vorgang die GmbH daher nicht, da der Verbindlichkeit gegenüber dem Gläubiger ein gleichwertiger Ersatzanspruch gegen die KG gegenübersteht. Führt die Auszahlung aus dem KG-Ver-

mögen aber dazu, dass der Erstattungsanspruch der Komplementär-GmbH gegen die KG nicht mehr werthaltig ist, kann er nicht aktiviert werden. So wird das Vermögen der GmbH negativ betroffen. Wird in einer solchen Situation KG-Vermögen ausgezahlt, führt dies also u. U. zu einer Unterbilanz oder einer Vertiefung der Unterbilanz der GmbH. Der Umstand, dass an einen Kommanditisten und nicht an einen GmbH-Gesellschafter ausgezahlt wird, ist unerheblich, wenn der Kommanditist zugleich GmbH-Gesellschafter ist (personenidentische GmbH & Co. KG). Ist das nicht der Fall, soll der Kommanditist auf Rückzahlung nur haften, wenn keine natürliche Person als Komplementär haftet. In diesem Fall trifft den Kommanditisten die Verantwortung für die Kapitalausstattung der GmbH. Hat die KG hingegen neben der GmbH eine natürliche Person als Komplementär, hat die GmbH im Fall ihrer Außenhaftung einen aktivierbaren Freistellungs- und Regressanspruch nicht nur gegen die KG, sondern auch gegen ihren persönlich haftenden Mitkomplementär. Solange dieser zahlungsfähig ist, kann wieder ein vollwertiger Ersatzanspruch aktiviert werden, so dass eine Verschlechterung der Vermögenslage bei der GmbH vermieden wird. Ist aber der Mitkomplementär ebenfalls vermögenslos, ist der Anspruch nicht werthaltig und das Ergebnis ist wiederum eine zur Rückzahlungshaftung führende

Unterbilanz. So lag der Fall des BGH. Entscheidend ist daher nicht, dass formal eine natürliche Person Komplementärin der KG ist, sondern dass die Regressansprüche der Komplementär-GmbH werthaltig und damit aktivierbar sind. Versuche, einer persönlichen Haftung dadurch zu entgehen, dass man eine vermögenslose natürliche Person als (Mit-)Komplementär einsetzt, führen also nicht zum Erfolg.

FAZIT

► Auszahlungen aus dem Vermögen der GmbH & Co. KG an ihren Kommanditisten, der zugleich auch Gesell-

schafter der Komplementär-GmbH ist (personenidentische GmbH & Co. KG) führen zur Rückzahlungspflicht in das Vermögen der KG, wenn die KG nicht mehr in der Lage ist, den Regressanspruch ihrer Komplementär-GmbH zu erfüllen.

► Dasselbe gilt für Kommanditisten, die nicht GmbH-Gesellschafter sind, wenn neben der GmbH keine natürliche Person Komplementär ist.

► Dasselbe gilt schließlich, wenn die KG zwar eine natürliche Person als Komplementär hat, diese aber vermögenslos und zahlungsunfähig ist.

Dr. Ekkehard Nolting

BGH KONKRETISIERT ANFORDERUNGEN AN QUALIFIZIERTE RANGRÜCKTRITTSVEREINBARUNGEN

Organe von Kapitalgesellschaften sind unter Androhung von straf- und haftungsrechtlichen Konsequenzen verpflichtet, Insolvenzantrag zu stellen, wenn die Gesellschaft überschuldet ist. Überschuldung tritt ein, wenn die Verbindlichkeiten das Vermögen der Gesellschaft übersteigt. Bei der Erstellung eines Überschuldungsstatus dürfen allerdings solche Verbindlichkeiten unberücksichtigt bleiben, für die eine Rangrücktrittsvereinbarung mit dem Gläubiger besteht. Die Rangrücktrittsvereinbarung ist daher ein häufig genutztes Instrument, um eine Insolvenzantragspflicht zu vermeiden. Um diesen Zweck zu erfüllen, muss sie allerdings den Anforderungen genügen, die nicht nur das Gesetz, sondern in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung auch der Insolvenzrechtssenat des Bundesgerichtshof aufgestellt hat (Urteil vom 5. März 2015 – IX ZR 133/14).

Danach vermag eine Rangrücktrittsvereinbarung zwischen einer Gesellschaft und ihrem Gläubiger eine Insolvenzantragspflicht nur zu beseitigen, wenn sie sich auf den Zeitraum vor und nach Insolvenzeröffnung erstreckt und den Gläubiger dauerhaft hindert, seinen Anspruch geltend zu machen, solange und soweit dies zur Überschuldung führen muss. Diese inhaltlichen Anforderungen hat der BGH in seinem Urteil konkretisiert und hinzugefügt, dass sie auch für Rangrücktrittserklärungen nach neuem Recht (MoMiG) gelten. Das lässt aufhorchen, da das

Gesetz in der Fassung des sog. »MoMiG« aus dem Jahr 2008 in § 39 Abs. 2 InsO lediglich die Vereinbarung des Nachrangs im Insolvenzverfahren verlangt und daran in § 19 Abs. 2 InsO die (erwünschte) Folge knüpft, dass eine solche Nachrangforderung in einen Überschuldungsstatus nicht aufzunehmen ist. Nach den deutlichen Worten des BGH unter Tz 18 der Entscheidung dürfte das allein jedoch nicht genügen. Es sollte daher darauf geachtet werden, dass Rangrücktrittsvereinbarungen einen ausdrücklichen Hinweis darauf enthalten, dass sie auch schon vor Insolvenzeröffnung gelten. Ferner müssen sie dauerhaft gelten, d.h. sie dürfen nicht einseitig, aber auch nicht im Einvernehmen mit dem Schuldner wieder beseitigt werden können. Sie sind als Vertrag zugunsten Dritter – der übrigen Gläubiger – auszugestalten, da sie – sollen sie die Insolvenzantragspflicht beseitigen – deren Schutz dienen müssen. Auch das ist ggf. in der Rangrücktrittsvereinbarung klarzustellen. Soweit bereits in der Vergangenheit Rangrücktrittsvereinbarungen orientiert am Gesetzeswortlaut des § 39 Abs. 2 InsO gefertigt worden sind, sind sie ggf. dringend zu überarbeiten und an die Erfordernisse des BGH anzupassen.

FAZIT

► Bei der Abfassung von Rangrücktrittserklärungen sind die Hinweise des BGH unbedingt zu beachten.

► Bestehende Rangrücktrittsvereinbarungen sind

daraufhin zu prüfen, ob sie diesen Maßstäben entsprechen.

► Organe von Kapitalgesellschaften müssen in der

Krise sehr sorgfältig prüfen, ob Rangrücktrittsvereinbarungen diese Kriterien erfüllen, bevor sie sie im Überschuldungsstatus unberücksichtigt lassen.

Dr. Ekkehard Nolting

BGH STELLT KLAR: KEINE ZWINGENDEN KAPITALMASSNAHMEN BEI EINZIEHUNGSBESCHLÜSSEN

In einer jüngst veröffentlichten Entscheidung vom 2. Dezember 2014 (II ZR 322/13) hat der BGH eine umstrittene Frage des GmbH-Rechts zur Einziehung von Geschäftsanteilen entschieden, die sich aus der Änderung des Gesetzes anlässlich der Reform des Jahres 2008 gestellt hatte: Nach § 5 Abs. 3 S. 2 GmbHG muss das Stammkapital der Gesellschaft mit der Summe der Nennbeträge aller Geschäftsanteile übereinstimmen. Bei der Einziehung von Geschäftsanteilen ist diese Regel nicht ohne weiteres zu wahren; denn die Einziehung hat das Erlöschen des Geschäftsanteils zur Folge, sie hat aber keinen Einfluss auf die Höhe des Stammkapitals. Durch den Wegfall des eingezogenen Anteils stimmt die Summe der Nennbeträge der restlichen Anteile folglich nicht mehr mit der Stammkapitalziffer überein. Das sollte ausweislich der Gesetzesbegründung künftig nicht mehr zulässig sein. Auf diese Meinung gestützt entwickelte sich die Auffassung, dass eine Einziehung, die diese Folge habe, nichtig oder jedenfalls anfechtbar sei. Das ließe sich nur durch Kapitalmaßnahmen, also Aufstockung der Nennbeträge der Anteile, Herabsetzung des Stammkapitals oder Schaffung eines neuen Anteils beheben. Diese müssten zwingend mit dem Einziehungsbeschluss verbunden werden, sollte dieser nicht nichtig oder anfechtbar sein.

Dem ist der BGH entgegengetreten und der II. Zivilsenat hat einmal mehr deutlich gemacht, dass er sich an Erwägungen des Gesetzgebers in seinen Begründungen nicht gebunden fühlt, solange er diese nicht ausdrücklich ins Gesetz schreibt. Denn, so der BGH, es bleibe offen, warum die Gesetzesverfasser meinten, das Auseinanderfallen der Summe der Nennbeträge der Geschäftsanteile und der Stammkapitalziffer sei nach Inkrafttreten des Reformgesetzes unzulässig geworden. Das Gebot der Konvergenz

sei nur in § 5 GmbHG enthalten, nicht hingegen in § 34 GmbHG, wo die Einziehung hinsichtlich Voraussetzungen und Folgen eigenständig geregelt sei. Gegenüber der alten Fassung sei die neue Fassung des § 5 GmbHG auch nur an die geänderte Ausdrucksweise des Gesetzes angepasst worden, ohne damit einen inhaltlichen Bedeutungswechsel zu verbinden. Systematisch werde für die Kapitalerhöhung und -herabsetzung ausdrücklich die Notwendigkeit der Anpassung angeordnet, nicht aber für die Einziehung. Gläubigerinteressen seien nicht berührt, da das dafür maßgebliche Stammkapital unverändert bleibe und die Transparenz der Beteiligungsverhältnisse werde durch die Gesellschafterliste hergestellt. Es müsse daher der Entscheidung der Gesellschafter überlassen bleiben, wie weiter verfahren werden solle und wie die Konvergenz wieder hergestellt werden solle; insbesondere sollen sie die Möglichkeit haben, zunächst einen eventuellen Anfechtungsprozess gegen den Einziehungsbeschluss abzuwarten, bevor weitere Konsequenzen gezogen werden.

Damit hat der BGH in einer wichtigen Frage Klarheit geschaffen. Über die Frage, ob dauerhaft eine (gesetzeswidrige) Divergenz zu dulden ist und vor allem, wie die Konvergenz wiederhergestellt werden kann, hat der BGH damit freilich (noch) nicht entschieden.

FAZIT

► Einziehungsbeschlüsse sind nicht deswegen fehlerhaft, weil sie nicht zugleich mit Kapitalmaßnahmen verbunden werden und dadurch die Summe der Nennbeträge der Geschäftsanteile nicht mehr der Stammkapitalziffer entsprechen.

Dr. Ekkehard Nolting

MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER IM AUFSICHTSRAT – IST DIE ANZAHL VON MITARBEITERN AUSLÄNDISCHER TOCHTERGESELLSCHAFTEN ZU BERÜCKSICHTIGEN?

Eine aktuelle Entscheidung des Landgerichts Frankfurt a. M. (Beschluss vom 16. Februar 2015 – 3-16 O 1/14) wirft die Frage nach der Rechtmäßigkeit der Besetzung der Aufsichtsräte einer Vielzahl von Unternehmen in Deutschland auf. Nach Maßgabe des Drittelbeteiligungsgesetzes ist der Aufsichtsrat – wie der Name des Gesetzes schon zum Ausdruck bringt – zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen, soweit das betreffende Unternehmen regelmäßig mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt. Sind hingegen regelmäßig mehr als 2000 Arbeitnehmer für das betreffende Unternehmen tätig, muss sich der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzen.

Bis zum Beschluss des Landgerichts Frankfurt entsprach es der allgemeinen Ansicht und der hiermit einhergehenden Unternehmenspraxis, dass bei der Ermittlung der Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer (sog. Schwellenwerte) ausschließlich die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer und nicht die Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften Berücksichtigung finden. Diese Auffassung wurde im Wesentlichen auf Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts aus den 1930er Jahren und dem in diesem Zusammenhang entwickelten »Territorialitätsprinzip«, wonach sich die deutsche Sozialordnung nicht auf das Hoheitsgebiet anderer Staaten erstrecken kann, gestützt.

Mit dieser Auffassung hat nunmehr das Landgericht Frankfurt a. M. gebrochen. Dem Beschluss liegt zugrunde, dass eine Aktiengesellschaft, die Trägerin der Frankfurter Wertpapierbörse sowie herrschendes Unternehmen der Gruppe Deutsche Börse ist, insgesamt u. a. 3811 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 1624 in Deutschland und 1747 im europäischen Ausland. Der Aufsichtsrat der betroffenen Aktiengesellschaft besteht insgesamt aus 18 Mitgliedern, die sich nach den Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes aus 12 Mitgliedern der Anteilseigner und sechs Mitgliedern der Arbeitnehmer zusammensetzen. Das Landgericht Frankfurt a. M. vertritt die

Auffassung, dass sich der Aufsichtsrat der betroffenen Aktiengesellschaft nicht nach dem Drittelbeteiligungsgesetz, sondern nach dem Mitbestimmungsgesetz zusammensetzen habe mit der Konsequenz, dass deren Aufsichtsrat fehlerhaft besetzt ist. Das Landgericht Frankfurt a. M. stützt diese Auffassung im Wesentlichen darauf, dass der Wortlaut des Mitbestimmungsgesetzes respektive des Drittelbeteiligungsgesetzes die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer an keiner Stelle von der Mitbestimmung ausnimmt. Des Weiteren erfasse der allgemeine Konzernbegriff auch ausländische Unternehmen und damit auch im Ausland belegene Tochtergesellschaften. Schlussendlich führe die Nichtberücksichtigung jedenfalls von solchen Arbeitnehmern, die bei in der Europäischen Union angesiedelten Tochterunternehmen tätig sind, zu einem Verstoß gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot und somit zu Wettbewerbsverzerrungen.

Die Entscheidung des Landgerichts Frankfurt a. M. ist noch nicht rechtskräftig. Soweit ersichtlich ist Beschwerde zum Oberlandesgericht Frankfurt a. M. eingelegt worden, dessen Entscheidung mit Interesse abzuwarten bleibt.

FAZIT

- ▶ Sollte der Beschluss des Landgerichts Frankfurt a. M. Bestand haben, werden Unternehmen mit Arbeitnehmern in ausländischen Tochtergesellschaften ihr Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzen müssen, wenn bei deren Einbeziehung der Schwellenwert von 2000 Mitarbeitern überschritten wird.
- ▶ Mittelständische Unternehmen, die bisher keinen Aufsichtsrat gebildet haben, könnten damit erstmals in den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes geraten und verpflichtet sein, einen mitbestimmten Aufsichtsrat einzurichten.

DIE GESCHLECHTER – UND FRAUENQUOTE IST DA – AUSWIRKUNGEN AUCH AUF MITBESTIMMTE UNTERNEHMEN DER ÖFFENTLICHEN HAND

Nach langen koalitionsinternen Diskussionen ist am 1. Mai 2015 das »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« in Kraft getreten. Das Gesetz hat nicht nur erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen der Privatwirtschaft, sondern grundsätzlich auch auf mitbestimmte Unternehmen der öffentlichen Hand.

Ziel des Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Als Konsequenz dessen sieht das Gesetz die Einführung einer sogenannten Geschlechterquote von mindestens 30 % für Aufsichtsräte börsennotierter und der paritätischen Mitbestimmung unterliegender Unternehmen vor. Des Weiteren regelt das Gesetz die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen, Fristen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen, Geschäftsleitungen und Führungsebenen unterhalb des Vorstandes resp. der Geschäftsleitung für solche Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen.

Für den Bereich der Privatwirtschaft und der Unternehmen der öffentlichen Hand beinhaltet das Gesetz überschlüssig folgende Verpflichtungen.

1. Einführung einer Geschlechterquote

Das Gesetz regelt eine verbindliche 30 % Geschlechterquote für Aufsichtsräte von Gesellschaften, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung (Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz etc.) unterliegen. Es ist für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht, unabhängig davon, ob es sich hierbei um Frauen oder Männer handelt, die Mindestquote in Höhe von 30 % zu erfüllen.

Im Hinblick darauf, dass die Anknüpfungsvoraussetzungen der Börsennotierung und der pari-

tätischen Mitbestimmung kumulativ erfüllt sein müssen, zielt das Gesetz insbesondere auf die Aktiengesellschaft (AG), die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) und die Europäische Gesellschaft (SE) ab. Die Mindestquote ist ab dem 1. Januar 2016 zu erfüllen, wobei bestehende Aufsichtsratsmandate allerdings zunächst bis zu ihrem regulären Ende weiterlaufen. Die Erreichung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote erfolgt mithin sukzessive über die neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten.

Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen die gesetzliche Mindestquote führt zur Nichtigkeit der Wahl in dem Umfang, in dem diese gegen die Mindestquote verstößt. Hiermit kann eine Veränderung der Mehrheitsverhältnisse innerhalb des Aufsichtsrates einhergehen.

Unternehmen müssen des Weiteren im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung i. S. d. § 289a Abs. 2 Nr. 5 HGB n. F. angeben, ob bei der Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen und Männern jeweils die Mindestquote im maßgeblichen Zeitraum eingehalten worden ist oder aus welchen Gründen dies gegebenenfalls nicht der Fall war.

Aufgrund der vorgenannten Anknüpfungsvoraussetzungen spielt die Geschlechterquote jedenfalls für Unternehmen der öffentlichen Hand grundsätzlich keine Rolle. Anders sieht dies hingegen bei der sogenannten Frauenquote aus.

2. Zielgrößen und Fristen für eine sogenannte Frauenquote

Als weitere Maßnahme sieht das Gesetz Zielgrößen und Fristen für den Frauenanteil (»Frauenquote«) im Aufsichtsrat, im Vorstand oder in der Geschäftsführung (Leitungsebene) und in den beiden Führungsebenen unterhalb der Leitungsebene vor. Das Gesetz erfasst insoweit einen größeren Kreis von Unternehmen. Betroffen sind Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA), Europäische Gesellschaften (SE), Gesellschaften mit beschränkter

Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Die Anknüpfungsvoraussetzungen sind alternativ definiert; die Frauenquote wird für diejenigen Gesellschaften relevant, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung, insbesondere aufgrund des Mitbestimmungsgesetzes oder des Drittelbeteiligungsgesetzes, unterliegen. Gerade über den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes gelangen Unternehmen der öffentlichen Hand in die nunmehr verpflichtend vorgesehenen Vorgaben zur sogenannten Frauenquote. Ausnahmen können allerdings ggf. etwa für Krankenhäuser, deren Träger die öffentliche Hand ist, als sogenannten Tendenzunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 lit. a) DrittelbG bestehen.

Die Zuständigkeit für die Festlegung der Frauenquote im Aufsichtsrat ist unter anderem abhängig von der Rechtsform der betroffenen Gesellschaft und der Frage, ob diese dem Drittelbeteiligungsgesetz oder Mitbestimmungsgesetz unterfällt. Für öffentliche Unternehmen, die in der Rechtsform der AG als Kapitalgesellschaften (seltener) und regelmäßig in der Rechtsform der GmbH geführt werden, stellt sich die Zuständigkeit bei diesen Formen exemplarisch wie folgt dar:

- ▶ Bei Aktiengesellschaften, die der Mitbestimmung unterliegen, legt der Aufsichtsrat Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand fest.
- ▶ Bei der GmbH, die dem Drittelbeteiligungsgesetz unterfällt, legt hingegen die Gesellschafterversammlung die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und für den Frauenanteil unter den Geschäftsführern fest. Dies gilt ausnahmsweise dann nicht, wenn die Gesellschafterversammlung z. B. durch entsprechende Ausgestaltung der GmbH-Satzung diese Aufgabe dem Aufsichtsrat übertragen hat. Unterliegt die betreffende GmbH hingegen dem Mitbestimmungsgesetz, obliegt dem Aufsichtsrat die Zuständigkeit für die Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern.

Unabhängig von der jeweiligen Zuständigkeit für die Festlegung der Zielgrößen sieht das Gesetz

keine verbindliche Zielgröße für den Frauenanteil vor. Mithin können insbesondere die tatsächlichen Gegebenheiten Berücksichtigung finden. Allerdings sieht das Gesetz für den Fall, dass der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 % liegt, vor, dass diese Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten dürfen. Mithin geht nach Maßgabe des Gesetzes mit der Verpflichtung, Zielgrößen festzulegen, schon grundsätzlich keine Verpflichtung einher, den Frauenanteil zu erhöhen.

Über die Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Vorständen und Geschäftsführern sieht das Gesetz des Weiteren vor, dass der Vorstand oder die Geschäftsführung für die beiden Führungsebenen unterhalb dieser Leitungsebene gleichfalls Zielgrößen für den Frauenanteil festlegen. Auch insoweit gilt: Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 %, dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten.

Desweiteren sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen zu definieren. Grundsätzlich dürfen die ersten festzulegenden Fristen zur Erreichung der Zielgrößen nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Danach dürfen die Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen. Zielgrößen und die damit einhergehenden Fristen sind bereits erstmals bis zum 30. September 2015 festzulegen.

3. Sanktionen

Das Gesetz sieht keine Sanktionierung der Nichterreichung der Zielgrößen vor. Allerdings kommen dem Grunde nach Schadenersatzverpflichtungen des jeweils zuständigen Organs (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsleitung) in Betracht. Nicht völlig ausgeschlossen ist, dass sich die Nichterreichung der Zielgrößen eventuell auch auf Entlastungsbeschlüsse für die Organmitglieder auswirken kann. Bereits jetzt wird des Weiteren diskutiert, ob eine Verletzung der Frauenquote als Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Betracht kommt. Dies könnte u. a. Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche zu Lasten des Unternehmens zur Folge haben.

FAZIT

- ▶ Für betroffene Gesellschaften besteht zeitnahe Handlungsbedarf. Zu überprüfen ist, ob die jeweilige Gesellschaft den Verpflichtungen der Geschlechterquote oder der Frauenquote unterfällt.
- ▶ Unternehmen der öffentlichen Hand sind gleichfalls gut beraten zu überprüfen, ob Verpflichtungen zur Einführung der Frauenquote bestehen. Regelmäßig werden insoweit Unternehmen der öffentlichen Hand in der Rechtsform der GmbH und der AG, die dem Drittelbeteiligungsgesetz unterfallen, in den Fokus geraten.
- ▶ Die Geschlechterquote ist ab dem 1. Januar 2016 zu berücksichtigen.
- ▶ Bereits bis zum 30. September 2015 haben die jeweils zuständigen Organe Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im jeweiligen Geschäftsführungsorgan sowie in den beiden Führungsebenen darunter festzulegen. Des Weiteren sind Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen.

Jörg-Dieter Battke

BGH STELLT VORAUSSETZUNGEN FÜR INSOLVENZANFECHTUNG KLAR

Die Anfechtung von Zahlungen eines späteren Insolvenzschuldners aus einer Zeit von bis zu 10 Jahren vor der Insolvenzeröffnung durch Insolvenzverwalter hat viele Unternehmen in letzter Zeit stark verunsichert. Sie fragen sich, wann sie sich der Zahlungen ihrer Schuldner überhaupt noch sicher sein können und ob sie nicht womöglich schon bei dem Ansinnen eines Zahlungsaufschubs oder einer Ratenzahlung die Geschäftsbeziehung ganz aufgeben sollten. Soweit aber sollte man nicht – und muss man nach einer neueren Entscheidung des Bundesgerichtshofes auch nicht – gehen. Maßgeblich für die Anfechtbarkeit von Zahlungen innerhalb des langen 10-Jahreszeitraums (sog. »Absichtsanfechtung«) ist der Umstand, dass der Schuldner einseitig einen Gläubiger bevorzugt bedient, obwohl er weiß, dass er dann mit seiner verbleibenden Liquidität andere Gläubiger nicht mehr bedienen können (sog. »Gläubigerbenachteiligungsabsicht«). Wenn der bevorzugte Gläubiger das weiß oder aufgrund der Umstände wissen müsste, soll er in der Insolvenz seines Schuldners das Erhaltene in die Masse zurückgewähren, um eine gleichmäßige Gläubigerbefriedigung zu ermöglichen. Die Absichtsanfechtung hat daher vor allem Sanktionscharakter. Die Frage ist daher immer, unter welchen Umständen der befriedigte Gläubiger davon ausgehen muss, dass der Schuldner zahlungsunfähig ist und bei einer Begleichung seiner Forderung andere Gläubiger leer ausgehen müssen. Dazu hat der Insolvenzrechtssenat des Bundesgerichtshofes seine bisherige Rechtsprechung in einer Entscheidung vom 16. April 2015 (IX

ZR 6/14) nochmals klargestellt: Allein die Bitte eines Schuldners auf Abschluss einer Ratenzahlungsvereinbarung stellt noch kein Indiz für eine Zahlungseinstellung oder Zahlungsunfähigkeit dar, wenn sich dies im Rahmen der Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs hält; für eine solche Bitte kann es auch zahlreiche andere vernünftige Gründe geben. Sie ist nur dann ein Indiz für die Zahlungseinstellung, wenn sie vom Schuldner mit der Erklärung verbunden wird, fällige Verbindlichkeiten ohne die Ratenzahlungsabrede nicht begleichen zu können. Doch Vorsicht: Auch wenn der Schuldner solches vernünftiger Weise nicht ausdrücklich erklärt, kann es sich doch auch aus anderen Umständen ergeben, die dem Gläubiger zur Kenntnis gelangen. Maßgeblich ist auch nach dem BGH immer eine Beurteilung der Gesamtumstände. Ergibt sich für den Gläubiger daraus der hinreichend sichere Hinweis auf eine Zahlungsunfähigkeit, darf er sich dem nicht verschließen.

FAZIT

- ▶ Verlangt ein Schuldner den Abschluss einer Ratenzahlungsvereinbarung, ist dies allein noch kein Indiz für Zahlungsunfähigkeit
- ▶ Vorsicht ist für den Gläubiger aber dann geboten, wenn der Schuldner entweder ausdrücklich erklärt, andernfalls seine anderen fälligen Verbindlichkeiten nicht mehr bedienen zu können oder wenn sich dies für den Gläubiger aus anderen Umständen aufdrängen muss.

Dr. Ekkehard Nolting

VERGÜTUNGSREGELUNGEN FÜR BEREITSCHAFTSDIENSTE AUS DEM TVÖD VERSTOSSEN NICHT GEGEN DEN MINDESTLOHN

Die ersten Entscheidungen der Arbeitsgerichte zum neuen Mindestlohngesetz sind inzwischen ergangen. Weitere stehen an. Das Arbeitsgericht Aachen hat in einem Urteil vom 21. April 2015, 1 Ca 448/15, die Vergütung von Bereitschaftsdiensten nach dem TVöD auf ihre Übereinstimmung mit dem Mindestlohngesetz überprüft. Es kommt zu dem Ergebnis, dass die Regelungen des TVöD auch nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes gesetzeskonform sind. Zweifel daran ergaben sich, nachdem das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. November 2014, 5 AZR 1101/12, entschieden hatte, dass Zeiten eines Bereitschaftsdienstes wie (Voll-)Arbeitszeit mit dem jeweils geltenden Mindestlohn zu vergüten seien, der TVöD Bereitschaftszeiten jedoch nur zu 50 % als Arbeitszeit wertet.

Der Kläger im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Aachen erzielte eine monatliche Tabellenvergütung von ca. EUR 2.700,00. Selbst bei voller Berücksichtigung seiner Bereitschaftszeiten als Vollarbeit hatte er im Monatsdurchschnitt (erzielte Monatsvergütung geteilt durch die erbrachten Arbeitsstunden) einen Stundenlohn von ca. EUR 12,90 verdient. Der Kläger stellte sich auf den Standpunkt, der TVöD sehe für Bereitschaftszeiten keine Vergütung vor. Sein Tabellenentgelt habe er für die reguläre Arbeitszeit von 39 Stunden erhalten, nicht aber für geleistete Bereitschaftsdienste. Dieser Ansicht erteilte das Arbeitsgericht Aachen eine Absage. Nach Ansicht des Gerichts werde das Gehalt nicht nur für die reguläre Arbeitszeit, sondern auch für die im Monat geleisteten Bereitschaftsdienste gezahlt. Eine gesonderte Betrachtung

der nach dem TVöD nur zu 50% als Arbeitszeit gewerteten Bereitschaftszeiten nahm es nicht vor. Eine endgültige Klärung, wie mit Bereitschaftsdiensten unter Geltung des Mindestlohngesetzes umzugehen ist, ist damit sicher noch nicht eingetreten. Die Entscheidung zeigt aber in die – nach unserer Auffassung – richtige Richtung: Jedenfalls bei einer vereinbarten Monatsvergütung sind die einzelnen im Monat geleisteten Arbeitsstunden nicht gesondert nach dem Mindestlohngesetz zu bewerten, sondern eine Monatsbetrachtung anzustellen. Ob dies die Arbeitsgerichte durchgängig für Bereitschaftsdienste ebenso bewerten und wie die Entscheidung bei einem vereinbarten Stundenlohn ausfallen würde, bleibt aber abzuwarten.

FAZIT

- ▶ Auch für Zeiten eines Bereitschaftsdienstes gilt der gesetzliche Mindestlohn.
- ▶ Werden Bereitschaftszeiten nur zu einem geringen Anteil als Arbeitszeit gewertet, sodass bei gesonderter Betrachtung der Bereitschaftszeiten deren Vergütung unter dem geltenden Mindestlohn liegt, führt dies nicht zwingend zu einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz.
- ▶ Abhängig von den im Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen kann eine Monatsbetrachtung ange stellt werden und die geringere Bewertung der Bereitschaftszeiten durch eine höhere Vergütung der Vollarbeitszeit ausgeglichen werden.

Karsten Matthieß

MINDESTLOHN BEI ENTGELTFORTZAHLUNG AN FEIERTAGEN UND BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

Mit einer weiteren offenen Frage, die das seit dem 1. Januar 2015 geltende Mindestlohngesetz aufwirft, hat sich das Landesarbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 16. Januar 2015 (Az. 9 Sa 642/14) befasst: Zu klären war, ob eine Regelung eines allgemein verbindlich gewordenen Tarifvertrags vom allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

bezüglich der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit abweichen darf. Geklagt hatte ein pädagogischer Mitarbeiter einer Bildungseinrichtung auf höhere Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit. Die Normen des für die Parteien einschlägigen Tarifvertrages waren bezüglich der Mindeststundenvergütung und des

jährlichen Urlaubsanspruchs, nicht jedoch bezüglich anderer Regelungsgegenstände des Tarifvertrages für allgemein verbindlich erklärt worden. Die Bildungseinrichtung zahlte zwar die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem tariflichen Mindestlohn, nicht aber die wegen Feiertagen oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeitszeit. Der Kläger begehrt die Zahlung gemäß dem höheren tariflichen Mindestlohn. Zu Unrecht, befand das Landesarbeitsgericht. Nach dessen Auffassung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die aufgrund von Feiertagen ausgefallenen Arbeitsstunden mit dem tariflichen Mindestlohn zu vergüten. Ein Mindestlohn werde nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allein für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen geschuldet. Der Entgeltbegriff des Arbeitnehmerentendegesetzes entspreche dem der Richtlinie 96/71/EG (Entsende-Richtlinie) und betreffe nur die gegenseitigen, vertraglichen Ansprüche, also nicht Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen.

Anders haben zur gleicher Rechtsfrage das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 7. März 2014 – 3 Sa 1728/13) und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 4. Juni 2014 – 16 Sa 1348/13) entschieden. Diese Gerichte stellten

nicht auf das Arbeitnehmerentendegesetz, sondern auf die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes ab. Nach dem Lohnausfallprinzip berechne sich das fortzuzahlende Entgelt danach, welches Entgelt der Arbeitnehmer bei Arbeitsleistung erhalten hätte. Dies wäre im vorliegenden Fall der tarifliche Mindestlohn.

Das Bundesarbeitsgericht wird entscheiden müssen, ob das Arbeitnehmerentendegesetz eine Spezialregelung darstellt und das Lohnausfallprinzip durch seinen eigenen europäisch geprägten Entgeltbegriff verdrängt. Auch können die Tarifparteien eine abweichende Regelung für die Berechnung des an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Entgelts nach § 4 IV Entgeltfortzahlungsgesetz treffen.

FAZIT

► Es gibt noch viele Fragen, die sich im Zusammenhang mit Mindestlöhnen stellen oder noch stellen werden. Die höchstrichterliche Klärung – gar auf europäischer Ebene – wird noch Jahre dauern. Auftretende Fragen sollten daher vor Einführung einer jahrelangen Praxis geklärt werden, um sich nicht unnötigen Zahlungsrisiken auszusetzen.

Dr. Andrea Benkendorff

FORDERUNG DES MINDESTLOHNES IST KEIN KÜNDIGUNGSGRUND

Der Mindestlohn beschäftigt die Arbeitswelt weiterhin, auch nach seiner Einführung zum 1. Januar 2015. Um die wirtschaftlichen Folgen des Mindestlohnes in Höhe von EUR 8,50 so gering wie möglich zu halten, wird häufig versucht, bei gleichbleibendem Gehalt die Wochenarbeitszeit entsprechend zu senken, so dass der Mindestlohn eingehalten werden kann.

So auch im Falle eines Hausmeisters aus Berlin. Seine frühere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 14 Stunden, für welche er eine monatliche Bruttovergütung von EUR 315,00 erhielt (Stundenlohn in Höhe von EUR 5,19 brutto), sollte nunmehr auf nur noch 32 Stunden pro Monat herabgesenkt werden, bei einer Monatsvergütung von EUR 325,00 (Stundenlohn EUR 10,15). Der Hausmeister erklärte

sich mit dieser Änderung seiner Arbeitsbedingungen nicht einverstanden und forderte für die vertraglich festgesetzte Arbeitszeit von 14 Stunden pro Woche den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50. Daraufhin wurde ihm gekündigt.

Das Arbeitsgericht Berlin hatte über die Wirksamkeit dieser Kündigung zu entscheiden und stufte die Kündigung als eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung ein. Die Forderung des Klägers nach Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes – jeder Arbeitnehmer in Deutschland hat seit 1. Januar 2015 grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung von EUR 8,50 pro Stunde – ist zulässig, die Kündigung aus diesem Grund entsprechend unwirksam.

FAZIT

► Die Herabsetzung der Arbeitszeit bei ansonsten gleichbleibendem Gehalt ist ein legitimes Mittel, um den Mindestlohn von EUR 8,50 pro Stunde zu erreichen.

► Lässt sich jedoch der Arbeitnehmer auf diese Änderung der Arbeitsbedingungen nicht ein und fordert er weiterhin den Mindestlohn, so ist dies kein legitimer Kündigungsgrund.

Cathleen Schiller

WELCHE KÜNDIGUNGSFRIST GILT? ZUM GÜNSTIGKEITSVERGLEICH ZWISCHEN VERTRAGLICHER UND GESETZLICHER REGELUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29. Januar 2015 (Az. 2 AZR 280/14) entschieden, dass sich eine einzelvertragliche Kündigungsfrist gegen die gesetzliche Kündigungsfrist nur dann durchsetzt, wenn sie das Arbeitsverhältnis stets – und nicht nur im konkreten Fall – zu einem späteren Zeitpunkt beendet. Die klagende Arbeitnehmerin war bereits seit über 20 Jahren bei der beklagten Arbeitgeberin angestellt, sodass die gesetzliche Kündigungsfrist hier nach § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 BGB sieben Monate zum Monatsende betrug. Allerdings sah ihr Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30. Juni oder 31. Dezember des Jahres, also zum Halbjahresende, vor. Gegen die am 19. Dezember 2012 unter Einhaltung dieser vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 30. Juni 2013 wandte sich die Arbeitnehmerin mit ihrer Klage. Sie war der Ansicht, die Arbeitgeberin hätte die gesetzliche Kündigungsfrist wahren müssen. Die Arbeitgeberin hingegen vertrat die Auffassung, die vertragliche Frist setze sich gegen § 622 Abs. 2 S. 1 BGB durch, da sie für die längere Zeit innerhalb eines Kalenderjahres – nämlich für 8 von 12 Monaten – den besseren Schutz biete.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin, wonach die Kündigung hier erst zum 31. Juli 2013 wirksam wurde. § 622 Abs. 5 S. 3 BGB lässt nur die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der gesetzlichen Kündigungsfristen zu. Ob die Kündigungsfristen tatsächlich länger sind, muss im Wege eines Günstigkeitsvergleichs festgestellt werden. Dafür genügt jedoch nicht, dass die vertragliche Regelung bei einer Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Kalenderjahr günstiger ist. Durch die Reduzierung auf zwei Kündigungstermine im Jahr (jeweils zum Halbjahresende) ist die vertragliche Frist

eben nur meistens länger, also manchmal auch kürzer, als die gesetzliche Kündigungsfrist. Damit war die einzelvertragliche Regelung hier nicht insgesamt günstiger als die gesetzliche, sodass die Kündigung mit einer zu kurzen Frist ausgesprochen wurde. Allerdings war die Kündigung so umzudeuten, dass sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende, hier also zum 31. Juni 2013, beendete.

FAZIT

► Die einzelvertragliche Kombination einer kürzeren als der gesetzlichen Kündigungsfrist mit eingeschränkten Kündigungsterminen (z. B. zum Ende des Quartals oder Halbjahres) ist nicht stets günstiger als die gesetzliche Regelung.

► Für den Günstigkeitsvergleich ist nicht auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abzustellen. Vielmehr muss spätestens mit Erreichen der jeweils für § 622 Abs. 2 S. 1 BGB entscheidenden Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers feststehen, ob die einzelvertragliche oder die gesetzliche Regelung als die günstigere vorgehen wird.

► Leider ließ das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich offen, ob sich eine einzelvertragliche Klausel zumindest solange gegen die gesetzliche Regelung durchsetzt, bis die Stufenregelung des § 622 Abs. 2 S. 1 BGB aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers schließlich zu einer günstigeren Kündigungsfrist führt. Das Gericht konnte dies offen lassen, da im zu entscheidenden Fall die vertragliche Regelung erst getroffen wurde, als bereits die längere gesetzliche Kündigungsfrist einschlägig war.

► Die Begründung des Bundesarbeitsgericht lässt sich wegen § 622 Abs. 4 BGB nicht auf tarifliche Kündigungsfristen übertragen.

Daniela Guhl

MUTTERSCHUTZ BEI KÜNSTLICHER BEFRUCHTUNG: KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEREITS AB EMBRYONENTRANSFER

Mit keinem alltäglichen Sachverhalt hatte sich kürzlich das Bundesarbeitsgericht zu beschäftigen. Es ging um die Frage, ab wann bei einer In-vitro-Fertilisation, also der künstlichen Befruchtung einer Frau durch Einsetzen von Embryonen, der Sonderkündigungsschutz nach § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG besteht.

Die Klage der Arbeitnehmerin wandte sich gegen eine Kündigung. Zuvor hatte sie ihren Arbeitgeber über den Versuch einer künstlichen Befruchtung durch Embryonentransfer im Rahmen einer In-vitro-Fertilisation informiert. Nach Ausspruch der Kündigung wurde dann bei der Klägerin die Schwangerschaft festgestellt. Zu einem unbestimmten Zeitpunkt nach dem Einsetzen der Embryonen hatten sich diese eingestrichelt (sog. Nidation). Über die nunmehr festgestellte Schwangerschaft informierte sie auch ihren Arbeitgeber und legte gegen die zuvor ausgesprochene Kündigung Klage ein. Neben dem Sonderkündigungsschutz gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG berief sich die Klägerin auch auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und rügte einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG in Verbindung mit §§ 1, 3 AGG.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Auffassung der Klägerin. Der besondere Kündigungsschutz aufgrund der Schwangerschaft besteht ab dem Zeitpunkt des Embryonentransfers und nicht erst ab Feststellung der Schwangerschaft zu einem späteren Zeitpunkt. Auch das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG

i. V. m. §§ 1, 3 AGG sah das Gericht verletzt, da hier aufgrund der Gesamtumstände und der zeitlichen Abfolge durchaus davon ausgegangen werden durfte, dass die Kündigung aufgrund der Durchführung der In-vitro-Behandlung und der damit verbundenen etwaigen Schwangerschaft erfolgt war.

Das Ausgehen vom frühestmöglichen Zeitpunkt einer Schwangerschaft bei einer künstlichen Befruchtung trägt sicherlich dem Schutzzweck der Norm des § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG Rechnung, der eine werdende Mutter vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes schützen will. Da jedoch In-vitro-Fertilisationen eine durchwachsene Erfolgsquote von nur ca. 31% haben (erfolgreiche Nidation nach Embryonentransfer), wäre durchaus auch eine andere Entscheidung vertretbar gewesen.

FAZIT

► Anders als beim straffrechtlichen Schwangerschaftsabbruchstatbestand des § 218 Abs. 1 S. 2 StGB liegt der Schwangerschaftsbeginn beim Sonderkündigungsschutz nach § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG nicht erst bei Feststellung der erfolgreichen Nidation der Eizelle, sondern bereits beim Einsetzen der befruchteten Eizelle vor.

► Wird eine Arbeitnehmerin nach Ankündigung einer In-vitro-Fertilisation gekündigt, liegt die Möglichkeit der Diskriminierung wegen des Geschlechts nahe.

Cathleen Schiller

KEINE KÜRZUNG DES ERHOLUNGSURLAUBS WEGEN ELTERNZEIT?

Der Arbeitgeber kann nach § 17 Abs. 1 BEEG den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Die Kürzung des Erholungsurlaubes tritt dabei nicht automatisch kraft Gesetzes ein, wie schon dem Wortlaut der Vorschrift (»kann«) zu entnehmen ist. Der Arbeitgeber hat vielmehr die Befugnis, den Erholungsurlaub wegen Elternzeit zu kürzen. Von

dieser Befugnis kann er durch empfangsbedürftige Willenserklärung Gebrauch machen, muss es jedoch nicht. Die Kürzungserklärung des Arbeitgebers kann sich dabei auch durch schlüssiges Verhalten ergeben. Der Arbeitgeber kann die Kürzung des Erholungsurlaubes grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des Elternzeitverlangens und auch während oder nach der Elternzeit erklären. Strittig war jedoch, ob der Arbeitgeber auch noch nach Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses die Kürzung des Erholungsurlaubes nach § 17 Abs. 1 BEEG vornehmen kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat dies in seinem Urteil vom 19. Mai 2015 – 9 AZR 725/13 – verneint und seine Rechtsprechung insoweit geändert. Voraussetzung für eine Kürzung des Erholungsurlaubes nach § 17 Abs. 1 BEEG sei, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch bestehe. Das sei nicht mehr der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis beendet sei und der Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf Urlaubsabgeltung habe. Dieser Anspruch sei ein reiner Geldanspruch.

Der Fall: Die Klägerin hatte sich bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 15. Mai 2012 in Elternzeit befunden. Sie verlangte von der Beklagten anschließend die Abgeltung des ihr noch zustehenden Urlaubsanspruches. Im September 2012 erklärte die Beklagte die Kürzung des Erholungsurlaubes der Klägerin wegen Elternzeit. Das Bundesarbeitsgericht

befand diese Kürzungserklärung für unwirksam und sprach der Klägerin Urlaubsabgeltung zu.

Die Frage, ob die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers nach § 17 Abs. 1 BEEG mit dem Europäischen Recht vereinbar ist, hat das Bundesarbeitsgericht offen gelassen.

FAZIT

- ▶ Die Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit tritt nicht automatisch ein. Der Arbeitgeber muss sie erklären.
- ▶ Der Arbeitgeber kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kürzungserklärung nicht mehr wirksam vornehmen.
- ▶ Es empfiehlt sich deswegen für jeden Arbeitgeber, rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt wird.

Frank Martin Thomsen

ÄNDERUNG DES KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS – KATHOLISCHE ARBEITGEBER MÜSSEN INSBESONDERE BEI KÜNDIGUNG WEGEN WIEDERHEIRAT HÖHERE HÜRDEN ÜBERWINDEN

Am 27. April 2015 beschloss die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) die Änderung der »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (im Folgenden: GO). Hierdurch wird insbesondere das Recht des katholischen Arbeitgebers zur Kündigung eines Mitarbeiters der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen bei der Wiederheirat dieses Mitarbeiters nach erfolgter Ehescheidung näher geregelt. Die GO ist die wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsrechts der katholischen Kirche. Allerdings hat der aktuelle Beschluss der Bischofskonferenz nur empfehlenden Charakter. Die Reformen müssen noch in allen Diözesen umgesetzt werden, um wirksam zu werden. Ob und wie dies in Sachsen der Fall sein wird, ist derzeit noch unklar. Insbesondere folgende Änderungen könnten aber auf die katholischen Dienstgeber zukommen:

Zukünftig wird stärker zwischen den Loyalitätsanforderungen, die für alle Mitarbeiter gelten und solchen, die nur an katholische Mitarbeiter gestellt werden, differenziert. Schwerwiegende Loyalitätsverstöße sind danach beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter

öffentlich gegen die tragenden Grundsätze der katholischen Kirche eintritt (beispielsweise durch ein Propagieren von Fremdenfeindlichkeit oder Abtreibung), sich kirchenfeindliches Verhalten zuschulden kommen lässt oder aus der katholischen Kirche austritt.

Nach der Neufassung der Grundordnung ist die erneute standesamtliche Heirat nach einer zivilen Ehescheidung bzw. das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zukünftig nur noch dann ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß, wenn dieses Verhalten nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis des Mitarbeiters zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. D. h. insbesondere, dass eine Wiederheirat zukünftig nur noch in Ausnahmefällen Kündigungsrelevanz hat, etwa, wenn objektive Gründe befürchten lassen, dass sich eine erneute standesamtliche Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft störend auf die Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft auswirken könnten. Hier ist eine Gesamtbeurteilung notwendig, die auch die

berufliche Stellung des Mitarbeiters, die Art und Weise, wie der geschiedene und wiederverheiratete Partner mit dem Scheitern der Ehe bzw. Wiederheirat in der Öffentlichkeit umgeht, oder seinen Umgang mit den gesetzlichen Verpflichtungen aus der ersten Ehe einzubeziehen hat.

Allerdings ergeben sich für Mitarbeiter, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätig sind, erhöhte Loyalitätserwartungen. Bei diesen Personengruppen ist ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß in jedem Fall geeignet, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. In der Regel schließen diese schwerwiegenden Loyalitätsverstöße die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bei dieser Mitarbeitergruppe aus. Nur im Einzelfall kann ausnahmsweise von einer Kündigung abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls dies als unangemessen erscheinen lassen. Gleiches gilt bei einem Austritt eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

Im kollektiven Arbeitsrecht sieht die GO in ihrem Artikel 6 Abs. 3 vor, dass die tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des dritten Weges mitwirken. Das Nähere sollen die einschlägigen Ordnungen regeln. Demzufolge sollen zukünftig Gewerkschaften

am Zustandekommen der kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen organisatorisch beteiligt werden. Außerdem erhalten Gewerkschaftsbeauftragte gemäß Artikel 6 Abs. 2 GO auch ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen, wenn sie nicht im kirchlichen Dienst tätig sind. Diese Berechtigung für die Koalition besteht dafür, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb kirchlicher Einrichtungen für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Allerdings legt Artikel 6 Abs. 4 GO fest, dass die Koalitionsfreiheit die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht entbindet, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

FAZIT

- ▶ Wenn die einzelnen Diözesen den Beschluss der Bischöfe entsprechend umsetzen, wird es für katholische Arbeitgeber in Zukunft insbesondere schwieriger, einen Mitarbeiter wegen eines Loyalitätsverstößes zu kündigen.
- ▶ Die Stellung der Gewerkschaften wird gestärkt und ihnen werden auch innerhalb von katholischen Einrichtungen mehr Rechte eingeräumt.

Dr. Tina Lorenz

DER ZUSCHLAG ZÄHLT – ABER NICHT IMMER

Grundsätzlich gilt, dass der Bieter an den Angebotspreis, den er im Rahmen eines Vergabeverfahrens nennt, gebunden ist. Dies gilt auch dann, wenn sich der Angebotspreis im Nachhinein für den Bieter als wirtschaftlich ungünstig herausstellt, zum Beispiel weil dieser auf einer fehlerhaften Kalkulation beruht. Mit Urteil vom 11. November 2014 (Az.: X ZR 32/14) hat der Bundesgerichtshof nunmehr geklärt, wann der Bieter ausnahmsweise nicht an den von ihm angebotenen Preis gebunden ist.

Im vom Bundesgerichtshof zu entscheidenden Sachverhalt hatte die Vergabestelle Bauarbeiten zur Fahrbahnerneuerung ausgeschrieben und den Zuschlag auf ein Angebot mit einer Angebotssum-

me von EUR 455.052,29 erteilt. Hierbei handelte es sich um das weitaus günstigste Angebot. Nach dem Eröffnungstermin informierte der Zuschlagsbieter die Vergabestelle darüber, dass er bei einer bestimmten Leistungsposition einen falschen Mengenansatz gewählt habe. Der Zuschlagsbieter hatte in seinem Angebot basierend auf den von ihm unzutreffend zugrunde gelegten Mengenansatz einen Einheitspreis von EUR 9,60 angegeben, was für die Position einen Gesamtpreis von EUR 39.600,00 ergab. Tatsächlich sei der zutreffende Einheitspreis mit EUR 59,59 je Tonne zu beziffern gewesen, was bei einem Mengenansatz von 4.125 Tonnen einen Positionspreis von EUR 245.808,75 ergebe. Aus diesem Grund bat der

Zuschlagsbieter darum, dass sein Angebot von der Wertung ausgenommen werde. Diesem Ansinnen kam die Vergabestelle nicht nach und erteilte dem preislich günstigsten Bieter den Zuschlag. Der Zuschlagsbieter erklärte daraufhin, er werde unter den bezuschlagten preislichen Bedingungen den Auftrag nicht durchführen. Dies nahm die Vergabestelle zum Anlass, ein anderes Unternehmen mit der Durchführung der Leistung zu beauftragen. Dieses Unternehmen rechnete für die Ausführung einen Betrag ab, der um EUR 175.529,14 über dem Angebotspreis des Zuschlagsbieters lag. Die Vergabestelle verlangte von dem Zuschlagsbieter den Ersatz der entstandenen Mehrkosten.

In seiner Entscheidung vom 11. November 2014 kommt der Bundesgerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Vergabestelle pflichtwidrig gehandelt hat, als sie dem Angebot des Zuschlagsbieters den Zuschlag erteilt hat. Daher könne die Vergabestelle auch keine Erstattung der Mehraufwendungen verlangen. Der Bundesgerichtshof begründet seine Entscheidung damit, dass das Vergabeverfahren durch die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des jeweils anderen Teils geprägt sei. Gegen diese Pflicht zur Rücksichtnahme habe die Vergabestelle vorliegend verstoßen, da sie den Zuschlag auf das Angebot erteilt habe, obwohl ihr bekannt war, dass das Angebot von einem erheblichen Kalkulationsirrtum beeinflusst war. Der Bundesgerichtshof stellt jedoch klar, dass die Rücksichtnahmepflicht die Vergabestelle nicht verpflichtet, bei jeglichem noch so geringen Kalkulationsirrtum von der Annahme des Angebotes abzusehen. Dies rechtfertigt sich bereits daraus, dass Unternehmen sich bei der Ausübung ihrer gewerblichen Tätigkeit im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens nicht von jeder Verantwortung für ihr eigenes geschäftliches Handeln freizeichnen können. Auch soll die Pflicht zur Rücksichtnahme den Bietern keinen Vorwand liefern, sich im Nachhinein unter Berufung auf einen vermeintlichen Kalkulationsfehler von einem in Wirklichkeit mit Bedacht sehr günstig gestalteten Angebot zu lösen, wenn den Bieter nach Angebotsabgabe diese besonders günstige Kalkulation reut.

Wo jedoch die Grenze verläuft, bei denen die wirtschaftlichen Nachteile eines Kalkulationsirrtums

von dem Unternehmen zu tragen sind und wann die Vergabestelle gegen ihre Rücksichtnahmepflicht verstößt, lässt sich nur anhand des jeweils konkreten Einzelfalles entscheiden. Jedenfalls ist die Schwelle zum Pflichtenverstoß dann überschritten, wenn es dem Bieter aus Sicht eines verständigen öffentlichen Auftraggebers bei wirtschaftlicher Betrachtung schlechterdings nicht mehr angesonnen werden kann, sich mit dem irrig kalkulierten Preis als Gegenleistung für die Durchführung des Auftrages zu begnügen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die Durchführung des Auftrages zum abgegebenen Angebotspreis den Bieter in absehbarer Zeit in die Insolvenz oder in vergleichbare wirtschaftliche Schwierigkeiten treibt.

Die Schwere des vom Zuschlagsbieters zugrunde gelegten Irrtums ergab sich vorliegend – worauf der Bundesgerichtshof ausdrücklich hinwies – unter anderem auch daraus, dass der Angebotspreis des Zuschlagsbieters EUR 455.052,29 betrug, wohingegen das zweitplatzierte Angebot einen Angebotspreis von EUR 621.054,68 aufwies. Der vom Zuschlagsbieter angebotene Positionspreis betrug nur ca. etwa 1/6 des üblichen Preises und hatte zur Folge, dass der Endpreis des Angebotes mit 27 % im besonders auffälligen Maße unter dem Preis lag, den der zweitplatzierte Bieter als auskömmlich angeboten hat. Dies rechtfertigt es – so der Bundesgerichtshof – vorliegend einen schweren relevanten Kalkulationsirrtum anzunehmen. Daher habe die Vergabestelle pflichtwidrig gehandelt, als sie das preislich besonders günstige Angebot des Zuschlagsbieters angenommen habe.

FAZIT

- ▶ Neben der Prüfung der Auskömmlichkeit der Angebotspreise ist die Vergabestelle verpflichtet zu prüfen, ob ein besonders günstiger Angebotspreis aufgrund einer fehlerhaften Kalkulation gebildet wurde.
- ▶ Nicht jeder Kalkulationsirrtum ermöglicht es dem Bieter, sich von einem im Nachhinein als zu günstig angesehenen Angebotspreis zu lösen.
- ▶ Die Schwelle zum Pflichtenverstoß durch Erteilung des Zuschlages ist erst dann überschritten, wenn es dem Bieter schlechterdings nicht mehr angesonnen werden kann, die Leistung auf Grundlage des irrig kalkulierten Preises zu erbringen.

Dr. Ludger Meuten

KOSTEN DER HÄUSLICHEN KRANKENPFLEGE IN EINRICHTUNGEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE

Medizin- und
Sozialrecht

Mit gleich drei Entscheidungen hat sich der 3. Senat des Bundessozialgerichts im Februar und April 2015 zu der Frage geäußert, wer die Kosten der häuslichen Krankenpflege während des Aufenthaltes einer versicherten Person in Einrichtungen der Eingliederungshilfe zu tragen hat (Az.: B 3 KR 10/14 R, B 3 KR 11/14 R und B 3 KR 16/14 R). Zum Redaktionsschluss lagen lediglich die Terminberichte vor. Diesen kann jedoch bereits das Folgende entnommen werden:

Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind grundsätzlich nur soweit verpflichtet, medizinische Behandlungspflege zu erbringen, wie sie dazu aufgrund der von ihnen vorzuhaltenden sächlichen und personellen Ausstattung in der Lage sind. In der Regel ist die medizinische Behandlungspflege vorrangig Aufgabe der gesetzlichen Krankenversicherung. Einfachste Maßnahmen der Krankenpflege, die für Versicherte in einem Haushalt von jedem erwachsenen Haushaltsangehörigen erbracht werden können, gehören jedoch in der Regel als untrennbarer Bestandteil der Eingliederungshilfe zu den Maßnahmen, die die stationäre Einrichtung als Hilfe zur Führung eines gesunden Lebens zu erbringen hat. Weitergehende medizinische Behandlungspflege schuldet die Einrichtung jedoch nur, wenn sich dies aus ihren Verträgen, ihrer Leistungsbeschreibung, ihrem Aufgabenprofil unter Berücksichtigung der Bewohnerzielgruppe und ihrer sächlichen und personellen Ausstattung ergibt.

Das Bundessozialgericht hat in einem Terminbericht festgehalten, dass zum Herrichten und Ver-

abreichen von Medikamenten sowie zur Messung des Blutdruckes kein Anspruch auf häusliche Krankenpflege bestand, da diese Leistungen als einfachste Maßnahme medizinischer Behandlungspflege von der Einrichtung zu erbringen waren. Der Wechsel von Wundverbänden und die Verabreichung von Injektionen war hingegen von dieser Einrichtung der Eingliederungshilfe nicht geschuldet, da diese Maßnahmen nicht mehr zu den einfachsten medizinischen Hilfestellungen gehören und nicht ohne Weiteres von Personen ohne medizinische Fachkenntnisse erbracht werden können. In der Einrichtung arbeitete ausschließlich Fachpersonal aus den Bereichen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Pädagogik.

Die Details zu den Entscheidungen werden den Urteilsgründen nach deren Veröffentlichung zu entnehmen sein.

FAZIT

- ▶ Einfachste Maßnahmen der Krankenpflege gehören in der Regel als untrennbarer Bestandteil der Eingliederungshilfe zu den Maßnahmen, welche eine stationäre Einrichtung der Eingliederungshilfe als Hilfe zur Führung eines gesunden Lebens zu erbringen hat.
- ▶ Weitergehende medizinische Behandlungspflege schuldet eine Einrichtung in der Regel nur, wenn sich dies aus ihren Verträgen, ihrer Leistungsbeschreibung, ihrem Aufgabenprofil unter Berücksichtigung der Bewohnerzielgruppe und ihrer sächlichen und personellen Ausstattung ergibt.

Sebastian Stücker, M.Mel.

BEWEISLAST BEI WEITEREN MRSA-INFEKTIONEN WÄHREND EINES KRANKENHAUSAUFENTHALTES

Auch wenn vier weitere Patienten während der Zeit eines Krankenhausaufenthaltes eine MRSA-Infektion erleiden, bleibt die Beweislast für einen schadensursächlichen Hygienemangel beim Patienten. Vier weitere MRSA-Infektionen rechtfertigen keine Beweislastumkehr. Dies hat das Oberlandesgericht Hamm in einem Urteil vom 14. April 2015 (Az.: 26 U 125/13) entschieden.

Was war passiert: Die Klägerin war wegen des Verdachts auf eine akute Gastroenteritis in die Klinik für Innere Medizin beim beklagten Krankenhausträger aufgenommen worden. Es stellte sich heraus, dass sie an einem Darmtumor litt. Die Patientin wurde in die allgemein chirurgische Abteilung verlegt und dort operiert. Zur Narkose wurde auch ein Periduralkatheter (rückenmarksnahe Regionalanästhesie) benutzt.

Zwölf Tage nach der Operation wurde bei der Klägerin ein Abszess im Bereich der Einstichstelle des Katheters festgestellt. Als sich der Abszess vergrößerte und die Entzündungsparameter anstiegen, wurde die Klägerin drei weitere Tage später in die Neurochirurgie eines anderen Krankenhauses verlegt und dort notfallmäßig behandelt. Ein Wundabstrich ergab einen MRSA-Befund.

Mit der erhobenen Klage begehrte die Klägerin vom beklagten Krankenhausträger Schmerzensgeld und Schadensersatz. Sie war u. a. der Ansicht, dass die Versorgung und Pflege des Katheters nicht sorgfältig und hygienisch einwandfrei erfolgt sei und dies zur MRSA-Besiedlung geführt habe. Das Hygienemanagement der Beklagten sei insgesamt fehlerhaft, da es um die Zeit des Aufenthaltes zu vier weiteren MRSA-Infektionen gekommen sei.

Das Oberlandesgericht Hamm hat – wie auch die Vorinstanz – die Klage abgewiesen. Ein Hygienemangel sei nicht nachgewiesen. Die befragten Sachverständigen hätten keinerlei Anhaltspunkte für einen Hygienemangel feststellen können. Eine Umkehr der Beweislast unter dem Gesichtspunkt eines vollbeherrschbaren Geschehens komme nicht

in Betracht. Es sei nicht davon auszugehen, dass der medizinische Standard in Deutschland so weit geht, dass jegliche Infektion auszuschließen sei. Auch die Patientin selbst habe Träger einer MRSA-Besiedlung sein können. Allein der Ausbruch von MRSA-Infektionen ließe nicht von vornherein auf einen Hygienemangel schließen. Auch vier weitere Fälle von MRSA-Infektionen ließen einen solchen Schluss nicht zu. Ein Hygienedefizit sei nach Ansicht des hinzugezogenen Sachverständigen erst dann anzunehmen, wenn bei etwa zehn Patienten zur gleichen Zeit auf der Station ein solches Problem auftreten würde.

FAZIT

► Ein Patient, der während eines Krankenhausaufenthaltes eine MRSA-Infektion erleidet, muss einen schadensursächlichen Hygienemangel auch dann beweisen, wenn während der Zeit seines Krankenhausaufenthaltes vier weitere Patienten MRSA-Infektionen erleiden. Allein diese Anzahl weiterer MRSA-Infektionen rechtfertigt keine Beweislastumkehr (Auszug aus den Leitsätzen der Entscheidung des Oberlandesgericht Hamm).

Sebastian Stücker, M.Mel.

ÄNDERUNG DER RECHTSPRECHUNG ZU FORMULARKLAUSELN BEI SCHÖNHHEITSREPARATUREN

Der VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat am 18. März 2015 unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung zwei weitreichende Entscheidungen zum Thema Schönheitsreparaturen im Wohnraummietrecht getroffen.

Die erste Entscheidung (BGH, Urteil vom 18. März 2015, VIII ZR 185/14) betrifft sogenannte Renovierungsklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Bislang war es dem Vermieter erlaubt, formularvertraglich die ihm obliegende Pflicht zur Vornahme der Schönheitsreparaturen auf den Mieter abzuwälzen. Dies gilt nicht mehr uneingeschränkt. Der BGH entschied, dass eine solche Renovierungsklausel dann unwirksam ist, wenn der Mieter die Wohnung unrenoviert oder in renovierungsbedürftigen Zustand überlassen bekommt und er hierfür keinen angemessenen Ausgleich vom Vermieter

erhält. Es benachteilige den Mieter unangemessen, wenn er zur Beseitigung sämtlicher Gebrauchsspuren des Vormieters verpflichtet wird. Im schlechtesten Fall müsse der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder gegebenenfalls in einem besseren Zustand zurückgeben, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat. Berufte sich der Mieter auf die Unwirksamkeit der Renovierungsklausel, muss er darlegen und beweisen, dass die Wohnung bei Mietbeginn unrenoviert oder renovierungsbedürftig war.

Die zweite Entscheidung (BGH, Urteil vom 18. März 2015, VIII ZR 242/13) betrifft sogenannte (Quoten-) Abgeltungsklauseln. Solche Klauseln verpflichten den Mieter, anteilig Renovierungskosten zu tragen, wenn er auszieht, bevor die Schönheitsreparaturen nach dem in der Renovierungsklausel festgelegten (flexiblen) Fristenplan fällig sind. Der

Bundesgerichtshof entschied, dass solche Klauseln uneingeschränkt unwirksam sind. Der Mieter könne bei Abschluss des Mietvertrages nicht verlässlich ermitteln, welche Belastungen gegebenenfalls auf ihn zukommen, d.h. welcher tatsächliche Abnutzungsgrad die Wohnung bei Beendigung des Mietverhältnisses, dessen Zeitpunkt bei Vertragsschluss nicht feststeht, erreicht sein wird.

FAZIT

- ▶ Vermieter sind künftig bei der Vermietung von Wohnraum gut beraten, die Wohnung renoviert zu übergeben oder Schönheitsreparaturen selbst vorzunehmen.
- ▶ Formularvertragliche Quotenabgeltungsklauseln sind unwirksam.

Manuela Leinung

DAS TEAM ARBEITSRECHT WÄCHST WEITER

Internes



Seit Anfang des Jahres verstärkt Rechtsanwältin Daniela Guhl das nun aus sechs Anwälten/-innen bestehende arbeitsrechtliche Team der Sozietät Battke

Grünberg. Frau Guhl studierte Rechtswissenschaften an der Universität Rostock und an der Universität Leuven in Belgien. Während des Studiums nahm sie am Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot, einem englischsprachigen, internationalen Wettbewerb auf den Gebieten des UN-Kaufrechts und der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit teil und betreute danach über mehrere Jahre die teilnehmenden Teams der Universität Rostock. Ihr Referendariat am Oberlandesgericht Karlsruhe schloss Frau Guhl nach ihrer Rückkehr in ihre badische Heimat und nach einer Station an der Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer mit dem zweiten Staatsexamen ab. Seit dem 1. Februar 2015 ist Frau Guhl für Battke Grünberg im Arbeitsrecht tätig.

VORTRAGSVERANSTALTUNGEN

I. FRÜHSTÜCKE

Gesellschaftsrechtsfrühstück 2015

Das Gesellschaftsrechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet

- ▶ am 9. Oktober 2015, 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr statt.

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

II. ARBEITSRECHT

Thema: Dauerkrank – Vorgehensweisen und arbeitsrechtliche Fragestellung bei andauernder oder häufiger Krankheit

Veranstalter: Sächsische Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie e.V.

Ort: Chemnitz

Datum: 1. September 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.s-vwa.de möglich.

Veranstaltung
Gesellschafts-
rechtsfrühstück

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: Grundlagen der AVR

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

Ort: Moritzburg

Datum: 22./23. September 2015

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: 29. Oktober 2015

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

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

III. GESELLSCHAFTSRECHT

Für Juristen: Die DeutscheAnwaltAkademie führt vom 24. bis 28. August 2015 in Überlingen den Intensivkurs im Gesellschaftsrecht durch. Unser Partner Dr. Ekkehard Nolting wird dort zum Recht der Personengesellschaften referieren. Nähere Informationen sind unter www.anwaltsakademie.de abrufbar; über die Seite sind auch Buchungen möglich.

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

IV. VERGABERECHT

Thema: Brennpunkt Vergaberecht: Aktuelle Einzelfragen zu Vergaberecht in Sachsen

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

Ort: Dresden

Datum: 30. September 2015

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

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

Veranstaltungen
Vergaberecht



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