

November 2018

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Rechtsstaat und Demokratie« - so lautete der Titel des Festvortrags des Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Andreas Voßkuhle auf der Eröffnungsveranstaltung des 72. Deutschen Juristentages am 26. September in Leipzig. Und er hob besonders hervor, wie wichtig der Rechtsstaat - die Herrschaft des Rechts - für die Demokratie ist. Ohne diese Herrschaft des Rechts verkommt Demokratie zu Demagogie, zu schlichtem Populismus. Deswegen kann man die Justiz wohl daran erinnern, sich der Folgen ihrer Rechtsprechung immer bewusst zu sein - man darf sie aber nicht ermahnen, bei ihren Entscheidungen auf Volkes Stimme zu hören. Maß geben in einem Rechtsstaat nicht Augenblicksstimmungen bestimmter Bevölkerungsschichten, sondern allein Recht und Gesetz. Wie dieses Recht besser gemacht und an die vielfältigen neuen Herausforderungen angepasst werden kann, das diskutiert der Deutsche Juristentag seit 1860 alle zwei Jahre mit bis zu 3.000 Teilnehmern aus Justiz, Anwaltschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Politik. In diesem Jahr standen so aktuelle Themen wie Sammel-, Gruppen- und Verbandsklagen als Instrumente des kollektiven Rechtsschutzes, das Recht der Zuwanderung und der Integration in Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Sozialordnung, das Beschlussmängelrecht im Gesellschaftsrecht und das Recht und der Schutz von Kindern im Fokus der Diskussionen, letzteres gekrönt durch eine Keynote der schwedischen Königin Silvia, die in Leipzig ein »Childhood-Haus« ihrer »World Childhood Foundation« eröffnete, das einer interdisziplinären Versorgung misshandelter Kinder dienen soll. Wir wollen mit unserem Battke-Brief ebenfalls dazu beitragen, Entwicklungen in der Rechtsprechung in den Bereichen zu erläutern und verständlich zu machen, die unsere Mandanten beschäftigen und hoffen damit ein wenig zu der Transparenz beitragen zu können, die wichtig für das notwendige Verständnis ist, wie Recht und Rechtsprechung funktionieren und damit auch das Bewusstsein für Wesen und Bedeutung des Rechtsstaatsgedankens zu wecken. Immer wieder dafür einzutreten und diesen zu verteidigen - wozu gerade auch berechtigte und konstruktive Kritik gehört - muss Aufgabe eines jeden von uns sein.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

N^o 3/2018

> MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema	02
Aktuelle Entwicklungen	05
Gesellschaftsrecht	06
Arbeitsrecht	10
Geistiges Eigentum	14
Medizin- und Sozialrecht	16
Vergaberecht	18
Über uns	20
Veranstaltungen & Vorträge	21
Impressum	28

SCHWERPUNKTTHEMA

JAN ROLLA (EUR. INTEGRATION)



LKW, ZUCKER, ZEMENT & CO. – WIE KÖNNEN KARTELLGESCHÄDIGTE ANSPRÜCHE DURCHSETZEN?

In den letzten Jahren sind durch die Ermittlungen der Kartellbehörden zahlreiche verbotene Absprachen zwischen Unternehmen aufgedeckt worden. Prominente Beispiele sind das 2016 abgeschlossene Verfahren der EU-Kommission gegen zahlreiche LKW-Hersteller wegen verbotener Preis- und Konditionenabsprachen mit einer Bußgeldsumme von insgesamt EUR 2,93 Mrd. sowie das Zuckerkartell, bei dem das Bundeskartellamt im Jahre 2014 gegen die beteiligten Zuckerproduzenten Bußgelder in einer Gesamthöhe von EUR 280 Mio. verhängte.

Kartelle sind darauf gerichtet, den freien Wettbewerb in dem betreffenden Bereich auszuschalten oder zumindest zu beschränken. Folge ist regelmäßig ein höheres Preisniveau, als es sich bei einem funktionierenden Wettbewerb bilden würde. Der durch Kartelle in Europa verursachte Schaden wird durch die EU-Kommission auf bis zu EUR 69 Mrd. pro Jahr geschätzt. Neben den Bußgeldverfahren rückt daher zunehmend die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen die an den verbotenen Kartellabsprachen beteiligten Unternehmen in den Fokus der Öffentlichkeit.

Obgleich sich insoweit in den letzten Jahren aufgrund der Novellierung der einschlägigen Vorschriften des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und einer überwiegend zu Gunsten der Kartellgeschädigten tendierenden Rechtsprechung zahlreiche Erleichterungen ergeben haben, sehen sich Geschädigte bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach wie vor mit zahlreichen Risiken konfrontiert.

1. Voraussetzungen des kartellrechtlichen Schadensersatzanspruchs

Maßgebliche Anspruchsnorm für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen die Beteiligten eines Kartells ist § 33 a GWB. Daneben können vertragliche Ansprüche oder Ansprüche wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung sowie aus ungerechtfertigter Bereicherung bestehen.

a) Kartellrechtsverstoß

Ein zum Schadensersatz verpflichtender Kartellrechtsverstoß liegt nach der gesetzlichen Definition in § 33 a Abs. 2 Satz 2 GWB immer dann vor, wenn wirtschaftlich autonome Akteure der gleichen Marktseite eine Vereinbarung zur Beschränkung des freien Wettbewerbs treffen. Vereinfacht gesprochen, versuchen die Beteiligten eines Kartells, auf Grundlage von Absprachen Verhältnisse herbeizuführen, wie sie im Falle eines Monopols bestünden. Verboten sind dabei nicht nur Vereinbarungen zwischen Akteuren einer Marktstufe (sogenannte horizontale Absprachen, z.B. zwischen Produzenten eines bestimmten Wirtschaftsgutes) sondern auch zwischen Akteuren unterschiedlicher Marktstufen (sogenannte vertikale Absprachen, z.B. zwischen Produzenten und Abnehmern). Ebenso unerheblich für das Vorliegen eines Kartellverstoßes ist, ob die verbotene Absprache auf Angebots- oder Nachfrageseite getroffen wird.

Den Feststellungen der Kartellbehörden kommt im Rahmen eines Schadensersatzprozesses Feststellungswirkung zu (§ 33 b GWB), so dass bei Vorliegen rechtskräftiger Bußgeldbescheide zwingend von einem Kartellverstoß auszugehen ist.

b) Anspruchsinhaber und Anspruchsgegner

Als potentielle Anspruchssteller kommen neben den nicht am Kartell beteiligten Mitbewerbern der Kartellanten sämtliche Abnehmer bzw. Lieferanten in Betracht. Eine die Aktivlegitimation begründende Betroffenheit wird dabei ausdrücklich auch bei mittelbaren Abnehmern bzw. Lieferanten bejaht, so dass die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auch dann in Betracht kommt, wenn keine unmittelbare vertragliche Beziehung mit einem der am Kartell beteiligten Unternehmen besteht.

Anspruchsgegner des Schadensersatzanspruchs ist der jeweilige Träger des Unternehmens, das den Kartellrechtsverstoß begangen hat. Anders, als dies bis vor einiger Zeit bei Bußgeldern noch der Fall war, besteht somit für Kartellbeteiligte keine Möglichkeit, sich den Schadensersatzverpflichtungen durch gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen, wie beispielsweise der Verschmelzung auf eine andere Gesellschaft, zu entziehen. Die Kartellbeteiligten haften dabei gesamtschuldnerisch für den gesamten Schaden, so dass jeder Kartellant für den gesamten Schaden in voller Höhe einstehen muss und sich die Geschädigten aussuchen können, welchen Kartellanten sie als Schuldner in Anspruch nehmen wollen.

Wertvolle Informationen über die Beteiligten eines Kartells und die hiervon betroffenen Waren und Dienstleistungen können potentiell Geschädigte den entsprechenden Verlautbarungen der Kartellbehörden, zu denen diese gemäß § 53 Abs. 5 GWB verpflichtet sind, entnehmen. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Einsicht in die Behördenakten nur noch dann, wenn die für die Durchsetzung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Informationen nicht von Dritten mit zumutbarem Aufwand beschafft werden können (§ 89 c Abs. 1 Ziff. 2 GWB). Da jedoch gemäß § 33 g GWB ein Anspruch des Geschädigten auf Herausgabe von Beweismitteln, die für die Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlich sind, besteht, ist dieser insoweit vorrangig auf die private Rechtsdurchsetzung verwiesen. Dies stellt in der Praxis eine erste erhebliche Hürde für die Durchsetzung von kartellrechtlichen Schadensersatzansprüchen dar, da viele potentiell Geschädigte den hiermit verbundenen Aufwand scheuen.

c) Rechtswidrigkeit und Verschulden

Rechtswidrigkeit und Verschulden des Kartellanten werden im Rahmen des Schadensersatzanspruches vermutet, wobei sich der Kartellant ein etwaiges Fehlverhalten seiner Mitarbeiter zurechnen lassen muss. Insoweit ergeben sich folglich aus Sicht des Kartellgeschädigten keine signifikanten Risiken für die Rechtsdurchsetzung.

d) Schaden

Weitaus schwieriger erweist sich in der Praxis der Nachweis eines durch den Kartellrechtsverstoß kausal verursachten Schadens. Insoweit ist ein Vergleich zwischen den Kartellkonditionen und der wirtschaftlichen Situation herzustellen, wie sie sich im Falle eines funktionierenden Wettbewerbs ergeben hätte. Neben kartellbedingt überhöhten Preisen kann ein Schaden daher auch im entgangenen Gewinn wegen hierdurch bedingter geringer Verkaufsmengen liegen.

Obleich gemäß § 33 a Abs. 2 GWB widerleglich vermutet wird, dass derartige Schäden durch das verbotene Kartell verursacht worden sind und § 33 a Abs. 3 GWB hinsichtlich der Schadenshöhe auch eine richterliche Schätzung zulässt, bedarf es im Rahmen eines Schadensersatzanspruches regelmäßig der Einholung eines Sachverständigengutachtens. Derartige Gutachten sind in aller Regel aufwändig und dementsprechend mit hohen Kosten verbunden. Die entsprechenden Prozess- und Kostenrisiken stellen aus Sicht des Geschädigten ein weiteres wesentliches Hemmnis bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen dar.

Hinzu kommt, dass ein Schaden insoweit entfällt, als die kartellbedingt überhöhten Preise vom Geschädigten an die eigenen Abnehmer weitergegeben wurden (§ 33 c Abs. 1 Satz 2 GWB), was im Zweifel vom Kartellanten nachzuweisen ist. Dies kann im Falle einer vollständigen Weitergabe sogar dazu führen, dass ein Schaden auf der Ebene der unmittelbaren Abnehmer des Kartellanten vollständig entfällt. Zwar besteht dann für die hiervon betroffenen mittelbaren Abnehmer die Möglichkeit, ihrerseits Schadensersatzansprüche gegen den Kartellanten geltend zu machen, wobei insoweit zu ihren Gunsten sogar vermutet wird, dass kartellbedingte Preisaufschläge auf sie abgewälzt wurden (§ 33 c Abs. 2 GWB). Gleichwohl ist

nicht zu verkennen, dass der entsprechende Schaden bei den einzelnen mittelbaren Abnehmern signifikant geringer ausfallen wird (Problematik des sogenannten »Streuschadens«), was sich wiederum hinderlich auf die Motivation auswirken dürfte, den Schaden tatsächlich geltend zu machen.

2. Verjährung von Schadensersatzansprüchen

Da sich kartellbehördliche Verfahren oftmals umfangreich gestalten und dementsprechend zwischen dem Beginn der Ermittlungen und dem Vorliegen eines rechtskräftigen Bußgeldbescheides mehrere Jahre liegen, stellt sich bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Kartellanten regelmäßig die Frage der Verjährung.

Insoweit gilt für alle Ansprüche, die nach dem 26. Dezember 2016 entstanden sind und bei Inkrafttreten der 9. GWB-Novelle am 9. Juni 2017 noch nicht verjährt waren, eine regelmäßige Verjährungsfrist von 5 Jahren ab Entstehung des Anspruchs und Kenntnis bzw. Kennenmüssen der anspruchsbegründenden Umstände bzw. kenntnisunabhängig von 10 Jahren. Aus Sicht der Geschädigten besonders vorteilhaft erweist sich dabei die Regelung in § 33 h Abs. 2 Ziff. 3, Abs. 3 Ziff. 2 GWB, wonach der Lauf der Verjährungsfristen nicht vor dem Ende des Jahres beginnt, in dem der Kartellverstoß beendet worden ist. Letzteres führt insbesondere bei länger dauernden Kartellen dazu, dass hieraus resultierende Schadensersatzansprüche umfangreich geltend gemacht werden können. Daneben gilt eine absolute Verjährungsfrist von 30 Jahren ab dem schadensverursachenden Kartellverstoß. Kartellbehördliche Maßnahmen sowie die Geltendmachung von Ansprüchen auf Herausgabe von Beweismitteln gemäß § 33 g GWB hemmen den Lauf der Verjährungsfristen. Die Hemmung endet 6 Monate nach Abschluss der kartellbehördlichen Maßnahme bzw. des zivilrechtlichen Verfahrens gemäß § 33 g GWB.

Ein erheblicher Teil der derzeit anhängigen Verfahren wegen kartellbedingter Schäden betrifft indes zeitlich weit zurückliegende Ansprüche, die vom Anwendungsbereich der neuen Verjährungsvorschriften nicht erfasst sind. Bislang war fraglich, welche Verjährungsvorschriften für diese Ansprüche gelten sollen. In der Praxis war insbesondere die Anwendbar-

keit der Verjährungsregeln der zum 1. Juli 2005 in Kraft getretenen 7. GWB-Novelle, die erstmalig eine Verjährungshemmung für die Dauer des kartellbehördlichen Ermittlungsverfahrens vorsahen, auf davor entstandene Ansprüche fraglich. Ohne diese Hemmungswirkung wäre ein erheblicher Teil der »Alt-Ansprüche« verjährt gewesen. Der Bundesgerichtshof hat nunmehr in einer Entscheidung vom 12. Juni 2018 zum Az. KZR 56/16 (»Grauzementkartell II.«) bekräftigt, dass bei einer Änderung der gesetzlichen Bestimmungen über die Verjährung die neuen Vorschriften für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens entstandenen und noch nicht verjährt Ansprüche Anwendung finden, soweit das Gesetz nicht ausnahmsweise eine abweichende Regelung trifft. Für die Praxis hat diese Entscheidung zur Folge, dass bereits rechtshängige Schadensersatzansprüche im Zusammenhang mit den teilweise weit zurückliegenden Kartellen (insbesondere für LKW, Schienen, Zement und Zucker) unverändert geltend gemacht werden können.

3. Abweichende vertragliche Vereinbarungen, insbesondere Schadenspauschalen

Angesichts der erheblichen Schadensrisiken versuchen Unternehmen verstärkt, in den vertraglichen Vereinbarungen mit ihren Abnehmern und Lieferanten für den Fall eines kartellwidrigen Verhaltens Vorsorgen zu treffen.

Auf Seiten der potentiell Geschädigten geschieht dies in Anbetracht der erwähnten Schwierigkeiten beim Nachweis der Schadenshöhe regelmäßig durch die Vereinbarung von Schadenspauschalen im Rahmen von Einkaufsbedingungen. Insoweit hatte sich das Oberlandesgericht Jena mit der Wirksamkeit einer Klausel in den Einkaufsbedingungen eines durch das Schienenkartell Geschädigten zu befassen, die eine Schadenspauschale in Höhe von 15% des jeweiligen Auftragswertes mit der Möglichkeit des Nachweises eines geringeren Schadens vorsah. Das Gericht hat eine solche Klausel mit Urteil vom 22. Februar 2017 (Az. 2 U 583/15 Kart) für wirksam gehalten. Dies erscheint nicht zuletzt im Hinblick auf die über § 310 Abs. 1 Satz 2 BGB auch im unternehmerischen Rechtsverkehr anwendbaren Grundsätze des § 309 Ziff. 5 lit. a BGB ausgesprochen fraglich, da demnach

eine Schadenspauschalierung nur insoweit zulässig ist, als sie den nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge zu erwartenden Schaden nicht übersteigt. Eine Regel, wonach sich der Schaden bei den unmittelbaren Abnehmern eines Kartellanten auf mindestens 15 % des Auftragswertes beläuft, wird sich indes gerade angesichts der Kompensationsmöglichkeit durch Weitergabe der kartellbedingt erhöhten Preise an die eigenen Abnehmer nicht feststellen lassen.

Darüber hinaus haben sowohl Kartellanten als auch Geschädigte oftmals ein Interesse daran, Schadensersatzansprüche nicht im Rahmen eines öffentlichen Gerichtsverfahrens zu erörtern. Insoweit hat das LG Dortmund mit Urteil vom 13. September 2017 (Az.: 8 O 30/16 Kart) entschieden, dass vertragliche Schiedsvereinbarungen im Zweifel auch für die Geltendmachung von deliktischen Schadensersatzansprüchen aus Kartellverstößen gelten.

FAZIT

► Obgleich die Durchsetzung von kartellrechtlichen Schadensersatzansprüchen durch die 9. GWB-

Novelle und die jüngere Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nochmals erleichtert worden ist, sehen sich Kartellgeschädigte nach wie vor mit erheblichen Problemen und Risiken konfrontiert.

► Insbesondere der konkrete Schadensnachweis stellt den Geschädigten dabei ungeachtet der bestehenden Möglichkeit zur Schadensschätzung vor Herausforderungen und führt zu nicht unerheblichen Rechtsverfolgungskosten.

► Gleichwohl ist potentiell geschädigten Unternehmen eine sorgfältige Prüfung zu empfehlen, ob die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Kartellbeteiligte in Betracht kommt. Zu einer solchen Prüfung sind Vorstände und Geschäftsführer sogar rechtlich verpflichtet, da sie sich andernfalls möglicherweise selbst schadensersatzpflichtig machen. Angesichts der komplexen Materie empfiehlt es sich, insoweit kompetenten Rechtsrat einzuholen.

Jan Rolla, LL.M. (Eur. Integration)

Aktuelle Entwicklungen

»GEMEINSAM SIND WIR STARK« – DIE MUSTERFESTSTELLUNGSKLAGE KOMMT

Die kollektive Rechtsdurchsetzung ist im anglo-amerikanischen Rechtssystem selbstverständlich. Dem deutschen Recht ist eine Muster- oder Sammelklage dagegen eher fremd. Nur wenige, eher unbekannte Ausnahmefälle hat der deutsche Gesetzgeber mit dem Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) oder dem Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetz (KapMuG) bisher vorgesehen. Nicht zuletzt aufgrund von mehreren Impulsen der Europäischen Kommission sah sich die Bundesregierung schließlich zum Handeln veranlasst. So schaffte es die Einführung von zivilprozessualen Musterfeststellungsklagen in den Koalitionsvertrag der großen Koalition mit dem Ziel, die Rechtsdurchsetzung für Verbraucherinnen und Verbraucher zu verbessern. Der Bundestag hat daraufhin das Gesetz im Juni dieses Jahres im Eiltempo beschlossen. Das Gesetz soll bereits zum 1. November 2018 in Kraft treten. Der Zeitpunkt wurde von der Bundesregierung

bewusst gewählt. Insbesondere den Betroffenen des Dieseldiagnostikskandals bei VW soll die Beteiligung an entsprechenden Klageverfahren noch vor dem Eintritt der Verjährung, welche in den meisten Fällen mit Ablauf des Jahres 2018 eintreten wird, ermöglicht werden. Die ersten Verbände haben bereits reagiert und die Einreichung einer solchen Musterfeststellungsklage angekündigt.

Der Vorteil, den die kollektive Rechtsdurchsetzung für den Einzelnen bieten kann, wurde anhand des Abgasskandals bei VW deutlich. Während sich in den USA mehr als 300.000 Betroffene schnell im Rahmen einer Sammelklage gemeinschaftlich gegen VW wendeten, gestaltete sich in Deutschland die Rechtsdurchsetzung Einzelner gegen den VW-Konzern schwierig. In den USA wurde die Sammelklage zeitnah nach dem Skandal mit einem Vergleich, der u. a. Entschädigungszahlungen in Höhe von insgesamt

USD 16,5 Mrd. vorsah, beendet. Hierzulande erwuchs dagegen aus dem Skandal eine Vielzahl von Einzelfallentscheidungen. Eine Tendenz ist schwerlich zu erkennen. Diese Situation von »David gegen Goliath« möchte die Bundesregierung daher mit dem Instrument der sog. Musterfeststellungsklage auflösen.

Nach dem neuen Gesetz erhalten nun Verbände die Klagebefugnis, eine Musterfeststellungsklage einzureichen. Dazu sind zunächst zehn Fälle erforderlich, auf denen die Klage basiert. Geschädigte Verbraucher können sich über die Eintragung in ein Klageregister an dem Verfahren beteiligen. Für die Zulässigkeit der Klage ist es erforderlich, dass auf diese Weise innerhalb einer Frist von zwei Monaten noch 40 weitere Betroffene hinzukommen.

Jedoch hat die Musterfeststellungsklage mit einer Sammelklage nach amerikanischem Vorbild (class action) wenig gemein. Zahlungsansprüche können beispielsweise mit der Musterfeststellungsklage nicht geltend gemacht werden. Begehrt werden kann lediglich eine generelle Feststellung über das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen oder über das Vorliegen von anspruchserheblichen Umständen. Dennoch wird die Verjährung der dahinter stehenden Ansprüche für die Dauer des Prozesses gehemmt. In der angekündigten Musterfeststellungsklage zum

Dieselskandal werden die klagenden Verbände daher voraussichtlich die Feststellung begehren, dass VW die Käufer durch die Manipulation der Software vorsätzlich und sittenwidrig geschädigt hat. Selbst nach einem positiven Urteil muss der Einzelne allerdings seine Ansprüche anschließend in einem Folgeprozess noch eigenständig geltend machen, wobei er sich jedoch auf die Musterfeststellung berufen kann.

Ob sich die Musterfeststellungsklage daher in der Praxis bewähren wird, bleibt abzuwarten. Kritisiert werden zum einen die hohen Voraussetzungen, die das Gesetz an eine Musterfeststellungsklage stellt. Ebenfalls befürchten viele, dass sich das Verfahren für den Einzelnen durch die Musterfeststellungsklage nicht nur nicht beschleunigt, sondern im Gegenteil sogar verlängert.

FAZIT

- ▶ Der kollektive Rechtsschutz wird im deutschen Recht durch das Gesetz zur Einführung einer zivilprozessualen Musterfeststellungsklage (MuKlaG), welches am 1. November 2018 in Kraft tritt, ausgebaut.
- ▶ Es wird mit Spannung zu beobachten sein, ob sich dieses prozessuale Instrument in der Praxis bewähren wird.

Karla Graupner

72. DEUTSCHER JURISTENTAG: DAS BESCHLUSSMÄNGELRECHT IN DER DISKUSSION

Die Wirtschaftsrechtsabteilung des 72. Deutschen Juristentags, der vom 26. bis 28. September 2018 in Leipzig stattfand, befasste sich mit dem für den Laien und den mit der Materie nicht Vertrauten schwer verständlichen Recht der Beschlussmängel bei Gesellschafter- und Organbeschlüssen. An der Diskussion beteiligten sich auch aktiv unser Partner Dr. Ekkehard Nolting, der Mitglied des Juristentages ist, und unsere Kollegin Karla Graupner als weitere Beobachterin.

Der Juristentag beschloss, dem Gesetzgeber einer Überarbeitung des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts sowie insbesondere eine Kodifizierung

des Beschlussmängelrechts der GmbH und der Personengesellschaften zu empfehlen. Dabei soll das Recht unter Beachtung der rechtsformspezifischen Unterschiede möglichst einheitlich gestaltet werden. Soweit es das Recht der Personengesellschaften betrifft, darf man gespannt sein, ob die Vorschläge bei der soeben im Justizministerium eingerichteten Expertenkommission Gehör finden werden, die sich der Überarbeitung des Personengesellschaftsrechts, insbesondere des Rechts der Gesellschaft bürgerlichen Rechts, widmen soll.

Dr. Ekkehard Nolting

ORDNUNGSGEMÄSSE ANKÜNDIGUNG VON TAGESORDNUNGSPUNKTEN ZUR GMBH-GESSELLSCHAFTERVERSAMMLUNG

Die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Einladung und Ankündigung von Tagesordnungspunkten zur GmbH-Gesellschafterversammlung werfen in der Beratungspraxis immer wieder Fragen auf. Dabei besteht häufig das Missverständnis, es müssten mit der Einladung bereits konkrete Beschlussanträge angekündigt werden. Das aber ist nicht der Fall. Das Gesetz verlangt lediglich, dass die Gegenstände der Tagesordnung so genau bezeichnet werden, dass sich die Gesellschafter ein hinreichendes Bild machen können, worum es geht und sich angemessen auf die Erörterung vorbereiten können. Das Oberlandesgericht Koblenz hatte über einen Gewinnverwendungsbeschluss zu befinden, in dem die Gesellschafter einen wesentlichen Teil des Gewinns für neue Rechnung vorgetragen hatten, so dass er nicht zur Ausschüttung kam (Urteil vom 1. Februar 2018, Az.: 6 U 442/17). In der Ladung zur Gesellschafterversammlung war als Tagesordnungspunkt angekündigt worden: »Feststellung des Jahresabschlusses 2008 und Zuweisung des Gewinns in Höhe von EUR 200.000,00 in die freiwillige Gewinnrücklage«. Der Jahresabschluss wurde auch einstimmig festgestellt, der Antrag, einen Teil in die freiwillige Gewinnrücklage zuzuweisen, jedoch mit den Stimmen des späteren Klägers abgewiesen. Daraufhin war der weitere Antrag zur Abstimmung gestellt worden, den entsprechenden Teil des Gewinns vorzutragen. Der Kläger protestierte, dieser Vorschlag sei nicht ordnungsgemäß angekündigt worden und nahm an der Abstimmung nicht teil. Die übrigen Gesellschafter geben dem Antrag mehrheitlich statt und eine entsprechende Beschlussfassung wurde festgestellt.

Das Oberlandesgericht Koblenz belehrt den Kläger, dass die Einberufung ordnungsgemäß erfolgt sei, da die Tagesordnung hinreichend zu erkennen gab, dass es um die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Gewinns gehe. Im Rahmen dieses Tagesordnungspunktes könnten die Gesellschafter dann entsprechende Vorschläge zur Abstimmung stellen. Es liege auch nahe, dass Alternativenträge gestellt würden, scheitere der zunächst gestellte und in der Einladung auch angekündigte Antrag. Da bei

der GmbH der Beschluss zustande kommt, wenn die Ja- die Nein-Stimmen überwiegen, nicht abgegebene Stimmen und Enthaltungen also nicht mitzählen, führte die Verweigerungshaltung des Klägers letztlich zu der von ihm nicht gewollten Beschlussfassung.

Der Kläger hatte Sorge gehabt, dass er sein Recht verlöre, sich auf einen Ladungsmangel zu berufen, wenn er sich an der Abstimmung beteiligen würde. Auch diese Sorge bestand zu Unrecht. Zwar können die Gesellschafter in einer sog. »Vollversammlung« – d. h. wenn alle Gesellschafter präsent sind – auf alle gesetzlich oder gesellschaftsvertraglich vorgesehenen Formen und Fristen für die Ladung verzichten. Auch kann es geschehen, dass in der rügelosen Beteiligung an der Abstimmung ein stillschweigender Verzicht gesehen werden kann. Der Gesellschafter kann aber durchaus vor der Abstimmung seine Bedenken gegen die Ordnungsgemäßheit der Einladung zu Protokoll geben, der Beschlussfassung widersprechen und sich so seine Rechte vorbehalten.

FAZIT

- ▶ Für eine ordnungsgemäße Ankündigung eines Tagesordnungspunktes zu einer Gesellschafterversammlung genügt es, dass der Gegenstand der Beschlussfassung so genau bezeichnet wird, dass die Gesellschafter sich ein Bild machen können, worüber in der Gesellschafterversammlung gesprochen werden soll und sich so auf die Diskussion vorbereiten können.
- ▶ Die Ankündigung von Beschlussanträgen in der Einladung ist zwar zulässig, aber nicht notwendig; gestellt werden die Anträge erst in der Gesellschafterversammlung vor dem Hintergrund der dortigen Diskussion und Meinungsbildung. Konkret angekündigte Beschlussanträge beschneiden nicht das Recht, andere und weitere Anträge zu stellen, über die dann abzustimmen ist.
- ▶ Meint ein Gesellschafter, die Ladung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, sollte er seine Bedenken zu Protokoll geben und der Beschlussfassung widersprechen, bevor er an der Abstimmung teilnimmt; auf keinen Fall sollte er auf die Stimmabgabe verzichten.

Dr. Ekkehard Nolting

VERBOT DES SELBSTKONTRAHIERENS BEI BESCHLÜSSEN IN DER GMBH-GESELLSCHAFTERVERSAMMLUNG

§ 181 BGB verbietet sogenannte In-sich-Geschäfte. Ein Vertreter kann danach nicht als Vertreter eines anderen mit sich selbst einen Vertrag schließen, wenn ihm das nicht ausdrücklich gestattet ist. Wie weit dieses Verbot auch für die Beschlussfassung in GmbH-Gesellschafterversammlungen gilt, ist umstritten. Das Oberlandesgericht Nürnberg hatte über eine Zwischenverfügung des Registergerichts zu entscheiden, das die Bestellung eines Geschäftsführers nicht im Handelsregister eintragen wollte (Beschluss vom 12. April 2018 – 12 W 669/18). Die Gesellschafter, die den Bestellungsbeschluss gefasst hatten, waren u.a. eine Mutter und ihre beiden Kinder. Die Mutter hatte bei der Beschlussfassung zugleich auch als Vertreterin für ihre minderjährigen Kinder abgestimmt. Das Oberlandesgericht Nürnberg stellte zutreffend fest, dass das Verbot des § 181 BGB der Gefahr von Interessenkonflikten zwischen Vertreter und Vertretenem vorbeugen wolle. Diese Gefahr bestehe bei Gesellschafterbeschlüssen in der Regel nicht, da es dort um die Bildung des internen Verbandswillens zur Verfolgung des gemeinsamen Gesellschaftszwecks gehe. § 181 BGB sei daher auf Gesellschafterbeschlüsse nur anzuwenden, wenn ausnahmsweise ein Interessenkonflikt auftreten könne, wie bei der Änderung der Satzung der Gesellschaft. Ob das sogenannte Selbstkontrahierungsverbot gilt, wenn es um die Bestellung

des Vertreters selbst zum Geschäftsführer geht, ist ebenfalls fraglich; § 47 Abs. 4 S. 2 GmbHG, der ein Stimmverbot für den Gesellschafter vorsieht, wenn es um den Abschluss eines Rechtsgeschäfts mit diesem geht, gilt bei der Bestellung eines Gesellschafters zum Geschäftsführer nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes gerade nicht. § 47 Abs. 4 S. 2 GmbHG betrifft allerdings den Interessenkonflikt zwischen Gesellschafter und Gesellschaft, § 181 BGB hingegen den Interessenkonflikt zwischen Vertreter und Vertretenem. Dieser wird angenommen, wenn der Vertreter sich mit Stimmen des Vertreters selbst zum Geschäftsführer bestellt. Da in vorliegendem Fall jedoch ein Dritter bestellt worden ist, verneinte das Oberlandesgericht Nürnberg zu Recht ein Stimmverbot.

FAZIT

- ▶ Das Selbstkontrahierungsverbot gilt bei der Beschlussfassung in der GmbH-Gesellschafterversammlung für den Gesellschafter jedenfalls dann nicht, wenn ein Interessenkonflikt nicht droht
- ▶ Ein Interessenkonflikt zwischen dem vertretenden und dem vertretenen Gesellschafter wird jedoch bei sogenannten »Grundlagengeschäften« (Satzungsänderungen, Umwandlung) und bei Bestellung des Vertreters zum Geschäftsführer gesehen.

Dr. Ekkehard Nolting

GEFÄHRLICHE DECKUNGSLÜCKE BEI DER D&O-VERSICHERUNG

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 20. Juli 2018 (Az.: I 4 U 93/16) entschieden, dass die Haftung eines Geschäftsführers für insolvenzrechtswidrig geleistete Zahlungen aus § 64 GmbHG nicht vom Versicherungsschutz der Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung eines Unternehmensleiters oder leitenden Angestellten (sog. D&O-Versicherung) umfasst sei. Damit fällt das Gericht eine Grundsatzentscheidung und schneidet ein großes Loch in das Sicherheitsnetz von versicherten Geschäftsführern und leitenden Angestellten einer GmbH.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt hatte die Geschäftsführerin einer GmbH trotz des Eintritts der Insolvenzreife noch Überweisungen in Höhe von ca. EUR 200.000,00 aus dem Gesellschaftsvermögen getätigt. Die Geschäftsführerin war eigentlich angestellte Chemikerin und hatte die Position als Geschäftsführerin nur formal aus familiären Gründen übernommen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens und Bestellung eines Insolvenzverwalters machte dieser gegen die Geschäftsführerin einen Anspruch aus § 64 GmbHG auf Rückzahlung der aus-

gezahlten Gelder geltend. Nach dieser Vorschrift ist ein Geschäftsführer zum Ersatz von Zahlungen verpflichtet, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einer Gesellschaft an Dritte geleistet werden (insolvenzrechtswidrige Zahlungen). Da die Geschäftsführerin die Zahlung verweigerte, erstritt der Insolvenzverwalter vor Gericht ein Zahlungsurteil. Dies meldete die Geschäftsführerin bei ihrer D&O-Versicherung und verlangte Freistellung von der Verbindlichkeit. Da der Versicherer dies verweigerte, erhob die Geschäftsführerin Deckungsklage.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf gab dem Versicherer Recht. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass es sich bei § 64 GmbHG nicht um einen Schadensersatzanspruch wegen eines Vermögensschadens der Gesellschaft handeln würde, der vom Versicherungsschutz einer D&O-Versicherung umfasst sei. Die Vorschrift sei vielmehr als Ersatzanspruch eigener Art zu verstehen. Sie zielt darauf ab,

eine Masseschmälerung zu Lasten von Gläubigern der insolventen Gesellschaft zu vermeiden und dient damit allein deren Interessen. Folglich muss die Geschäftsführerin die titulierte Forderung selbst zahlen.

FAZIT

- Die D&O-Versicherung ist für Geschäftsführer nach wie vor unverzichtbar, um bestimmte Risiken der Tätigkeit abzudecken. Jedoch hat der Versicherungsschutz auch Grenzen, die der Versicherungsnehmer unbedingt kennen sollte.
- Einige Versicherer haben bereits reagiert und den Anspruch aus § 64 GmbHG ausdrücklich in ihr Leistungsversprechen aufgenommen. Versicherungsnehmern einer D&O-Versicherung ist dringend zu empfehlen, sich mit ihrem Versicherer in Verbindung zu setzen und diese Versicherungsschutzlücke zu schließen.

Karla Graupner

DIE BEENDIGUNG DES GESCHÄFTSFÜHRERANSTELLUNGSVERTRAGES BEI DER GMBH

Für den Abschluss, die Abänderung sowie Kündigung oder Aufhebung von Dienstverträgen mit GmbH-Geschäftsführern ist nach ständiger Rechtsprechung die Gesellschafterversammlung zuständig. Zweifelsfragen zu dieser Zuständigkeit treten nun immer wieder auf, wenn der Geschäftsführer aus einem bestehenden abhängigen Anstellungsverhältnis bei der GmbH heraus erst später zum Geschäftsführer bestellt wird oder das Anstellungsverhältnis nach der Abberufung als Geschäftsführer noch fort dauert. Einen solchen Sachverhalt hatte der Bundesgerichtshof zu entscheiden (Urteil vom 17. Juli 2018, Az.: II ZR 452/17). Der Kläger war am 31. Oktober 2014 als Geschäftsführer der beklagten GmbH abberufen worden. Die Gesellschaft zahlte die Vergütung noch bis einschließlich April 2015 weiter, bevor sie die Zahlung einstellte. Sie behauptete, die Gesellschafter hätten mit dem Geschäftsführer eine entsprechende Änderung des Anstellungsvertrages vereinbart.

Der Bundesgerichtshof pflichtete der Beklagten bei, dass für die Änderung des Anstellungsvertrages nicht ihr (neuer) Geschäftsführer, sondern die Gesellschafter zuständig gewesen seien. Allein der Umstand,

dass der Geschäftsführer im Zeitpunkt der Änderungsvereinbarung seit einem halben Jahr nicht mehr Geschäftsführer gewesen sei, ändere daran nichts. Ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Beendigung der Organstellung und des Anstellungsvertrages sei nicht erforderlich. Maßgeblich sei allein, ob das Anstellungsverhältnis von den Parteien willentlich in ein gewöhnliches Anstellungsverhältnis umgewandelt worden sei. Erst dann werde für weitere Änderungen des Anstellungsvertrages der Geschäftsführer zuständig.

FAZIT

- Bei Änderung oder Beendigung von Anstellungsverträgen mit ehemaligen GmbH-Geschäftsführern nach deren Abberufung ist genau zu prüfen, ob dafür die Gesellschafterversammlung oder der (neue) Geschäftsführer zuständig ist; solange das Anstellungsverhältnis nicht wirksam in ein gewöhnliches abhängiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt worden ist, bleibt die Gesellschafterversammlung zuständig, auch wenn die Abberufung bereits längere Zeit zurückliegt.

Dr. Ekkehard Nolting

DIE NEUE BRÜCKENTEILZEIT: ARBEITSZEIT PASSEND ZUM LEBEN ...

Arbeitsrecht

»Arbeitszeit, die zum Leben passt...« mit diesem Slogan begründet die Bundesregierung ihr politisches Anliegen der neuen Brückenteilzeit.

Beschäftigte sollen künftig befristet eine Teilzeitarbeit verlangen können. Bisher sieht § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes lediglich den Anspruch auf unbegrenzte, dauerhafte Teilzeitarbeit vor. Der neue Rechtsanspruch soll einen Anspruch auf Befristung der Teilzeit für ein bis fünf Jahre ermöglichen, auch ohne einen bestimmten Grund wie etwa die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen.

Das Gesetz soll auch für all diejenigen eine Verbesserung bringen, die bereits in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit wieder verlängern wollen. Jene hat der Arbeitgeber bisher bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Neu ist die Risikoverteilung: Äußert ein Teilzeitbeschäftigter den Wunsch in Vollzeit zurückzukehren, muss der Arbeitgeber beweisen, dass es einen freien zu besetzenden Arbeitsplatz nicht gibt oder dass der Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

Die Neuregelung nimmt Betriebe mit bis zu 45 Beschäftigten aus. Für Unternehmen von 46 bis zu 200 Mitarbeitern gilt: Pro 15 Beschäftigten muss nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entspro-

chen werden. Unabhängig von der Betriebsgröße wird aber jeder Arbeitgeber verpflichtet, den Veränderungswunsch der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu besprechen. Hierzu kann auf Wunsch des Beschäftigten der Betriebsrat hinzugezogen werden.

»Arbeitszeit, die zum Leben passt...« und die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, wirft für Arbeitgeber Probleme auf. Der Bedarf an Arbeitskräften bemisst sich nach der Arbeitsmenge. Die Brückenteilzeit stellt für Unternehmen bei bestehenden Fachkräftemangel eine besondere Herausforderung dar.

FAZIT

► Flexible Arbeitszeitgestaltungen und Schichtplanungen gewinnen angesichts des neuen Gesetzesvorhabens wieder mehr Bedeutung. Hierdurch kann ein Arbeitgeber ein Arbeitszeitregime einführen, das auf Schwankungen im Hinblick auf die Auftragsmenge und die Arbeitnehmereilzeitwünsche flexibel reagieren kann.

► Teilzeitwünsche der Mitarbeiter und Wünsche der Rückkehr zur Vollzeit müssen noch sorgfältiger als bisher durch den Arbeitgeber bearbeitet werden.

Dr. Andrea Benkendorff

TEILZEITBEGEHREN NACH § 8 TZBFG – IMMER FREI IN DEN SOMMERFERIEN?

Gemäß § 8 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, von seinem Arbeitgeber verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber muss lediglich in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer ohne Auszubildende beschäftigen und betriebliche Gründe dürfen dem Begehren des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Der Kläger, der zwei Kinder hat, ist als Flugkapitän für ein Luftfahrtunternehmen mit Stationierungsort in Düsseldorf zu einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von EUR 11.845,00 tätig. Er beantragte bei der Beklagten im Februar 2015

die Reduzierung seiner Arbeitszeit um 7,7 % auf 92,3 % der Vollarbeitszeit ab dem 1. Juli 2016. Die Reduzierung der Arbeitszeit sollte durch Freistellung an 28 zusammenhängenden Tagen ab Beginn der jeweiligen Sommerschulferien in Nordrhein-Westfalen erfolgen. Die Beklagte lehnte diesen Antrag unter Berufung auf betriebliche Gründe ab. Der Kläger erhielt vor dem Arbeitsgericht Köln mit seinem Teilzeitbegehren tatsächlich Recht. Das Landesarbeitsgericht Köln hob diese Entscheidung allerdings mit Urteil vom 18. Januar 2018 (Az.: 7 Sa 365/17) wieder auf und wies die Klage des Klägers ab.

Zur Begründung führte es aus, dass dem Teil-

zeitbegehren des Klägers insbesondere der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entgegenstände. Zwar indiziere ein nur geringfügiges Arbeitszeitreduzierungsverlangen nicht per se einen Rechtsmissbrauch. Lügen allerdings – wie vorliegend – im Einzelfall besondere Umstände vor, die darauf schließen ließen, der Arbeitnehmer wolle die ihm gemäß § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte, könne dies die Annahme eines rechtsmissbräuchlichen Verringerungsverlangens rechtfertigen. Eine Freistellung zu Beginn der Schulsommerferien sei grundsätzlich nur im Wege eines Urlaubsantrages zu erreichen. Der Kläger wollte also eine nach § 8 TzBfG bestehende formale Rechtsposition nutzen, um einen Freistellungsanspruch durchzusetzen, der als Urlaubsanspruch nicht durch-

setzbar wäre. Darüber hinaus sähe die einschlägige Betriebsvereinbarung des Luftfahrtunternehmens ein komplexes Vergabeverfahren für Urlaube vor, das eine möglichst gerechte Verteilung des knappen Gutes »Urlaub« gewährleisten solle. Eine solche Betriebsvereinbarung stelle auch ein betriebliches Organisationskonzept dar, das einem individuellen Teilzeitverlangen eines Mitarbeiters entgegenstehen könnte.

FAZIT

- Ein Arbeitnehmer kann den Anspruch auf Teilzeit nach § 8 TzBfG nicht dazu missbrauchen, eine Position zu Lasten anderer Mitarbeiter zu erhalten, die er andernfalls nicht erhalten könnte (»immer frei in den Sommerferien« oder »immer frei zwischen den Jahren«).
- Auch eine Betriebsvereinbarung über Urlaub kann ein betriebliches Organisationskonzept darstellen, das einem individuellen Teilzeitverlangen eines Mitarbeiters entgegenstehen kann.

Frank Martin Thomsen

STREIKBRUCHPRÄMIE ALS ZULÄSSIGES KAMPFMITTEL

Ver.di hatte in einem Einzelhandelsunternehmen gezielt zum Streik aufgerufen, um einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandeltarifverträge abzuschließen. Der Arbeitgeber versprach in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligten und ihrer regulären Tätigkeit nachgingen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese gab der Arbeitgeber zunächst mit EUR 200,00 brutto pro Streiktag und schließlich in einem weiteren betrieblichen Aushang mit EUR 100,00 brutto pro Streiktag an.

Der Kläger, dessen Bruttomonatseinkommen EUR 1.480,00 betrug, folgte dem Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. In seiner Klage beehrte er von dem Arbeitgeber unter Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die Zahlung der Prämien (insgesamt EUR 1.200,00 brutto).

Der Kläger verlor den Rechtsstreit auch vor dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 14. August 2018, Az.: 1 AZR 287/17). Zwar läge in der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer

durch den Arbeitgeber eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nichtstreikenden Beschäftigten. Diese Ungleichbehandlung sei aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Eine Streikbruchprämie stelle nämlich eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers dar, um betriebliche Ablaufstörungen durch einen Streik zu begegnen und damit dem Streikdruck entgegenzuwirken.

Die Höhe der Streikbruchprämie hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil auch nicht als unangemessen angesehen, auch wenn sie den Tagesverdienst des Klägers um ein Mehrfaches überstieg. Wo die Grenzen der Angemessenheit einer Streikbruchprämie liegen könnten, wird hoffentlich aus der noch nicht vorliegenden schriftlichen Begründung des Urteils zu entnehmen sein.

FAZIT

- Das Ausloben einer angemessenen Streikbruchprämie durch den Arbeitgeber ist ein zulässiges Kampfmittel.

Frank Martin Thomsen

UNWIRKSAME AUSSCHLUSSKLAUSEL

Die Vereinbarung von Verfall-/Ausschlussfristen ist auch in Formulararbeitsverträgen möglich und zulässig. Sie müssen jedoch klar und verständlich formuliert sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 Abs. 1 und 2 BGB).

Das Bundesarbeitsgericht hatte schon in seinem Urteil vom 24. August 2016 (Az.: 5 AZR 703/15) ausgeführt, dass eine nach Inkrafttreten der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) gestellte umfassende und den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht ausnehmende Verfallklausel insgesamt wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam sei. Die Verfallklausel stelle nämlich die Rechtslage irreführend dar und sei geeignet, den durchschnittlichen Arbeitnehmer davon abzuhalten, diesen Anspruch auf Mindestentgelt durchzusetzen. Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht jetzt mit seinem Urteil vom 18. September 2018 (Az.: 9 AZR 162/18) fortgeführt.

Der Fall: Der Arbeitgeber verpflichtete sich in einem gerichtlichen Vergleich unter anderem dazu, das am 15. August 2016 beendete Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. September 2015 sah vor, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Die dem Arbeitnehmer am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung sah eine Abgeltung für die dem Arbeitnehmer noch zustehenden 19 Urlaubstage nicht vor. In dem deswegen vom Arbeitnehmer am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren über die Urlaubs-

abgeltung berief sich der Arbeitgeber auf den Verfall des Anspruches.

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 18. September 2018 (Az.: 9 AZR 162/18) entschied. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die einschränkungslos alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – und damit auch den gesetzlichen garantierten Mindestlohn – erfasse, verstoße gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und sei daher insgesamt unwirksam. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

Die Verfallklausel umfasse nämlich auch den ab 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn. Dabei bestimme § 3 S. 1 MiLoG jedoch gerade, dass Vereinbarungen insoweit unwirksam seien, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen. Die Klausel könnte auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB).

FAZIT

- ▶ Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, die nach dem 31. Dezember 2014 in einem Formulararbeitsvertrag vereinbart wird und die auch den nach dem Mindestlohngesetz zu zahlenden Mindestlohn erfasst, ist vollständig unwirksam.
- ▶ Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, muss den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn aus ihrem Anwendungsbereich herausnehmen.

Frank Martin Thomsen

ABGELTUNGSKLAUSEL IN AUFHEBUNGSVEREINBARUNG ERFASST NICHT ARGLISTIG VERSCHWIEGENE SCHÄDEN

In Aufhebungsverträgen werden üblicherweise allgemeine Abgeltungsklauseln geschlossen, nach denen sich die Arbeitsvertragsparteien darüber einig sind, dass mit der Aufhebungsvereinbarung alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis

erledigt sind. Stellt sich einige Zeit nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung heraus, dass der Mitarbeiter einen Schaden verursacht hat, der bei Abschluss des Aufhebungsvertrages noch nicht bekannt war, stellt sich die Frage, ob ein Schadensersatzanspruch

des Arbeitgebers durch die Abgeltungsklausel im Aufhebungsvertrag ausgeschlossen ist.

Schon in der Vergangenheit wurde mehrfach entschieden, dass Abgeltungsklauseln grundsätzlich weit auszulegen sind und alle möglichen Ansprüche erfassen. Ihr Zweck sei eine umfassende Bereinigung aller Ansprüche. Das Oberlandesgericht München hat in einer Entscheidung vom 18. April 2018 (Az.: 7 O 3130/17) klargestellt, dass sich ein Geschäftsführer (die Entscheidung lässt sich aber ohne weiteres auch auf Arbeitnehmer übertragen) dann nicht auf eine Abgeltungsklausel berufen kann, wenn er im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung verpflichtet gewesen wäre, auf eine von ihm begangene Pflichtverletzung und einen daraus resultierenden Schaden hinzuweisen. In diesem Falle wäre es ihm nach den Geboten von Treu und Glauben untersagt, sich auf die Abgeltungsklausel zu berufen. Nach Ansicht des Oberlandesgerichtes München hatte der Geschäftsführer der Gesellschaft arglistig verschwiegen, dass er ein Geschäft unter deutlichem Überschreiten seiner Vertretungsmacht

im Innenverhältnis zur Gesellschaft abgeschlossen hatte. Darüber hätte er die Gesellschaft aufklären müssen. Dadurch, dass er die Gesellschaft nicht aufgeklärt hatte, habe er die Gesellschaft getäuscht und daher sei es ihm nach den Geboten von Treu und Glauben versagt, sich auf die Abgeltungsklausel zu berufen.

Allerdings ist anzumerken, dass eine solche Argumentation für einen Arbeitgeber dann nicht mehr tragfähig ist, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des Aufhebungsvertrages bereits konkrete Anhaltspunkte für die Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers hatte.

FAZIT

- Abgeltungsklauseln in Aufhebungsverträgen sind grundsätzlich weit auszulegen.
- Ungeachtet dessen ist in einem Fall, in dem eine Pflichtverletzung bzw. ein Schaden durch den Mitarbeiter arglistig verschwiegen wird, dem Mitarbeiter die Berufung auf die Abgeltungsklausel versagt. Der Arbeitgeber kann einen solchen Schaden trotzdem erfolgreich geltend machen.

Karsten Matthieß

MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATES BEI VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT ZUM AUSGLEICH VON STREIKFOLGENVERSCHWIEGENEN SCHÄDEN

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen, insbesondere im Rahmen von Streikmaßnahmen, eingeschränkt. Andernfalls bestünde nach Ansicht der Gerichte die Gefahr, dass einem Arbeitgeber Gegenmaßnahmen gegen den Streik durch den Betriebsrat verwehrt bzw. erschwert werden könnten und dadurch der Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitgebers in das Arbeitskampfgeschehen eingreifen könnte. So kann der Arbeitgeber während eines Streiks mitbestimmungsfrei Mehrarbeit für die arbeitswilligen Arbeitnehmer zur Aufrechterhaltung des Betriebes anordnen bzw. vereinbaren. Außerhalb eines Streikgeschehens bedarf Mehrarbeit der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen hingegen uneingeschränkt, wenn eine Mehrarbeit nach Beendigung eines Streikes zur Auf-

arbeitung der durch den Streik bedingten Arbeitsrückstände angeordnet werden soll. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 20. März 2018 (Az.: 1 ABR 70/16) in aller Klarheit entschieden.

FAZIT

- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Rahmen von Arbeitskampfgeschehen – insbesondere im Falle eines Streikes – sind eingeschränkt, soweit die Mitbestimmung Auswirkungen auf das Kampfgeschehen haben kann.
- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Anordnung von Mehrarbeit sind jedoch dann nicht mehr ausgeschlossen, wenn die Mehrarbeit angeordnet wird, um Arbeitsrückstände nach Beendigung eines Streikes aufzuarbeiten.

Karsten Matthieß

UNGESICHERTES WLAN: BGH BESTÄTIGT ENDE DER STÖRERHAFTUNG

Geistiges
Eigentum (IP)

Der für das Urheberrecht zuständige I. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes hat am 26. Juli 2018 (Az.: I ZR 64/17) entschieden, dass der Betreiber eines öffentlichen WLAN seit der Neufassung des § 8 Abs. 1 S. 2 Telemediengesetz (TMG) zum 13. Oktober 2017 nicht (mehr) als Störer für über seinen Internetanschluss begangene Urheberrechtsverletzungen Dritter auf Unterlassung haftet. Es kommen jedoch Sperransprüche des Rechtsinhabers in Betracht.

In dem Verfahren hatte die Lizenznehmerin eines Online-Computerspiels den Anschlussinhaber eines ungesicherten WLAN-Hotspots auf Erstattung von Abmahnkosten und auf Unterlassung verklagt, über den ein unbekannter Nutzer dieses Online-Spiel in einer Internet-Tauschbörse zum Herunterladen anbot. Der Anschlussinhaber wurde zunächst abgemahnt und zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung aufgefordert.

Der Bundesgerichtshof hat den Anschlussinhaber zur Erstattung der Abmahnkosten verurteilt, weil zum Zeitpunkt der Abmahnung die Neufassung des TMG noch nicht in Kraft getreten war. Der Anschlussinhaber hafte nach »altem Recht« als Störer für die Rechtsverletzungen Dritter, weil er die Sicherung seines WLAN gegen missbräuchliche Nutzung pflichtwidrig unterlassen habe. Den Unterlassungsanspruch musste der Bundesgerichtshof wegen der Reform des TMG hingegen ablehnen. Denn zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung war die Neu-

fassung des § 8 Abs. 1 S. 2 TMG bereits in Kraft, wonach der Vermittler eines Internetzugangs nicht wegen einer rechtswidrigen Handlung eines Nutzers auf Schadensersatz, Beseitigung oder Unterlassung einer Rechtsverletzung in Anspruch genommen werden kann. Da der Unterlassungsanspruch in die Zukunft gerichtet ist, kann er nur aufgrund einer noch zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung rechtswidrigen Handlung zugesprochen werden, woran es im gegebenen Fall wegen der Reform des TMG fehlte.

Der Senat stellt in diesem Zusammenhang aber weiterhin fest, dass dem Rechtsinhaber gemäß § 7 Abs. 4 TMG nF weitreichende Sperransprüche gegen den Anschlussinhaber zustehen. Unter EU-richtlinienkonformer Rechtsfortbildung kann der Sperranspruch neben der Sperrung der Nutzung von Informationen auch die Pflicht zur Registrierung von Nutzern, zur Verschlüsselung des Zugangs mit einem Passwort oder – im äußersten Fall – sogar die vollständige Sperrung des Internetzugangs umfassen. Der Sperranspruch soll dabei nicht nur gegenüber WLAN-Betreibern, sondern auch gegenüber Anbietern drahtgebundener Internetzugänge gelten.

FAZIT

► Anbieter von öffentlichen WLAN haften nicht (mehr) für Urheberrechtsverletzungen Dritter über das bereitgestellte Netz.

Manuela Leinung

»NEUSCHWANSTEIN« ALS MARKE SCHUTZWÜRDIG

Der Europäische Gerichtshof wies mit Urteil vom 6. September 2018 (Az.: C-488/16 P) die Klage des Bundesverbandes Souvenir - Geschenke - Ehrenpreise e.V. auf Erklärung der Nichtigkeit der Marke »Neuschwanstein« zurück. Der Freistaat Bayern darf weiterhin seine Unionsmarke nutzen und verwerten.

Am 22. Juli 2011 meldete der Freistaat Bayern die Unionsmarke »Neuschwanstein« für verschiedene Waren und Dienstleistungen, u.a. für Bekleidung, Spiele, Papier- Glas- und Lederwaren zur Eintragung

an. Am 12. Dezember 2011 erfolgte die Eintragung durch das Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO). 2013 stellte die Klägerin einen Antrag auf Erklärung der Nichtigkeit der Marke mit der Begründung, die Marke »Neuschwanstein« sei nicht unterscheidungskräftig und stelle eine nicht schützenswerte geografische Herkunftsbezeichnung dar.

Der Europäische Gerichtshof hält die Unionsmarke für schützenswert. Nach ständiger Recht-

sprechung werden Bezeichnungen als geografische Angaben verstanden, wenn sie bestimmte geografische Orte oder Gegenden bezeichnen, die für die betroffene Warengruppe bereits berühmt oder bekannt sind (beispielsweise Champagner). Bei der Bezeichnung »Neuschwanstein« hingegen handele es sich aber um einen Phantasienamen, der das Schloss des Königs Ludwig II. von Bayern als Bauwerk bezeichne und wörtlich »der neue Stein des Schwans« bedeute. Das Schloss sei eine berühmte Sehenswürdigkeit in Deutschland und vor allem als musealer Ort und wegen seiner architektonischen Einzigartigkeit bekannt, nicht hingegen für seine dort verkauften Souvenirartikel. Daher könne das Schloss Neuschwanstein zwar geografisch lokalisiert, aber nicht als ein geografischer Ort angesehen werden.

Aufgrund des originellen Namens des Schlosses sei die Bezeichnung »Neuschwanstein« auch geeignet,

die von der Marke erfassten Waren und Dienstleistungen von denen anderer Unternehmen zu unterscheiden und ist damit hinreichend unterscheidungskräftig. Der Europäische Gerichtshof setzte sich damit über das Urteil des Bundesgerichtshofes aus 2012 hinweg, welcher über die Eintragung der deutschen Marke »Neuschwanstein« zu befinden hatte. Der Bundesgerichtshof (Beschluss vom 8. März 2012, Az.: I ZB 13/11) befand damals, die Bezeichnung »Neuschwanstein« würde in den maßgeblichen Verkehrskreisen typischerweise nur als Bezeichnung der Sehenswürdigkeit und nicht als Produktkennzeichen verstanden werden.

FAZIT

► Sehenswürdigkeiten lassen sich markenrechtlich schützen.

Manuela Leinung

DER EFFEKTIVE SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN – EIN NEUANFANG?

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bzw. Know-how sind im Wettbewerb von größter Bedeutung. Kein Unternehmen möchte, dass ausgeschiedene Gesellschafter oder Beschäftigte Kundendaten, Pläne, Konstruktionszeichnungen oder Datenbanken im neuen Unternehmen unbefugt einsetzen.

Um in der Union einen einheitlichen Mindestschutz von vertraulichen Know-how und Geschäftsinformationen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung zu schaffen, erließen das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie (EU) 2016/943. Die deutsche Bundesregierung veröffentlichte am 18. Juli 2018 dazu einen Gesetzesentwurf, der nun endlich zur Umsetzung der Richtlinie führen soll.

Der Gesetzesentwurf verstärkt zum einen die rechtliche Absicherung von Unternehmen. Diesen sollen im Fall der rechtswidrigen Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen umfangreiche zivilrechtliche Ansprüche wie Schadensersatz, Beseitigung und Unterlassung zustehen. Zum anderen ist ein Straftatbestand für die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen vorgesehen.

Für Geheimnisstreitsachen vor Gericht soll

es möglich werden, das Verfahren nicht öffentlich durchzuführen. Damit kann der Personenkreis begrenzt und die beteiligten Personen zur vertraulichen Behandlung geheimhaltungsbedürftiger Informationen verpflichtet werden. Dies ist zur aktuellen Situation ein großer Vorteil, da Unternehmen häufig meiden, Ansprüche wegen Verletzungen von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen durchzusetzen, weil sie fürchten, dass in öffentlicher Verhandlung vor dem Gericht die Geheimnisse vor der Konkurrenz offengelegt werden müssen.

Einen Schutz sieht der Entwurf auch für investigativen Journalismus, journalistische Quellen und Whistleblowern vor. So soll beispielsweise die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsinteressen zur Aufdeckung rechtswidriger Handlungen oder von Fehlverhalten zum Schutz des allgemeinen öffentlichen Interesses gerechtfertigt sein.

Schließlich sieht der Entwurf einen weiteren Paradigmenwechsel vor. Denn Unternehmen soll es anders als nach gegenwärtiger Rechtslage möglich sein, Geschäftsgeheimnisse durch eigenständige Entdeckung oder durch sogenanntes »Reverse Engineering« zu erlangen.

FAZIT

► Unternehmen müssen ihre Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bzw. Know-how unbedingt aktiv durch »angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen« schützen, damit der vorgesehene gesetzliche Schutz überhaupt greift. Dies erfordert unbedingt eine Umstellung der Geschäftsprozesse, die zeitnah begonnen werden sollte.

► Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie endete bereits am 9. Juni 2018. Es ist daher damit zu rechnen, dass sich der Bundestag zeitnah über den Entwurf der Bundesregierung berät und das Gesetz in Kraft tritt.

Dr. Daniel Schöneich

VERÖFFENTLICHUNG VON ABBILDUNGEN GEMEINFREIER KUNSTWERKE

Der 1. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes verhandelt am 31. Oktober 2018 über die Zulässigkeit der Veröffentlichung von Abbildungen gemeinfreier Kunstwerke. In dem Rechtsstreit klagt die Betreiberin eines Museums auf Unterlassung des öffentlichen Zugangs von Fotos. Der Beklagte, welcher sich ehrenamtlich für die deutschsprachige Ausgabe des Internetlexikons Wikipedia und dem damit verknüpften Medienarchiv Wikimedia Commons engagiert, hatte in dem Medienarchiv Fotografien von Kunstwerken, welche im Eigentum der Klägerin stehen, veröffentlicht. Der urheberrechtliche Schutz der abgebildeten Werke war bereits erloschen. Es handelt sich daher um sog. gemeinfreie Kunstwerke.

Die Fotografien erlangte der Beklagte teilweise durch eingescannte Aufnahmen, welche die Klägerin in einer Publikation veröffentlichte. Die anderen Fotografien fertigte der Beklagte während eines Museumsbesuchs an.

Die Vorinstanzen urteilten jeweils im Sinne der Klägerin. Das Oberlandesgericht Stuttgart führte in seinem Urteil vom 31. Mai 2017 (Az.: 4 U 204/16) aus, dass die von der Klägerin publizierten Fotografien eigenständigen Schutz genießen würden und ihr

daher ein Unterlassungsanspruch gem. § 97 Abs. 1 S. 1 UrhG zustehe. Bezüglich der vom Beklagten erstellten Fotografien stehe der Klägerin ein Unterlassungsanspruch aus ihrem Eigentums- und Hausrecht gem. §§ 1004 Abs. 1 S. 1, 903 S. 1 BGB zu. Darüber hinaus bestehe ein vertraglicher Unterlassungsanspruch aus dem Besichtigungsvertrag, welcher die Anfertigung von Fotografien untersage. Der Beklagte ging in Revision, über welche im Oktober vom Bundesgerichtshof entschieden wird.

FAZIT

► Folgt der Bundesgerichtshof der Rechtsprechung des Oberlandesgerichts Stuttgart, können Museen aufgrund ihres Eigentumsrechts Werke, für die der Urheberrechtsschutz abgelaufen ist, jenseits ihrer Ausstellungen vor anderweitigen Veröffentlichungen schützen. Datenbanken, welche sich mit der (meist kostenfreien und frei zugänglichen) digitalen Sicherung und Verbreitung von Kunstwerken beschäftigen, würden erhebliche Hürden in den Weg gestellt. Das Gleiche gilt wohl für die Verwendung der Werke als Marken.

Dr. Daniel Schöneich

LSG SACHSEN ZUR ÜBERPRÜFUNG EINES SCHIEDSSPRUCHS IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

Mit Urteil vom 24. April 2018 (Az.: L 9 P 7/16 KL) hat sich der 9. Senat des Sächsischen Landessozialgerichts zum nötigen Begründungsumfang einer Schiedsstellenentscheidung positioniert. Zwar seien keine über-

triebenen Anforderungen an die Begründung eines Schiedsspruchs zu stellen. Die reduzierte Begründungsdichte sei mit den Vorgaben des § 35 Abs. 1 S. 2 SGB X jedoch nur dann in Einklang zu bringen, wenn

die Behörde die »wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe« zumindest andeutet. Ein »summarisches Abhandeln« von sehr zahlreichen Streitpunkten sei offenkundig etwas anderes als die Angabe der »wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe« und auch weniger als deren Andeutung. Ein Schiedsspruch ohne bzw. ohne ansatzweise ausreichende Begründung sei rechtswidrig.

Das Sächsische Landessozialgericht hat seiner Entscheidung die folgenden Leitsätze vorangestellt:

1. Der Schiedsspruch nach § 75 Abs. 4 S 1 SGB XI erfordert eine im Rahmen eines Beurteilungs-, Gestaltungs- bzw. Ermessenspielraums zu treffende Abwägungsentscheidung. Dies setzt voraus, dass die gefundene Abwägung hinreichend, insbesondere nachvollzieh- und nachprüfbar begründet wird. Die wesentlichen tatsächlichen und rechtli-

chen Gründe müssen zumindest angedeutet werden. 2. Sind die an einem Schiedsstellenverfahren nach §§ 75 Abs. 4 S. 1, 76 SGB XI Beteiligten in mehreren Positionen uneinig und begründen sie ihren Standpunkt mit mehr oder minder nachvollziehbaren Argumenten, so obliegt es der Schiedsstelle darzulegen, was für ihre Entscheidung maßgeblich war. Ein summarisches Abhandeln der zahlreichen Streitpunkte »en bloc« reicht hierfür nicht aus.

FAZIT

- Ein Schiedsspruch erfordert eine nachvollzieh- und nachprüfbar begründete Abwägungsentscheidung.
- Ein summarisches Abhandeln zahlreicher Streitpunkte reicht nicht aus; die Schiedsstelle hat darzulegen, was für ihre Entscheidung maßgeblich war.

Sebastian Stücker, M.Mel.

SOZIALVERGABERECHT: PRIVATER TRÄGER EINER EINRICHTUNG FÜR SOZIALE LEISTUNG KANN ÖFFENTLICHER AUFTRAGGEBER SEIN

Ein privater Träger von Einrichtungen für soziale Leistungen, der verschiedene im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art - wie zum Beispiel den Betrieb von Förderschulen, Förderstätten, heilpädagogischen Tagesstätten und Wohnheimen - erfüllt und aufgrund dieser Aufgaben unterschiedlichen staatlichen Aufsichtsbefugnissen unterliegt, kann öffentlicher Auftraggeber sein. Dies gilt auch dann, wenn er nicht als überwiegend öffentlich finanziert gilt. Für die Frage der Erfüllung des Kriteriums der Aufsicht über die Leitung ist für alle Aufsichts-befugnisse zu klären, ob diese es staatlichen Stellen potenziell ermöglichen würden, die Entscheidungen des Auftraggebers auch in Bezug auf öffentliche Aufträge zu beeinflussen. Zu dieser - sicherlich streitbaren - Ansicht ist die Vergabekammer Südbayern in einem Beschluss vom 4. September 2017 (Az.: Z3-3-3194-1-31-06/17) gelangt. Streitig war die Rechtmäßigkeit einer beabsichtigten Vergabe von Fahrdienstleistungen von 74 Schülern von deren Wohnorten zur Förderschule und zurück.

Nach Auffassung der Vergabekammer Südbayern ist eine Einordnung als öffentlicher Auftraggeber

im Sinne des § 99 Nr. 2 GWB geboten, weil der Einrichtungsträger der Aufsicht des Freistaats Bayern in einer Form unterliege, die die erforderliche besondere Staatsgebundenheit erfülle. Der Einrichtungsträger unterliege beim Betrieb der privaten Förderschule der Schulaufsicht des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, in Bezug auf das Wohnheim unterliege er der Aufsicht des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes und die Aufsicht über die Heilpädagogische Tagesstätte sei in den §§ 45 ff. SGB VIII geregelt. Alle genannten Aufsichts-befugnisse gingen weit über eine schlicht nachvollziehende Kontroll-tätigkeit nach Art der Rechnungsprüfungsbehörden hinaus. Jedenfalls bei Vorliegen von Missständen ermöglichten diese Aufsichts-befugnisse steuernde Eingriffe in die laufende Tätigkeit der jeweiligen Einrichtungen und damit potenziell auch Eingriff in Beschaffungstätigkeiten, wenn hierin ein zu beanstandender Missstand liege oder für die Behebung eines Missstands Beschaffungen erforderlich würden. Die Vergabekammer Südbayern ist deshalb der Ansicht, dass hinsichtlich der verschiedenen Aufsichts-befugnisse des Freistaats Bayern über den

Einrichtungsträger die besondere Staatsnähe des § 99 Abs. 2 GWB vorliegend gegeben ist.

Wie die Vergabekammer Südbayern in ihrem Beschluss selbst ausführt, ist sie sich bewusst, dass durch eine solche Sicht eine große Anzahl von freien Trägern von sozialen Leistungen zu öffentlichen Auftraggebern im Sinne des § 99 Nr. 2 GWB werden und die Frage damit grundsätzliche Bedeutung hat. Eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung komme wegen des besonderen Beschleunigungsgrundsatzes im Nachprüfungsverfahren allerdings nur ausnahmsweise in Betracht und die Vergabekammer sei hierzu auch nicht verpflichtet, da sie nicht in letzter Instanz entscheide. Um die notwendigen Fahrdienste aufrechtzuerhalten

und keinesfalls zu gefährden habe sie daher von einer Vorlage abgesehen.

FAZIT

- ▶ Nach - wohl streitbarer - Ansicht der Vergabekammer Südbayern können staatliche Aufsichtsbefugnisse über private Einrichtungsträger eine besondere Staatsnähe begründen, die dazu führen kann, dass diese als öffentlicher Auftraggeber zu qualifizieren sind.
- ▶ Da Aufsichtsbefugnisse in anderen Bundesländern – auch in Sachsen – ähnlich geregelt sind wie in Bayern, sollten sich freie Träger bei der Vergabe von Leistungen der möglichen Anwendbarkeit des Vergaberechts bewusst sein.

Sebastian Stücker, M.mel.

Vergaberecht

UNVOLLSTÄNDIGE ANGEBOTE – NACHFORDERN, STATT AUSSCHLIESSEN

Vergaberecht

§ 13 Abs. 1 Nr. 4 VOB/A bestimmt, dass die Angebote die vom Auftraggeber wirksam geforderten Erklärungen und Nachweise enthalten müssen. Welche Erklärungen und Nachweise der Auftraggeber im konkreten Verfahren fordert, steht im Wesentlichen – vorbehaltlich spezifischer Regelungen in den jeweiligen Landesvergabegesetzen – in dessen Ermessen. Es ist jedoch sicherzustellen, dass anhand der einzureichenden und geforderten Nachweise und Angaben der Auftraggeber in die Lage versetzt wird, sowohl die Eignung des Bieters als auch die Wirtschaftlichkeit des Angebotes anhand der bekannt gegebenen Zuschlagskriterien zu prüfen.

Die 3. Vergabekammer des Landes Sachsen-Anhalt, welche für die Nachprüfung im Bereich der sogenannten Unterschwellenvergabe zuständig ist, hatte sich in ihrer Entscheidung vom 22. Mai 2018 mit einem Sachverhalt zu beschäftigen, in dem der Auftraggeber zwei Bieter vom Verfahren ausgeschlossen hatte. Der Ausschluss wurde damit begründet, dass den jeweiligen Angeboten geforderte Nachweise und Erklärungen nicht beigelegt waren. So fehlten beispielsweise einem der Angebote die vom Auftraggeber

geforderte Erklärung, dass bei der Leistungserbringung die ILO-Kernarbeitszeitnormen beachtet werden, sowie eine Erklärung darüber, dass die Verpflichtung zur Zahlung von Steuern und Abgaben sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung erfüllt werden.

Auf entsprechende Empfehlung des beratenden Ingenieurbüros hat der Auftraggeber die Angebote ausgeschlossen, ohne zuvor die fehlenden Unterlagen und Nachweise nachzufordern. Dies hat die 3. Vergabekammer des Landes Sachsen-Anhalt als vergaberechtswidrig beanstandet.

Nach § 16 a VOB/A ist der Auftraggeber verpflichtet, fehlende Erklärungen oder Nachweise nachzufordern. Diese sind spätestens innerhalb von sechs Kalendertagen nach Aufforderung vom Bieter vorzulegen. Dabei beginnt die Frist von sechs Kalendertagen nicht erst mit Zugang des Aufforderungsschreibens beim Bieter, sondern am Tag nach der Absendung der Aufforderung durch den Auftraggeber. Nur wenn die Erklärung oder die Nachweise nicht innerhalb der Frist vorgelegt werden, ist das Angebot auszuschließen.

Diesen Anforderungen ist der Auftraggeber im zu entscheidenden Sachverhalt evident nicht nachgekommen. Die Vergabekammer hat dem Auftraggeber daher aufgegeben, die gesamte Angebotswertung erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Vergabekammer zu wiederholen.

In einem abschließenden Hinweis hat die Vergabekammer den Auftraggeber noch darauf hingewiesen, dass die Dokumentation der Angebotswertung erhebliche Defizite aufweise. Der Vergabeakte sei lediglich zu entnehmen, dass eine formale Prüfung der Angebote und eine Prüfung der Eignung der Bieter vorgenommen worden sei. Die eigentlichen Prüfungsschritte und deren Ergebnisse waren in der Vergabeakte nicht enthalten. Ein Phänomen, welches eher häufiger als selten auftritt, wenn bei der Durchführung der Vergabe externe Ingenieurbüros eingebunden, aber nicht kontrolliert werden. Als letzten Hinweis hat die Vergabekammer den Auftraggeber noch darauf aufmerksam gemacht, dass aktuell der Abschnitt 1 der VOB/A 2016 vom 22. Juni 2016 anzuwenden ist

und nicht, wie der Auftraggeber es traditionsgemäß gehandhabt hat, die VOB/A 2012 vom 26. Juni 2012.

FAZIT

- ▶ Bei der Ausschreibung von Bauleistungen sind fehlende Erklärungen oder Nachweise zwingend vom öffentlichen Auftraggeber nachzufordern. Dies gilt sowohl bei nationalen als auch bei europaweiten Ausschreibungsverfahren.
- ▶ Die Frist für die Nachforderung von mit dem Angebot vorzulegenden Nachweisen und Unterlagen beträgt im Baubereich zwingend sechs Kalendertage und kann vom Auftraggeber weder gekürzt noch verlängert werden.
- ▶ Anders als bei VOB/A-Vergaben kann bei der Ausschreibung von Liefer- und Dienstleistungen der Auftraggeber nach freiem Ermessen darüber befinden, ob er fehlende Unterlagen und Angaben nachfordert. Es empfiehlt sich jedoch, egal wofür sich der Auftraggeber entscheidet, die Ausübung des Ermessens entsprechend zu dokumentieren.

Dr. Ludger Meuten

ANGEMESSENHEIT VON AUFLÄRUNGSFRISTEN IM VERGABEVERFAHREN

Stellt der öffentliche Auftraggeber im Rahmen eines Vergabeverfahrens fest, dass die im Angebot enthaltenen Preise und Kosten ungewöhnlich niedrig oder hoch sind, kann der Auftraggeber vom Bieter Aufklärung verlangen. Hierfür muss dem Bieter eine angemessene Aufklärungsfrist gesetzt werden. Eine unangemessen kurze Frist im Vergaberecht setzt auch keine angemessene Frist in Gang. In Folge einer unangemessen kurzen Fristsetzung ist daher auch eine erst nach Fristende eingereichte Erklärung des Bieters zu berücksichtigen.

Mit der Angemessenheit einer Fristsetzung hat sich der Vergabesenat des Oberlandesgerichts Düsseldorf in seinem Beschluss vom 22. März 2017 auseinandergesetzt (vgl. OLG Düsseldorf, Beschluss vom 22. März 2017 - VII- Verg 54/16).

In dem zu überprüfenden Ausschreibungsverfahren hatte der öffentliche Auftraggeber dem Bieter wegen des im Vergleich der Angebote der Bieter ungewöhnlich hohen Preises für die Werk- und Montage-

planung gemäß § 15 EU Abs.1 Nr.1 VOB/A eine Frist zur Aufklärung von vier Tagen gesetzt. Der Bieter hat dem Auftraggeber fristgerecht eine Aufschlüsselung der Kostenpositionen vorgelegt. Der öffentliche Auftraggeber teilte dem Bieter daraufhin mit, dass sein Angebot aufgrund unzulässiger Änderungen der Vergabeunterlagen nicht berücksichtigt werden könne.

Das Oberlandesgericht Celle hatte in seinem Beschluss vom 14. Dezember 2015 (vgl. OLG Celle, Beschluss vom 14. Dezember 2015 - 13 Verg 9/15) noch angenommen, dass eine Frist von weniger als einer Woche in der Regel unzumutbar ist. Zur Begründung führt das Oberlandesgericht Celle aus, dass dem Bieter abhängig vom Aufklärungsumfang die Möglichkeit genommen werde, die Nachweise rechtzeitig zu erbringen.

Die Fristdauer von vier Tagen hat der Vergabesenat des Oberlandesgerichts Düsseldorf in dem zu entscheidenden Sachverhalt jedoch aufgrund der

Besonderheiten des Einzelfalls nicht als unangemessen kurz qualifiziert.

Zum einen wies der öffentliche Auftraggeber den Bieter bereits vor dem Aufklärungsgespräch auf den Aufklärungsbedarf hin. Der Bieter wurde somit nicht erst mit dem Aufforderungsverlangen mit den Anforderungen konfrontiert. Zum anderen erforderte die erbetene Aufklärung keinen großen Aufwand.

Es ist jedoch auf den Beschluss der Vergabekammer des Bundes vom 7. Mai 2018 (vgl. VK Bund, Beschluss vom 7. Mai 2018 - VK 2-38/18) hinzuweisen. In dem dort zu überprüfenden Ausschreibungsverfahren qualifiziert die Vergabekammer eine

Aufklärungsfrist von einem Tag zum nächsten als unangemessen kurz.

FAZIT

- ▶ Eine Frist von weniger als einer Woche zur Aufklärung kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sein.
- ▶ Eine Aufklärungsfrist von einem Tag auf den anderen ist jedoch unangemessen kurz.
- ▶ Als Orientierung kann die Frist von sechs Kalendertagen nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber gemäß § 16a EU VOB/A herangezogen werden.

Juliane Pethke

Über uns

WIR SIND NOMINIERT ALS BESTER ARBEITGEBER FÜR DAS REFERENDARIAT REGION OSTEN



Erstmals zeichnete die Iurratio Media GmbH aus Köln in diesem Jahr die besten Arbeitgeber für das Referendariat für das bevorstehende Jahr 2019 aus. Battke Grünberg wurde hierbei in der Kategorie »Top Arbeitgeber der Region Osten« als eine der besten fünf Kanzleien und einzige sächsische Kanzlei benannt. Verliehen wurde der IURRATIO Jobs Awards am 11. Oktober 2018 im Festsaal des »Steigenberger Frankfurter Hof« in Frankfurt/Main.

EIN NEUES GESICHT BEI BATTKE GRÜNBERG: FRAU RECHTSANWÄLTIN KARLA GRAUPNER



Wir freuen uns, Rechtsanwältin Karla Graupner in unserem Team willkommen zu heißen. Frau Graupner wurde 1991 in Annaberg-Buchholz geboren. Nachdem Frau Graupner ihre Schulzeit im Erzgebirge verbracht hatte, zog sie nach dem Abitur nach Leipzig, wo sie 2009 das Studium der Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Unternehmensrecht begann. Das Wintersemester 2012/2013 absolvierte Frau Graupner

an der Universidad de La Laguna (ULL) auf Teneriffa in Spanien und erhielt dadurch Einblick in das spanische Recht. Ihr Referendariat verbrachte sie am Landgericht Chemnitz. Die 3-monatige Wahlstation nutzte Frau Graupner erneut, um Auslandserfahrung zu sammeln. In dieser Zeit war sie für eine deutsch-amerikanische Kanzlei in Charlotte in North Carolina tätig. Dadurch konnte Frau Graupner ihre Englischkenntnisse erweitern. Nachdem sie in einer kleinen Kanzlei in Dresden erste Berufserfahrungen erwerben konnte, verstärkt sie seit März 2018 das Zivil- und Gesellschaftsrechtsteam bei Battke Grünberg. Frau Graupner spricht spanisch und beherrscht die englische Sprache verhandlungssicher. Sie ist daher auch Mitglied unseres Teams »Internationale Beziehungen« und wird für ausländische Mandanten und bei Mandaten mit Auslandsbezug eingesetzt. In ihrer Freizeit fährt Frau Graupner sehr gerne in ihre Heimat und erkundet die Wanderstrecken des Erzgebirges.

GESELLSCHAFTSRECHTSFRÜHSTÜCK BEI BATTKE GRÜNBERG

Am 7. September fand das traditionelle Gesellschaftsrechtsfrühstück der Kanzlei Battke Grünberg im Hotel Kempinski Taschenbergpalais Dresden statt. Auf der Agenda standen dieses Mal die Themen Unternehmensnachfolge, Vor- und Nachteile der Schiedsgerichtsbarkeit gegenüber staatlichen Gerichten insbesondere auch bei gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten, die von Kartellschadensersatzansprüchen, die Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern sowie ein kurzer Überblick über

aktuelle Rechtsprechung zum Gesellschaftsrecht. Interessenten an unseren Frühstücksveranstaltungen sind herzlich eingeladen, sich zu melden, wenn wir ihnen Einladungen zukommen lassen dürfen und sie einverstanden sind, dass wir dies auf elektronischem Wege tun dürfen. Das nächste Frühstück wird am 7. Dezember 2018 zum Vergaberecht stattfinden. Für kritische Anmerkungen und Vorschläge sind wir ebenfalls dankbar.

Dr. Ekkehard Nolting

AUF ERKUNDUNGSTOUR IN DER WOHL ÄLTESTEN STADT SACHSENS



Der diesjährige Betriebsausflug des Battke-Grünberg-Teams führte uns am 24. August 2018 in die Porzellan- und Weinstadt Meißen. Der Vormittag begann spannend mit einem Stadtrundgang durch die historische Meißner Altstadt. Hier erweiterten wir nicht nur unser Basiswissen um viele nützliche Fakten, so zum Beispiel, dass sich der Name Meißen vom Bach Meissa ableitet und dass es sich bei Meißen um die wohl älteste Stadt Sachsens handelt. Vielmehr erfuhren wir auch so manches überraschende Detail, z. B. dass in der Stadt Meißen, die man ja eigentlich mit Weinbau in Verbindung bringt, auch die Bierbraukunst eine langjährige Geschichte, hat. Und dann offenbarte sich uns außerdem so manche schlüpfrige Information,

z. B. über die körperlichen Freuden, die die Gäste des öffentlichen Badehauses neben eines heißen Bades im Mittelalter noch erwartet haben. Nach einer interessanten Kurzführung durch die Albrechtsburg als ältestes Schloss Deutschlands und einem schmackhaften Mittagessen begaben wir uns - gut gestärkt - auf eine Wanderung durch die traumhafte Weinberglandschaft des Meißner Spaargebirges, bei der wir viel Interessantes über den Weinbau in der Region lernen konnten. Von den sich bietenden Gelegenheiten, uns von der Qualität des sächsischen Weins zu überzeugen, machten wir gerne Gebrauch. Unser einstimmiges Fazit: Ein rundum gelungener Tag, der uns sicherlich noch lange in Erinnerung bleiben wird!

I. FRÜHSTÜCKE

Veranstaltungen
Frühstücke

Vergaberechtsfrühstück 2018

Das Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet

- ▶ am 7. Dezember 2018, von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr
- ▶ im Hotel Taschenbergpalais Kempinski Dresden statt.

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

Arbeitsrechtsfrühstück 2019

Das Arbeitsrechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet im neuen Jahr

- ▶ am 22. März 2019, von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr
- ▶ im Hotel Taschenbergpalais Kempinski Dresden statt.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie demnächst/Anfang des Jahres 2019 unter www.battke-gruenberg.de.

II. BATTKE-WORKSHOPS

Workshops

Wir bieten Ihnen in unseren Kanzleiräumlichkeiten in Dresden (oder nach individueller Vereinbarung auch in Ihren Räumlichkeiten vor Ort) individuelle Workshops an, die aktuelle rechtliche Probleme aufgreifen und den Teilnehmern in einem kleinen Kreis von 6 bis 8 Personen die Möglichkeit bieten, Lösungen zu diskutieren und in Erfahrungsaustausch zu kommen. Anders als bei üblichen Seminarveranstaltungen kann die konkrete Situation der teilnehmenden Unternehmen Berücksichtigung finden. Gemeinsam gehen wir die Beantwortung offener Fragen an. Dabei steht vor allem der Erfahrungsaustausch im Vordergrund.

Für alle Workshops gilt:

Teilnehmerzahl: mindestens 6, maximal 8 Personen

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

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

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

Folgende Workshops bieten wir derzeit an:

Thema: »Heimvertragsrecht - Was in den Leitungsebenen stationärer Einrichtungen bekannt sein muss«

Veranstalter: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

Ort: Kanzleiräume Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH, Kleine Brüdergasse 3-5, 01067 Dresden (oder nach individueller Vereinbarung)

Datum: 15. Januar 2019, 9:00 Uhr bis 13:15 Uhr (4 Stunden zuzüglich 15 Minuten Pause)

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel., Fachanwalt für Sozialrecht, Fachanwalt für Medizinrecht

Der Workshop behandelt folgende Schwerpunkte:

- ▶ Gesetzliche Regelung von Verträgen über Wohnraum mit Pflege- oder Betreuungsleistungen (Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz - WBVG)

- ▶ Aktuelle Entscheidungen zum WBVG
- ▶ Mögliche Regelungen in Heimverträgen
- ▶ Austausch über praktische Erfahrungen mit Regelungen im Heimvertrag

Zielgruppe: Leiter(innen) und leitende Mitarbeiter(innen) stationärer Pflege- und Behindertenhilfeeinrichtungen
Anmeldungen sind per E-Mail unter hess@battke-gruenberg.de möglich.

Thema »Dienstplangestaltung und Ausfallzeitenmanagement«

Veranstalter: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

Ort: Kanzleiräume Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH, Kleine Brüdergasse 3-5, 01067 Dresden (oder nach individueller Vereinbarung)

Datum: 18. Januar 2019, 9:00 Uhr bis 13:15 Uhr (4 Stunden zuzüglich 15 Minuten Pause)

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Die Gestaltung von Dienstplänen im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitgesetz, größtmöglicher Flexibilität und möglichst geringen Personalkosten stellt soziale Einrichtungen vor große Herausforderungen. Der Workshop möchte Sie insbesondere mit folgenden Inhalten dabei unterstützen:

- ▶ Arbeitszeitrechtliche Grundlagen für die Dienstplanung (v. a. Überblick Arbeitszeitgesetz)
- ▶ Möglichkeiten für einen flexiblen Einsatz der Mitarbeiter
(z. B. Arbeitszeitverlängerung, Arbeit auf Abruf/KAPOFAZ, Arbeitszeitkonten)
- ▶ Anregungen für die Gestaltung eines strukturierten Ausfallzeitenmanagements bei kurzfristigen Krankheitsausfällen

Zielgruppe: Arbeitgeber(innen), die soziale Einrichtungen (z. B. Altenpflege- und Behindertenhilfeeinrichtungen, Kindertagesstätten, stationäre Jugendhilfe) betreiben.
Anmeldungen sind per E-Mail unter gelbhaar@battke-gruenberg.de möglich.

III. ARBEITSRECHT

Thema: »Mein Chef ist ein Vollidiot« - Wieviel müssen sich Arbeitgeber gefallen lassen?

Veranstalter: IKK classic

Ort: Chemnitz/Aue

Datum: 7./26. November 2018

Referentinnen: Frau Rechtsanwältin Daniela Guhl und Frau Rechtsanwältin Manuela Leinung

Anmeldungen sind unter www.ikk-classic.de möglich.

Thema: Leistungsorientierte Vergütung - Wie geht das?

Veranstalter: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 8. November 2018

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

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

Ort: Moritzburg

Datum: 8. November 2018

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter: www.diakademie.de möglich.

Thema: Arbeitsrecht für Führungskräfte

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Leipzig

Datum: 13. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

Thema: Arbeitsverhältnis und Datenschutz

Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Dresden

Ort: Dresden

Datum: 14. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.dresden.ihk.de möglich.

Thema: »Mein Chef ist ein Vollidiot« – Wieviel müssen sich Arbeitgeber gefallen lassen?

Veranstalter: IKK classic

Ort: Freiberg

Datum: 14. November 2018

Referentinnen: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz und Frau Rechtsanwältin Manuela Leinung

Anmeldungen sind unter www.ikk-classic.de möglich.

Thema: Sensible Daten

Veranstalter: Technische Universität Dresden - Referat Gleichstellung von Mann und Frau

Ort: Dresden

Datum: 15. November 2018

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter www.tu-dresden.de möglich.

**Thema: Ausfallmanagement in Zeiten des Fachkräftemangels
in der Sozial- und Gesundheitsbranche**

Veranstalter: Bayerisches Institut für Krankenhaus-Organisation und -Betriebsführung GmbH

Ort: München

Datum: 26. November 2018

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter: www.bik-beratung.de möglich.

Thema: Arbeitsrecht

Veranstalter: BARMER

Ort: Meißen

Datum: 27. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.barmer.de möglich.

Thema: Arbeitswelt 4.0

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 5. Dezember 2018

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Anmeldungen sind unter: www.vdw-sachsen.de möglich.

Thema: Arbeitsrecht

Veranstalter: BARMER

Ort: Meißen

Datum: 27. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.barmer.de möglich.

Thema: Arbeitsrecht aktuell 2019

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen, Chemnitz, Leipzig, Dresden

Datum: 9., 17., 23., 30. Januar 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

Thema: Arbeitsrecht - Praxisrelevante Themen

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH - Trainee-Programm

Ort: Dresden

Datum: 10. Januar 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Anmeldungen sind unter www.rkw-sachsen.de möglich.

IV. GESELLSCHAFTSRECHT

Thema: Grundlagenwissen für Aufsichtsräte der Wohnungswirtschaft

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 12. bis 14. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke sowie weitere externe Referenten

Anmeldungen sind unter: www.vdw-sachsen.de möglich.

Thema: Compliance Management - Wie geht's (richtig)?

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 4. Februar 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Anmeldungen sind unter www.vdw-sachsen.de möglich.

V. VERGABERECHT

Veranstaltungen
Vergaberecht

Thema: VgV - Die rechtssichere Vergabe von Lieferungen und Leistungen - europaweit und national (inkl. Entwurf der Unterschwellenvergabeverordnung)

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 13. November 2018, 6. März 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

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

Thema: Vergaberecht 2018/2019 - Das neue Vergaberecht in seiner Struktur und praxisgerechter Anwendung

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 23. Oktober 2018, 27. November 2018, 5. Februar 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

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

VI. MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Veranstaltungen
Medizin- und
Sozialrecht

Thema: Reden ist Silber ... oder strafbar? Schweigepflichten in sozialen Berufen

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung

Ort: Moritzburg

Datum: 19. März 2019

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Anmeldungen sind unter www.diaakademie.de möglich.

VII. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltungen
Gewerblicher
Rechtsschutz

Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten

Veranstalter: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 12. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Anmeldungen sind unter www.parisax.de möglich.

Thema: Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung von Webauftritten

Veranstalter: Krankenhausgesellschaft Sachsen

Ort: Leipzig

Datum: 28. November 2018

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Anmeldungen sind unter www.kgs-online.de möglich.



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

Kleine Brüdergasse 3-5

01067 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: info@battke-gruenberg.de

W: www.battke-gruenberg.de