

April 2021

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH hat Nachwuchs bekommen. Im ständigen Bemühen, unseren Mandanten bestmöglichen Service anbieten zu können, neuen Herausforderungen an eine rechtlich anspruchsvolle Beratung gerecht zu werden, die auch die Bezüge zu anderen ökonomischen und technischen Fachbereichen unternehmerischen Handelns berücksichtigt, hat Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH eine eigene Tochtergesellschaft gegründet, die Battke Consulting GmbH. Was bezwecken wir damit? Wir wollen vor allem unseren Mandanten ein erweitertes Spektrum an Beratungsangeboten unterbreiten, die über die klassische anwaltliche Beratung von Unternehmen hinausgehen. Die Grenzen zwischen einzelnen Fachbereichen sind fließend. Eine praktische juristische Beratung kommt ohne fachliche Beratungskompetenz in anderen Bereichen nicht mehr aus, teilweise überwiegt gar die Beratung auf nicht juristischem Gebiet, erfordert aber gleichwohl auch die Beherrschung des juristischen Handwerkzeugs. Das gilt ganz besonders für die Tätigkeit im Bereich des Datenschutzrechts. Hier sind wir für unsere Mandanten schon lange Ansprechpartner und beraten umfassend zu allen Fragen aus diesem Bereich. Dennoch wurden die Aufgaben der Datenschutzbeauftragten lange Zeit von Ingenieuren wahrgenommen. Die juristische Durchdringung dieses Tätigkeitsfeldes ist mittlerweile jedoch soweit fortgeschritten, dass ein Datenschutzbeauftragter ohne juristische Expertise schnell an Grenzen stößt. Diese und in Zukunft weitere interdisziplinäre Beratungsfelder soll die Battke Consulting GmbH bearbeiten und unseren Mandanten einen Zusatznutzen durch integrierte Angebote bieten. So erhalten sie fachliche Expertise und juristisch hochwertige Beratung aus einer Hand. Darüber hinaus bietet die neue Gesellschaft künftig juristische Fortbildungen wie Vorträge, Workshops oder Coachings für Verbände und Unternehmen an, die dort auch außerhalb konkreter Mandatsbeziehungen gebucht werden können. Und schließlich soll uns diese Gesellschaft fit machen für die zunehmende Digitalisierung aller Bereiche des Rechts und der Rechtsberatung. Hier erwarten wir für uns mit Hilfe künstlicher Intelligenz eine größere Effizienz bei unseren juristischen Beratungsangeboten.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

## N<sup>o</sup> 1/2021

### > MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema .....	02
Gesellschaftsrecht .....	04
Arbeitsrecht .....	09
Geistiges Eigentum .....	15
Vergaberecht .....	20
Veranstaltungen & Vorträge .....	22
Impressum .....	26

# SCHWERPUNKTTHEMA

DR. ANDREA BENKENDORFF



## HOMEOFFICE... FORTSETZUNG FOLGT?!

Das Homeoffice bringt neue Erfahrungen. Sie sind trotz der Vielfalt der Branchen erstaunlich ähnlich.

In Rekordzeit werden in der Corona-Krise Arbeitsplätze im Homeoffice eingerichtet - der Verkaufsschlager des Jahres.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundesarbeitsministeriums - mit Geltung vom 27. Januar 2021 bis 30. April 2021 - verlangt, dass alle Arbeitgeber prüfen, an welchen Arbeitsplätzen - vollständiges oder teilweises - mobiles Arbeiten möglich ist. Den Mitarbeitern ist die Arbeit von zuhause aus anzubieten. Sie können dies nur dann unterlassen bzw. das Verlangen des Beschäftigten auf Arbeit im Homeoffice nur dann ablehnen, wenn »zwingende betriebsbedingte Gründe« vorliegen, z.B. wenn die erforderliche Hardware wie Laptops (noch) nicht bereitstehen, die Mitnahme von Unterlagen nach Hause nicht möglich ist oder auf die Firmensoftware mit dem Privatrechner nicht zugegriffen werden kann (fehlendes Netz beim Beschäftigten, zu große Datenmengen, Sicherheitsaspekte). Der Arbeitgeber muss nach § 22 Abs. 1 ArbSchG auf Verlangen der zuständigen Behörde die betrieblichen Gründe dafür belegen, dass die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann. Daher sollte sowohl das Angebot als auch dessen Ablehnung durch den Arbeitnehmer dokumentiert werden.

Während für diesen Corona-Zeitraum eine schlanke Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder eine kurze Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung helfen konnte, um schnell den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen, stellt sich nun die Frage: Was ist zu beachten, wenn Sie die mobile Arbeit fortsetzen wollen?

### Anspruch auf Homeoffice?

Jenseits der Corona-Regelung haben Mitarbeiter (bisher) keinen Anspruch auf Homeoffice, der Arbeitgeber bewilligt dies unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse, der technischen Voraussetzung und der persönlichen Voraussetzung des Mitarbeiters. Daher gilt es in der Vereinbarung zu regeln, wer wann und mit welcher Frist über den Homeoffice-Wunsch des Beschäftigten entscheidet. Wollen Sie das Homeoffice auf eine maximale Anzahl an Arbeitstagen beschränken? Oder soll das Homeoffice auch dem Einsparen von Büroflächen dienen und wollen Sie insofern gleich das sogenannte Desk-Sharing-System mitregeln? Was muss der Mitarbeiter schon in seinem Antrag festlegen? Der entsprechende Antrag und die Zusatzvereinbarung mit den Arbeitnehmern sollten als Muster vorliegen.

### Arbeits- und Ruhezeiten auch im Homeoffice

Überdenken Sie, ob die betriebliche Arbeitszeitregelungen im Homeoffice fortgelten sollen. Soll die mobile Arbeit auch zu Randzeiten früh morgens oder bis später abends möglich sein und daher eine andere Rahmenarbeitszeit gelten? Jedenfalls sind während der mobilen Arbeit immer die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten einzuhalten. An Sonn- und Feiertagen ist keine mobile Arbeit gestattet. Zu klären ist ferner, wie die tägliche Arbeitszeit erfasst wird (z.B. durch Remotezugriff auf die Arbeitszeiterfassung, Log-in und Log-out Daten...), wie die Buchung auf den Zeitkonten und wie die Aufzeichnung von Mehrarbeit erfolgt. Bei Mehrarbeit oder Arbeit zu

zuschlagspflichtigen Zeiten gilt bei mobiler Arbeit mehr denn je, dass diese nur auf Anordnung bzw. mit Einwilligung des Vorgesetzten geleistet werden.

### Sicherheits- und Datenschutz-Fragen klären

Vereinbaren Sie, wie und wann der Mitarbeiter während seiner Arbeitszeit erreichbar ist und dass auch an Homeoffice-Tagen die Anwesenheit spontan angeordnet werden kann. Daher muss der Mitarbeiter innerhalb einer überschaubaren Zeit ins Büro kommen können.

Während des mobilen Arbeitens sind der Arbeitsschutz, Versicherungsschutz sowie Datenschutz sicherzustellen. Die Schutzbestimmungen gelten für den mobilen Arbeitsplatz entsprechend. Wenn z.B. der Mitarbeiter Zugriff auf rechnergestützten Anwendungen und Daten des Arbeitgebers erhält, dürfen keine Daten des Arbeitgebers oder des Servers involviert sein, sind die technisch-organisatorischen Maßnahmen des Dienstleisters zu kontrollieren.

Zu regeln ist, ob die notwendigen technischen Arbeitsmittel für das mobile Arbeiten sowohl in der mobilen Arbeit als auch am betrieblichen Arbeitsplatz genutzt und (mit Ausnahme des Anschlusses, den der Mitarbeiter zur Verfügung stellen muss) vom Arbeitgeber kostenlos gestellt, eingerichtet und gewartet werden. Ferner sollten Sie bestimmen, ob der Mitarbeiter diese zum ausschließlich betrieblichen Gebrauch nur für die Dauer der angeordneten mobilen Arbeit führt. Die private Nutzung dieser Hard- und Software ist auszuschließen und die Verwahrung, Rückgabe und Einsichtsschutz ist zu regeln. Bei Funktionsstörungen ist eine Rückkehr an den Arbeitsplatz vorzusehen.

### Kommunikation und Informationsfluss klüger regeln

Und was ist nun beim Führen aus Distanz zu beachten? Nutzen Sie Ihre Erfahrungen aus der Coronazeit.

Haben Sie bisher intuitiv oder informell informiert? Nun muss die Kommunikation geplant werden, um alle informiert zu halten: In regelmäßigen Video- oder Telefonkonferenzen sollte das Team über den aktuellen Stand informiert werden. Hierzu eignen sich auch Gruppenchats, das digitale (Daily) Scrum oder Stand-up-Meeting. Bei der Aufgabenverteilung ist

der Kommunikationsweg klug zu wählen: Bei komplexen Aufgaben mit vielen Mitarbeitern empfiehlt sich ein digitales Teamtreffen in Video- oder Telefonkonferenzen, bei weniger Mitarbeitern der Griff zum Telefon (*one to one*). Je einfacher ein Thema, desto eher ist per E-Mail zu korrespondieren.

### Die persönliche Situation der Mitarbeiter besser verstehen

Nicht nur die Kommunikation im Team muss bedacht werden, sondern auch die individuelle Situation der Kollegen: Können sich die Beschäftigten zuhause einen festen Arbeitsplatz einrichten? Wie ist die Versorgung von Kindern oder Angehörigen geregelt? Was bedeutet das für die Arbeitszeit und für die Länge von Pausen? Sollte man bestimmte Zeitspannen für Anrufe/Meetings planen, die Erreichbarkeit auf bestimmte Kanäle beschränken? Die Effizienz der Arbeitsleistung sollte ja gleichwertig mit der Präsenzarbeit sein.

### Kontrollpunkte für Vertrauen schaffen

Mobile Arbeit erfordert vom Mitarbeiter mehr Selbststeuerung und schränkt die Kontrollmöglichkeiten der Führungskraft ein. Es braucht eine kluge Balance zwischen Vertrauen und Kontrolle. Finden Sie daher Kontrollpunkte, die transparent und nachvollziehbar sind. Ferner sollten die Bedenken der Führungskraft (z.B. wie kann ich bei sehr eiligen Angelegenheiten die sofortige Bearbeitung anweisen?) und die Unsicherheiten des Mitarbeiters (Habe ich alle technischen Kenntnisse? Welche Ergebnisse erwartet mein Chef?) offen angesprochen werden.

Das mobile Arbeiten ist auch neu: Neue Wege muss man ausprobieren mit dem Blick darauf, dass auch Fehler passieren können. Die Führungskraft muss dies verstehen und offen für Veränderung und Kreativität sein.

### Auseinanderdriften vermeiden

Es fehlt das persönliche Wort und das informelle Zusammentreffen auf dem Flur und in der Kaffeeküche. Auch fehlt die direkte Wahrnehmung des anderen (Körperhaltung, Reaktionsweise ...). Schließlich lässt der überwiegend schriftliche Kontakt viel mehr Raum für Missverständnisse: Unklarheiten werden

nicht aufgedeckt oder angesprochen, sondern eigene Erklärungsmuster erstellt ... und schon beginnt »die stille Post«.

Beschränkt man also die Kommunikation auf dienstliche Angelegenheiten, werden Irritationen zu spät bemerkt und aufgefangen. Daher ist ganz bewusst die persönliche Ansprache zum einzelnen Mitarbeiter zu suchen. Gleiches gilt auch für den persönlichen Austausch im Team: Warum also nicht ein gemeinsames Feierabend-Bier im Videochat?

### FAZIT

► Das mobile Arbeiten fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und die Attraktivität als Arbeitgeber.

► Regeln Sie die allgemeinen Bedingungen des mobilen Arbeitens in einer Richtlinie bzw. Betriebsvereinbarung und schließen Sie mit dem Arbeitnehmer eine Zusatzabrede zum Arbeitsvertrag, der diese in Bezug nimmt.

► Auch die Mitarbeiterführung muss sich auf mobile Arbeitsplätze umstellen: Führung auf Distanz verlangt mehr explizite und geregelte Kommunikation, mehr Vertrauen und weniger Kontrolle. Flexibilität und Funktionalität stehen im Mittelpunkt.

► Wer remote führt, muss mehr Zeit in die bewusste Interaktion investieren.

Dr. Andrea Benkendorff

## Gesellschaftsrecht

### RÜCKGEWÄHR VON GEWINNENTNAHMEN DES KOMMANDITISTEN IN DER INSOLVENZ DER GESELLSCHAFT

Gesellschaftsrecht

In den Gesellschaftsverträgen von Personengesellschaften wie der Kommanditgesellschaft werden regelmäßig verschiedene Konten vorgesehen, neben einem festen Kapitalkonto, auf dem die Einlagen der Gesellschafter gebucht werden, u.a. auch variable Privat-, Darlehns- oder Verrechnungskonten, auf denen die Gewinngutschriften und -entnahmen der Gesellschafter gebucht werden. Vielfach lassen sich die Gesellschafter die Gewinne nicht sofort auszahlen sondern lassen sie stehen, um die Liquidität gegen entsprechende Verzinsung der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Dass das in der Insolvenz der Gesellschaft gefährlich sein kann, zeigt eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 17. Dezember 2020 (IX ZR 122/19).

Dort hatte sich der Gesellschafter einer GmbH & Co KG, der einziger Kommanditist und alleiniger Gesellschafter der Komplementär-GmbH war, seine zunächst stehen gelassenen Gewinngutschriften auszahlen lassen kurz bevor die Gesellschaft wenig später einen Insolvenzantrag stellte. Der Bundesgerichtshof entschied, dass der Kommanditist die ausgezahlten Beträge wieder in die Insolvenzmasse zu erstatten hatte. Die Gutschriften auf seinem Entnahmekonto sind ebenfalls zunächst der Masse zur Befriedigung der

Gläubiger zur Verfügung zu stellen und werden nur nachrangig bedient.

Bei einer Gesellschaft, die keine natürliche Person als haftenden Gesellschafter hat – typischerweise die GmbH, aber eben auch die GmbH & Co KG – sind Gesellschafterdarlehen keine Insolvenzforderungen sondern können nur nachrangig nach vollständiger Befriedigung der übrigen Gläubiger zurück verlangt werden. Tilgungsleistungen auf Darlehen, die innerhalb eines Jahres vor Stellung eines Insolvenzantrags erfolgt sind, sind – wie im entschiedenen Fall – wieder an die Masse – den Insolvenzverwalter – zurück zu gewähren. Dasselbe gilt für die Rückgewähr von Forderungen, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entsprechen. Das ist bei stehen gelassenem Gewinn der Fall. Mit dem Gewinnverwendungsbeschluss wird ein unbedingter Auszahlungsanspruch des Gesellschafters begründet, aus dem, wenn er stehen gelassen wird, eine darlehnsgleiche Forderung wird.

Diese Qualifizierung des stehen gelassenen Gewinnauszahlungsanspruchs hat übrigens noch eine ganz andere, vielfach verkannte Konsequenz: In dem Augenblick, in dem dem Gesellschafter der Anspruch unentziehbar zusteht, handelt es sich für

die Gesellschaft um »fremde Gelder«. Bis zum Gewinnverwendungsbeschluss stellt der Gewinn »eigenes Geld« (haftendes Eigenkapital) der Gesellschaft dar. Das ist bedeutsam für die Frage, ob die Gesellschaft erlaubnispflichtige Kreditgeschäfte nach dem Kreditwesengesetz betreibt. Dieses gilt nämlich nicht nur – wie man irrtümlich meinen könnte – für Banken; als Bankgeschäfte gilt vielmehr schon die Annahme fremder Gelder als Einlage. Und fremd sind eben solche Gelder, die unbedingt rückzahlbar sind, wie stehen gelassene Gewinnansprüche. Nicht fremd sondern eigene Gelder wären sie hingegen, wenn sie nicht auf Privatkonten der Gesellschafter gebucht würden sondern auf Konten, auf denen sie zur Verrechnung mit künftigen Verlusten der Gesellschaft weiter zur Verfügung stünden. Dass die Annahme fremder Gelder ohne Erlaubnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen für Vorstände und Geschäftsführer sehr unangenehme haftungsrechtliche Konsequenzen haben kann, hat der Bundesgerichtshof bereits im Jahr 2013 entschieden (Urteil vom 19. März 2013 – VI ZR 56/12 – »Winzergelder«). Sie haften nämlich dem Gesellschafter gegenüber für den Ausfall seiner Gelder in der Insolvenz der Gesellschaft.

### FAZIT

- ▶ Nicht ausgeschüttete Gewinne der Gesellschafter einer Gesellschaft, die über keine natürliche Person als persönlich haftenden Gesellschafter verfügt (neben Kapitalgesellschaften insb. GmbH & Co KG) stellen in der Insolvenz der Gesellschaft darlehnsgleiche Forderungen dar und werden erst nach Befriedigung der übrigen Gläubiger bedient.
  - ▶ Auszahlungen von zunächst stehen gelassenen Gewinnen im letzten Jahr vor Stellung eines Insolvenzantrags sind vom Gesellschafter in die Masse zurück zu gewähren.
  - ▶ Lassen sich die Gesellschafter Gewinnansprüche, die ihnen unbedingt zustehen, nicht auszahlen sondern stellen sie sie der Gesellschaft weiterhin gegen Verzinsung zur Verfügung, kann es sich um ein für die Gesellschaft erlaubnispflichtiges Kreditgeschäft handeln.
  - ▶ Hat die Gesellschaft dafür keine Erlaubnis der BaFin, können die Gesellschafter die Geschäftsführer auf Schadensersatz in Anspruch nehmen, wenn sie ihre (stehengelassenen) Gewinnansprüche in der Insolvenz nicht mehr geltend machen können.
  - ▶ Bei der Gestaltung von Gesellschaftsverträgen ist diesen Risiken Rechnung zu tragen.

Dr. Ekkehard Nolting

## ENTBINDUNG VON BERUFSGEHEIMNISTRÄGERN VON DER VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT UND AUSSAGEPFLICHT VOR DEM WIRECARD-UNTERSUCHUNGS-AUSSCHUSS

In mehreren Beschlüssen vom 27. Januar 2021 hat der Bundesgerichtshof (StB 43, 44, 48/20) eine wichtige Entscheidung zur Entbindung von Berufsheimnisträgern (Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer etc.) von der Verschwiegenheitsverpflichtung erlassen: Zur Entbindung von der Verschwiegenheitsverpflichtung ist grundsätzlich diejenige Person befugt, die zum Geheimnisträger in einer geschützten Vertrauensbeziehung steht. Im Fall der Wirtschaftsprüfer – nur um die ging es hier – ist das grundsätzlich nur die juristische Person, nicht hingegen deren Organe (Vorstände, Geschäftsführer). Für die Entbindung von der Verschwiegenheitsverpflichtung ist daher das jeweils im Zeitpunkt der Entbindung amtierende Organ (Geschäftsführer oder Vorstand) zuständig. Im Falle einer Insolvenz kann auch der Insolvenzverwalter

von der Verschwiegenheitsverpflichtung entbinden, soweit die Insolvenzmasse betroffen ist. Die Entscheidung erging im Zusammenhang mit dem Wirecard-Untersuchungsausschuss und zu der Berufsgruppe der Wirtschaftsprüfer. Sie kann nicht in jedem Fall auf andere Berufsheimnisträger wie Rechtsanwälte übertragen werden; denn der Bundesgerichtshof hat auch erkannt, dass es immer auf das jeweils geschützte Vertrauensverhältnis ankommt und das muss nicht zwingend immer (nur) zum Auftraggeber (der juristischen Person) bestehen.

In der Instanzrechtsprechung ist bisher umstritten, wer einen Berufsheimnisträger von seiner Verschwiegenheitspflicht entbinden kann: Wird etwa ein Rechtsanwalt vom Vorstand eines Unternehmens in einer kritischen Situation mit der rechtlichen Bera-



tung oder Vertretung beauftragt, ist unklar, ob er vom Nachfolger des Vorstandes oder im Insolvenzfall sogar vom Insolvenzverwalter von der Verschwiegenheitsverpflichtung entbunden werden kann mit der Folge, dass er vor Gerichten und Behörden etwa in einem Rechtsstreit oder in einem Strafverfahren gegen den ursprünglichen Vorstand aussagen muss. Dies hätte gravierende Folgen für das Vertrauensverhältnis zwischen dem mandatierenden Vorstand und dem Rechtsanwalt etwa auch im Falle von internen Untersuchungen. Der Anwalt ist in der Regel auf die Unterstützung und Offenheit des Vorstandes angewiesen. Könnte er jederzeit von einem Nachfolger oder gar dem Insolvenzverwalter von seiner Verschwiegenheitspflicht entbunden werden, müsste er ihn wohl darauf hinweisen, dass alles, was er ihm berichtet, später auch einmal gegen ihn verwendet werden könnte. Ob das im Interesse einer vorsorgenden Rechtspflege läge, der es darum gehen muss, rechtliches Fehlverhalten möglichst frühzeitig aufzuklären und mithilfe fundierten, auf gesicherter Tatsachengrundlage beruhenden Rechtsrats zu korrigieren, erscheint äußerst

zweifelhaft. Richtigerweise wird man in diesen Fällen auch ein geschütztes Vertrauensverhältnis zum Vorstand oder Geschäftsführer annehmen müssen, so dass auch von diesem persönlich eine Entbindung vorliegen müsste. Die Entscheidung kann zwar in diesem Sinne interpretiert werden, abschließend geklärt ist das jedoch noch nicht.

#### FAZIT

- ▶ Von der Verschwiegenheitspflicht kann nur diejenige Person entbinden, zu der ein »geschütztes« Vertrauensverhältnis besteht.
- ▶ Unter welchen Umständen das Vertrauensverhältnis zum Vorstand oder Geschäftsführer des Mandanten – der juristischen Person – besteht, ist nach wie vor nicht abschließend geklärt.
- ▶ Für Rechtsanwälte bleibt das Dilemma in einer Vernehmungssituation Zwangsmaßnahmen zu riskieren, wenn sie sich zu Unrecht auf ihre Verschwiegenheitsverpflichtung berufen, oder sich strafbar zu machen, wenn sie gegen ihre Verschwiegenheitspflicht verstoßen.

Dr. Ekkehard Nolting

## KANN EIN BEREITS EINGEZOGENER GMBH-GESCHÄFTSANTEIL NOCHMALS EINGEZOGEN WERDEN?

Mit dieser sicherlich etwas überraschend wirkenden Frage hatte sich der Bundesgerichtshof erstmals mit Urteil vom 10. November 2020 - II ZR 211/19 zu befassen.

Der Entscheidung liegt im Wesentlichen zu Grunde, dass bei einer GmbH der Geschäftsanteil eines Gesellschafters durch Beschluss eingezogen worden war. Die nach der Beschlussfassung zum Handelsregister eingereichte Liste der Gesellschafter wies den Geschäftsanteil als »nach Einziehung erloschen« aus. In der Folgezeit war dieser Geschäftsanteil Gegenstand eines weiteren Einziehungsbeschlusses, da Zweifel an der Wirksamkeit der ursprünglichen Einziehung bestanden. Die Nichtigkeit des ursprünglichen Einziehungsbeschlusses wurde in der Folgezeit gerichtlich festgestellt. Der Geschäftsanteil wurde hingegen nicht wieder in die Liste der Gesellschafter aufgenommen. Im Streit stand, ob die vorsorgliche Einziehung ins Leere gegangen ist, da sie immerhin

einen nach der Liste der Gesellschafter nicht mehr existenten Geschäftsanteil betraf.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs können die Gesellschafter einer GmbH grundsätzlich den nach einem möglicherweise fehlgeschlagenen Einziehungsversuch in der Liste der Gesellschafter nicht mehr aufgeführten Geschäftsanteil einziehen. Zwar gelten aus Gründen der Rechtssicherheit nur die in der Liste der Gesellschafter aufgeführten Personen formal als Gesellschafter (sog. Legitimationswirkung). Völlig unberührt von dieser Legitimationswirkung bleibt allerdings die materiell-rechtliche Gesellschafterstellung, die sich allein daran orientiert, wer den Geschäftsanteil tatsächlich innehat. Aufgrund dieser Entkoppelung zwischen formaler und materieller Gesellschafterstellung ging der Einziehungsbeschluss gerade nicht ins Leere. Denn materiell-rechtlich bestand der Geschäftsanteil weiterhin. Insbesondere

bedurfte es nach Ansicht des Bundesgerichtshofs vor der Beschlussfassung über die nochmalige Einziehung nicht der Wiederaufnahme des Geschäftsanteils in die Liste der Gesellschafter. In der neuerlichen Beschlussfassung über die Einziehung selbst lag nach Auffassung des Bundesgerichtshofs auch kein widersprüchliches Verhalten; vielmehr bestand ein anerkennenswertes Interesse, Zweifel an der Wirksamkeit der Einziehung durch die vorsorgliche Beschlussfassung auszuräumen.

#### FAZIT

- Das Auseinanderfallen von formaler und materieller

Gesellschafterstellung führt in der Praxis oftmals zu Schwierigkeiten. Deshalb ist von der Geschäftsführung besonderes Augenmerk darauf zu richten, ob die Gesellschafterliste zutreffend ist. Ist dies nicht der Fall, muss deren Korrektur vorgenommen werden.

- Der Bundesgerichtshof stützt seine Entscheidung substantiell auf die Zweifel an der Wirksamkeit der Einziehung. Er äußert sich allerdings nicht zu der Frage, ob die Einziehung des Geschäftsanteils eines materiell Berechtigten, der aber nicht als Gesellschafter in der Liste der Gesellschafter eingetragen ist, ohne diese Wirksamkeitszweifel möglich ist.

Jörg-Dieter Battke

## VERTRETUNG DER GESELLSCHAFT BÜRGERLICHEN RECHTS UND SCHRIFTFORMERFORDERNIS – ZWEI WELTEN TREFFEN AUF EINANDER

Mit Urteil vom 6. November 2020 – LwZR 5/19 – hat der Bundesgerichtshof die Voraussetzungen der ordnungsgemäßen Vertretung der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) bei Abschluss eines Landpachtvertrages und des damit im Zusammenhang stehenden Schriftformerfordernisses hervorgehoben. Wenngleich diese Entscheidung im Umfeld eines Landpachtvertrages nicht sonderlich spektakulär erscheinen mag, hat sie es dennoch in sich.

Dem Urteil liegt zugrunde, dass die Verpächterin einen Landpachtvertrag mit einer GbR abschloss. Bei der Bezeichnung der Vertragsparteien wurde die GbR als Pächterin mit ihrem Namen und ihrer Anschrift aufgeführt. Der Vertrag wurde durch einen alleinvertretungsberechtigten Gesellschafter für die GbR geschlossen, indem dieser mit seinem Namen und ohne weiteren Zusatz unterschrieb.

Das Gesetz sieht allerdings vor, dass ein Landpachtvertrag unter bestimmten Voraussetzungen in schriftlicher Form geschlossen werden muss (vgl. § 585a BGB). Im Streit stand, ob die bloße Unterschriftsleistung des Gesellschafters die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform wahrt.

Dies ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs nicht der Fall, da für eine GbR als Vertragspartei grundsätzlich alle Gesellschafter unterschreiben müssen. Zeichnet lediglich ein Gesellschafter, ist es

zur Wahrung der Schriftform erforderlich, dass dieser seinem Namen einen Vertretungszusatz hinzufügt, damit deutlich wird, ob der Unterzeichnende die Unterschrift nur für sich selbst oder auch in Vertretung der anderen Gesellschafter leistet. Bei Abschluss des Landpachtvertrages war dies nicht der Fall, sodass die vorgegebene Schriftform nicht eingehalten worden ist.

#### FAZIT

- Dieses Urteil macht dem Grunde nach deutlich, dass die ordnungsgemäße Vertretung der GbR im Rechtsverkehr sicherzustellen ist.
- Das Urteil hat insbesondere Ausstrahlungswirkung auf alle Verträge, rechtsgeschäftliche Erklärungen etc. einer GbR, bei denen die Schriftform vorgeschrieben ist. Das Schriftformerfordernis kann sich aus dem Gesetz (z. B. Kündigung von Mietverträgen, Abschluss von Gewerberaummietverträgen etc.) oder aus Bestimmungen von Verträgen, deren Partei eine GbR ist, ergeben.
- Diese Grundsätze sind allerdings nicht auf die GmbH und die AG anzuwenden; hierzu hat der Bundesgerichtshof mit weiteren Entscheidungen die Unterschrift einer natürlichen Person ohne weiteren Vertretungszusatz als ausreichend erachtet.

Jörg-Dieter Battke

## SCHADENSMINDERUNG BEI DER GESCHÄFTSFÜHRERHAFTUNG – DETAILPRÜFUNG LOHNT SICH!

GmbH-Geschäftsführer haften der Gesellschaft für Schäden, die ihr durch eine nachlässige Geschäftsführung entstehen. Hinsichtlich des ihr entstandenen Schadens trägt die Gesellschaft die Darlegungs- und Beweislast. Die Schadensberechnung richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen. Zu vergleichen ist der Vermögensstand der Gesellschaft mit und ohne schädigende Handlung.

Diese simpel erscheinende Betrachtung kann zu praktischen Schwierigkeiten führen. Problematisch sind Konstellationen, in denen die Gesellschaft Anstrengungen unternimmt, um entstandene Vermögensnachteile anderweitig auszugleichen. Hat sie dabei Erfolg, indem etwa vom schädigenden Geschäftsführerhandeln profitierende Dritte an die Gesellschaft Zahlungen leisten, stellt sich die Frage nach einer Anrechnung auf den der Gesellschaft entstandenen Schaden. Grundsätzlich ist man dem zugeeignet, da sich die Vermögenslage der Gesellschaft bei Gesamtbetrachtung verbessert und der Gesellschaft eine Schadensminderungspflicht obliegt, deren Verstoß zu ihren Lasten ginge. In einigen Fällen lässt sich ein Störgefühl indes nicht leugnen.

Die Gesellschaft ist gut beraten, dem nachzugehen und die erzielten Einnahmen einer genaueren Überprüfung nach Rechtsgrundlage und Zweckrichtung zu unterziehen. Wie so oft, kommt es für die Anrechnung auf den jeweiligen Einzelfall an. Nicht selten führt die Detailprüfung zu einem Anrechnungsausschluss. Zurückzuführen ist dies auf den dem Deliktsrecht entspringenden allgemeinen Rechtsgedanken, dass Leistungen, die ihrer Natur

nach dem Schädiger nicht zu Gute kommen sollen, auch nicht schadensmindernd anzurechnen sind. Dieser vom Bundesgerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigte Grundsatz wird weitergehend konkretisiert und kategorisiert. So werden Einkünfte, die durch überobligationsmäßige Anstrengungen erzielt werden, von einer Anrechnung ausgenommen. Hierzu gehören Zahlungen durch das Geschäftsführerhandeln begünstigter, aber gutgläubiger Dritter, wenn die Gesellschaft eine Rückzahlung nicht beanspruchen konnte. Ein in Betracht kommender bereicherungsrechtlicher Anspruch ist regelmäßig ausgeschlossen, da der Gesellschaft die Bösgläubigkeit des pflichtwidrig handelnden Geschäftsführers zugerechnet wird und sie damit an den Dritten in Kenntnis ihrer Nichtschuld geleistet hat. Gelingt der Gesellschaft dennoch die Verhandlung einer Ausgleichszahlung, dann soll diese ausschließlich der geschädigten Gesellschaft helfen, nicht jedoch dem Schädiger nutzen. Detailprüfung lohnt sich also!

### FAZIT

- ▶ Die Geschäftsführerhaftung bedarf aufgrund der mit ihr verbundenen rechtlichen Besonderheiten sowie ihrer tatsächlichen Brisanz für Gesellschaft und Gesellschafter generell einer sorgsam Prüfung.
- ▶ Bei der Schadensberechnung ist zu einer professionellen Detailprüfung zu raten, um Schadenspositionen vollständig zu erfassen und Anrechnungen nicht voreilig zu Gunsten des Schädigers zu berücksichtigen.

Anita Wehnert

## GESCHÄFTSFÜHRER KÖNNEN AUFATMEN! - HAFTUNGSANSPRUCH AUS § 64 S. 1 GMBHG NUN DOCH VOM D&O-VERSICHERUNGSSCHUTZ UMFASST

Das Oberlandesgericht Düsseldorf sorgte mit seinem Urteil vom 20. Juli 2018 (Az.: I 4 U 93/16) in den letzten Jahren für viel Aufregung in der juristischen Fachliteratur und für feuchte Hände bei den GmbH-Geschäftsführern. Das Gericht entschied, dass die Haftung eines Geschäftsführers

für insolvenzrechtswidrig geleistete Zahlungen aus § 64 GmbHG nicht vom Versicherungsschutz einer Haftpflichtversicherung für Organe und Manager (sog. D&O-Versicherung) umfasst sei. Eine gefährliche Lücke im Versicherungsschutz eines Geschäftsführers war die unmittelbare Folge. Das



Oberlandesgericht begründete seine Entscheidung damit, dass es sich bei § 64 S. 1 GmbHG nicht um einen versicherten Schadensersatzanspruch handeln würde, sondern um einen »Ersatzanspruch eigener Art«. Einige Oberlandesgerichte schlossen sich im Nachgang dem Oberlandesgericht Düsseldorf an.

Der Bundesgerichtshof erteilt der Auffassung der Oberlandesgerichte nun in einem ähnlich gelagerten Fall eine Absage (Urteil vom 18. November 2020 - IV ZR 217/19). Der BGH sah zwar auch einen Ersatzanspruch eigener Art gegeben, da es nicht um einen Schaden der Gesellschaft gehe, sondern um die Erhaltung bzw. Mehrung der Vermögensmasse im Interesse aller Gläubiger. Aber auch dieser Anspruch sei gemäß der allgemeinen Versicherungsbedingungen versichert. Der durchschnittliche Versicherungsnehmer würde ausgehend vom Wortlaut der allgemeinen Versicherungsbedingungen und angesichts des erkennbaren Zwecks der Versicherung davon ausgehen, dass auch dieser Anspruch von der Versicherung umfasst sei. Der Begriff »Schadensersatz« sei in der Rechtssprache zudem nicht eindeutig festgelegt. Eine Differenzierung zwischen Schadensersatzanspruch und Ersatzanspruch sei eine komplexe rechtsdogmatische Einordnung, die selbst von einem geschäftserfahrenen

Versicherungsnehmer nicht erwartet werden könne.

### FAZIT

- Das Urteil ist in der Praxis von erheblicher Bedeutung. Der § 64 S. 1 GmbHG führt regelmäßig zu hohen Forderungen gegen Geschäftsführer von insolventen Gesellschaften. Der bestellte Insolvenzverwalter macht diese Ansprüche in den allermeisten Fällen auch geltend, da die Anspruchsvoraussetzungen relativ einfach darzulegen und zu beweisen sind.
- Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs ist für alle Versicherungsnehmer einer D&O-Versicherung ein Segen. Aus der Rechtsprechung der Oberlandesgerichte resultierte eine große Versicherungslücke. Wer mit seiner Versicherung nicht nachverhandelt hatte, um die Lücke zu schließen, ging ein existenzbedrohendes Risiko ein.
- Es ist dennoch Vorsicht geboten! Denn es kommt auf die konkreten Versicherungsbedingungen im Einzelfall an. Daher sollten Versicherungsnehmer die Deckung des Anspruchs aus § 64 S. 1 GmbHG im Versicherungsvertrag mit ihren Versicherern ausdrücklich klarstellen, um einen Rechtsstreit um die Auslegung von nicht eindeutigen Versicherungsbedingungen zu vermeiden.

Karla Graupner

Arbeitsrecht

## URLAUBSGEWÄHRUNG BEI FRISTLOSER KÜNDIGUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 25. August 2020 (9 AZR 612/19) festgestellt, dass ein Arbeitgeber mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung Urlaub vorsorglich für den Fall geben kann, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Dies gilt auch dann, wenn gegen die fristlose Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben wurde und unklar ist, ob das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer durch die Kündigung bereits von der Arbeitsleistung befreit sei und die Urlaubsgewährung quasi ins Leere gehe. Auch ist unbeachtlich, dass der Urlaubszweck nicht erreicht werden kann, weil er sich nach Erhalt der außerordentlichen Kündigung arbeitslos

gemeldet hat und sich für Vermittlungsangebote bereitgehalten hat.

Nach §§ 615 Satz 1, 293 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung (§ 611a Abs. 2 BGB) fortzuzahlen, wenn der Arbeitgeber die Dienste des Arbeitnehmers hätte annehmen müssen und damit in Verzug gerät. Wenn aber Urlaub gewährt wurde, ist der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit und der Arbeitgeber muss die Dienste nicht annehmen. Dann kommen für den Urlaubszeitraum Ansprüche des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugslohn nicht in Frage.

Der Arbeitgeber kann auch in dem Kündigungsschreiben wirksam Urlaub erteilen. Auch wenn gemäß § 7 Abs. 1 BUrtG die zeitliche Festlegung des

Arbeitsrecht

Urlaubs durch den Arbeitnehmer erfolgt, ist dessen Urlaubswunsch dann nicht Voraussetzung für die Festlegung des Urlaubs, wenn der Arbeitnehmer auf die Erklärung des Arbeitgebers hin keinen anderweitigen Urlaubswunsch äußert. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihm erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Eine wirksame Urlaubsgewährung setzt in diesem Fall jedoch voraus, dass der Arbeitgeber trotz der Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch eine entsprechende Freistellungserklärung eindeutig zum Ausdruck bringt, der Arbeitnehmer werde zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub endgültig von der Arbeitspflicht befreit, und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt.

#### FAZIT

- ▶ Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht, so kann er vorsorglich für den Fall, dass die fristlose Kündigung unwirksam sein sollte, für die Dauer der Kündigungsfrist der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung Urlaub gewähren. Das Urlaubsentgelt muss dabei entweder vor Antritt des Urlaubs gezahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zugesagt werden.
- ▶ Dies gilt auch wenn der Arbeitnehmer Klage nach §§4, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG erhebt und beide Seiten noch nicht wissen, ob die Arbeitspflicht noch im Urlaubszeitraum besteht.
- ▶ Maßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer während eines bestimmten Zeitraums wegen der Urlaubsgewährung nicht zur Arbeit herangezogen zu werden hat, und sich deshalb nicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung bereithalten muss.

### KURZZEITIGE ZUWEISUNG EINES ANDEREN ARBEITSBEREICHS – BETEILIGUNGSPFLICHTIGE VERSETZUNG?

Mit dieser Frage musste sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 befassen, dem folgender Sachverhalt zugrunde lag: Bei dem Arbeitgeber, der bundesweit Einrichtungshäuser betreibt, helfen an Tagen mit besonders hohem Kundenandrang und personellen Engpässen Arbeitnehmer aus verschiedenen Bereichen (Haustechnik, EDV, Food, aber auch Personalabteilung) des Betriebs in den Bereichen »Kasse und Logistik« aus. Die Dauer ihrer Einsätze beträgt zwischen einer halben Stunde und maximal sechs Stunden.

Im Bereich »Kasse« kassieren sie an einer Scannerkasse oder unterstützen Kunden an den Selbstbedienungskassen, im Bereich »Logistik« füllen sie entweder Regale auf der Verkaufsfläche auf oder kommissionieren Waren nach Kundenaufträgen im Lager und bringen diese zur Warenausgabe oder sind am Warenausgabetermin tätig. Durch die Einsätze ändert sich weder die Lage der Arbeitszeit noch die Höhe der Vergütung der Arbeitnehmer. Die Tätigkeit im Bereich »Kasse« zeichnet sich durch eine hohe

Lärmbelästigung, Stress, den Einfluss von Zugluft und – wie auch im Bereich Logistik – Temperaturschwankungen aus. Im Lager können die Temperaturen im Winter auf 14 Grad Celsius fallen.

Der Betriebsrat war der Überzeugung, dass es sich bei diesen kurzzeitigen Einsätzen um Versetzungen im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handele. Es liege nämlich eine erhebliche Änderung der Umstände vor, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Er beantragte festzustellen, dass er vor Zuweisungen eines anderen Arbeitsbereiches (beispielhaft: Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich »Kasse«, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig im Bereich »Food« beschäftigt wird) auch dann nach § 99 BetrVG zu beteiligen sei, wenn diese voraussichtlich die Dauer von einem Monat nicht überschreite.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrates als unbegründet zurückgewiesen. Sie erfassten nämlich jeweils auch Fallgestaltungen, bei denen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht gegeben sei, weil zustimmungspflichtige Versetzungen im Sinne von

§ 95 Abs. 3 BetrVG nicht vorlägen. Ein Globalantrag – wie vorliegend –, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasse, hätte nämlich insgesamt keinen Erfolg, wenn er auch Konstellationen enthalte, in denen sich der Antrag als unbegründet erweise.

Eine erhebliche Änderung der äußeren Zustände, unter denen die Arbeit zu leisten sei, (z.B. zeitliche Lage der Arbeit, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Lärm, Schmutz, Kälte oder Nässe), könnte nur angenommen werden, wenn diese Änderung aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend sei. Hierbei könne auch dem zeitlichen Moment eine Bedeutung zukommen, da die mit den äußeren Faktoren der Arbeit einhergehenden Belastungen für den Arbeitnehmer geringer sein können, wenn er diesen nur in einem zeitlich begrenzten Ausmaß ausgesetzt sei. Damit könnte nicht nur der Grad, sondern auch die Dauer der Belastung deren Intensität beeinflussen. Danach stelle jedenfalls eine halbstündige Aushilfstätigkeit der bezeichneten Personen nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches dar, da die dadurch bedingten Änderungen wegen ihrer zeitlichen Kürze aus objektiver Sicht nicht besonders gravierend seien.

Zu beachten ist, dass das Bundesarbeitsgericht

nicht ausgeschlossen hat, dass die Anträge des Betriebsrates auch Konstellationen enthalten, bei denen die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 BetrVG vorliegen. Dies deutet an, wie schnell eine beteiligungspflichtige Versetzung vorliegen kann.

#### FAZIT

- ▶ Überschreitet die vom Arbeitgeber vorgenommene Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches voraussichtlich nicht die Dauer eines Monats, stellt dies nur dann eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG dar, wenn die Zuweisung mit einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.
- ▶ Die Änderung der äußeren Bedingungen, unter denen die Arbeit zu leisten ist, muss aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend sein. Hierbei kann nicht nur der Grad, sondern auch die Dauer der Belastung eine Rolle spielen.
- ▶ Ob ein Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zu einer Versetzung eines Arbeitnehmers befugt ist, ist für den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG unerheblich.

Frank Martin Thomsen

## KEINE WIRKSAMEN AMTSHANDLUNGEN DURCH EINEN ARBEITSUNFÄHIGEN VOLLSTÄNDIG FREIGESTELLTEN BETRIEBSRATSVORSITZENDEN

In gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten ist häufig streitig, ob der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat. Dies betrifft regelmäßig die Frage der ordnungsgemäßen Einleitung des gerichtlichen Verfahrens selbst oder die Zustimmungsverweigerung zu Einstellungen oder Versetzungen. Die Formalitäten der Ladung spielen dabei meist eine erhebliche Rolle. Ein wirksamer Beschluss erfordert eine Ladung durch den Betriebsratsvorsitzenden oder seinen Stellvertreter.

Das Bundesarbeitsgericht hatte einen Fall zu entscheiden, in dem vollständig freigestellte Betriebsratsvorsitzende arbeitsunfähig erkrankt war. Der Stellvertreter war im Urlaub. Die Ladung zur Sitzung

wurde von einem anderen Betriebsratsmitglied über den E-Mail-Account des Betriebsratsvorsitzenden versendet. Der streitige Beschluss wurde einstimmig durch die Anwesenden getroffen. Das Bundesarbeitsgericht kam in der Entscheidung vom 28. Juli 2020 – 1ABR 5/19 zu dem Ergebnis, dass in dieser Sitzung kein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst werden konnte. Ein vollständig freigestellter Betriebsratsvorsitzender, der arbeitsunfähig erkrankt ist, kann keine Amtshandlungen vornehmen. Dies gilt für alle Amtshandlungen. Eine Ladung zu einer Sitzung kann nur durch den Betriebsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreter erfolgen. Eine Ladung durch ein anderes Mitglied des Betriebsrats ist gesetzlich nicht vorgesehen.

**FAZIT**

- ▶ Ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied kann während einer arbeitsunfähigen Erkrankung keine wirksamen Amtshandlungen vornehmen.
- ▶ Auf einer Sitzung, zu der eine »einfaches« Betriebsratsmitglied einlädt, kann der Betriebsrat keine wirksamen Beschlüsse fassen.

Karsten Mattheiß

**BETRIEBSRAT IST NICHT DER VERTEIDIGER GEWERKSCHAFTLICHER AKTIONEN**

Betriebsräte gehen mitunter weit, um den Gewerkschaften Platz und Raum zu schaffen. Dabei werden Betriebsratsamt und Gewerkschaftstätigkeit immer wieder unzulässig verquickt. Der Betriebsrat ist aber nicht dazu berufen, dass unzweifelhaftes Recht von Gewerkschaftsmitgliedern aus Art. 9 Abs. 3 GG, sich gewerkschaftlich zu betätigen, zu schützen oder zu verfolgen. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 28. Juli 2020 – 1 ABR 41/18 deutlich gemacht.

Der Fall ist schnell erzählt. Einige Arbeitnehmer und zugleich Gewerkschaftsmitglieder errichteten auf dem Betriebsgelände einen Informationsstand, verteilten Flyer und sammelten Unterschriften. Der Arbeitgeber untersagte die Aktion ohne Beteiligung des Betriebsrats.

Der Betriebsrat meinte, der Arbeitgeber habe dadurch sein Mitbestimmungsrecht zur Ordnung des Betriebs nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt. Er leitete ein arbeitsgerichtliches Verfahren ein und verlangte, dass es der Arbeitgeber zu unterlassen habe, Gewerkschaftsmitgliedern ohne seine vorherige Zustimmung zu untersagen, einen gewerkschaft-

lichen Informationsstand aufzubauen und Informationsmaterial zu verteilen.

Der Betriebsrat unterlag in allen Instanzen. Da die Reichweite der zulässigen gewerkschaftlichen Betätigung allein durch Art. 9 Abs. 3 GG bestimmt wird, fehlt es an einer Regelungsmacht des Arbeitgebers. Und mangels Regelungsmacht des Arbeitgebers gibt es auch keine Mitbestimmung. Daher war es unerheblich, ob der Arbeitgeber den Informationsstand zu Recht untersagt hat. Jedenfalls konnte der Betriebsrat nicht dagegen vorgehen. Es wäre Sache der Gewerkschaft gewesen.

**FAZIT**

- ▶ Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Wie weit eine gewerkschaftliche Betätigung zulässig ist, ist eine Einzelfallfrage.
- ▶ In dieser Hinsicht besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Selbst wenn Maßnahmen des Arbeitgebers die gewerkschaftliche Betätigung unzulässig einschränken sollten, kann der Betriebsrat keine Unterlassung verlangen.

Karsten Mattheiß

**UNTERLASSUNGSANSPRUCH DES BETRIEBSRATS BEI NICHT MITBESTIMMTER DULDUNG VON ÜBERSTUNDEN**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit. Danach ist die Anordnung von Überstunden mitbestimmungspflichtig. Dass auch die Duldung von Überstunden mitbestimmungspflichtig sein kann und bei Missachtung des Mitbestimmungsrechtes dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zusteht, ist ständige Rechtsprechung.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung in einer aktuellen Entscheidung vom 28. Juli 2020 – 1 ABR 18/19 weiter fortgeführt, setzt aber auch neue Akzente. Im Ergebnis lehnt es einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ab. Grund dafür war, dass es keine Duldung erkennen konnte. Es hatte nur wenige Fälle von Überstunden ohne Anordnung gegeben. Eine Duldung können nur anhand aller Einzelfallumstände festgestellt werden. In dem Fall wurden

die Überstunden nicht bezahlt. Das Überschreiten der Arbeitszeit war nicht organisatorisch oder durch das Arbeitspensum bedingt. All das sprach gegen eine Duldung von Überstunden. Deutlich macht das Bundesarbeitsgericht aber noch einmal, dass es für eine Duldung spricht, wenn der Arbeitgeber von den Überstunden wisse, ohne Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

### FAZIT

- Besteht ein Betriebsrat ist auch die Duldung

von Überstunden mitbestimmungspflichtig.

- Eine Duldung in diesem Sinne liegt aber nicht immer schon dann vor, wenn einzelne Arbeitnehmer hin und wieder auf eigene Veranlassung die Arbeitszeit überschreiten.
- Werden Überstunden mitbestimmungswidrig geduldet, kann der Betriebsrat eine Unterlassung verlangen. D.h. er kann verlangen, dass der Arbeitgeber geeignete Gegenmaßnahmen ergreift.

Karsten Matthieß

## AUFTRAGSMANGEL – URLAUB UND PLUSSTUNDEN ALS AUSGLEICH?

Was tun, wenn – nicht nur in der Corona-Krise – ein plötzlicher Auftragsmangel oder die Notwendigkeit einer kurzfristigen Schließung des Betriebes den Ausfall von Arbeitszeit zur Folge hat? Während sich hierfür in der Corona-Krise die Kurzarbeit etabliert hat, können bei kurzzeitigen Arbeitsausfälle auch weitere Alternativen in Betracht kommen.

Erstes - und rechtlich einfachstes Mittel - ist die Freistellung unter Anrechnung von Mehrarbeitsguthaben. Dies ist grundsätzlich auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers umsetzbar. Aber Vorsicht: Sofern Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder die arbeitsvertraglichen Regelung des Arbeitszeitkontos eine Zustimmung oder einen Antrag des Arbeitnehmers vorsehen, muss dies auch im Fall des unerwarteten Arbeitsausfalls vorliegen.

Besondere Umsicht ist bei Zeitarbeitnehmern erforderlich. Hier steht dem einseitigen Freizeitausgleich schon die Vergütungsregelung des § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG entgegen, durch die das Recht des Zeitarbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers nicht aufgehoben oder beschränkt werden darf. Insbesondere wenn auch die Tarifverträge eine Zustimmung oder einen Antrag des Leiharbeitnehmers vorsehen, kommt eine einseitige Freistellung bei Arbeitsausfall oder fehlenden Einsatzmöglichkeiten nicht in Betracht (so das Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 22. Januar 2020 - 6 Sa 1023/19 für den MTV iGZ).

Eine weitere Möglichkeit ist, Urlaubstage zur Überbrückung von Arbeitsausfall »zu verbrauchen«.

Auch in diesem Fall gelten die allgemeinen Vorgaben zur Urlaubsgewährung (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. Oktober 2020 - 12 Sa 602/20). Daher muss vor der Freistellung eine bestimmte Dauer vereinbart und diese ohne weitere Bedingungen und ohne eine Möglichkeit des Widerrufs gewährt werden. Wird dagegen, ggf. sogar erst im Nachhinein, für einen zunächst unbestimmten Zeitraum eine Anrechnung von Urlaubstagen vereinbart, ist dies nicht wirksam. Denn es fehlt am Sinn und Zweck des Urlaubs, dass sich der Arbeitnehmer unbedingt für einen vorbestimmten Zeitraum erholen kann.

Werden diese Vorgaben nicht beachtet sind die entsprechende Tage nach den Grundsätzen des Annahmeverzugs nachzuzahlen.

### FAZIT

- Zur Überbrückung von kurzfristigen Arbeitsausfällen eignet sich besonders der Abbau des Arbeitszeitkontos. Die individuellen Voraussetzungen des Abbaus müssen aber auch im Eilfall gewahrt werden. Gerade in Zeit-arbeitsunternehmen bedeutet dies, dass eine Zustimmung des Arbeitnehmers zwingend erforderlich ist.

- Kommt dies nicht in Betracht, kann auch Urlaub verwendet werden. Dann muss aber der Freistellungszeitraum im Vorhinein genau bestimmt und das Einverständnis des Mitarbeiters eingeholt und schriftlich dokumentiert werden.

Kristian Glowe



## BETRIEBSVERSAMLUNGEN UND BETRIEBSRATSSITZUNGEN IN CORONAZEITEN

Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen sind nach dem Willen des Gesetzgebers als Präsenzveranstaltungen unter Ausschluss der Öffentlichkeit abzuhalten. Wird dies nicht beachtet, sind die getroffenen Beschlüsse rechtswidrig. Aber wie passt dies zur Pandemie? Dazu hat der Gesetzgeber seit dem 1. März 2020 – zunächst befristet bis zum 30. Juni 2021 – in § 129 BetrVG eine Sonderregelung getroffen, nach der diese Veranstaltungen als Videokonferenz – im Sonderfall der Betriebsratssitzung auch als Telefonkonferenz – erfolgen können, sofern sichergestellt ist, dass Dritte von den Inhalten keine Kenntnis erlangen können und eine Aufzeichnung nicht erfolgt.

Trotzdem verbleibt dem Betriebsrat nach der (ersten) Rechtsprechung ein Ermessensspielraum, wie er die Veranstaltungen durchführt. So kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat Präsenzsitzungen nicht grundsätzlich untersagen. Insbesondere dann nicht, wenn auf dieser Veranstaltung Wahlen durchgeführt werden müssen. Denn Wahlen sollen von der Ausnahmeregelung des § 129 BetrVG nicht erfasst und daher weiterhin bei gleichzeitiger Anwesenheit aller Betriebsratsmitglieder durchzuführen sein (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24. August 2020 - 12 TaBVGa 1015/20). Ob dies auch in Zeiten besonderer behördlicher Anordnungen, bei hohen Infektionsgefahren oder auch außerhalb von Wahlen gilt, wurde offen gelassen, jedoch bereits mit hohen Hürden versehen.

Auch kann der Arbeitgeber keine Betriebsver-

sammlung per Videokonferenz durchsetzen, wenn in den Betriebsräumlichkeiten die Abstandsregelungen und maximalen Belegungszahlen nicht eingehalten werden können (so: Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 5. Oktober 2020 - 13 TaBVGa 16/20). So steht es dem Betriebsrat frei, auch außerhalb der Betriebsräumlichkeiten ausreichend große Räumlichkeiten anzumieten oder die Betriebsversammlung in Teilen stattfinden zu lassen. Kosten für Miete und technische Ausstattung soll dann der Arbeitgeber als Betriebsratskosten nach § 40 BetrVG tragen müssen.

### FAZIT

- ▶ Auch bei der derzeitigen Verordnungs- und Gefährdungslage kann eine kosten- und zeitsparende virtuelle Durchführung von Betriebsratssitzungen oder Betriebsversammlungen vom Arbeitgeber nicht erzwungen werden. Es verbleibt nur, den Betriebsrat zur Nutzung des § 129 BetrVG aufzufordern und an seine Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter zu erinnern.
- ▶ Sollte der Betriebsrat weiter auf Präsenzveranstaltungen beharren, sollten möglichst intern geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Macht der Betriebsrat selbstständig Kosten für Räumlichkeiten geltend, sind diese auf Angemessenheit bzw. günstige Alternativen zu prüfen und der Betriebsrat gegebenenfalls zur Wahl eines wirtschaftlicheren Tagungsortes aufzufordern.

Kristian Glowe

## MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI BESUCHERKONZEPT IM KRANKENHAUS

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, dass der Betriebsrat eines Krankenhauses bei der Gestaltung eines Besucherkonzepts während der SARS-CoV-2-Pandemie mitzubestimmen hat (Beschluss vom 25. Januar 2021 - Az.: 9 TaBV 58/20).

Der Arbeitgeber hatte für das Krankenhaus ein Besucherkonzept erstellt, wonach der Zutritt und Aufenthalt betriebsfremder Personen während der Pandemie dokumentiert wurde. Der Betriebsrat war

hierbei nicht beteiligt worden und sah sein Mitbestimmungsrecht bzgl. der betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer als verletzt an. Das Landesarbeitsgericht Köln gab dem Betriebsrat Recht. Der Arbeitgeber war aufgrund der Coronaschutzverordnung des Landes verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko des Einschleppens des Virus ins Krankenhaus durch Besucher zu minimieren. Das dient auch dem

Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Bei der Umsetzung dieses Ziels unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts besteht ein Gestaltungsspielraum, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eröffnet.

#### FAZIT

➤ Arbeitgeber, die im Zuge der Corona-Pandemie ein Besucherkonzept eingeführt haben, ohne ihren Betriebsrat zu beteiligen, sollten die Beteiligung nachholen.

Daniela Guhl

Geistiges Eigentum

## SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN NUR FÜR SORGFÄLTIGE UNTERNEHMEN

Mit dem Inkrafttreten des Geschäftsgeheimnisschutzgesetzes am 26. April 2019 erfolgte ein Paradigmenwechsel für den Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Während früher ein Geschäftsgeheimnis bereits dann vorlag, wenn es sich um eine Information handelte, die sich auf ein Unternehmen bezog, die nicht offenkundig war und von einem Geheimhaltungswillen des Unternehmensinhabers getragen war, verlangt der Gesetzgeber nach aktueller Gesetzeslage mehr, um von einem schützenswerten Geschäftsgeheimnis auszugehen. Hiernach ist erforderlich, dass es sich um eine geheime Information von einem gewissen wirtschaftlichen Wert handelt, an der der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung hat. Vor allem entsteht der Schutz erst, soweit der Inhaber angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen für den Schutz ergreift. Unternehmen müssen daher unbedingt Vorkehrungen innerhalb des Unternehmens treffen, um sich im Streit auf ein geschütztes Geschäftsgeheimnis berufen zu können.

Nachdem das Gesetz 2019 in Kraft getreten ist, liegen nunmehr die ersten obergerichtlichen Entscheidungen vor, welche Geheimhaltungsmaßnahmen die Unternehmensinhaber zu treffen haben. Einigkeit besteht darin, dass die Maßnahmen sich nach objektiven Maßstäben aus Sicht eines verständigen Betrachters aus denjenigen Fachkreisen ergeben müssen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen.

Bei der Bestimmung der Angemessenheit sind mehrere Wertungskriterien im jeweiligen Einzelfall zu berücksichtigen.

Besondere Bedeutung erlangen dabei die Art

und der wirtschaftliche Wert des Geheimnisses. Die Kosten für die Geheimhaltungsmaßnahmen müssen in einem vernünftigen Verhältnis zum Wert des Geschäftsgeheimnisses stehen, wobei sich kein festes Kosten-Wert-Verhältnis festlegen lässt. Das heißt, die Kosten für die Schutzmaßnahmen müssen nicht den Wert des zu schützenden Geschäftsgeheimnisses übersteigen. Das Oberlandesgericht Hamm weist in einem aktuellem Urteil vom 15. September 2020 (Az.: 4 U 177/19) jedoch darauf hin, dass von einem weltweit tätigen Unternehmen deutlich größere und finanziell aufwendigere Sicherungsvorkehrungen erwartet werden können, als von kleineren Betrieben. Zu berücksichtigen ist auch, welche Sicherheitsstandards branchenüblich sind.

Zudem verlangt das Oberlandesgericht Stuttgart nach einer neueren Entscheidung vom 19. November 2020 (Az.: 2 U 575/19) als Mindeststandard für die zu treffenden Maßnahmen, dass relevante Informationen nur denjenigen Personen anvertraut werden, die die Informationen zur Durchführung ihrer Aufgaben auch benötigen. Diese sind zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

Das Gericht weist ferner darauf hin, dass ein in Kauf genommenes »Datenleck« dazu führen kann, dass insgesamt kein angemessenes Schutzniveau mehr vorliegt, sodass das Geschäftsgeheimnis nicht mehr geschützt ist. Dieses ist besonders ärgerlich, wenn sich das Geschäftsgeheimnis beispielsweise auf Konstruktionszeichnungen, Rezepturen oder Kundendaten bezieht. Das Oberlandesgericht Stuttgart sah den Fall eines nicht mehr angemessenen Schutzniveaus als gegeben an, wenn der Geheimnisinhaber es bspw. zulässt, dass Mitarbeiter Dateien ohne

Passwortschutz auf private Datenträger abspeichern oder wenn Papierdokumente nicht gegen den Zugriff von unbefugten Personen gesichert sind.

### FAZIT

- ▶ Unternehmen können sich auf den Schutz von Geschäftsgeheimnissen nur berufen, wenn sie angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen treffen.
- ▶ Die Geheimhaltungsmaßnahmen müssen zwingend im Einzelfall überprüft werden und sich unter anderem an Branchenüblichkeit und Größe des Unternehmens orientieren.

- ▶ Vor allem Unternehmen, die entweder mit Forschungen und Entwicklungen von neuen Produkten zu tun haben oder aber über große Datensammlungen, wie Kundendaten, verfügen, sollten unbedingt ein ausreichendes Schutzkonzept im Unternehmen etablieren. Wir unterstützen Sie dabei gerne.
- ▶ Ein ausreichendes Schutzkonzept liegt nach Auffassung der Rechtsprechung nicht mehr vor, wenn Daten von Mitarbeitern ohne Passwortschutz auf private Datenträger gespeichert werden.

Dr. Daniel Schöneich

## VERÖFFENTLICHUNG VON FOTOS IM INTERNET – EIN DATENSCHUTZVERSTOß?

Die Frage, wann die Veröffentlichung von Fotos, auf denen Personen zu erkennen sind, rechtlich zulässig ist, sorgt spätestens seit Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung immer wieder für Diskussionen und gerichtliche Entscheidungen. Jüngst hatte sich das Oberverwaltungsgericht Lüneburg in seinem Beschluss vom 19. Januar 2021 (Az.: 11 LA 16/20) damit zu befassen, ob die zuständige Datenschutzbehörde gegenüber dem Kläger als Sanktion eine Verwarnung erteilen konnte, weil dieser unter Nichtbeachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben ein Foto mit Personen bei Facebook veröffentlicht hatte.

Der Kläger verwendete ein Foto von zwei betroffenen Personen, auf dem diese im Zusammenhang mit einer Veranstaltung in einer Gemeinde zu sehen waren, bei der es um den Bau einer Ampelanlage für eine vielbefahrene Straße ging. Über die Ampelanlage gab es einen öffentlichen Diskurs und in der Folge der Errichtung der Ampelanlage auch Presseberichterstattungen. Der Kläger nutzte das Foto, auf dem auch die Betroffenen zu sehen waren, um dies bei Facebook im Zusammenhang mit einem Beitrag zum Bau der Ampelanlage zu veröffentlichen.

Die Betroffenen hatten zu der Veröffentlichung der Fotos ihre Einwilligung nicht erteilt. Sie forderten den Kläger auf, das Foto zu löschen und zeigten ihn beim zuständigen Datenschutzbeauftragten des Landes an. Der Datenschutzbeauftragte verwarnte im Rahmen eines Bescheides den Kläger, da er die Ver-

öffentlichung des Fotos als rechtswidrig einordnete. Hiergegen ging der Kläger vor dem Verwaltungsgericht sowie dem Oberverwaltungsgericht vor.

Das Oberverwaltungsgericht bestätigte die Entscheidung des Datenschutzbeauftragten und legte dem Kläger die Kosten des Verfahrens auf. Die Veröffentlichung eines Fotos auf einer Fanpage bei Facebook, auf denen Personen identifizierbar seien, stelle eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar, die einer Legitimation nach datenschutzrechtlichen Vorschriften bedarf. Diese könne entweder dadurch erreicht werden, dass eine Rechtsgrundlage die Datenverarbeitung erlaubt oder die Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Eine Einwilligung der betroffenen habe jedoch nicht vorgelegen. Zwar könne sich die Zulässigkeit der Datenverarbeitung auch nach Artikel 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO bei Vorliegen berechtigter Interessen ergeben. Hierbei sei jedoch eine Interessenabwägung durchzuführen, die vorliegend zu Lasten des Klägers gehe. Insbesondere sei in die im Rahmen von Artikel 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO nötige Abwägung einzustellen, dass das Ziel der Datenverarbeitung auch durch die Veröffentlichung anonymisierter Daten hätte erreicht werden können, so dass eine unanonymisierte Veröffentlichung nicht erforderlich gewesen sei. Das heißt, der Kläger hätte auch die auf dem Foto dargestellten Personen unkenntlich machen können, soweit er lediglich über den Bau der Ampelanlage hätte berichten wollen. Denn der Kläger habe in die

Interessenabwägung bei der Datenverarbeitung einzustellen, dass es aufgrund der Veröffentlichung des Fotos gerade im Zusammenhang mit einer Internetveröffentlichung diverse Missbrauchsmöglichkeiten vor allem aufgrund der großen Reichweite derartiger Netzwerke gebe.

Soweit der Kläger geltend mache, dass auch die Vorschriften der §§ 22 und 23 KUGH gelten würden, die beispielsweise eine Veröffentlichung von Bildnissen aus dem Bereich der Zeitgeschichte oder von Versammlungen, Aufzügen oder ähnlichen Vorgängen erlaubten, folgte das Gericht dieser Argumentation nicht. Die Datenschutzgrundverordnung sei höherrangiges Recht und gestatte im Rahmen des Artikel 85 Abs. 2 DSGVO nur dann eine Anwendbarkeit nationaler Vorschriften wie dem KUG, wenn dies eine Datenverarbeitung betreffe, die zu journalistischen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder literarischen Zwecken erfolge. Die Handlung des Klägers lasse jedoch keine dieser Zielrichtungen erkennen, so dass ein Rückgriff auf die Vorschriften des Kunsturhebergesetzes (KUG) ausschied. Im Ergebnis blieb die Ver-

warnung der Datenschutzbehörde gegen den Kläger aufrecht erhalten. Er musste auch die Kosten des Verfahrens tragen.

### FAZIT

- ▶ Die Veröffentlichung von Fotos, auf denen Personen zu erkennen sind, richtet sich primär nach datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der DSGVO.
- ▶ Inwieweit neben den Rechtsgrundlagen des Artikel 6 DSGVO für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung auch die Vorschriften des Kunsturhebergesetzes (KUG) gelten, ist noch nicht abschließend gerichtlich entschieden. Die Gerichte tendieren jedoch dazu, einen Rückgriff auf die nationalen Vorschriften des KUG nur zuzulassen, wenn es sich um eine journalistische Tätigkeit handelt im Rahmen derer es zu Veröffentlichung von Fotos bzw. Bildnissen kommt.
- ▶ Soll eine Veröffentlichung von Fotos, egal ob analog oder im Internet erfolgen, ist zwingend zu prüfen, ob dies datenschutz- und persönlichkeitsrechtlich zulässig ist.

Dr. Daniel Schöneich

## WER BIN ICH, UND WENN JA, WIE VIELE?

Bei Abschluss von Verträgen mit externen Dienstleistern stellt sich regelmäßig die Frage, ob und ggf. welche datenschutzrechtliche Zusatzvereinbarung abgeschlossen werden muss oder sollte. Viele Unternehmen schließen »zur Sicherheit« eine Vereinbarung über Auftragsverarbeitung (AVV) ab. Davon ist allerdings abzuraten, da es zu rechtlichen Folgeproblemen führt.

Wenn die Rolle des Vertragspartners falsch eingestuft wird, kann dies bei Abschluss einer AVV mit einem Unternehmen, das tatsächlich unabhängig verantwortlich ist, zu (bußgeldbewehrten) Verstößen gegen die DS-GVO und Nachteilen für den (vermeintlichen) Auftraggeber führen:

- ▶ Der Auftraggeber hat ggf. keine Rechtsgrundlage für die Übermittlung von Daten an den Schein-Auftragsverarbeiter, weil er fälschlicherweise davon ausgeht, im Rahmen einer Auftragsverarbeitung privilegiert zu sein. Er versäumt daher ggf. die Einholung einer Einwilligung.

- ▶ In der Folge ignoriert er ggf. das Widerrufs- oder Widerspruchsrecht der Betroffenen gegen die Übermittlung.

- ▶ Der Auftraggeber erhöht sein Haftungsrisiko. Ein Auftragsverarbeiter haftet im Innenverhältnis eingeschränkt (Art. 82 Abs. 2 S.2 DS-GVO). Es ist fraglich, ob nach Abschluss einer AVV der Auftraggeber sich darauf berufen kann, dass der Auftragnehmer selbst in vollem Umfang als Verantwortlicher haftet.

- ▶ Der Auftraggeber bearbeitet Betroffenenrechte, obwohl er für Datenverarbeitungen in der Verantwortung des Vertragspartners gar nicht zuständig ist.

- ▶ Aus alledem folgt, dass die Betroffenen ggf. falsch informiert werden. Die DS-GVO stuft eine solche Verletzung als besonders schweren Verstoß ein, der mit dem höheren Bußgeldrahmen von 4 % bzw. EUR 20 Mio. bewehrt ist (Art. 83 Abs. 5 lit. b i.V.m. Art. 12-14 DS-GVO).

Zu empfehlen ist daher folgendes Vorgehen:

Zunächst ist die datenschutzrechtliche Rolle des Vertragspartners richtig zu identifizieren, nämlich als Allein-Verantwortlicher, Gemeinsam-Verantwortlicher, Auftragsverarbeiter oder Nicht-Verarbeiter. Verantwortlicher ist, wer »allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet« (Art. 4 Nr. 7 DS-GVO), Auftragsverarbeiter, wer personenbezogene Daten (nur) im Auftrag eines Verantwortlichen verarbeitet (Art. 4 Nr. 8 DS-GVO). Die Einstufung ist oft schwierig.

Soweit eine Auftragsverarbeitung oder eine Gemeinsame Verarbeitung vorliegt, muss ein Vertrag mit den gesetzlich vorgeschriebenen Regelungspunkten abgeschlossen werden.

Soweit ein Vertrag zwischen zwei unabhängigen Verantwortlichen vorliegt, kann eine Vereinbarung

abgeschlossen werden. Ggf. ergibt sich sogar die Pflicht, eine solche Vereinbarung zu schließen, aus Art. 32 DS-GVO.

Bei einem externen Dienstleister, der keine Datenverarbeitung durchführt, aber ggf. Einsichtsmöglichkeiten in personenbezogene Daten hat (z. B. Reinigungskraft), ist ggf. eine Vertraulichkeitsvereinbarung abzuschließen.

#### FAZIT

- ▶ Die richtige datenschutzrechtliche Einstufung des Vertragspartners kann schwierig sein, auch die Datenschutzbehörden sind sich nicht immer einig.
- ▶ Sie ist dennoch erforderlich, da der Auftraggeber sonst gegen bußgeldbewehrte datenschutzrechtliche Normen verstößt und ggf. Haftungs Nachteile erleidet.

Dierk Schlosshan

## SCHADENSERSATZ WEGEN DATENSCHUTZVERSTOSS: NEUES GESCHÄFTSMODELL FÜR DIE ABMAHNINDUSTRIE

Nachdem die zunächst befürchtete Welle von Abmahnungen wegen Datenschutzverstößen ausgeblieben ist und Bußgeldbescheide von Gerichten deutlich reduziert wurden, rückt ein anderes Risiko zunehmend in den Vordergrund: Der Anspruch von Betroffenen auf Schadensersatz bei Datenschutzverstößen des Unternehmens nach Art. 82 DS-GVO, der jetzt auch den Ersatz von immateriellem Schaden umfasst.

Die Zahl der angemeldeten Ansprüche nach dieser Norm ist, gemessen an der steigenden Zahl von Gerichtsentscheidungen zu diesem Thema, in den letzten Monaten stark gestiegen. Zum überwiegenden Teil ist die Spruchpraxis zwar bisher restriktiv und fordert den Nachweis eines konkreten Schadens auch bei immateriellen Schäden. Die meisten Klagen wurden abgewiesen, im Übrigen immaterieller Schadensersatz in der Regel nur in einer Spanne zwischen EUR 300,00 und EUR 1.500,00 zugebilligt.

Zunehmend wird allerdings auch eine weitere Auslegung vertreten. Das Arbeitsgericht Düsseldorf etwa sprach im Falle einer unvollständigen und verspäteten Auskunft nach Art. 15 DS-GVO eine Summe in Höhe von EUR 5.000,00 zu, obwohl kein konkreter immaterieller Schaden dargelegt war, und stellte zur

Bemessung der Schadenshöhe auf die erforderliche Abschreckungsfunktion und die Leistungsfähigkeit des Schuldners ab (Urteil vom 5. März 2020, Az.: 9 Ca 6557/18). Vor dem Hintergrund, dass ein einziger Datenschutzverstoß eine Vielzahl von geschädigten Personen betreffen kann, können so hohe Schadenssummen auf Unternehmen zukommen. Eine höchstgerichtliche Rechtsprechung steht allerdings noch aus.

Vor kurzem wurde ein Geschäftsmodell bekannt, bei dem unter Aufbau einer Drohkulisse Verantwortliche zur Zahlung eines immateriellen Schadensersatzes in vierstelliger Höhe sowie zur Erstattung der angeblich entstandenen Rechtsanwaltskosten bewegt werden sollen. Privatpersonen stellen in diesem Zusammenhang auf der Website des Unternehmens eine Anfrage über ein Kontaktformular oder abonnieren einen Newsletter, beantragen kurze Zeit später Auskunft über gespeicherte Daten und verlangen Löschung ihrer Daten.

Folgende Maßnahmen zur Risikominimierung werden empfohlen:

Verantwortliche sollten alle Unternehmensbereiche sensibilisieren, mögliche Kommunikationskanäle im Unternehmen identifizieren und über den



bei Betroffenenbegehren einzuhaltenden Eskalationsprozess informieren.

Bei Erhalt von Betroffenenbegehren sollte das Unternehmen reagieren und ggf. das Bestehen des Anspruchs sachlich begründet bestreiten. Die Reaktion sollte einem strukturierten Ablauf folgen.

Die betrieblichen Prozesse zur Erkennung und Bearbeitung von Betroffenenbegehren sollten einem Belastungstest unterzogen werden.

Unternehmensbereiche mit hohen Datenschutzrisiken sollten überprüft werden.

#### FAZIT

- ▶ Berechtigte Schadensersatzansprüche von Betroffenen nach Art. 82 DS-GVO stellen ein bisher unterschätztes Risiko für Unternehmen dar.
- ▶ Die Gefahr von missbräuchlichen Betroffenenbegehren im Zuge von aus der Abmahnindustrie entlehnten Geschäftsmodellen steigt.
- ▶ Unternehmen können durch gezielte Maßnahmen, insbesondere Überprüfung der betrieblichen Prozesse zur Wahrung von Betroffenenrechten, diesen Risiken vorbeugen.

Dierk Schlosshan

## WIE SICH DER BREXIT AUF EUROPÄISCHE MARKEN AUSWIRKT

Das Vereinigte Königreich hat die Europäische Union verlassen. Seit dem 1. Januar 2021 ist auch die Übergangsphase, während derer das Unionsrecht im Vereinigten Königreich unverändert fortgalt, beendet. Dementsprechend bieten auch die europäischen Marken, sog. Unionsmarken, fortan keinen Schutz mehr im Vereinigten Königreich. Dennoch stehen Inhaber von Unionsmarken nicht schutzlos da.

Marken, die bereits vor dem 31. Dezember 2020 ihren Weg in das europäische Markenregister gefunden haben, finden sich seit dem 1. Januar 2021 für die gleichen Waren- und Dienstleistungsklassen im Markenregister des Vereinigten Königreichs wieder, ohne dass die Inhaber etwas zu veranlassen oder zu zahlen haben. Für diese Marken vermerkt das UKIPO dasselbe Anmeldedatum (sog. Prioritätsdatum) wie im europäischen Markenregister. Dies ist wichtig, da in markenrechtlichen Streitigkeiten die ältere die jüngere Marke sticht. Zu beachten haben die Inhaber derartiger Marken jedoch, dass sie 3 Jahre nach dem Ablauf der Übergangsfrist, mithin ab dem 1. Januar 2024, eine Korrespondenzadresse im Vereinigten Königreich benötigen. Sollte die Eintragung einer solchen UK-Marke nicht gewünscht sein, kann der Inhaber aktiv darauf verzichten.

Marken, die vor dem 31. Dezember 2020 beim europäischen Markenamt (EUIPO) angemeldet, jedoch bislang nicht eingetragen wurden, genießen dagegen nicht automatisch den Schutz als nationale Marke im Vereinigten Königreich. Hier besteht Hand-

lungsbedarf! In diesen Fällen haben die Anmelder die Möglichkeit innerhalb von neun Monaten nach Ende der Übergangsfrist, d. h. bis zum 30. September 2021, die gleiche Marke für die identische Waren und Dienstleistungsklassen und unter Beibehaltung des Prioritätsdatums beim UKIPO zur Eintragung anzumelden. In diesen Fällen werden die Gebühren für die Eintragung einer nationalen Marke im Vereinigten Königreich fällig und auch für diese zukünftigen Inhaber einer UK-Marke gilt, dass sie ab dem 1. Januar 2024 eine Korrespondenzadresse im Vereinigten Königreich benötigen.

#### FAZIT

- ▶ Inhaber von Unionsmarken genießen ohne weitere Veranlassung Markenschutz im Vereinigten Königreich.
- ▶ Anmelder, deren Unionsmarke noch nicht im europäischen Markenregister eingetragen ist, müssen bis zum 30. September 2021 entschieden haben, ob sie eine entsprechende Marke im Vereinigten Königreich unter Beibehaltung des Prioritätsdatums anmelden möchten.
- ▶ Wird dauerhaft Markenschutz im Vereinigten Königreich begehrt, sind die dortige Benutzung und ab 2024 eine Korrespondenzadresse erforderlich.
- ▶ Markeninhaber (und/oder Lizenznehmer) sollten etwaige Lizenzverträge im Hinblick auf die Auswirkungen des Brexit prüfen lassen.

Konrad Leewe, LL.M.

## DAS KAMMERGERICHT BERLIN STÄRKT RECHTE DER BIETER

Vergaberecht

Das Vergabeverfahren und ein sich anschließendes Nachprüfungsverfahren sind grundsätzlich von dem Grundsatz der Beschleunigung geprägt. Dies gilt auch für die gerichtliche Prüfung durch einen Vergabesenat. Der Gesetzgeber kann aber aufgrund der richterlichen Unabhängigkeit den Gerichten keine Entscheidungsfristen setzen. Den Interessen der Beteiligten an einer zeitnahen Entscheidung durch die Vergabesenate wird regelmäßig jedoch dadurch Rechnung getragen, dass der Vergabesenat das Verfahren in der Sache selbst abschließend entscheidet. Von diesem Grundsatz ist das Kammergericht Berlin in seinem Beschluss vom 10. Februar 2020 (vgl. Beschluss vom 10. Februar 2020, Az.: Verg 06/19) abgewichen. Das Kammergericht hat die Entscheidung der Vergabekammer Berlin aufgehoben und die Vergabekammer verpflichtet, unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Kammergerichts Berlin erneut über die Sache zu entscheiden. In den Gründen des Beschlusses übt das Kammergericht Berlin nachhaltige und schwere Kritik an der Entscheidung der Vergabekammer. So leide das Verfahren der Vergabekammer an »vielzähligen schwerwiegenden Mängeln, die es unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten allenfalls als Rumpfverfahren erscheinen lassen«.

Die Vergabekammer Berlin hatte der Antragstellerin in dem Verfahren die Akteneinsicht verweigert. In diesem Zusammenhang weist das Kammergericht Berlin darauf hin, dass § 165 Abs. 1 GWB ein im Ausgangspunkt uneingeschränktes Recht auf Akteneinsicht gewährt. Nur bei Vorliegen von besonderen Gründen, insbesondere Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, kann eine – teilweise – Einsicht in die Akten verweigert werden. Es sei auch nicht zu beanstanden, wenn der Antragsteller im Rahmen der Akteneinsicht beabsichtigt, Vergaberechtsverstöße aufzudecken, die ihm ansonsten mangels Aktenkenntnis in der Regel unbekannt bleiben. Die Herangehensweise der Vergabekammer, dem Antragsteller in einem ersten Schritt die Akteneinsicht zu verweigern, um ihm dann vorzuwerfen, sein Vortrag sei spekulativ und hieraus zu schlussfolgern, der Antrag sei offensichtlich unzulässig,

fand vor dem Kammergericht Berlin keine Gnade.

Beanstandet wurde auch die Entscheidung der Vergabekammer, auf die Beiladung des Zuschlagsaspiranten zu verzichten. Zwar war aus Sicht der Vergabekammer dessen Beiladung nicht erforderlich, da die Vergabekammer ja bereits beabsichtigt hatte, den Antrag zurückzuweisen und daher eine Rechtsverletzung des Zuschlagsaspiranten nicht im Raume stand. Das Kammergericht wies jedoch darauf hin, dass die Vergabekammer im Blick zu behalten habe, dass sie nicht am Ende des Instanzenzuges stehe und daher zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung über die Beiladung keine Gewissheit darüber haben kann, wie die Entscheidung über den Nachprüfungsantrag letztlich – nämlich durch den Vergabesenat – ausfallen werde.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass auch der Verzicht auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor der Vergabekammer vom Kammergericht Berlin beanstandet wurde. Der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung ist nur bei Unzulässigkeit oder bei offensichtlicher Unbegründetheit eines Nachprüfungsantrags gerechtfertigt. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, hat die Vergabekammer – so das Kammergericht in seinem Beschluss – noch nicht ordnungsgemäß geprüft. Die Vergabekammer habe verkannt, dass bei Unzulässigkeit eines Nachprüfungsantrages zwar auf eine mündliche Verhandlung verzichtet werden kann, nicht jedoch muss. Dies bedeutet, dass die Vergabekammer eine Ermessensentscheidung darüber zu treffen hat, ob eine mündliche Verhandlung durchgeführt wird. Dass die Vergabekammer Berlin sich jedoch bewusst war, überhaupt hier eine freie Entscheidung treffen zu können, war weder dem Akteninhalt noch dem Beschluss der Vergabekammer Berlin zu entnehmen.

Einen weiteren schweren vergaberechtlichen Verstoß hat die Vergabekammer Berlin nach Ansicht des Kammergerichts auch dadurch begangen, dass sie entgegen § 163 Abs. 2 S. 3 GWB es unterlassen hat, dem Antragsgegner den Nachprüfungsantrag zu übermitteln. Dies ist nämlich nur dann zulässig, wenn der Nachprüfungsantrag offensichtlich unzu-

lässig oder unbegründet ist. Dass die Vergabekammer Berlin aufgrund nachvollziehbarer zutreffender Erwägungen nicht zu dem Ergebnis hat gelangen können, es liege eine offensichtliche Unzulässigkeit oder Unbegründetheit vor, hat das Kammergericht umfangreich dargelegt.

- Antragsteller haben grundsätzlich einen Anspruch auf Akteneinsicht.
- Der Zuschlagsaspirant ist bei Einleitung eines Nachprüfungsverfahrens grundsätzlich beizuladen.
- Von einer mündlichen Verhandlung kann nur in Ausnahmefällen Abstand genommen werden.

## FAZIT

Dr. Ludger Meuten

## VOB/A UND VGV - UNGLEICHE GESCHWISTER

Mit der großen Vergaberechtsreform im Jahr 2016 war eine wesentliche Angleichung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vergabe von Bauleistungen auf der einen und der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen auf der anderen Seite festzustellen. Dies ungeachtet des Umstandes, dass mit einer vollständigen Integration der Regelungen der Bauvergabe in die Vergabeverordnung auf absehbare Zeit nicht zu rechnen ist. Die VOB/A wird den teilnehmenden Kreisen daher weiter erhalten bleiben. Dass die Regelung der Vergabe in zwei getrennten Verfahrensordnungen nicht zwingend erforderlich ist, zeigt bereits seit Jahrzehnten der europäische Normgeber. Die für klassische Aufträge maßgebliche Vergaberichtlinie 2014/24 enthält sowohl die Bestimmungen für die Bauvergabe als auch für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen. Ungeachtet dessen ist mit der Neufassung der VOB/A-EU ein wesentlicher Gleichlauf der vergaberrechtlichen Rahmenbedingungen erreicht worden. Umso überraschender und im Einzelfall schmerzhafter ist es, wenn dann doch bei einer bestimmten Konstellation Unterschiede auftreten.

Es zählt zu den gängigen Anforderungen in Ausschreibungsverfahren, dass zum Zwecke der Überprüfung von Referenzen die Bieter verpflichtet sind, entsprechende vom Auftraggeber ausgefertigte Referenzbescheinigungen mit Nennung des Auftraggebers vorzulegen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht oder nicht fristgerecht nach, erfolgt ein Ausschluss des Angebotes. Mit Beschluss vom 7. November 2019 hat die Vergabekammer Nordbayern jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen der insofern einschlägige § 46

Abs. 3 VGV ermöglicht, dass der Auftraggeber vorsieht, dass der Bieter geeignete Referenzen in Form einer Liste der in den letzten höchsten drei Jahren erbrachten Leistungen mit Angabe des Wertes sowie des Empfängers vorzulegen hat. Hingegen wird in der Norm nicht geregelt, dass der Auftraggeber berechtigt ist, eine Referenzbestätigung, die vom Erbringer der Leistung ausgestellt wurde, zu verlangen. Nahezu salomonisch hat die Vergabekammer Nordbayern insofern ausgeführt, dass der öffentliche Auftraggeber zwar die Vorlage entsprechender Referenzbescheinigungen verlangen kann, jedoch dies nicht mit der Androhung des Angebotsausschlusses verbinden darf. Legt mithin ein Bieter die Referenzbestätigung nicht vor, muss sich der öffentliche Auftraggeber auf andere Art und Weise Gewissheit über die Richtigkeit der Referenzangabe verschaffen. Anders hingegen § 6 a EU Nr. 3 lit. a VOB/A. Dort ist geregelt, dass der Auftraggeber die Vorlage einer Bescheinigung über die ordnungsgemäße Ausführung der Referenzleistung verlangen kann. § 58 Abs. 4 der Richtlinie 2014/24 ist hingegen offen formuliert. Die Regelung sieht vor, dass öffentliche Auftraggeber verlangen können, dass ausreichende Erfahrungen durch geeignete Referenzen aus früher ausgeführten Aufträgen nachgewiesen werden.

## FAZIT

- Bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen können die Bieter nicht unter Androhung des Ausschlusses ihre Angebote verpflichtet werden, vom Auftraggeber ausgefertigte oder bestätigte Referenzbescheinigung vorzulegen.

Dr. Ludger Meuten

## I. BATTKE FRÜHSTÜCKE ZU CORONAZEITEN EINMAL ANDERS! UNSERE NEUEN REMOTESCHULUNGEN!

Veranstaltung  
Battke-Frühstücke

Die traditionellen Battke-Frühstücke mit vielen Gelegenheiten auch zum persönlichen Austausch und Netzwerken fallen leider auch dieses Jahr vorerst der Corona-Pandemie zum Opfer. Wir haben uns aber für unsere treuen Teilnehmer eine virtuelle Alternative ausgedacht, damit Sie sich jedenfalls fachlich wieder informieren können: Alle, von denen wir die Erlaubnis erhalten haben, ihnen Einladungen zu unseren Frühstücken per E-Mail zusenden zu dürfen, werden demnächst eine Einladung erhalten, sich zu einem »virtuellen Frühstück« anzumelden, bei dem unsere Anwältinnen und Anwälte über verschiedene Themen des Arbeits-, Gesellschafts-, Verwaltungs- und Vergaberechts und des gewerblichen Rechtsschutzes, Urheber- und Datenschutzrechts in kurzen Video-Beiträgen informieren. Auf die Resonanz sind wir sehr gespannt. Informationen zur Anmeldung erhalten Sie demnächst auch unter [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de).

Alle Themen und Seminare können auch als speziell für Sie konzipiertes Online-Seminar angeboten werden. Fragen Sie uns einfach!

## II. WORKSHOPS

Workshops

Unsere Battke Consulting GmbH bietet - aufgrund der derzeitigen Situation als Webinar - individuelle Workshops an, die aktuelle rechtliche Probleme aufgreifen und den Teilnehmern in einem kleinen Kreis von 6-8 Personen die Möglichkeit bieten, Lösungen zu diskutieren und in Erfahrungsaustausch zu kommen. Anders als bei üblichen Seminarveranstaltungen kann die konkrete Situation der teilnehmenden Unternehmen Berücksichtigung finden. Gemeinsam gehen wir die Beantwortung offener Fragen an. Dabei steht vor allem der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Folgende Workshops bieten wir derzeit über Battke Consulting GmbH an:

### Rechtsgebiet: Vergaberecht

Veranstalter: Battke Grünberg Rechtsanwälte

Thema: Die Durchführung des Vergabeverfahren bei geförderten Projekten – eine kurze Auffrischung

Ort: Webinar

Teilnehmerzahl. mindestens 4, maximal 8 Teilnehmer

Dauer: 1 bis 2 Stunden (ohne Pause)

Kosten: EUR 125,00 pro Person

Datum: Wird noch bekannt gegeben

Referentin: Frau Rechtsanwältin Juliane Pethke

Detaillierte Informationen hierzu und zur Anmeldung erhalten Sie demnächst unter [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de) und auf [www.battke-consulting.de](http://www.battke-consulting.de)

## III. ARBEITSRECHT

Veranstaltungen  
Arbeitsrecht

Thema: Arbeitswelt 4.0 - Die neuen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt

Veranstalter: Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

Ort: Dresden

Datum: 20. April 2021

Referentinnen: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).

**Thema: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht**

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

Ort: Moritzburg

Datum: 27. April 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.diakademie.de](http://www.diakademie.de).

**Thema: Erfolgreiches Gesundheitsmanagement - Wege zur Reduzierung des Krankenstandes**

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

Ort: Moritzburg

Datum: 3. Juni 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.diakademie.de](http://www.diakademie.de).

**Thema: Umgang mit schwierigen Mitarbeitern**

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Berlin

Datum: 11. Juni 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.bauakademie-ost.de](http://www.bauakademie-ost.de).

**Thema: Arbeitswelt 4.0 - Die neuen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt**

Veranstalter: Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden

Ort: Dresden

Datum: 14. Juni 2021

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.sksd-dd.de](http://www.sksd-dd.de).

**Thema: Arbeitsrecht für Führungskräfte**

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Chemnitz

Datum: 30. Juni 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.rkw-sachsen.de](http://www.rkw-sachsen.de).

## IV. GESELLSCHAFTSRECHT

**Thema: Compliance für den Mittelstand**

Veranstalter: Bauakademie Ost gGmbH

Ort: Potsdam

Datum: 4. Mai 2021

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.bauakademie-ost.de](http://www.bauakademie-ost.de).



**Thema:** Der Geschäftsführer und sein Anstellungsvertrag

**Veranstalter:** Bauakademie Ost gGmbH

**Ort:** Potsdam

**Datum:** 14. Juni 2021

**Referentin:** Frau Rechtsanwältin Karla Graupner

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.bauakademie-ost.de](http://www.bauakademie-ost.de).

## V. VERGABERECHT

Veranstaltungen  
Vergaberecht

**Thema:** VOB/A - die Vergabe von Bauleistungen für Einsteiger und Fortgeschrittene - europaweit und national

**Veranstalter:** eVergabe

**Ort:** Online

**Datum:** 29. April 2021, 10. August 2021, 8. Dezember 2021

**Referentin:** Frau Rechtsanwältin Juliane Pethke

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

**Thema:** Das aktuelle Vergaberecht nach der Reform in seiner Struktur und praxisgerechten Anwendung

**Veranstalter:** eVergabe

**Ort:** Dresden

**Datum:** 8. Juni 2021, 9. September 2021, 11. November 2021

**Referent:** Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

**Thema:** VgV - Die rechtssichere Vergabe von Lieferungen und Leistungen - europaweit und national

**Veranstalter:** eVergabe

**Ort:** Dresden oder Online

**Datum:** 16. Juni 2021, 30. September 2021, 5. Oktober 2021, 25. November 2021

**Referent:** Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

## V. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Veranstaltungen  
Gewerblicher  
Rechtsschutz

**Thema:** EVB-IT Verträge für Dienstleistungen und DSGVO

**Veranstalter:** ABSt Auftragsberatungsstelle Sachsen e. V.

**Ort:** Dresden

**Datum:** 28. April 2021

**Referent:** Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.abstsachsen.de](http://www.abstsachsen.de).

**Thema:** EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und die Haftung der Geschäftsführung

**Veranstalter:** Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e. V.

**Ort:** Dresden

**Datum:** 10. Mai 2021

**Referent:** Herr Rechtsanwalt Dr. Daniel Schöneich

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).



vorausdenken. effektiv handeln.

Herausgeber: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH (AG Dresden, PR 216)

Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting

Fotos: Katharina Grottker, Dresden & Katja Backhaus-Nousch

Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

## **BATTKE GRÜNBERG**

Rechtsanwälte PartGmbH

Kleine Brüdergasse 3-5

01067 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: [info@battke-gruenberg.de](mailto:info@battke-gruenberg.de)

W: [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de)