

Juni 2023

Liebe Leserin, lieber Leser,

im April hat das »Forschungskonsortium zur Untersuchung des Rückgangs der Eingangszahlen bei den Zivilgerichten« dem Bundesjustizminister seinen Abschlussbericht vorgelegt. Der Titel zeigt schon den Befund an: Streitigkeiten in zivilrechtlichen Angelegenheiten nehmen rapide ab. Bundesweit ist die Zahl der Verfahren bei den Amts- und Landgerichten, also den Eingangsinstanzen, von 2005 bis 2019 um rund 1/3 gesunken. Die Verfahren pro Richter sind ebenfalls um knapp 1/3 zurückgegangen (S. 21 ff). Gleichzeitig hat sich die Verfahrensdauer bei den Landgerichten von 7,4 auf 10,4 Monate erhöht, obwohl die Zahl (zeitintensiver) Beweisaufnahmen abnimmt. Diese scheinbare Widersprüchlichkeit erklärt der Bericht plausibel damit, dass die Verfahren komplexer, anspruchsvoller und weniger vorhersehbar geworden sind. Das erklärt sich u. E. durch eine höhere Regelungsdichte, ständig neue und auch aufgrund europäischer Rechtsvereinheitlichungen notwendige Gesetze, deren Auslegung und Anwendung im Einzelfall noch der endgültigen Klärung durch die Gerichte bedürfen. Im unternehmerischen Bereich spielen aber andererseits vor allem die Aufrechterhaltung einer positiven Kunden- und Geschäftsbeziehung und die hohen Kosten einer rückwärtsgewandten Streitaustragung eine Rolle und lassen Unternehmen zunehmend außergerichtliche Instrumente und Wege zur Streitvermeidung und -beilegung suchen. Der Anwaltschaft kommt dabei nach dem Bericht eine besondere Bedeutung zu: Die befragten Unternehmen gaben als wesentlich für die Konfliktvermeidung eine vorausschauende Vertragsgestaltung und regelmäßige Aktualisierung der AGB an (S. 123, 339); zu ergänzen wäre, dass auch andere Vertragswerke wie Arbeits- und Gesellschaftsverträge nicht nur sorgfältig und auf dem aktuellen Stand von Gesetz und Rechtsprechung gestaltet sondern ebenfalls aktualisiert werden müssen, wie sich gerade auch wieder prominent anlässlich der Reform des Personengesellschaftsrechts und seiner gesetzlichen Grundlagen zeigt (wir geben dazu in unserem nächsten Heft einen Überblick). Aber auch im Konfliktfall hilft anwaltliche Beratung und Unterstützung, die eigene Position zutreffend einzuschätzen und zu bewerten, um anschließend eine interessengerechte außergerichtliche und zeitnahe Beilegung zu erreichen (S. 165, 320 f). Wir wollen – wie gewohnt – mit unserem Battke Brief wieder einen kleinen Beitrag leisten, dass Sie sich im Dschungel neuer Rechtsentwicklungen zurecht finden und möglichst frühzeitig erkennen, wo für Sie Handlungsbedarf besteht, um nicht unversehens in einen vermeidbaren Streit zu geraten. Wir wünschen Ihnen daher auch dieses Mal eine erkenntnisreiche Lektüre und unsere Autoren stehen bei weiteren Fragen jederzeit auch zu ergänzenden Auskünften zur Verfügung.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH

N^o 2/2023

> MANDANTENINFORMATION

Leitartikel	02
Gesellschaftsrecht	05
Arbeitsrecht	09
Geistiges Eigentum	17
Baurecht	17
Vergaberecht	18
In eigener Sache	21
Veranstaltungen & Vorträge	22
Impressum	25

SCHWERPUNKTTHEMA

SVEN SONNTAG



DIENSTLEISTUNGSVERTRÄGE MIT EIN-PERSONEN-GESELLSCHAFTEN UND DAS RISIKO DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT; NICHT NUR IM PFLEGEBEREICH

SchwerpunkttHEMA

1. Fehlendes Personal in der Pflege in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Der Mangel an Pflegekräften ist ein allgegenwärtiges Problem; eine schnelle Lösung ist nicht in Sicht. Nach Schätzungen aus dem Jahr 2022 fehlen aktuell ca. 200.000 Pflegekräfte, davon ca. 50.000 im Krankenhausbereich.

Ursache sind primär der demografische Wandel und zu einem gewissen Grad die fehlende Attraktivität des Pflegeberufs gegenüber anderen Berufen. Bei fehlenden Arbeitskräften in allen Bereichen ist der Mangel in eher unattraktiven Berufen im Vergleich nochmals deutlich höher.

Die Situation wird sich voraussichtlich weiter verschärfen. Nach Schätzungen werden im Jahr 2030 ca. 500.000 Pflegekräfte fehlen.

2. Ausgangssituation

Ausgehend von dieser Situation bietet es sich für die Einrichtungen geradezu an, kurzfristige und/oder kurzzeitige Engpässe durch externe Dienstleister zu überbrücken. Daraus entstand die Idee, dass Pflegekräfte Ein-Personen-Unternehmen in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften (z. B. GmbH, UG oder limited) gründen. Diese Gesellschaften schließen Verträge mit den Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen und übernehmen dann temporär die Pflegeleistungen. Natürlich erbringt nicht die Gesellschaft selbst die Leistungen, sondern deren einziger Gesellschafter, Geschäftsführer und Pflegekraft in Personalunion.

Das scheint zunächst eine Situation zu sein, die für beide Seiten nur von Vorteil ist. Die Einrichtung kann kurzfristige Ausfälle kompensieren ohne

Leiharbeiter oder neue Arbeitnehmer organisieren zu müssen, was ohnehin mangels verfügbarer Arbeitskräfte praktisch sehr schwierig ist. Negativ zu Buche stehen die höheren Kosten für die Einrichtung gegenüber denen eines Arbeitnehmers. Dies dürfte zumindest zum Teil durch die geringeren rechtlichen und wirtschaftlichen Zwänge des Arbeitsrechtes, das bekanntermaßen zu Gunsten der Arbeitnehmer ausgestaltet ist, kompensiert werden.

Für die Pflegekraft hingegen besteht auf diese Weise die Möglichkeit, ihre Arbeitskraft flexibler aber auch wirtschaftlich deutlich besser verwerten zu können.

3. Sozialversicherungspflicht?

Strittig in diesen Konstellationen ist jedoch wieder einmal die Sozialversicherungspflicht dieser Pflegekräfte für die Tätigkeit.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur »funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess« verfeinert sein.

Vereinfacht gesagt, übt ein Dritter die gleiche Tätigkeit wie ein Arbeitnehmer aus, ist er rechtlich betrachtet auch ein Arbeitnehmer und ist damit

sozialversicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

4. Rechtsprechung

Aktuell gibt es zur Frage der Sozialversicherungspflicht der Gesellschafter solcher Ein-Personen-Gesellschaften diverse Sozialgerichtsentscheidungen. Zudem gibt es fünf Landessozialgerichtsentscheidungen unterschiedlicher Landessozialgerichte. Zwei davon, das Sächsische Landessozialgericht und das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen sehen eine abhängige Beschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers unabhängig vom Bestehen der Kapitalgesellschaft; die drei anderen, Landessozialgerichte Hessen, Brandenburg-Berlin und Baden-Württemberg, sehen vor dem Hintergrund des Bestehens der Kapitalgesellschaft keine abhängige Beschäftigung. In drei der Verfahren wurde beim Bundessozialgericht Revision eingelegt.

a) Sächsisches Landessozialgericht, Urteil vom 15. November 2022 - L 9 BA 38/19 - Revision: B 12 BA 1/23 R

Die aktuellste Entscheidung stammt vom Sächsischen Landessozialgericht. Diese erscheint sowohl nach dem Urteil und auch dem Verfahrensgang dem Motto zu folgen: das Ziel ist klar, der Weg wird passend gemacht. Es wird die bisherige Rechtsprechung der Sozialgerichte insbesondere des Bundessozialgerichtes negiert.

Kriterien, die danach für eine Selbständigkeit sprechen, sei es Unternehmerrisiko oder vertragliche und gelebte Grundlagen, werden negiert bzw. ohne stichhaltige Begründung als irrelevant abgetan.

Bezeichnend dafür ist z. B., dass der Fakt, dass eine Kapitalgesellschaft als juristische Person niemals selbst handelt, sondern durch ihren Geschäftsführer, so ausgelegt wird, dass die Verträge zwischen der Einrichtung und dieser Gesellschaft und auch der Wille der Parteien, nicht gelten kann. Der Geschäftsführer, gleichzeitig auch die Pflegekraft, ist tatsächlich tätig, allein daraus wird dessen arbeitnehmerähnliche Tätigkeit für die Einrichtung fingiert.

Das Gericht erkennt zwar nach dem Urteil die grundsätzliche Verpflichtung an, die vom bürgerlichen

Recht gewährleistetete und ausgestaltete eigenständige Existenz und Handlungsfähigkeit juristischer Personen rechtlich zu Grunde zu legen. Im nächsten Schritt wird erneut aufgrund der Tätigkeit des Geschäftsführers und gleichzeitig der Pflegekraft eine Überlassung fingiert und daraus ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis zwischen ihm und der Einrichtung gemacht.

Das Gericht setzt sich damit ohne jede Begründung über die vom Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 24. November 2005, B 12 RA 1/04 R, festgesetzten Rechtsgrundsätzen zur Trennung zwischen der juristischen Person und den für diese handelnden natürlichen Personen hinweg.

Aktuell ist die Revision beim Bundessozialgericht anhängig. Seit Ende März 2023 liegt die Revisionsbegründung vor. Aktuell haben die Beklagte, die Deutsche Rentenversicherung, und die diversen Beigeladenen in diesem Verfahren die Gelegenheit zur Stellungnahme.

b) Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 18. März 2022 - L 1 BA 54/18 - BSG - Revision: B 12 BA 4/22 R
Nach Auffassung des Gerichtes liegt keine Arbeitnehmerüberlassung zwischen der Ein-Personen-Gesellschaft und dem Auftraggeber vor. Gegenstand der Überlassung kann nur ein Arbeitnehmer sein. Im Verhältnis zu seiner eigenen Gesellschaft ist der Ein-Personen-Gesellschafter aufgrund seiner alleinigen Rechtsmacht in der Gesellschaft zwingend selbständig.

Die Bewertung der Beschäftigung und Bewertung erfolgt unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes als abhängige Beschäftigung. Ohne jegliche Begründung wurde über die Tatsache hinweggegangen, dass Vertragspartner eine Gesellschaft und nicht die natürliche Person selbst war.

Aktuell ist die Revision beim Bundessozialgericht anhängig.

c) Landessozialgericht Hessen, Urteil vom 18.11.2021 - L 1 BA 25-21 - Revision: B 12 R 15-21 R

Das Gericht ist der Auffassung, dass eine abhängige Beschäftigung zwischen der Pflegekraft und dem Krankenhaus vorliegen kann.

Maßgeblich dafür ist aber, wer Vertragspartner des Krankenhauses ist; die Pflegekraft oder eine Gesellschaft, deren Gesellschafter und Geschäftsführer die Pflegekraft ist.

Eine abhängige Beschäftigung kann nicht über die Rechtspersönlichkeit der beteiligten Gesellschaft hinwegfingiert und das Ergebnis der natürlichen Person zugeordnet werden. Dabei bezieht sich das Gericht auf eine Entscheidung des Bundessozialgerichtes vom 24. November 2005, B 12 RA 1/04 R. Danach besteht verfassungsrechtlich wie einfachgesetzlich auch im hieran anknüpfenden Sozialrecht vielmehr eine grundsätzliche Verpflichtung, die vom bürgerlichen Recht gewährleistete und ausgestaltete eigenständige Existenz und Handlungsfähigkeit juristischer Personen rechtlich zu Grunde zu legen. Dieses Verständnis ist vollkommen konträr zur Entscheidung des Landessozialgerichtes.

Sofern kein Scheingeschäft i. S. von § 117 BGB oder ein Rechtsmissbrauch vorliegt, sind die vertraglichen Vereinbarungen mit der Gesellschaft maßgeblich und eine abhängige Beschäftigung scheidet aus.

Aktuell ist die Revision beim Bundessozialgericht anhängig.

d) Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. November 2021 - L 26 BA 6-20 - keine Revision zugelassen

Die Entscheidung deckt sich im Wesentlichen mit der des Landessozialgerichtes Hessen. Es kann keine abhängige Beschäftigung mit dem Alleingesellschafter und Geschäftsführer über die Gesellschaft hinweg fingiert werden. Etwas anderes gilt lediglich bei Vorliegen eines Scheingeschäftes oder eines Missbrauches.

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Pflegekraft in diesem Verfahren auch nicht nach dem Recht der Arbeitnehmerüberlassung als Arbeitnehmer anzusehen ist. Voraussetzung dafür ist eine Arbeitnehmereigenschaft in der eigenen Gesellschaft. In diesem Verhältnis liegt jedoch aufgrund der alleinigen Gesellschafterstellung und der damit verbundenen Rechtsmacht Selbständigkeit vor, da der Alleingesellschafter alleinbestimmt die Geschicke der Gesellschaft bestimmen kann.

Die Revision wurde vom Landessozialgericht

nicht zugelassen.

e) Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27. Juni 2017 - L 11 R 3853-16 - keine Revision zugelassen

Auch diese Entscheidung deckt sich im Ergebnis mit den beiden vorherigen Entscheidungen aus Hessen und Berlin-Brandenburg. Es kommt auf die vertraglichen (und gelebten) Rechtsbeziehungen an.

Danach sind maßgeblich die vertraglichen Beziehungen zwischen dem Auftraggeber und der Kapitalgesellschaft. Mit der für die Kapitalgesellschaft handelnden natürlichen Person besteht keinerlei Rechtsbeziehung und damit auch kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Allenfalls in Fällen, in denen ein Missbrauch der Rechtsform zur Umgehung eines sozia-versicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses vorliegt, kann dies angenommen werden.

Die Revision wurde vom Landessozialgericht nicht zugelassen.

5. Eigene Stellungnahme

Die Entscheidungen des Sächsischen Landessozialgerichtes und des Landessozialgerichtes Niedersachsen-Bremen überzeugen nicht.

Das niedersächsische Landessozialgericht hat sich nicht einmal die Mühe gemacht, die fingierte Zurechnung der Verträge mit der Gesellschaft auf die natürliche Person zu begründen. Das sächsische Landessozialgericht hat es zumindest versucht und dabei die geltenden Gesetze und Rechtsprechung einschließlich des Bundessozialgerichtes ignoriert. Das ist deshalb umso bemerkenswerter, weil das Gericht mehrere Entscheidungen des Bundessozialgerichtes, einschließlich des Urteils vom 24. November 2005, B 12 RA 1/04 R, in Ansätzen zitiert, dessen Rechtsgrundsätze zur Selbständigkeit der Gesellschaften jedoch komplett negiert.

Zu folgen ist den Entscheidungen der drei anderen Landessozialgerichte insbesondere mit Blick auf die vorstehend zitierte Entscheidung des Bundessozialgerichtes aus dem Jahr 2005. Maßgeblich sind die vertraglichen Vereinbarungen. Sind diese mit einer Gesellschaft geschlossen, so scheidet eine abhängige Beschäftigung des Gesellschafters und

Geschäftsführers, der für diese tätig ist, grundsätzlich aus.

Etwas anderes kann nur gelten, wenn diese Vereinbarungen nicht so gelebt werden, also beispielsweise die Vergütung nicht an die Gesellschaft, sondern an den Gesellschafter gezahlt wird. Dann liegt ein Scheingeschäft i. S. des § 117 BGB vor. Es gilt dann das tatsächlich gewollte Rechtsgeschäft. Das ist in dieser Konstellation kein Vertrag mit der Gesellschaft mehr, sondern mit dem Gesellschafter direkt. In diesen Fall besteht mit dem Gesellschafter als natürliche Person ein Arbeitsverhältnis oder ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis mit der Folge der Sozialversicherungspflicht.

Gleiches dürfte gelten, wenn die Gründung der Gesellschaft und der Abschluss der Verträge mit dieser nur der Umgehung der Sozialversicherungspflicht dienen, sog. Missbrauch. Dafür reicht aber die Tatsache der Gründung der Gesellschaft allein nicht. Das kommt einem Zirkelschluss gleich. Es müssen vielmehr weitere Umstände hinzukommen, um einen Missbrauch zu begründen. Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn es sich um einen ehemaligen Arbeitnehmer der Einrichtung handelt, der seinerseits mit seiner Gesellschaft nur für diese Einrichtung tätig wird und seine Dienste nicht auch anderen Einrichtungen anbietet.

FAZIT

- ▶ Seitens der Deutschen Rentenversicherung setzt sich der Trend fort, immer mehr Gestaltungen als Arbeitsverhältnisse oder arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse anzusehen. Folge dessen ist die Sozialversicherungspflicht für diese mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber für die Dauer von bis zu vier Jahren.
- ▶ Eine einheitliche Rechtsprechung zu Dienstleistungsverträgen mit Ein-Personen-Gesellschaften gibt es aktuell nicht. Mit den sich widersprechenden Entscheidungen verschiedener Landessozialgerichte besteht derzeit keine Rechtssicherheit, solche Verträge abzuschließen, wenn die zu erbringenden Leistungen aus diesen im Unternehmen von Arbeitnehmern erbracht werden. Die Art der Dienstleistung ist dabei gleich; es betrifft nicht nur die Pflegebranche. Es bleibt abzuwarten, wann und wie das Bundessozialgericht in den drei anhängigen Revisionsverfahren entscheidet.
- ▶ Vor dem Abschluss von Dienstleistungsverträgen über Leistungen, die im eigenen Unternehmen auch von Arbeitnehmern erbracht werden oder erbracht werden können, mit Kapitalgesellschaften, insbesondere Ein-Personen-Gesellschaften, ist zwingend eine Prüfung des Risikos der Sozialversicherungspflicht notwendig. Gern unterstützen wir Sie mit unserer Erfahrung in diesem Bereich.

Sven Sonntag

Gesellschaftsrecht

RECHTSSCHUTZ FÜR GMBH-GESELLSCHAFTER BEI UNRICHTIGER ENTFERNUNG AUS DER GESELLSCHAFTERLISTE

Die GmbH-Gesellschafterliste ist immer wieder Gegenstand von Streitigkeiten. Das liegt vor allem in ihrer Bedeutung begründet, dass die Gesellschafterrechte nur von denjenigen ausgeübt werden können, die in der beim Handelsregister hinterlegten Liste registriert sind. Damit ist die Versuchung gegeben, einen unliebsamen Gesellschafter kurzerhand aus der Liste zu streichen. Anschließend lassen sich dann ohne diesen auch weitere Maßnahmen wie Satzungsänderungen oder Umwandlungen vornehmen. Der dann

zu Unrecht aus der Liste gelöschte mag dann später nach langem gerichtlichem Kampf wieder Eingang in die Liste finden, erkennt aber seine Gesellschaft dann womöglich nicht mehr wieder und sieht sich aufgrund von Satzungsänderungen wesentlicher Rechte beraubt.

So geschah es der Mehrheitsgesellschafterin einer GmbH: Sie hielt 80 % der Anteile (und Stimmrechte). Im Zusammenhang mit einem Streit über die Wirksamkeit des Erwerbs der Anteile hatte der

Gesellschaftsrecht

Geschäftsführer der Gesellschaft eine neue Gesellschafterliste ohne die Hauptgesellschafterin eingereicht. Die Minderheitsgesellschafterin hatte anschließend eine Gesellschafterversammlung abgehalten und die Satzung dahingehend geändert, dass Beschlüsse nur noch mit einer Mehrheit von 85 % der Stimmen gefasst werden könnten.

Nachdem es der Mehrheitsgesellschafterin gelungen war, wieder in die Gesellschafterliste aufgenommen zu werden, fand sie also eine Gesellschaft vor, in der ihr ihre beherrschende Stellung entzogen worden war. Der Bundesgerichtshof gestand ihr aber einen Anspruch auf Wiederherstellung des ursprünglichen Satzungsinhalts zu (Urteil vom 6. Dezember 2022 – II ZR 187/21). Die Minderheitsgesellschafterin habe sich einer vorsätzlich sittenwidrigen Schädigung der Mehrheitsgesellschafterin schuldig gemacht. Die Minderheitsgesellschafterin habe ihre rein formale Position in Kenntnis der umstrittenen materiellen Rechtslage – wer wirklich Gesellschafter war, war noch Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen – ausgenutzt, um sich auf Kosten der Mehrheitsgesellschafterin einen Vorteil zu verschaffen. Der Verlust der Herrschaftsmacht durch Schmälerung des Stimmgewichts stelle für die Mehrheitsgesellschafterin einen Schaden dar, den sie von der Minderheitsgesellschafterin im Wege der Naturalrestitution – also Rückgängigmachung der Satzungsänderung – ersetzt verlangen könne.

Der Fall zeigt, dass es für betroffene GmbH-Gesellschafter äußerst wichtig ist, umgehend Rechtsschutz zu suchen, wenn die Einreichung einer unrichtigen Gesellschafterliste droht. Dabei war bisher unklar, gegen wen sich der Anspruch auf Unterlassung der Einreichung richten muss. Klar ist, dass nach § 40 GmbHG allein der Geschäftsführer verpflichtet ist, bei Änderungen eine aktuelle Gesellschafterliste beim Handelsregister einzureichen bzw. als unrichtig erkannte Gesellschafterlisten durch eine richtige zu ersetzen. Dennoch kann ein Gesellschafter nicht den Geschäftsführer sondern nur die Gesellschaft gerichtlich auf Unterlassung in Anspruch nehmen, wie der BGH nun erkannt und damit den bisherigen Streit beendet hat (BGH Urteil vom 8. November 2022 – II ZR 91/21). Der Geschäftsführer handelt nur als Organ der

Gesellschaft, sein Handeln ist daher der Gesellschaft zuzurechnen. Ist der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter (Gesellschaftergeschäftsführer), kann sich auch ein Unterlassungsanspruch gegen diesen ergeben, wenn er durch die Einreichung gegen die gesellschaftliche Treuepflicht seinem Mitgesellschafter gegenüber verstößt. Hier nutzt er dann seine formale Stellung als Geschäftsführer und die damit verbundene Befugnis zu Änderung der Gesellschafterliste aus, um seinen Mitgesellschafter auszubooten. Gegen einen Fremdgeschäftsführer hingegen kommt ein Anspruch nur ausnahmsweise unter dem Gesichtspunkt der vorsätzlich sittenwidrigen Schädigung in Betracht, wenn er durch sein Tun den Gesellschafter zu schädigen beabsichtigt.

FAZIT

- ▶ Nutzt ein GmbH-Gesellschafter seine formale Stellung aufgrund einer unrichtigen Gesellschafterliste aus, um einem zu Unrecht nicht in der Liste geführten Mitgesellschafter seine Gesellschafterrechte zu schmälern oder zu entziehen, hat er wegen vorsätzlich sittenwidriger Schädigung dem Betroffenen die ursprünglichen Rechte im Wege des Schadensersatzes wieder einzuräumen.
- ▶ Droht einem GmbH-Gesellschafter die Entziehung der formalen Listenposition durch Einreichung einer neuen unrichtigen Gesellschafterliste, ist schnellstmöglich zu handeln und Rechtsschutz im Wege der einstweiligen Verfügung zu suchen, um die Aufnahme der Liste zum Handelsregister zu vermeiden.
- ▶ Dem betroffenen Gesellschafter steht ein Anspruch auf Unterlassung der Einreichung einer unrichtigen Liste nur gegen die Gesellschaft, nicht gegen den Geschäftsführer zu. Gegen einen Gesellschaftergeschäftsführer kann ein Unterlassungsanspruch gegeben sein, wenn dieser seine Geschäftsführerstellung treuwidrig ausnutzt, um seinen Mitgesellschafter zu schädigen, gegen einen Fremdgeschäftsführer kommt ein Unterlassungsanspruch nur ausnahmsweise in Betracht, wenn er in sittenwidriger Schädigungsabsicht gegenüber dem betroffenen Gesellschafter handelt.

Dr. Ekkehard Nolting

MINDESTSTANDARD DER MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMER BEI WECHSEL IN DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)

Die Societas Europaea (SE) ist eine supranationale, europäische Rechtsform, die der deutschen Aktiengesellschaft ähnelt und auf die kraft Verweisung wesentlichen Vorschriften des nationalen Aktienrechts Anwendung finden. Keine Anwendung finden die Bestimmungen des deutschen Mitbestimmungsrechts. Hierüber ist zwischen den Leitungen der beteiligten Gesellschaften und einem von den Arbeitnehmern gewählten Verhandlungsgremium eine Verhandlungslösung zu finden (Verhandlungsverfahren). Allerdings werden bei der Umwandlung einer deutschen Gesellschaft in die Form der SE die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer als Mindeststandard eingefroren. Im Fall der SAP SE bestand vor der Umwandlung ein nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzter Aufsichtsrat. Unter den Arbeitnehmervertretern befand sich eine bestimmte Anzahl von Gewerkschaftsvertretern, die in einem von der Wahl der übrigen Arbeitnehmervertreter gesonderten Wahlgang gewählt worden sind. Die

Verhandlungslösung sah diesen gesonderten Wahlgang nicht mehr vor. Das Bundesarbeitsgericht sah hierin einen möglichen Verstoß gegen EU-Recht, das verlangt, dass die Verhandlungslösung nicht hinter dem status quo im Zeitpunkt der Umwandlung zurückbleiben dürfe und legte die Sache dem EuGH vor. Der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 18. Oktober 2022 – C-677/20) entschied, dass Art. 4 Abs. 4 SE-RL dahingehend auszulegen sei, dass auch das nach nationalem Recht vorgesehene Wahlverfahren als Mindeststandard beizubehalten sei, in diesem Fall also die Gewerkschaftsvertreter in gesonderten Wahlgängen gewählt werden müssten.

FAZIT

- Die zugunsten der Gewerkschaften gewährleistete »Sitzgarantie« gehört zu den Mindeststandards, die auch bei Scheitern einer Verhandlungslösung aus Anlass einer Umwandlung in eine SE gewährleistet bleiben müssen.

Dr. Ekkehard Nolting

KEIN MITBESTIMMUNGSRECHTLICHES BETEILIGUNGSVERFAHREN BEI UMWANDLUNG IN EINE SE & CO KG

Ebenfalls mit den mitbestimmungsrechtlichen Arbeitnehmerrechten bei der Umwandlung in eine SE hatte sich das Landesarbeitsgericht Nürnberg zu befassen (Urteil vom 1. September 2022 – 3 TaBV 29/21). In diesem Fall ging es um die Umwandlung einer KG in eine SE & Co KG durch Aufnahme einer Vorrats-SE als Komplementärin der KG. Da die Vorrats-SE keine Mitarbeiter hat, bedarf es bei ihrer Gründung keines Beteiligungsverfahrens zur Festlegung der Mitbestimmungsregeln. Dieses Verfahren ist jedoch nachzuholen, wenn die Vorrats-SE zu einer aktiven SE wird und mit einem operativen Unternehmen versehen wird (»wirtschaftliche Neugründung«). Die Besonderheit bei der SE & Co KG ist jedoch, dass auch weiterhin die SE als Gesellschafterin der KG arbeitnehmerlos bleibt, die Arbeitnehmer vielmehr

lediglich bei der KG beschäftigt sind und bleiben. Die Frage, um die es ging, war, ob diese Mitarbeiter der SE zuzurechnen seien.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg verneint diese Frage. Nach § 4 ff SEBG werde ein Beteiligungsverfahren nur durchgeführt, wenn in dem Unternehmen, das in die SE eingebracht werde, mindestens 10 Arbeitnehmer vorhanden seien. Das sei hier nicht der Fall. Die Arbeitnehmer der KG könnten der Komplementär-SE nicht zugerechnet werden. Es bestehe auch kein Konzernverhältnis. Die KG sei nicht Tochtergesellschaft der SE, sondern – bei der Einheits-SE & Co KG – umgekehrt die SE Tochtergesellschaft der KG. Nach § 2 Abs. 2 SEBG müsse die KG unmittelbar an der (wirtschaftlichen Neu-)Gründung der SE beteiligt sein; auch das sei nicht der Fall.

FAZIT

- ▶ Bei der Umwandlung einer KG in die SE & Co KG durch Aufnahme einer Vorrats-SE als (arbeitnehmerlose) Komplementärin ist ein mitbestimmungsrechtliches Beteiligungsverfahren im Rahmen der wirtschaftlichen Neugründung nicht nachzuholen.
- ▶ Die Entscheidung des LAG Nürnberg ist noch nicht rechtskräftig sondern derzeit noch beim Bundesarbeitsgericht anhängig (7 ABR 3/23).

Dr. Ekkehard Nolting

KANN SICH DER VORSTAND EINER AG ZUM GESCHÄFTSFÜHRER EINER TOCHTER-GMBH BESTELLEN?

Mit dieser Frage musste sich der Bundesgerichtshof mit Beschluss vom 17. Januar 2023 (II ZB 6/22) befassen. Dem lag zugrunde, dass zwei von drei gesamtvertretungsberechtigten Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft (AG) einen Dritten bevollmächtigten, eine GmbH als Tochtergesellschaft der AG zu errichten und alle drei Vorstände zu Geschäftsführern der GmbH zu bestellen. Das zuständige Registergericht lehnte die Eintragung der GmbH mangels ordnungsgemäßer Bestellung der Geschäftsführer als notwendiges Organ der GmbH ab.

Der Bundesgerichtshof verwies darauf, dass die Vertretungsmacht des Vorstands einer AG bei der Beschlussfassung über seine Bestellung zum Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft aufgrund des Verbots des sog. Selbstkontrahierens beschränkt ist (vgl. § 181, 1. Fall BGB). Unerheblich sei in diesem Zusammenhang, dass die Vorstandsmitglieder nicht selbst, sondern durch einen Bevollmächtigten gehandelt haben. Denn die Vorstände könnten nicht mehr Rechte übertragen, als sie selbst innehätten.

Der insofern schwebend unwirksame Bestellungsbeschluss der Geschäftsführer könne auch nicht durch einen Genehmigungsbeschluss des

Aufsichtsrates der AG »geheilt« werden, da dieser lediglich für die Belange der AG, jedoch nicht für die der Tochter-GmbH zuständig sei. Zwecks »Heilung« kommt nach Auffassung des Bundesgerichtshof allerdings in Betracht, dass ein nicht dem Selbstkontrahierungsverbot unterliegendes Vorstandsmitglied oder ein Prokurist die gebotene Genehmigung erteilt.

FAZIT

- ▶ Will sich ein Vorstandsmitglied einer AG zum Geschäftsführer einer Tochter-GmbH bestellen, muss dieses Vorstandsmitglied entweder von dem Verbot des sog. Selbstkontrahierens befreit sein oder dieser Bestellungsbeschluss durch ein weiteres alleinvertretungsberechtigtes Vorstandsmitglied, das nicht den Beschränkungen des sog. Selbstkontrahierens unterliegt, vorgenommen, hilfsweise genehmigt werden.
- ▶ Dieses Urteil entfaltet nicht nur Wirkung im Verhältnis der Mutter-AG zur Tochter-GmbH; es ist vielmehr auch im GmbH-Konzern zu berücksichtigen, wenn sich der einem Selbstkontrahierungsverbot unterliegende Geschäftsführer einer Holding-GmbH zum Geschäftsführer einer durch die Muttergesellschaft errichteten Tochtergesellschaft bestellen möchte.

Jörg-Dieter Battke

GESTALTUNGSMITTEL IN GEFAHR: UMSATZSTEUERLICHE ORGANSCHAFT AUF (ERNEUTEM) PRÜFSTAND

Die umsatzsteuerliche Organschaft ist ein Gestaltungsmittel, welches vor allem gemeinnützige Unternehmen nutzen, um wirtschaftliche Leistungen von Organgesellschaften steuerfrei beziehen zu können. Sicherzustellen sind die Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG - finanzielle, organisatorische und

wirtschaftliche Eingliederung. Der Bundesfinanzhof forciert die Rechtsentwicklung:

Er änderte seine Rechtsprechung zur finanziellen Eingliederung mit Urteil vom 18. Januar 2023, XI R 29/22 (IV XI R 16/18). Bisher war die Stimmrechtsmehrheit des Organträgers nötig, die gesellschaftsrechtlich

grundsätzlich dem Kapitalanteil folgt. Nun reichen 50 % der Stimmrechte bei zugleich bestehender Kapitalmehrheit und Stellung des Alleingeschäftsführers. Die Eingliederungskriterien dürfen ausgleichend unterschiedlich gewichtet sein. Anstoß gab das EuGH-Urteil vom 1. Dezember 2022, C-141/20 (EU:C:2022:943) »Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie«, wonach die umsatzsteuerliche Organschaft voraussetze, dass die Willensdurchsetzung des Organträgers sichergestellt sei und keine Gefahr von Steuerverlusten bestehe. Nicht unionskonform seien Regelungen, die Stimmen- und Kapitalmehrheit kumulativ verlangen.

Durch Beschluss vom 26. Januar 2023, VR 20/22 (VR 40/19) legte der Bundesfinanzhof dem Europäischen Gerichtshof zudem die Grundsatzfrage der Nichtsteuerbarkeit von Innenumsätzen generell, jedenfalls aber bei (teilweise) nicht vom Vorsteuerabzug berechtigtem Organträger vor. Der Bundesfinanzhof sieht eine Gefahr von Steuerverlusten bei – vom Europäischen Gerichtshof in oben genannten Urteil befürworteter – Selbständigkeit der Organunternehmen, da der Steueranspruch dann fortbestehe und damit abstrakt Steuerausfall drohe. Bei fehlender Vorsteuerabzugsberechtigung konkretisiere sich dies.

Das Vorabentscheidungsersuchen ist konsequent. Die Auswirkungen bei Beantwortung der Fragen nach Tendenz des Bundesfinanzhof wären gravierend. »Alt-konstruktionen« dürften – jedenfalls mit Übergangszeit – Bestandsschutz genießen. Obacht ist geboten.

FAZIT

- ▶ Zu beachten ist die geänderte Rechtsprechung des Bundesfinanzhof zur finanziellen Eingliederung bei umsatzsteuerlicher Organschaft, wonach ein 50%iger Stimmenanteil des Organträgers bei gleichzeitiger Kapitalmehrheit und Stellung des Alleingeschäftsführers reicht. Dies erweitert den bisherigen Gestaltungsspielraum.
- ▶ Entscheidend sind die beim Europäischen Gerichtshof in Prüfung befindlichen Rechtsfragen, ob Innenumsätze einer umsatzsteuerlichen Organschaft weiterhin als nichtsteuerbar behandelt werden dürfen, jedenfalls aber bei nicht vorsteuerabzugsberechtigtem Organträger die Steuerbarkeit anzunehmen sei.
- ▶ Die Rechtsentwicklung sollte dringend im Compliance-Management-System als neues Rechtsrisiko im Risikobereich Steuer analysiert und bewertet werden. Die Entwicklung ist sorgfältig zu beobachten.

Anita Wehnert

Arbeitsrecht

ENTGELTGLEICHHEIT ZWISCHEN MANN UND FRAU

Das Bundesarbeitsgericht hat am 16. Februar 2023 (8 AZR 450/21) entschieden, dass Frauen und Männer gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit bekommen müssen. Das gilt auch, wenn der Grund für die bessere Bezahlung das besondere Verhandlungsgeschick der Kollegen ist.

In dem entschiedenen Fall war die Dresdner Arbeitnehmerin in einem Unternehmen beschäftigt, das ein neues Vergütungssystem nach einem Haustarifvertrag mit einem Eingruppierungssystem einführt. Bei der Angleichung auf das neue System wurde offenbar, dass die Klägerin im Jahr zuvor ein Einstiegsgehalt von EUR 3.500,00 verhandelte, während ein ähnlich lang

beschäftigter männlicher Kollege in gleicher Tätigkeit ein Entgelt von EUR 4.500,00 aushandelte. Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, die Arbeitgeberseite müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen, da sie die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege verrichte. Da das Unternehmen sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts benachteiligt habe, wollte sie eine Zahlung einer angemessenen Entschädigung von mindestens EUR 6.000,00. Das Arbeitsgericht Dresden und das Sächsische Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht gab dagegen der Arbeitnehmerin Recht: Sie hat einen Anspruch nach

Arbeitsrecht

Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet zugleich die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Nicht gelten ließ das Bundesarbeitsgericht die Begründung, der Arbeitnehmer habe besser verhandelt. Eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sei daher gerechtfertigt und in Höhe von EUR 2.000,00 angemessen.

FAZIT

- ▶ Die ungleiche Bezahlung von Arbeitnehmenden kann neben dem Anspruch auf Entgeltgleichheit eine Diskriminierung nach dem AGG mit der Folge der Entschädigungszahlung auslösen.
- ▶ Unterschiedliche Gehälter kann man nicht damit rechtfertigen, dass der/die besser Verdienende ein besseres Verhandlungsgeschick bei den Entgeltverhandlungen gehabt habe.
- ▶ Arbeitgeber sollten daher – auch wenn sie nicht tarifgebunden sind – ein einheitliches Entgeltsystem entwickeln mit belastbaren Unterscheidungskriterien für unterschiedliche Bezahlungen.

Dr. Andrea Benkendorff

»FLINKE FRAUENHÄNDE«: DISKRIMINIERUNG WEGEN DES GESCHLECHTS

Auf eine Stelle als Bestücker für Digitaldruckmaschinen bewarb sich ein Mann. Diesem wurde mit der Begründung abgesagt, dass »die sehr kleinen, filigranen Teile eher etwas für flinke Frauenhände sind«. Mit der Formulierung wollte die Arbeitgeberseite hervorheben, dass kleine Hände und feingliedrigere Finger für die Arbeit als Bestücker der Digitaldruckmaschinen von Vorteil seien. Dies, so entschied das Landesarbeitsgericht Nürnberg am 13. Dezember 2022 (Az.: 7 Sa 168/22), ist diskriminierend. Die unterschiedliche Behandlung ist auch nicht zulässig wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung. Die Arbeitgeberseite konnte nicht beweisen, dass ein Mann (gegebenenfalls mit kleinen Händen) nicht auch für die Arbeit geeignet

sei. Der Bewerber hat Anspruch auf Entschädigung in Höhe des 1,5fachen des auf der ausgeschriebenen Stelle erzielbaren Bruttomonatsentgelts. Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.

FAZIT

- ▶ Vorsicht ist geboten nicht nur bei der Stellenausschreibung, sondern auch bei der Begründung eines Absageschreibens und den Kriterien der Bewerberauswahl.
- ▶ Ist eine Diskriminierung weder strukturell verfestigt noch hat sie länger Bestand, setzen Gerichte nun auch eine Entschädigung von unter 3 Gehältern an.

Dr. Andrea Benkendorff

HOME-OFFICE-ABREDE KÜNDBAR

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte am 16. März 2023 (Az.: 18 Sa 832/22) über den Anspruch eines Arbeitnehmers zu entscheiden, seine Arbeitsleistung in seiner Wohnung zu erbringen. Die Beklagte betreibt ein Software-Unternehmen mit Sitz in einer anderen Stadt, entfernt vom Wohnsitz des Klägers. Im Arbeitsvertrag ist u. a. geregelt: »Der Mitarbeiter

arbeitet von Zuhause aus (Home-Office). Dem Mitarbeiter ist jedoch bekannt, dass er an verschiedenen Einsatzorten, seine Arbeitsleistung zu verrichten hat.« Eine »Zusatzvereinbarung über Tätigkeit im Home-Office«, regelte u. a., dass die Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden kann und der Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist

seine Arbeitsleistung in den Unternehmensräumen zu erbringen hat. Der Arbeitgeber kündigte die Zusatzvereinbarung fristgerecht wegen der betriebsbedingten Verlagerung der Tätigkeiten und wies die Arbeit am Unternehmenssitz an.

Die Klage gegen die Kündigung blieb erfolglos: Dem Mitarbeiter steht nach der Kündigung kein Anspruch auf eine Tätigkeit aus dem Home-Office zu. Die Teilkündigung als einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen des Vertragspartners ist zulässig, da dies in der Zusatzvereinbarung wirksam vereinbart wurde. Die Kündigung der Home-Office-Regelung bezieht sich nur auf den Ort der Arbeitsleistung, der kündigungsrrechtlich nicht besonders geschützt ist. Der Kündigungsschutz nach §§ 1, 2 KSchG ist nicht anwendbar.

Auch als Allgemeine Geschäftsbedingung führt die Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 bis 309 BGB nicht zur Unwirksamkeit der Kündbarkeitsregelung: § 308 Nr. 4 BGB ist nicht auf das Leistungsbestimmungsrecht im Hinblick auf die Arbeitsleistung anzuwenden.

Auch liegt keine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB vor, wenn die Maßnahme durch billigen Interessen der Arbeitgeberin gerechtfertigt ist. Hier hat das LAG berücksichtigt, dass der Kläger nie Anspruch auf eine ausschließliche Tätigkeit im Home-Office hatte.

Allerdings hat unabhängig von der Kündigung der Home-Office-Regelung die Zuweisung eines neuen Arbeitsortes zu erfolgen, die der Kontrolle am Maßstab des billigen Ermessens gemäß § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB genügen muss. Die Weisung prüfte aber das LAG nicht. Hierzu hätte der Kläger nicht nur die Kündigung der Home-Office-Regelung, sondern auch die Weisung, seine Arbeitsleistung in den Unternehmensräumen zu erbringen, gerichtlich angreifen müssen.

FAZIT

- ▶ Eine Home-Office-Vereinbarung sollte deren Kündigungsmöglichkeit enthalten.
- ▶ Mit der Kündigung muss der neue Arbeitsort angewiesen werden.

Dr. Andrea Benkendorff

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF – TÄGLICHE UND WÖCHENTLICHEN RUHEZEIT?

Am 2. März 2023 (Az.: C-477/21) urteilte der Europäische Gerichtshof, dass Beschäftigte sowohl ein Recht auf die Einhaltung der täglichen Ruhezeit als auch der wöchentlichen Ruhezeit haben.

Ein Lokführer einer ungarischen Eisenbahngesellschaft beanstandete, seine Arbeitgeberin gewähre ihm keine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden, wenn vor oder nach der Arbeitszeit Urlaubszeit oder Freizeit geplant sei. Das ungarische Gericht legte die Sache dem Europäischen Gerichtshof vor mit der Frage, ob nach der europäischen Richtlinie eine mit einer wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängend gewährte tägliche Ruhezeit Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist.

Der Europäische Gerichtshof entschied, dass die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit zwei autonome Rechte sind, mit denen unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Die tägliche Ruhezeit habe das

Ziel, dass sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für eine bestimmte Anzahl von Stunden unmittelbar nach einer Arbeitsperiode aus ihrer/seiner Arbeitsumgebung zurückziehen und erholen könne. Die wöchentliche Ruhezeit dagegen stelle sicher, dass sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Wochenzeitraum hinreichend ausruhen kann. Die Richtlinie lege nicht nur allgemein eine Mindestdauer für die wöchentliche Ruhezeit fest, sondern auch, dass die tägliche Ruhezeit der wöchentlichen hinzukomme, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgehe.

FAZIT

- ▶ Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs stellt strenge Vorschriften zu Ruhezeiten auf. Dies schränkt die Freiheit im Hinblick auf die Einteilung der Arbeitszeit stark ein.

Dr. Andrea Benkendorff

KONZERNINTERNE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG IST IM MOMENT ERLAUBT

Immer wieder stellt sich für Konzernunternehmen die Frage, ob sie ihre Beschäftigten im Rahmen einer konzerninternen Überlassung auch in anderen Konzernunternehmen einsetzen dürfen. Neben der Tatsache, dass der Arbeitsvertrag entsprechend gestaltet sein muss, stellt sich dabei sofort v. a. die Frage nach der Erlaubnispflicht und der möglichen Höchstdauer eines solchen Einsatzes. Hintergrund ist, dass das in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geregelte sogenannte Konzernprivileg in der juristischen Literatur oft als europarechtswidrig beurteilt wird.

Hier hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen mit seiner Entscheidung vom 12. Januar 2023 (Az.: 5 Sa 212/22) nun etwas mehr Klarheit und Rechtssicherheit gebracht. Die Parteien stritten in diesem Fall darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Kläger war seit 2017 beim Unternehmen V. als Bereitsteller im Geschäftsfeld Logistik beschäftigt. Im Januar 2019 schlossen die V. und die Beklagte, ein weiteres Unternehmen des gleichen Konzerns, einen Vertrag, der die Überlassung des Klägers von der V. an die Beklagte bis Ende Juli 2020 zum Gegenstand hatte. Die V. teilte dem Kläger daraufhin seinen Einsatz bei der Beklagten mit. Der Vertrag zwischen den Konzernunternehmen wurde später bis Ende 2020 verlängert. Der Kläger war auf dieser Grundlage bis etwa Anfang November 2020 in den Betrieben der Beklagten tätig. Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht machte Kläger jedoch geltend, dass aus seiner Sicht ab August 2020 ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestehe. Er begründete dies damit, dass das in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geregelte sogenannte Konzernprivileg europarechtswidrig sei. Aus Sicht des Klägers handelte es sich deshalb bei seinem Einsatz bei der Beklagten um eine unerlaubte und damit unwirksame Arbeitnehmerüberlassung, da die in § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG geregelte zulässige Höchstdauer von 18 Monaten überschritten worden sei. Dies führe gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG zur Unwirksamkeit des Überlassungsvertrages. Ab dem Zeitpunkt der Unwirksamkeit sei § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsvertrag zwischen der Beklagten als Entleiherin und dem Kläger als Leiharbeiter zustande gekommen.

Das Arbeitsgericht wies seine Klage jedoch ab. Auch die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen blieb erfolglos. Beide Gerichte sind der Ansicht, dass der Kläger sein Begehren nicht mit Erfolg auf § 10 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 9 Abs. 1 AÜG stützen kann. Es sei unerheblich, dass die für eine Arbeitnehmerüberlassung zulässige Höchstdauer von 18 Monaten überschritten worden sei. Die Beklagte könne sich auf das in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geregelte Konzernprivileg berufen, welches eine solche Höchstüberlassungsdauer nicht kenne. Das Landesarbeitsgericht führte insbesondere aus, dass es für den vorliegenden Rechtsstreit auch keine Rolle spiele, ob dieses Konzernprivileg europarechtswidrig sei, da die europäische Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit vorliegend keine unmittelbare Anwendung finde. Das im deutschen Recht enthaltene Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG sei hingegen nach Ansicht des Gerichts vom Wortlaut und vom Sinn und Zweck klar und eindeutig. Eine europarechtskonforme Auslegung gegen den ausdrücklichen Gesetzeswortlaut sei deshalb unzulässig.

FAZIT

- ▶ Konzernunternehmen können im Moment noch vom Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG Gebrauch machen und einen erlaubnisfreien und über 18 Monate hinausgehenden Einsatz von Beschäftigten in einem anderen Konzernunternehmen vereinbaren.
- ▶ Die Unternehmen sollten aber im Blick haben, dass die Europarechtswidrigkeit dieser gesetzlichen Regelung aus nachvollziehbaren Gründen diskutiert wird und der Gesetzgeber deshalb in Zukunft das Konzernprivileg auch streichen könnte. Dies hätte ggf. ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen zur Folge. Soll diese Rechtsfolge unbedingt vermieden werden, sollten Konzernunternehmen langfristig andere Gestaltungsvarianten für den Einsatz wählen.

Dr. Tina Lorenz

BETRIEBSRAT DARF MITARBEITERBEFRAGUNGEN MITTELS FRAGEBÖGEN DURCHFÜHREN

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Möglichkeiten des Betriebsrates, mit der Belegschaft in Austausch und Kommunikation zu treten, nicht abschließend. Insbesondere sind neben den gesetzlich geregelten Instrumenten der Sprechstunde und Betriebsversammlung auch weitere Formen des Meinungsaustausches denkbar.

Dies hat zumindest das Landesarbeitsgericht Sachsen (Beschluss vom 15. Juli 2022 - 4 TaBVGa 1/22) entschieden und dabei eine Mitarbeiterbefragung durch den Betriebsrat mittels Fragebögen als zulässig angesehen. Im vom Landesarbeitsgericht entschiedenen Fall hat der Gesamtbetriebsrat eine Fragebogenaktion durchgeführt, deren Fragen inhaltlich auf die Beurteilung der aktuellen Situation sowie Kritik an den aktuellen Arbeitnehmervertretungen sowie Vorgesetzten abzielten. Die Arbeitgeber der betroffenen Betriebe waren der Ansicht, eine solche Befragung sei nur mit ihrer Zustimmung möglich und beantragten die Unterlassung der Befragung sowie der Verwertung der Ergebnisse der Befragung.

Das Landesarbeitsgericht wies die Anträge der Arbeitgeber zurück. Wie der Betriebsrat mit den Mitarbeitenden in Kontakt trete, liege in seinem pflichtgemäßen Ermessen, er habe hierbei lediglich die gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere Einschränkungen zu beachten. Soweit sich die Fragebögen inhaltlich auf Aufgaben des Betriebsrats beziehen und nicht übermäßig in die Arbeitgebersphäre eingreifen, sei eine Mitarbeiterbefragung zulässig. Ein Eingriff in die Arbeitgebersphäre könne dadurch entstehen, wenn die Mitarbeiterbefragung

den Betriebsfrieden erheblich stört, insbesondere die Fragen nicht objektiv gestellt sind und bestimmte Antworten nahelegen oder unnötig in Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeitenden eingreifen. Ferner seien Mitarbeiterbefragungen unzulässig, die einen erheblichen Zeitaufwand innerhalb der Arbeitszeit erfordern oder erhebliche Kosten verursachen.

Bezogen auf die Anträge der Arbeitgeber führte das Landesarbeitsgericht ferner aus, dass eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich sei, da eine vorherige Inhaltskontrolle durch den Arbeitgeber der selbständigen Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen durch den Betriebsrat entgegenstehe. Ein Zustimmungserfordernis folge auch nicht aus § 94 BetrVG, da dies allein ein Beteiligungsrecht zugunsten des Betriebsrats enthalte. Die Ergebnisse einer zulässigen Befragung dürfe der Betriebsrat zudem auch verwerten und innerbetrieblich veröffentlichen.

FAZIT

- Der Betriebsrat kann über Mitarbeiterbefragungen mittels Fragebögen Informationen aus der Belegschaft erheben, soweit sich die Fragen ihrem Inhalt nach auf die Aufgaben des Betriebsrats beziehen und nicht unverhältnismäßig in die Arbeitgebersphäre eingegriffen wird.
- Eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.
- Die Ergebnisse einer zulässigen Fragebogenaktion darf der Betriebsrat verwerten und innerbetrieblich veröffentlichen.

Anne Kiesewalter, LL.M.

VERBOT, WÄHREND DER ARBEITSZEIT SMARTPHONES ZU PRIVATEN ZWECKEN ZU NUTZEN – MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATES

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ca. 200 Mitarbeitern, wies die Mitarbeiter per Aushang auf folgendes hin: »Sehr geehrte Damen und Herren, hiermit weisen wir Sie darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen/ Smartphones zu privaten Zwecken während der

Arbeitszeit nicht gestattet ist. Sofern gegen dieses Verbot verstoßen wird, ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen – bis zur fristlosen Kündigung – zu rechnen.« In dem Betrieb der Arbeitgeberin kann es an verschiedenen Arbeitsplätzen zu Wartezeiten und Leerlaufzeiten kommen. Die Arbeitgeberin setzt die betroffenen

Beschäftigten in diesen Zeiten teilweise anderweitig ein. Teilweise gibt es Nebenarbeiten, die die Beschäftigten selbstständig – ohne Anweisung im Einzelfall – ausführen können (z. B. den Arbeitsplatz aufräumen oder Verbrauchsmaterial nachfüllen).

Der Betriebsrat wollte der Arbeitgeberin untersagen lassen, die Nutzung von Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, solange der Betriebsrat dem Verbot nicht zugestimmt habe oder die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden sei. Er war der Ansicht, dass die Arbeitgeberin mit dem ausgesprochenen Verbot sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt hätte. Dieses ergab sich daraus, dass insbesondere bei Warte- oder Leerlaufzeiten das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen sei. Die Nutzung des Smartphones hätte in diesen Zeiten nämlich keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten.

Das ArbG wies den Antrag des Betriebsrates zurück, das LAG Niedersachsen (Beschluss vom 13. Oktober 2022 - 3 TaBV 24/22) die daraufhin eingelegte Beschwerde. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung und Verhalten im Betrieb) sei das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dagegen seien Regelungen und Weisungen, die die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisierten (»das Arbeitsverhalten«), nicht mitbestimmungspflichtig. Wirke sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, komme es darauf an, welcher Regelungszweck überwiege. Entscheidend sei der jeweilige objektive Regelungszweck, der sich nach

dem Inhalt der Maßnahme sowie nach der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens bestimme.

Nach diesen Grundsätzen unterliege das ausgesprochene Verbot nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Nach dem überwiegenden Regelungszweck der Weisung werde nämlich festgelegt, welche Tätigkeiten die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit zu unterlassen hätten. Unstreitig könnten Beschäftigte, die ihr privates Handy nutzen, regelmäßig keine Arbeitsleistung erbringen. Hierin liege auch ein wesentlicher Unterschied zum Radiohören während der Arbeitszeit, dessen Verbot das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffe und deswegen mitbestimmungspflichtig sei. An diesem Ergebnis ändere auch der Umstand nichts, dass die Weisung der Arbeitgeberin etwaige Warte- oder Leerlaufzeiten nicht ausnehme. Diese Zeiten beträfen nämlich nicht den hauptsächlichen Teil der Arbeitszeit. Im Übrigen sollen in diesen Zeiten auch Nebenarbeiten ausgeführt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, die eingelegt ist (BAG 1 ABR. 24/22).

FAZIT

► Ein Verbot, während der Arbeitszeit das private Smartphone zu nutzen, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates (so auch LAG Hessen, 16. Juli 2020 - 5 TaBV 178/19). Es betrifft das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten. Dies gilt auch dann, wenn während der Arbeitszeit Warte- und Leerlaufzeiten auftreten, die nicht den hauptsächlichen Teil der Arbeitszeit ausmachen.

Frank Thomsen

LANDESARBEITSGERICHT KÖLN: KEIN ANSPRUCH DES BETRIEBSRATS AUF UNTERLASSUNG VON KÜNFTIGEN VERGÜTUNGSKÜRZUNGEN

Der Betriebsrat kann künftige Vergütungsansprüche seiner Mitglieder nicht gestützt auf § 78 S. 1 BetrVG (Behinderung oder Störung der Betriebsrattätigkeit) im Wege des Beschlussverfahrens erwirken.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln (Beschluss vom 20. Januar 2023 - 9 TaBV 33/22) entschieden. Die Arbeitgeberin, ein bundesweit

agierendes Textilunternehmen, und ihr Betriebsrat stritten über mögliche Behinderung der Betriebsratsarbeit durch die Arbeitgeberin. Während der Corona-Pandemie entschied der Betriebsrat, seine Sitzungen als Videokonferenzen durchzuführen und den Mitgliedern die Teilnahme von zu Hause aus zu ermöglichen. Die Arbeitgeberin kürzte die Vergütung der

Betriebsratsmitglieder für Arbeitstage, an denen die Betriebsratsmitglieder behauptet hatten, von zu Hause aus an Sitzungen teilgenommen oder andere Betriebsratstätigkeiten erbracht zu haben. Der Betriebsrat wandte sich an das Arbeitsgericht. Der Arbeitgeberin sollte aufgegeben werden, künftige Gehaltskürzungen zu unterlassen. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, der Betriebsrat mache in der Sache den individualrechtlichen Vergütungsanspruch der betroffenen Betriebsratsmitglieder geltend. Sie könne dem Unterlassungsbegehren nur durch Auszahlung der Vergütung nachkommen. Die Frage jedoch, ob die Vergütung zu Recht gekürzt wurde, sei individuell in einem von den jeweiligen Betriebsratsmitgliedern zu betreibenden Klageverfahren zu prüfen.

Die Anträge des Betriebsrats waren in erster Instanz und sodann in der Beschwerdeinstanz vor dem Landesarbeitsgericht Köln erfolglos. Ein Anspruch des Betriebsrats ergäbe sich nicht aus § 78 S. 1 BetrVG. Zwar stünde dem Betriebsrat bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch die Arbeitgeberin ein Unterlassungsanspruch zu. Der Betriebsrat mache aber keine Unterlassung einer bestehenden Beeinträchtigung geltend. Mit der Unterlassung begehre er vielmehr ein künftiges Handeln der Arbeitgeberin, nämlich die Entgeltzahlung. Dafür sei § 78 S. 1 BetrVG aber keine geeignete Anspruchsgrundlage.

Das Landesarbeitsgericht Köln greift in der Entscheidung in anderem (hier nicht dargestelltem) Zusammenhang auch die Entscheidung des LAG Hessen vom 4. Februar 2013 – 16 TaBV 261/12 auf und bestätigt, dass die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Betriebsratssitzung nicht per se erforderliche Betriebsratstätigkeit sei und zu einer Befreiung von der Arbeitspflicht führe. Grundsätzlich seien die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit und der Verrichtung von Betriebsratsarbeit gegeneinander abzuwägen. Wenn in der Betriebsratssitzung keine wichtigen Themen oder keine sonstigen Fragen zu behandeln sind, welche die Teilnahme gerade dieses Betriebsratsmitglieds erfordern, kann bei einer betrieblichen Unabkömmlichkeit die Teilnahme an der Sitzung auch als nicht erforderlich angesehen werden.

FAZIT

- ▶ Der Betriebsrat kann nicht gestützt auf eine Behinderung der Betriebsratsarbeit etwaige Verdienstkürzungen seiner Mitglieder im Beschlussverfahren verhindern.
- ▶ Die Teilnahme an Betriebsratssitzungen geht nicht immer der Arbeitspflicht vor. Eine betriebliche Unabkömmlichkeit kann auch zu einem Vorrang der Arbeitspflicht führen.

Karsten Matthieß

UNWIRKSAMES ANGEBOT DER ARBEITSLEISTUNG – WAS PASSIERT MIT DEM URLAUB?

Fehlt Mitarbeitenden vorübergehend eine zur Tätigkeit zwingend notwendige Berechtigung (z. B. ein Führerschein) oder dürfen Sie die Arbeit aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z. B. Haftstrafe oder Verbot der Tätigkeit) nicht erbringen wird in der Regel die Arbeitsleistung nicht wirksam angeboten, so dass kein Entgelt(fort)zahlungsanspruch besteht.

Mit den praxisrelevanten Folgen befasste sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Urteil vom 2. August 2022 (Az.: 11 Sa 27/22) im Fall eines (mittlerweile gekündigten) Lkw-Fahrers.

Wird diesem wegen einer Trunkenheitsfahrt der Führerschein entzogen, bietet er nach diesem Urteil in der Regel seinem Arbeitgeber die Arbeitsleistung

nicht mehr wirksam an. Dieses Ergebnis ist auf andere Fälle, in denen der Mitarbeitende seine Berechtigungen »verschuldet« verliert, übertragbar.

Interessant ist dann auch die Folge für Urlaubsansprüche: Für den Zeitraum der selbstverschuldeten Arbeitsversäumnis entsteht grundsätzlich kein Urlaubsanspruch.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg milderte aber die weiteren Folgen ab: Wird das Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum beendet und fordert der Mitarbeitende Urlaubsabgeltung für bereits vor dem Ausfallzeitraum entstandenen Urlaub ein, führt die Fehlzeit nicht zu einem »Null-Verdienst« (im sog. Geldwert) im Referenzzeitraum. Vielmehr errechnet

sich die Urlaubsabgeltung aus dem Geldwert der letzten 13 Wochen, in denen auch ein Urlaubsanspruch erworben wurde, hier also in der Zeit vor dem Fahrverbot.

FAZIT

► Selbstverschuldete Fehl- oder Ausfallzeiten führen in der Regel zu einer anteiligen Kürzung des

jährlichen Erholungsurlaubes. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeitende zwar arbeiten will, aber nicht darf.
► Zeiten, in denen kein Urlaub entsteht, können in der Regel nicht mit einem »Null-Wert« die Berechnung des Urlaubsanspruches kürzen. In den meisten Praxisfällen muss hier auf den 13-Wochen-Zeitraum zurückgegriffen werden, in dem zuletzt Urlaubsansprüche entstanden bzw. Entgelt gezahlt wurde.

Kristian Glowe

VERGLEICHE UND AUFHEBUNGSVERTRÄGE SORGSAM FORMULIEREN, URLAUBSABGELTUNG VERMEIDEN!

Vergleich oder Aufhebungsvertrag sind ein beliebtes - und sehr geeignetes - Mittel, um in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten eine schnelle und effektive Lösung zu finden. Gerade zur Vermeidung oder Abwicklung einer Kündigung sollte immer geprüft werden, ob eine solche Lösung mit einem vertretbaren wirtschaftlichen Aufwand durch bezahlte Freistellung oder Abfindung nicht besser ist, als die Kosten und das Risiko eines (langwierigen) Verfahrens.

Aber Vorsicht, ein solche Regelung ist nur dann wirklich gut, wenn sie klar gefasst ist und ein »Nachtreten« des Arbeitnehmers verhindert:

Dies zeigt sich anschaulich wieder in einem Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Januar 2023 (Az: 6 Sa 326/22). Die Parteien hatten in einem Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich geschlossen. Hierbei hatten sie eine Freistellung bis zum Beendigungstermin unter Fortzahlung des Entgeltes geregelt und - wie fast schon üblich - vereinbart, dass »die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß unter Zugrundelegung des Bruttomonatsgehaltes von EUR [XXX] abrechnet und die sich hier ergebenden Nettobeträge an den Kläger zahlt«. Zusätzlich vereinbarten die Parteien eine Abgeltungs- und Erledigungsklausel.

Aus Sicht des Arbeitgebers war damit die nicht geregelte Abgeltung noch offener Urlaubsansprüche kein Thema mehr.

Doch das Landesarbeitsgericht München sah dies anders und stellt sich damit sowohl gegen das erstinstanzliche Arbeitsgericht, als auch gegen eine

noch recht frische Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (Urteil vom 9. Juni 2021, Az.: 3 Sa 82/21). So hatte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein noch geurteilt, dass mit der Formulierung zur Abrechnung nur das reguläre monatliche Entgelt gezahlt werden soll und die Abgeltungsklausel in solchen Fällen die Urlaubsabgeltung umfasst. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts München soll die Urlaubsabgeltung aber mit zur »ordnungsgemäßen Abrechnung auf Grundlage eines Bruttomonatsentgeltes« gehören. Damit gilt die Ausschlussklausel nicht, denn diese ist ja nach dem Vergleich geschuldet. Soll nur das reguläre Monatsentgelt gezahlt werden, muss dies auch ausdrücklich so benannt werden.

FAZIT

► Auch »übliche« oder vom Gericht vorgeschlagene Regelungen in Vergleichen sollten immer genau geprüft und formuliert werden. Um späteren Streit zu vermeiden sollten insbesondere Entgelt- und Urlaubsansprüche detailliert beschrieben werden.

► Gerade bei der Urlaubsabgeltung ist dies derzeit ein großes Risiko, da neben den aktuellen Urlaubsansprüchen häufig noch Risiken aus der Vergangenheit bestehen, wenn nicht nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs - jedes Jahr und individuell - über den Verfall unterrichtet und zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert wurde.

Kristian Glowe

WERBUNG MIT KLIMANEUTRALITÄT

Klimaschutz ist dem Verbraucher – Tendenz stark zunehmend – ein wichtiges Anliegen. Dies nutzen Unternehmen gern aus und bezeichnen ihre Produkte und/oder das Unternehmen immer häufiger als klimaneutral. Hierbei gilt es Folgendes zu beachten. Der Begriff »klimaneutral« hat nach oberlandesgerichtlicher Rechtsprechung aus Sicht des durchschnittlich informierten und verständigen Durchschnittsverbrauchers einen bestimmten Inhalt (Oberlandesgericht Frankfurt, Urteil vom 10. November 2022 – 6 U 104/22, Oberlandesgericht Schleswig, Urteil vom 30. Juni 2022 – 6 U 46/21). Er verstehe die Aussage »klimaneutral« in der Werbung eines Unternehmens bzw. Produkt im Sinne einer ausgeglichenen Bilanz der CO₂-Emissionen, wobei ihm bekannt sei, dass die Neutralität sowohl durch Vermeidung als auch durch Kompensationsmaßnahmen erreicht werden kann. Zur Vermeidung einer irreführenden Verwendung dieser Angabe und damit eines Verstoßes gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften, so das Oberlandesgericht Frankfurt, sei es unerlässlich, den Verbraucher über die grundlegenden Umstände der beanspruchten Klimaneutralität zu informieren. Für den Verbraucher stellt es eine wesentliche Information dar, ob die vom Unternehmen beanspruchte Klimaneutralität (auch) durch eigene Einsparmaßnahmen erreicht wird oder bspw.

nur durch den Erwerb von CO₂-Zertifikaten. Hierbei ist der Verbraucher daher konkret zu informieren. Unter diese Informationen fallen auch Angaben dazu, ob bestimmte Emissionen von der CO₂-Bilanzierung ausgenommen wurden und – sofern die Angabe »klimaneutral« im Rahmen eines Gütesiegels verwendet wird – nach welchen Kriterien die Prüfung für das Gütesiegel erfolgt ist. Vorsicht ist nach der Rechtsprechung des Oberlandesgerichts Frankfurt auch hinsichtlich von Gütesiegeln geboten, die keine vollständige Treibhausgasbilanz nach dem Scope-System des GHG-Protocols vornehmen. Eine Aufklärung über weitere Details der Klimabilanzierung, etwa über den Umfang von Reduzierungsmaßnahmen im Verhältnis zum ermittelten Ausstoß ist nicht erforderlich, soweit es sich jedenfalls um geringwertige Produkte des alltäglichen Lebens handelt. Dies mag bei höherwertigen Produkten durchaus anders zu beurteilen sein.

FAZIT

- Werbung mit der Bezeichnung »klimaneutral« ist unter Beachtung der vom Oberlandesgericht Frankfurt genannten Informationspflichten möglich.
- Das Problem des »Greenwashings« wird gesehen. Gesetzliche Vorgaben und Regelungen sind abzuwarten.

Manuela Pokern

Baurecht

KFZ-STELLPLÄTZE AN DER GRUNDSTÜCKSGRENZE. WAS IST ZU BEACHTEN?

Die zunehmende innerstädtische Verdichtung durch vermehrten Wohnungsbau führt zu der Notwendigkeit, auch die erforderlichen Stellplätze zu errichten. Solche grenznahen Stellplätze werden durch Nachbarn in der Regel als besonders störend empfunden. In einer aktuellen Entscheidung hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof noch einmal umrissen, unter welchen Voraussetzungen sich ein Nachbar erfolgreich gegen den Bau von Stellplätzen an der Grundstücksgrenze zur Wehr setzen kann bzw. was er zu dulden hat (BayVGH, Urteil vom 9. März 2023 – 15 ZB 23.151). Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof liegt

dabei ganz auf der Linie vorangegangener Entscheidung anderer Oberverwaltungsgerichte.

Zusammengefasst sind folgende Kriterien maßgeblich: Eine Entfernung von Stellplätzen in Wohngebieten von mehr als 10 m vom Nachbargebäude dürfte in der Regel ausreichend sein, um einen Verstoß gegen das Gebot der Rücksichtnahme zu verneinen. Eine Entfernung von nur wenigen Metern kann möglicherweise problematisch sein. Sind die Stellplätze den Fenstern eines Nachbargebäudes zugewandt, so kann durchaus eine unzumutbare Lärm- und Geruchsbelästigung in Betracht kommen. Gleiches gilt für die Lage

von Terrassen und Balkonen und deren Abschirmung z.B. durch Gehölze oder Mauern. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, welche Lärmbelastigungen von Rangiervorgängen, Türeenschlagen und anderen impulsartigen Geräuschen ausgehen. Auch die Beeinträchtigung des nachbarlichen Gartenbereichs ist von Bedeutung, weil dieser Bereich nach der Rechtsprechung grundsätzlich als schützenswerter Ruhebereich gilt. Liegt eine Vorprägung durch Straßenverkehr für diesen Bereich nicht vor, so kann auch dies zur Unzulässigkeit der grenznahen Bebauung mit Stellplätzen führen. Die Beeinträchtigung durch Stellplätze, die durch den Nachbarn zu dulden ist, richtet sich also zusammengefasst danach, wie empfindlich und schützenswert der betroffene nachbarliche Bereich ist. In einem faktischen Misch- oder Dorfgebiet bzw. einer

sog. Gemengelage kann vom betroffenen Nachbarn grundsätzlich aber nicht erwartet werden, dass der straßenabgewandte Bereich seines Grundstücks von den von Stellplätzen ausgehenden Belästigungen verschont bleibt. In diesem Fall ist eine grenznahe Errichtung von Kfz-Stellplätzen zulässig und verstößt nicht gegen das Gebot der Rücksichtnahme.

FAZIT

- ▶ Die Errichtung von Kfz-Stellplätzen an der Grundstücksgrenze kann unter bestimmten Umständen gegen das Gebot der Rücksichtnahme verstoßen.
- ▶ In Bereichen mit einer Vorprägung durch Autoverkehr, in Misch- oder Dorfgebiete bzw. bei Gemengelagen, muss der Nachbar eine Errichtung aber in der Regel dulden.

Rechtsanwalt Prof. Dr. Johannes Handschumacher

Vergaberecht

NOT KENNT KEIN GEBOT – VON DER BESCHAFFUNG UNTER ZEITDRUCK

Vergaberecht

Die öffentliche Beschaffung ist nicht nur durch die Knappheit finanzieller Mittel, sondern in der Regel auch durch erheblichen Zeitdruck geprägt. So erscheint es Auftraggebern nicht möglich, die gesetzlich vorgesehenen Mindestfristen für die Einreichung der Angebote bei der Durchführung europaweiter Vergabeverfahren von 30 Kalendertagen bzw. 15 Kalendertagen einzuhalten. Dies auch vor dem Hintergrund, dass sowohl die Vorbereitung als auch die Auswertung der Angebote Ressourcen und Zeit erfordert. Situationen, die nicht nur bei einer Pandemie auftreten, sondern auch bei der Insolvenz des bisherigen Leistungserbringers oder bei der Verzögerung der beabsichtigten Beschaffung, weil ein Nachprüfungsverfahren durchzuführen ist. Rückt dann der Termin des vorgesehenen Leistungsbeginnes näher, greifen Auftraggeber gerne zu Lösungen, die vermeintlich eine pragmatische und unbürokratisch zeitnahe Beschaffung sicherstellen. Das Vergaberecht stellt insofern eine vergaberechtlich zulässige Möglichkeit in Gestalt einer Vergabe im Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb zur Verfügung. Voraussetzung ist jedoch, dass äußerst dringliche zwingende Gründe im

Zusammenhang mit Ereignissen, die der betreffende öffentliche Auftraggeber nicht voraussehen konnte, es nicht zulassen, die gesetzlich vorgesehenen Mindestfristen einzuhalten, die für die Regelverfahren sowie für ein Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb vorgeschrieben sind, einzuhalten. Dieser »Retungsweg« ist jedoch versperrt, wenn die Gründe für die Eilbedürftigkeit der Beschaffung aus der Sphäre des Auftraggebers herrühren. Ausdrücklich bestimmt § 14 Abs. 4 Nr. 3 VgV, dass die äußerste Dringlichkeit nicht dem Auftraggeber zuzurechnen sein darf. Eine Einschränkung, die im Eifer der Beschaffung von Auftraggebern gerne übersehen wird. In der Praxis treten jedoch häufig Fälle auf, in denen die Verzögerung durch den Auftraggeber verursacht wurde, zum Beispiel weil wegen einer fehlerhaften Zeitplanung bei der Vorbereitung des Verfahrens die gesetzlichen Fristen nicht eingehalten werden können, die Leistungen jedoch wegen ihrer Wichtigkeit trotzdem beschafft werden müssen. Hierzu zählen beispielsweise die Schülerbeförderung, die Entsorgung von Abfällen oder die Beschaffung medizinischer Hilfsmittel, wie z. B. Schutzmasken. Bislang wurden in Fällen dieser

Art, die Wahl des Verhandlungsverfahrens ohne Teilnahmewettbewerb von den Nachprüfungsinstanzen gebilligt, weil es sich um unaufschiebbare Leistungen der Daseinsvorsorge handelt. Voraussetzung war jedoch, dass der Auftraggeber mehrere Unternehmen angefragt hat und die Notbeschaffungen nicht für einen längeren Zeitraum erfolgt sind, als es bis zur Durchführung eines - nachgelagerten - ordnungsgemäßen Vergabeverfahrens erforderlich ist. Diese Rechtsprechung ist jedoch jüngst kritisiert worden, da sie weder mit dem eindeutigen Wortlaut des § 14 Abs. 4 Nr. 3 VgV noch mit der zugrundeliegenden Bestimmung in der Vergaberichtlinie 2014/24/EU zu vereinbaren ist. Zur Klärung der Rechtslage hat das Oberlandesgericht Düsseldorf daher mit Beschluss vom 15. Februar 2023 dem Europäischen Gerichtshof die Rechtsfrage zur Entscheidung vorgelegt, ob § 14 VgV dahingehend einschränkend auszulegen ist, dass die Vergabe eines der Daseinsvorsorge dienenden öffentlichen Auftrages bei äußerster Dringlichkeit auch dann im Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb erfolgen kann, wenn das Ereignis für den Auftraggeber voraussehbar und die Umstände der Dringlichkeit ihm zuzuschreiben sind. Zur Begründung hat das Oberlandesgericht Düsseldorf darauf hingewiesen, dass nach Artikel 14 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) - dem »Grundgesetz der Europäischen Union« - der Europäischen Union und deren Mitgliedsstaaten eine Funktionsgewährleistungspflicht für Leistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse zu entnehmen ist. Dabei handelt es sich bei den dort genannten

Leistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse regelmäßig um solche, die in der Bundesrepublik Deutschland als Leistungen der Daseinsvorsorge qualifiziert werden. Es wird allerdings mit einer zeitnahen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes nicht zu rechnen sein. Bis zur abschließenden Klärung der Rechtslage ist jedoch gerechtfertigt, dass Auftraggeber unter Rückgriff auf die bislang gefestigte Rechtsprechung in Fällen der Notbeschaffung auf das Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb zurückgreifen. Voraussetzung ist jedoch, dass auf diesem Wege nicht mehr beschafft wird, als unbedingt erforderlich und - so eine aktuelle Entscheidung des Kammergerichts Berlins - nach Möglichkeit mehrere Unternehmen zur Angebotsabgabe aufgefordert werden. Die bisherige Praxis, für die interimswise Beauftragung nur den bisherigen Leistungserbringer ohne Anfrage bei anderen Unternehmen weiter zu beauftragen, ist vor diesem Hintergrund als vergaberechtlich mehr als bedenklich einzustufen.

FAZIT

- ▶ Bei relevanten Leistungen der Daseinsvorsorge kann der Auftraggeber auch dann eine »Notbeschaffung« durchführen, obwohl ihm die Gründe für die Eilbedürftigkeit zuzurechnen sind.
- ▶ Bei der Durchführung solcher »Notbeschaffungen« ist der Auftraggeber jedoch gehalten, mehrere Unternehmen zur Angebotsabgabe aufzufordern und den Umfang der beschaffenden Leistung in zeitlicher und quantitativer Hinsicht auf das unbedingt erforderliche zu beschränken.

Dr. Ludger Meuten

FORMBLÄTTER NICHT SO FÖRMLICH NEHMEN!

Seit ihrer verpflichtenden Einführung im Jahr 2018 hat die elektronische Angebotsabgabe ihren Siegeszug fortgesetzt. Die anfängliche Scheu von Auftraggebern und Unternehmen ein elektronisches Vergabeverfahren durchzuführen bzw. sich an diesem zu beteiligen, ist merklich zurückgegangen. Allerdings haben Auftraggeber einige »Altlasten« aus der Papierwelt in das elektronisch ausgestaltete Verfahren »gerettet«. Ein Umstand der Unsicherheiten bei der Handhabung und Wertung der Angebote sowohl bei Auftraggebern

als auch bei Unternehmen auslöst. Dies wurde auch in einem Vergabeverfahren, welches unlängst von der Vergabekammer Sachsen zu beurteilen war, deutlich. Der Auftraggeber hatte den Vergabeunterlagen das Formblatt 213 - Angebotsschreiben - beigelegt und die Bietenden aufgefordert, dieses ausgefüllt mit den übrigen Angebotsunterlagen auf der Vergabeplattform hochzuladen. Ein Unternehmen hatte das Formblatt jedoch unvollständig ausgefüllt. So hatte das Unternehmen im Adressfeld »Name und Anschrift des

Bietenden keine Eintragungen vorgenommen. Weiterhin fehlte aufgrund eines technischen Versehens des Unternehmens die komplette Seite 3 des Formblattes 213. Das Angebot des Unternehmens wurde sodann wegen fehlender Erkennbarkeit der Identität des Bietenden ausgeschlossen. Weiterhin wies der Auftraggeber darauf hin, dass wegen des Fehlens der Seite 3 des Formblattes nicht sämtliche Bestandteile der Vergabeunterlagen Inhalt des Angebotes des Unternehmens geworden sind. Nach erfolgloser Rüge hat das Unternehmen den Ausschluss seines Angebotes im Rahmen eines Nachprüfungsverfahrens vor der Vergabekammer Sachsen beanstandet. Im Ergebnis mit Erfolg. Mit Beschluss vom 13. März 2023, Az.: 1/SVK/023-22 hat die Vergabekammer Sachsen die Gelegenheit wahrgenommen, die Bedeutung und den Erklärungswert von Formblättern, insbesondere des Formblattes 213, im elektronischen Verfahren einzuordnen. Zum einen hat die Vergabekammer Sachsen darauf hingewiesen, dass fehlende Eintragungen im Adressfeld des Formblattes 213 unschädlich sind, wenn an anderer Stelle im Angebotsschreiben der Name des Unternehmens, die Telefon- und Faxnummer, die Umsatzsteuer- und Handelsregisternummer, Ort, E-Mail-Adresse sowie die Präqualifikationsnummer enthalten sind. Mit diesen Angaben kann der Auftraggeber ohne Weiteres die Identität der Bietenden ermitteln. Die zwingende Eintragung dieser Angaben gerade im Formblatt 213 ist vergaberechtlich nicht erforderlich.

Dies gilt auch im Hinblick auf das Feld »Unterschrift« auf Seite 3 des Formblattes 213. Nach seinem Wortlaut verlangt das Feld eine Unterschrift nur bei Abgabe eines schriftlichen Angebotes. Die Funktion des Formblattes 213 - Angebotsschreiben - besteht darin, eine rechtlich verbindliche Erklärung der Bietenden über die Annahme der Vergabeunterlagen und damit zum Umfang des Vertrages zu erhalten. In diesem Zusammenhang macht die Vergabekammer Sachsen jedoch deutlich, dass in elektronischen Vergabeverfahren in der Regel Angebot, Teilnahmeanträge, Interessensbekundungen und Interessensbestätigungen in Textform einzureichen sind. Diese Form verlangt jedoch »nur« in einer lesbaren Erklärung die »Nennung der Person des Erklärenden«. Nicht relevant ist jedoch, wo der Name des Erklärenden angeführt wird. Bei juristischen Personen genügt dabei deren Bezeichnung

oder die Angabe des Namens der natürlichen Person, die die Erklärung verfasst hat. Mithin kann sich die Person des Erklärenden nach Auffassung der Vergabekammer Sachsen auch aus einer anderen Stelle des Angebots ergeben, wie zum Beispiel aus einer E-Mail-Adresse, welcher der Klurname der natürlichen Person zu entnehmen ist. Die Vergabekammer Sachsen erkennt dabei nicht, dass sie sich mit ihrer Rechtsauffassung durchaus im Widerspruch zu einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 19. Februar 2020 und zu Stimmen aus der zivilrechtlichen Kommentarliteratur setzt. Folgerichtig ist jedoch der Hinweis der Vergabekammer Sachsen, dass sich für die abweichenden Rechtsauffassungen zum einen weder eine Grundlage im Gesetzestext mehr finden lässt und zum anderen diese Auffassungen auch mit der Zielsetzung der elektronischen Auftragsvergabe nicht in Einklang zu bringen sind. Abschließend führt die Vergabekammer Sachsen weiterhin aus, dass die weiteren auf Seite 3 des Formblattes abgefragten Erklärungen bereits auch an anderer Stelle in den Vergabeunterlagen enthalten sind. Daher enthalte das Formblatt 213 in diesem Verfahren keine Kernbestandteile eines Angebots, welche ein Nachfordern des Formblattes 213 ausschließen würden. Eine abweichende Einschätzung ist demnach nur dann angezeigt, wenn Bietende ein Formblatt nicht übermitteln, in dem Angebotsteile abgefragt werden, die den Kernbereich der primären Leistungspflichten betreffen, und ohne die ein Angebot in relevanten Punkten inhaltsleer wäre. Festzustellen ist mithin, dass weiterhin eine Wertung des Einzelfalles erforderlich ist, wobei eine Gesamtwürdigung des Angebotes zu erfolgen hat und nicht auf die einzelnen Eintragungen in einem konkreten Formblatt abzustellen ist.

FAZIT

- ▶ Angebote in elektronischen Vergabeverfahren bedürfen keiner Unterschrift. Ausreichend, aber auch erforderlich ist, dass die Person des Erklärenden erkennbar ist.
- ▶ Bei der Ermittlung des Inhaltes des Angebotes und ob die Person des Erklärenden erkennbar ist, sind die Vergabeunterlagen in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Es ist grundsätzlich nicht auf ein einzelnes Formblatt abzustellen.

VORSICHT BEI – IM PRÄQUALIFIKATIONSVERZEICHNIS HINTERLEGTEN – REFERENZEN

Bieterinnen und Bieter können sich die Nachweisführung der Eignung durch Eintragung in das Präqualifikationsverzeichnis erleichtern. Doch auch dieses scheinbar probate Mittel der Nachweisführung birgt Risiken. Auch hier müssen Bieterin und Bieter bei der Angebotserstellung besondere Vorsicht walten lassen.

Die nach § 6b Abs.1 VOB/A (EU) zugelassene Möglichkeit der Nachweisführung dient der Entlastung von Bieterinnen und Bieter für die Beibringung der Eignungsnachweise. Sie ändert jedoch nichts daran, dass das bietende Unternehmen seine Eignung nachzuweisen hat. Die öffentliche Auftraggeberin bzw. der öffentliche Auftraggeber haben daher die Möglichkeit, die im Verzeichnis hinterlegten Nachweise auf Vergleichbarkeit mit den geforderten Eignungsnachweisen zu prüfen (vgl. Vergabekammer Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Februar 2023 - Az.: 1 VK 55/22). Die Vergabekammer hat mit ihrem Beschluss noch einmal die Ansicht der Vergabekammer Hamburg (Beschluss vom 3. Januar 2020 - Az.: 60.29-319/2019.005) und der Vergabekammer Sachsen-Anhalt (Beschluss vom 5. August 2020 - Az.: 3 VK LSA 27/20) bestätigt, wonach auch die im Präqualifikationsverzeichnis hinterlegten Referenzen die Anforderungen der konkreten Ausschreibung erfüllen müssen.

In dem von der Vergabekammer zu entscheidenden Sachverhalt war die Bieterin im Präqualifikationsverzeichnis eingetragen. Im Rahmen der Eignungsprüfung kam der öffentliche Auftraggeber zu

dem Ergebnis, dass die hinterlegten Referenzen nicht vergleichbar waren und schloss das Angebot u. a. deswegen aus. Unter Verweis auf § 16a Abs. 1 S. 1 EU VOB/A bestätigte die Vergabekammer den Angebotsausschluss. Hiernach sind fehlende, unvollständige oder fehlerhafte unternehmensbezogene sowie fehlende oder unvollständige leistungsbezogene Unterlagen nachzufordern. Die Vergabekammer führte aus, dass die von der Bieterin im Präqualifikationsverzeichnis hinterlegten Referenzen weder fehlten noch unvollständig oder fehlerhaft waren. Vielmehr lagen diese dem öffentlichen Auftraggeber vor und entsprachen den formalen Voraussetzungen an den vorzulegenden Nachweis. Die hinterlegten Referenzen seien indes inhaltlich unzureichend gewesen, da sie keine vergleichbaren Referenzleistungen betrafen. Im Ergebnis der Entscheidung musste die Bieterin, die den für sie zeit- und kostengünstigeren Weg des Eignungsnachweises durch Eintragung im Präqualifikationsverzeichnis gewählt hatte, die dort hinterlegten Informationen, mithin auch die Referenzen, gegen sich gelten lassen.

FAZIT

- ▶ Die hinterlegten Referenzen sind auf die Erfüllung der konkreten Anforderungen im jeweiligen Ausschreibungsverfahren zu prüfen.
- ▶ Gegebenenfalls müssen passende Referenzen dem Angebot beigelegt werden.

Juliane Pethke

In eigener Sache

RECHTSANWÄLTIN ANITA WEHNERT ZUM MITGLIED DES PRÜFUNGSAUSSCHUSSES BESTELLT

Wir freuen uns, dass unsere Kollegin Anita Wehnert als Vertreterin der Sächsischen Anwaltschaft zum Mitglied des Prüfungsausschusses für die Zweite Juristische Staatsprüfung im Freistaat Sachsen bestellt wurde. Ab dem 1. Mai 2023 vertritt Battke Grünberg-Rechtanwältin Wehnert die Anwaltschaft des Freistaates für die Dauer von fünf Jahren im Gremium.

Mit dieser relevanten Aufgabe leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Rechtspflege allgemein und fördert die Integration der anwaltlichen Perspektive bei der Ausbildung des juristischen Nachwuchts.

Mehr zur Vita und zu rechtlichen Fachgebieten von Anita Wehnert lesen Sie [hier](#).

In eigener Sache

BATTKE GRÜNBERG GRATULIERT

Unsere Kollegin Manuela Pokern hat von der Rechtsanwaltskammer Sachsen den Titel als Fachanwältin für gewerblichen Rechtsschutz erlangt. Manuela Pokern arbeitet gemeinsam mit unserem Partner Dr. Daniel Schöneich und unserer weiteren Kollegin Dr. Marie Arendt im Referat IP-Recht und gewerblicher Rechtsschutz und ist vor allem mit der Beratung und Betreuung von Mandanten im Datenschutzrecht befasst.

Unserem Kollegen Kristian Glowe wurde ebenfalls von der Rechtsanwaltskammer Sachsen der Titel als Fachanwalt für Arbeitsrecht verliehen.

Kristian Glowe ist im Referat Arbeitsrecht tätig und hat sich inzwischen neben der Tätigkeit im nationalen Arbeitsrecht gemeinsam mit unserer Kollegin Dr. Tina Lorenz bei der Begleitung von Mandanten bei Anstellung und Eingliederung von Nicht-EU-Ausländern in den deutschen Arbeitsmarkt, insbesondere bei der Überwindung diverser bürokratischer Hürden, einen Namen gemacht.

Wir gratulieren unseren beiden frischgebackenen Fachanwälten zu ihren Titeln und danken für den großen Einsatz, der zu seiner Erlangung erforderlich war.

Veranstaltungen

I. BATTKE BRAINERY

Battke Brainery

Die »BATTKE BRAINERY Online-Seminare« kommen monatlich direkt an Ihren Arbeitsplatz. Zur besten Frühstückszeit von 9:00 bis 10:00 Uhr geben Ihnen unsere Anwälte praxisrelevante sowie aktuelle Informationen flankiert mit Tipps und Tricks im gesamten Beratungsspektrum der Kanzlei. So ermöglichen wir Ihnen, ganz unkompliziert und effizient Ihr Problembewusstsein für verschiedene rechtliche Fragestellungen im Unternehmen zu schärfen und individuelle Fragen zu klären. Nähere Informationen sowie die Anmelde-möglichkeit finden Sie direkt auf der Startseite unserer Homepage über die eigens hierzu angelegte Kachel »BATTKE BRAINERY«.

Unser nächstes BATTKE BRAINERY findet von 9:00 bis 10:00 Uhr zu folgendem Thema statt:

► 5. Juli 2023 »Neu gegründet = (un-)geeignet? – Möglichkeiten der Teilnahme von Start-Ups am Ausschreibungsverfahren«

Eine Anmeldung ist hier möglich.

II. WORKSHOPS

Workshops

Über unsere Tochtergesellschaft Battke Consulting GmbH bieten wir außer unseren Mandantenveranstaltungen zahlreiche weitere maßgeschneiderte entgeltliche Fortbildungsveranstaltungen für Unternehmen, Kommunen und öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften und Einrichtungen, Verbände und andere Interessierte an. Dazu gehören u. a. individuelle Workshops, 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. Die Workshops bieten wir sowohl in den Räumen der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH als auch auf Wunsch an einem anderen Ort, insbesondere in den Räumlichkeiten der Auftraggeber an.

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 350,00 netto pro Person
(gegebenenfalls zuzüglich Fahrtkosten bei abweichendem Ort)

III. VORTRÄGE

1. ARBEITSRECHT

Thema: »Grundlagen der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)«

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

Ort: Bahnhofstraße 9, 01468 Moritzburg

Datum: 31. August 2023 bis 1. September 2023

Referent: Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Veranstaltungen
Arbeitsrecht

Thema: »Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht«

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

Ort: Bahnhofstraße 9, 01468 Moritzburg

Datum: 6. November 2023

Referent: Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.diakademie.de

Thema: »Alkohol am Arbeitsplatz«

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Webinar

Datum: 18. Oktober 2023

Referent: Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.rkwcampus.de

2. GESELLSCHAFTSRECHT

Thema: »Gesellschaftsrecht – Intensivkurs «

Veranstalter: DeutscheAnwaltAkademie

Ort: Berlin

Datum: 23. August 2023– 25. August 2023

Referent: Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.anwaltakademie.de

Veranstaltungen
Gesellschaftsrecht

Thema: »Compliance und Haftung«

Veranstalter: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V.

Ort: online

Datum: 13. November 2023

Referent: Anita Wehnert

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.parisax.de

Thema: »Stiftungsrechtsreform 2023/2026 – wird jetzt endlich alles vereinheitlicht und demzufolge gut?«

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

Ort: online

Datum: 8. Dezember 2023

Referent: Jörg-Dieter Battke

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.vhw.de

3. VERGABERECHT UND BAU- UND ARCHITEKTENRECHT

Veranstaltungen
Vergaberecht &
Architektenrecht

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

Veranstalter: eVergabe.de GmbH

Ort: Dresden

Datum: 31. August 2023

Referent: Dr. Ludger Meuten

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

Thema: Preisexplosion bei Baustoffen - Rechtliche Einordnung und Lösungsmöglichkeiten

Veranstalter: eVergabe.de GmbH

Ort: online

Datum: 25. September 2023

Referent: Prof. Dr. Johannes Handschumacher

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

Thema: Bauinsolvenz - Rechte und Pflichten der am Bau Beteiligten

Veranstalter: eVergabe.de GmbH

Ort: online

Datum: 10. Oktober 2023

Referent: Prof. Dr. Johannes Handschumacher

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

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

Veranstalter: eVergabe.de GmbH

Ort: online

Datum: 13. November 2023

Referent: Juliane Pethke

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

Thema: Die ordnungsgemäße Nachforderung - Was ist zu beachten?

Veranstalter: eVergabe.de GmbH

Ort: online

Datum: 4. Dezember 2023

Referent: Juliane Pethke

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

4. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ UND WETTBEWERBSRECHT

Thema: »Zukunft Künstliche Intelligenz?

Rechtliche Fragen beim Einsatz von ChatGPT und Co., sowie eigenen KI-Anwendungen«

Veranstalter: biosaxony e. V.

Ort: Leipzig

Datum: 30. August 2023

Referent: Dr. Daniel Schöneich

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter www.biosaxony.com



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

W: www.battke-gruenberg.de