

rechtAktuell

Juni 2024



LOSCHELDER

Inhalt

<u>Scheitert die Wiederverwendung von Bauprodukten an der Rechtslage?</u>	S. 03	<u>Fernab von Grün: was ist eigentlich mit Pink- und Bluewashing?</u>	S. 45
<u>Eintragung vermögensverwaltender Gesellschaften bürgerlichen Rechts in das Gesellschaftsregister</u>	S. 07	<u>(Post)-M&A: Aufklärungspflichten im Rahmen einer Due Diligence</u>	S. 49
<u>Cannabis im Betrieb?</u>	S. 13	<u>Können Geschäftsführer und andere Organe wegen eines gegen das Unternehmen verhängten Unternehmenskartellbußgelds auf Regress in Anspruch genommen werden?</u>	S. 53
<u>Die Bestellung eines Organmitglieds der Muttergesellschaft zum Geschäftsführer in der abhängigen Tochter-GmbH</u>	S. 17	<u>Schadensersatz und Bußgelder nach Datenschutzverletzungen: Licht und Schatten nach neuer EuGH-Rechtsprechung</u>	S. 57
<u>Die Europäische Lieferkettenrichtlinie</u>	S. 23	<u>Die EmpCo kommt – Neue Regeln für Umweltwerbung</u>	S. 63
<u>Zur arbeitsrechtlichen Ausgestaltung und Einführung von KI-Richtlinien im Betrieb</u>	S. 27	<u>D&O-Versicherung: Aufteilung der Versicherungssumme bei Ansprüchen mehrerer versicherter Personen</u>	S. 69
<u>Die Abtretung des Freistellungsanspruchs unter der D&O-Versicherung</u>	S. 35	<u>In eigener Sache</u>	S. 72
<u>KI-Anwendungen rechtsicher im Unternehmen nutzen: KI-Verordnung, Datenschutz, Geheimnisschutz und Urheberrecht</u>	S. 39		

rechtAktuell

aktuelle rechtliche Fragen und gesetzgeberische Entwicklungen

Über „rechtAktuell“

Die Publikation „rechtAktuell“ ist eine unregelmäßig erscheinende Veröffentlichung von Loschelder und beinhaltet keinen konkreten Rechtsrat zu einem speziellen Sachverhalt. Die veröffentlichten Artikel sind allgemeine Zusammenfassungen zu aktuellen rechtlichen Fragen, gesetzgeberischen Entwicklungen und Veränderungen aufgrund neuer Entscheidungen. Wir empfehlen deshalb dringend, bei konkreten Fragen einen Rechtsanwalt unserer Sozietät zu konsultieren. Dieser wird Ihre speziellen Fragen unter Berücksichtigung des Sachverhaltes und Ihrer Bedürfnisse gerne beantworten. Diese Veröffentlichung kann auf unserer Homepage unter www.loschelder.de abgerufen werden. Dort finden Sie auch weitere Veröffentlichungen unserer Sozietät.

Bezugswege

Normalerweise erhalten Sie „rechtAktuell“ im gewohnten Papierformat. Möchten Sie zukünftig „rechtAktuell“ gerne im PDF-Format beziehen? Dann schicken Sie uns bitte eine kurze Nachricht an: recht.aktuell@loschelder.de

Datenschutzhinweise

Unter www.loschelder.de/de/datenschutz; auf Anfrage per Post und E-Mail.



Baurecht

Scheitert die Wiederverwendung von Bauprodukten an der Rechtslage?

Die Wiederverwendung von Bauprodukten trägt erheblich zur (ökologischen) Nachhaltigkeit von Bauvorhaben bei. Doch ist das, was ökologisch wünschenswert ist, auch rechtlich umsetzbar? Selbst wenn die technischen Rahmenbedingungen stimmen – in rechtlicher Hinsicht stehen derartige Projekte vor Herausforderungen. Diese bestehen allein schon darin, dass die Rechtsfragen nicht „nur“ dem Bauvertragsrecht oder „nur“ dem öffentlichen Baurecht entstammen – sie sind auch vielfach noch ungeklärt. Dieser Beitrag zeigt Fragestellungen und ihre Lösungsmöglichkeiten auf.

Cradle to Cradle. Urban Mining. Kreislaufwirtschaft. Unter diesen und ähnlichen Stichwörtern wird derzeit hinsichtlich der Nachhaltigkeit von Bauvorhaben die Wiederverwendung von Bauprodukten diskutiert. Der dahinterstehende Gedanke ist letztendlich ganz einfach: Wieso greifen wir nicht für Neubauvorhaben auch im Sinne einer Rohstoffgewinnung auf den Bestand zurück? Ob ganze Bauprodukte oder einzelne Baustoffe wie Stahl, Sand etc. – allein schon aus dem Rückbau des Bestandsgebäudes können

doch Materialien für den Neubau gewonnen werden. Dies verbessert nicht nur die Ökobilanz, sondern reduziert auch den Ressourcenverbrauch.

Insofern verwundert es nicht, dass es bereits heute Plattformen für gebrauchte Bauprodukte gibt. Hierüber werden von Brandschutztüren über WC-Trennwände auch ganze Fassaden vertrieben. Das Ziel besteht darin, dass der Bauherr von heute nicht alle Bauprodukte „neu“ bestellt, sondern mit kurzen Wegen vorhandenes Material verwertet.

Solche Lösungen sind schon in technischer Hinsicht vielfach mit Herausforderungen verbunden. So attraktiv sie im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit auch sein mögen – die Rechtslage darf in Bezug auf ihre Umsetzung nicht aus den Augen verloren werden. Die Wiederverwendung von Bauprodukten stößt in rechtlicher Hinsicht auf die eine oder andere Herausforderung.

Wichtig ist zunächst, dass die jeweiligen Produkte nicht schon zum Abfall werden, bevor sie überhaupt ihren neuen Bestimmungsort erreichen.



Denn handelt es sich einmal um Stoffe oder Gegenstände, derer sich ihr Besitzer entledigt, entledigen will oder entledigen muss, so findet das abfallrechtliche Regelungsregime Anwendung. Die Einordnung als Abfall kann der Wiederverwendung entgegenstehen. Deswegen sollte der Verwendungszweck (Wiedereinbau) schon feststehen, bevor das Produkt ausgebaut wird. Entsprechende Dokumentationen sind sinnvoll.

Der Wiedereinbau wirft allerdings seinerseits öffentlich-rechtliche Fragestellungen des Bauordnungsrechtes auf. So dürfen hier im Grundsatz nur Produkte zum Einsatz kommen, die nach der Bauproduktenverordnung auch zulässig sind. Diese befasst sich allerdings nicht mit „gebrauchten“ Bauprodukten, so dass ein Verwendbarkeitsnachweis in Form einer allgemeinen bauaufsichtlichen Zulassung, eines allgemeinen bauaufsichtlichen Prüfzeugnisses oder einer Zustimmung im Einzelfall beantragt werden muss. Anderenfalls droht die bauordnungsrechtliche Verfügung zu Lasten des Bauherrn. Daher gilt es im Einzelfall sorgfältig zu prüfen, welche bauordnungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden müssen, bevor das jeweilige Bauprodukt wieder eingebaut werden kann. Fest steht: Der Umstand, dass das Bauprodukt zunächst anderweitig mit Zulassung eingebaut gewesen ist, führt nicht automatisch dazu, dass der Wiedereinbau an anderer Stelle auch zulässig wäre.

Wird auch diese Hürde gemeistert, so gilt es, die planenden Architekten bzw. die Ausführenden rechtssicher zur Planung/Verwendung dieser Bauprodukte zu verpflichten. Auch hier zeigt sich bei näherer Betrachtung, dass die Wiedereinbringung gebrauchter Bauprodukte keine Selbstverständlichkeit ist. Aus Sicht der Auftragnehmer

birgt die Planung/Verwendung gebrauchter Bauprodukte stets ein Haftungsrisiko. Denn schon im Hinblick auf die Planungsleistung kann der Einsatz von gebrauchten Bauprodukten einen Mangel darstellen.

Dabei führt auch im Hinblick auf die Ausführenden der Blick in die VOB/B nicht weiter. Zwar finden dort die allgemeinen technischen Vertragsbedingungen für Bauleistungen Anwendung, nach denen „wiederaufbereitete (Recycling-) Stoffe“ als ungebraucht gelten können, das gilt allerdings nur in bestimmten Fällen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Begriff des Recyclings nicht mit dem Begriff der Wiederverwendung gleichzusetzen ist. Wird beispielsweise eine Brandschutztür aus einem Gebäude ausgebaut und in ein anderes Gebäude wieder eingebaut, so ist darin jedenfalls im abfallrechtlichen Sinne kein Recycling, sondern (nur) eine Wiedereinbringung zu sehen. Überträgt man dieses Verständnis auf die VOB/B, so lässt auch diese gerade keine uneingeschränkte Wiedereinbringung von Bauprodukten zu. Der Wortlaut spricht schlicht dagegen.

Insofern bedarf es in beiden Fällen individualvertragliche Regelungen, welche die Problematik im Einzelfall lösen. Davon profitieren beide Seiten: Der Auftragnehmer reduziert Haftungsrisiken, der Auftraggeber fördert und steuert die Nachhaltigkeit in seinem Projekt. Folgefragen, wie die begrenzte Lebensdauer von gebrauchten Bauprodukten, sind allerdings ebenfalls zu berücksichtigen.

Vielfach übersehen wird schließlich der Umstand, dass die Wiedereinbringung von Bauprodukten auch markenrechtliche Fragestellungen auslösen kann. Jedenfalls die Händler von gebrauch-

Baurecht

ten Bauprodukten können hiervon betroffen sein, wenn sie im Zuge ihrer Tätigkeit das Markenrecht verletzen. Denkbar sind solche Verstöße beispielsweise dann, wenn bestehende Fenstersysteme (aus Rahmen und Scheibe) zerlegt und für den Einsatz an einem anderen Ort anderweitig wieder zusammengesetzt werden.

Fazit: Ob Abfallrecht, öffentliches Baurecht, Architekten- und Ingenieurrecht, Bauvertragsrecht oder Markenrecht – die Wiedereinbringung von gebrauchten Bauprodukten steht vor mancher rechtlichen Herausforderung. Keineswegs darf aus der vorstehenden Ausführung der Schluss gezogen werden, dass die Wiedereinbringung aus rechtlichen Gründen zu Lasten der ökologischen Nachhaltigkeit aufgegeben werden sollte. Diese Thematik ist allerdings ein gutes Beispiel dafür, dass die Rechtslage den Entwicklungen und Konzepten im Sinne der Nachhaltigkeit „hinterherhinkt“. Es bedarf insofern im Einzelnen ausgestalteter Regelungen, um die ökologische Nachhaltigkeit im jeweiligen Bauvorhaben zu fördern.

Für sämtliche Fragen zum Thema ESG oder Baurecht steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Florian Dressel
0221 650 65-283
florian.dressel@loschelder.de





Gesellschaftsrecht

Eintragung vermögensverwaltender Gesellschaften bürgerlichen Rechts in das Gesellschaftsregister

Am 1. Januar 2024 ist das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts – kurz: MoPeG – in Kraft getreten. Das Gesetz betrifft insbesondere Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR). Eine der wesentlichen Neuerungen des MoPeG ist die Einführung eines bei den Amtsgerichten geführten Gesellschaftsregisters, das dem Handelsregister ähnelt. GbRs, die am Rechtsverkehr teilnehmen, können sich als rechtsfähige Gesellschaften in das Gesellschaftsregister eintragen lassen. Der Gesetzgeber möchte so den Rechtsverkehr mit GbRs rechtssicherer gestalten.

Vermögensverwaltende GbRs sind ein beliebtes Gestaltungsinstrument zur Bündelung von Vermögen (insbesondere Familienvermögen) und meist wesentlicher Bestandteil einer Vermögens- und Nachfolgeplanung. Da sie am Rechtsverkehr teilnehmen, können sie sich seit Beginn des Jahres 2024 als rechtsfähige Gesellschaften im Gesellschaftsregister eintragen lassen. Wir erläutern im Folgenden, unter welchen Umständen eine Eintragung in das Gesellschaftsregister sinnvoll oder gar unausweichlich ist.

Rechtlich Eintragungswahlrecht/Faktisch teilweise Eintragungszwang

Nach der gesetzlichen Regelung „können“ die Gesellschafter einer rechtsfähigen GbR diese zur Eintragung in das Gesellschaftsregister anmelden (§ 707 Abs. 1 BGB). Rechtlich besteht ein Ein-

tragungswahlrecht. Die Eintragung ist kein Muss und auch keine Voraussetzung für die „Wirksamkeit“ der GbR nach außen. Auch eine nicht eingetragene vermögensverwaltende und am Rechtsverkehr teilnehmende GbR ist rechtsfähig.

In der Praxis wird für viele vermögensverwaltende GbRs jedoch abhängig von ihrem Vermögen in der Praxis faktisch eine Eintragungspflicht bestehen. Der rechtliche Grundsatz der Eintragungswahlfreiheit ist dadurch erheblich eingeschränkt, dass eine GbR seit dem 1. Januar 2024 verschiedene Rechtsgeschäfte nur noch tätigen kann, wenn sie selbst in das Gesellschaftsregister eingetragen ist (sog. Voreintragungserfordernis). Dieses Voreintragungserfordernis führt faktisch zu einem Eintragungszwang.

Die GbR als Grundstückseigentümerin

Ist die GbR Eigentümerin eines Grundstücks oder eines grundstücksgleichen Rechtes, kann die GbR nunmehr als solches im Grundbuch nur eingetragen werden, wenn sie selbst im Gesellschaftsregister eingetragen ist. Ohne vorherige Eintragung im Gesellschaftsregister ist die GbR nicht mehr in der Lage, ihr Eigentum am Grundstück bzw. grundstücksgleichen Recht zu veräußern, sie kann keine weiteren Grundstücke hinzuerwerben und derartige Rechte auch nicht belasten oder anderweitig darüber verfügen. Lediglich im Wege der Erbfolge kann eine nicht eingetragene GbR ein Grundstück noch erwerben.



Gesellschaftsrecht

Selbst dann ist die erforderliche Grundbuchberichtigung jedoch nicht mehr ohne vorherige Eintragung der GbR in das Gesellschaftsregister möglich. Hält oder erwirbt eine GbR Grundstücke oder grundstücksgleiche Rechte, ist sie damit in der Praxis gezwungen, sich in das Gesellschaftsregister eintragen zu lassen.

Die GbR als Aktionärin oder GmbH-Gesellschafterin

Ganz ähnlich stellt sich die Situation dar, wenn die GbR Aktien oder GmbH-Anteile hält. Eine GbR kann seit dem 1. Januar 2024 in das Aktienregister einer Aktiengesellschaft und die Gesellschafterliste einer GmbH wiederum nur eingetragen werden, wenn die GbR selbst in das Gesellschaftsregister eingetragen ist. Auch Veränderungen im Aktienregister bzw. der Gesellschafterliste werden nur noch vorgenommen, wenn sich die GbR in das Gesellschaftsregister eintragen lässt. Ohne Eintragung im Aktienregister bzw. in der Gesellschafterliste kann die GbR ihre Rechte aus den Aktien bzw. GmbH-Gesellschaftsanteilen nicht ausüben. Im Verhältnis zur Gesellschaft bestehen Rechte und Pflichten aus den Aktien bzw. GmbH-Anteilen nur für und gegen den im Aktienregister bzw. in der Gesellschafterliste Eingetragenen. Gehören zum Vermögen einer GbR Aktien oder GmbH-Anteile, ist die Eintragung in das Gesellschaftsregister daher ebenfalls alternativlos.

Die GbR als Gesellschafterin anderer Personengesellschaften

Etwas abgeschwächt gilt dies auch für GbRs, die ihrerseits an anderen Personengesellschaften (also an offenen Handelsgesellschaften, Kommanditgesellschaften oder eingetragenen GbRs beteiligt sind). Auch bei diesen Gesellschaften soll nach den geänderten gesetzlichen Regelungen

seit dem 1. Januar 2024 eine GbR als Gesellschafterin nur dann ins Handels- oder Gesellschaftsregister eingetragen werden, wenn sie selbst im Gesellschaftsregister eingetragen ist. Anders als bei einer Beteiligung an Aktiengesellschaften oder GmbHs ist die fehlende Voreintragung der GbR in das Gesellschaftsregister hier jedoch ohne Auswirkungen auf die materielle Rechtslage. Rechte aus der Beteiligung stehen der GbR also auch dann zu, wenn sie selbst nicht im Gesellschaftsregister eingetragen ist. Aus Publizitätsgründen wird sich jedoch auch in diesen Fällen häufig eine Eintragung der GbR empfehlen.

Möglichkeit der Umwandlung eingetragener GbRs

Sinnvoll kann die Eintragung einer vermögensverwaltenden GbR in das Gesellschaftsregister schließlich sein, um dieser Maßnahmen des Umwandlungsgesetzes zu eröffnen. Seit dem 1. Januar 2024 können eingetragene GbRs sich an Verschmelzung, Spaltung und Formwechsel nach dem Umwandlungsgesetz beteiligen. Nicht eingetragenen GbRs sind derartige Maßnahmen unverändert versperrt. Kommen derartige Maßnahmen in Betracht, was im Einzelfall unter Berücksichtigung steuerlicher Vorgaben zu untersuchen ist, eröffnet die Eintragung in das Gesellschaftsregister einer GbR neue Möglichkeiten.

Anmeldung der GbR zum Gesellschaftsregister

Die Anmeldung der GbR zum Gesellschaftsregister ist durch sämtliche Gesellschafter in öffentlich beglaubigter Form, d. h. unter Mitwirkung eines Notars, zu bewirken. Anzumelden ist die Gesellschaft mit ihrem Namen, dem Sitz und ihrer Anschrift. Darüber hinaus sind Angaben zu jedem Gesellschafter erforderlich. Ist der Gesellschafter eine natürliche Person, sind dessen



Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnort anzumelden. Darüber hinaus ist die Vertretungsbefugnis der Gesellschafter der GbR angegeben. Anders als bei Kommanditgesellschaften sind die Beteiligungsverhältnisse aus dem Register nicht ersichtlich. Sie sind nicht anzumelden. Auch der Gegenstand der Gesellschaft ist nach der parallel zum MoPEG erlassenen Gesellschaftsregisterverordnung anzumelden, wenn er sich nicht bereits aus dem Namen der Gesellschaft ergibt. Er wird jedoch nicht im Gesellschaftsregister eingetragen.

Auch wenn gegenüber dem Gesellschaftsregister sämtliche Gesellschafter der GbR an der Anmeldung mitwirken müssen, wird man bei bestehenden Gesellschaften häufig eine Treuepflicht aller Gesellschafter annehmen, die Eintragung zu bewirken. Dies gilt insbesondere, wenn die GbR Grundstücke hält oder an Aktiengesellschaften oder GmbHs beteiligt ist, da die Eintragung erforderlich ist, um die Rechte aus dem Grundstück bzw. den Anteilen auszuüben. In der Praxis empfiehlt es sich, mit der Anmeldung der GbR zum Gesellschaftsregister für zukünftige Anmeldungen beim Notar zugleich Registervollmachten der Gesellschafter in notariell beglaubigter Form unterzeichnen zu lassen. Das erspart bei weiteren Anmeldungen in der Zukunft den wiederholten Gang aller Gesellschafter zum Notar.

Konsequenzen der Eintragung

Die Eintragung der GbR in das Gesellschaftsregister hat weitreichende Folgen. Mit der Eintragung hat die Gesellschaft als Namenszusatz „eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ oder „eGbR“ zu führen.

Bereits vor einer Anmeldung der Gesellschaft sollte bedacht werden, dass das Gesellschaftsregister (wie das Handelsregister) für jedermann

öffentlich einsehbar ist. Anders als beim Grundbuch ist kein berechtigtes Interesse erforderlich. Die Einsicht ist über das Internet leicht ohne Zahlung einer Gebühr für jedermann möglich.

Nach erfolgter Eintragung sind die Gesellschafter der GbR zudem verpflichtet, das Gesellschaftsregister aktuell zu haben. Änderungen des Namens der GbR, der persönlichen Angaben der Gesellschafter oder der Vertretungsbefugnis der Gesellschafter sind anzumelden. Veränderungen der Beteiligungsquoten der Gesellschafter der GbR müssen dagegen nicht angemeldet werden, da diese nicht eingetragen werden.

Eine einmal im Gesellschaftsregister eingetragene GbR lässt sich nicht wieder aus dem Gesellschaftsregister austragen. Kraft Gesetzes besteht rechtlich zwar ein „Eintragungswahlrecht“, jedoch umgekehrt kein „Austragungswahlrecht“. Eine Löschung der GbR im Gesellschaftsregister ist nach erfolgter Eintragung also nur durch Liquidation der Gesellschaft möglich.

Mit der Eintragung im Gesellschaftsregister wird die eingetragene GbR nach den geldwäscherechtlichen Vorschriften zudem zu einem zum Transparenzregister mitteilungspflichtiger Rechtsträger. Als Konsequenz der Eintragung in das Gesellschaftsregister sind daher auch Angaben zu den wirtschaftlich Berechtigten zum Transparenzregister abzugeben. Die Nichtbefolgung dieser Pflichten ist sanktionsbewährt. Die wirtschaftlich Berechtigten einer eingetragenen GbR bestimmen sich insbesondere anhand der Beteiligungsquoten und der Stimmrechtsverteilung. Zukünftige Änderungen, vor allem der Beteiligungsquoten, können daher eine Pflicht auslösen, Angaben im Transparenzregister zu aktualisieren, obwohl im Gesellschaftsregister keinerlei Beteiligungsquoten der GbR angegeben sind.

Gesellschaftsrecht

Zusammenfassung

Das Für und Wider der Anmeldung einer bestehenden oder neu gegründeten GbR zum Gesellschaftsregister ist im Einzelfall abzuwägen. Hält die GbR oder soll sie zukünftig Grundstücke, Aktien oder GmbH-Geschäftsanteile halten, führt an einer Eintragung in der Praxis kein Weg vorbei. Auch wird der Rechtsverkehr eingetragenen GbRs zukünftig wohl eine höhere Akzeptanz entgegenbringen als nicht eingetragenen Gesellschaften. Die Eintragung ist jedoch auch mit Nachteilen verbunden. Hier sind insbesondere die Publizität der zum Gesellschaftsregister angemeldeten Daten und die an die Eintragung ins Gesellschaftsregister anknüpfende Pflicht zur Meldung zum Transparenzregister zu nennen. Einmal eingetragen, lässt sich eine GbR nicht ohne Weiteres aus dem Register austragen, was langfristige Überlegungen erforderlich macht.

Für sämtliche Fragen zur Eintragung einer vermögensverwaltenden GbR und anderen Fragen des Gesellschaftsrechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Frank Heerstraßen

0221 650 65-180

frank.heerstrassen@loschelder.de

Helena Rose, LL.B.

0221 650 65-453

helena.rose@loschelder.de





Arbeitsrecht

Cannabis im Betrieb?

Zum 1. April 2024 wurde Cannabis in Deutschland nach 95-jähriger Prohibition für den Freizeitkonsum weitgehend freigegeben. Es handelt sich um ein bereits jetzt weit verbreitetes Genussmittel, dessen Popularität durch die Legalisierung möglicherweise noch weiter ansteigen wird. Man darf zudem davon ausgehen, dass Konsumenten ihre Gewohnheiten nicht mehr im selben Maße geheim halten werden wie bisher. Wirken diese Verhaltensweisen – durch Drogenbesitz, -konsum oder -rausch – in die betriebliche Sphäre hinein, sollten Arbeitgeber reagieren.

Eine allgemeine Disziplinalgewalt über das Freizeitverhalten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber nicht. Arbeitnehmer müssen insbesondere keine Rechenschaft darüber ablegen, ob sie in ihrer Freizeit Rauschmittel konsumieren, solange der Konsum als reines Freizeitverhalten zu werten ist. Auf den Status einer Droge als legales oder illegales Rauschmittel kommt es bei dieser arbeitsrechtlichen Betrachtung nicht an. Die arbeitsrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit der Legalisierung von Cannabis werden vor allem darin liegen, dass das Konsumverhalten nun weniger im Verborgenen stattfinden wird.

Arbeitsfähigkeit darf nicht beeinträchtigt sein

Ein Arbeitsvertragsverstoß liegt allerdings in der Regel dann vor, wenn der Arbeitnehmer sich während der Arbeitszeit in einen Zustand ver-

setzt, in welchem er seine Arbeitsleistung nicht mehr mit derselben Qualität erbringen kann wie im nüchternen Zustand.

Für sicherheitsrelevante Tätigkeiten ist anerkannt, dass bereits der Genuss geringer Mengen von Drogen einen Pflichtverstoß begründet, wenn die für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten (z. B. Fahrtüchtigkeit; Bedienung von Produktionsmaschinen) gefährdet werden.

Bei anderen Arbeitnehmern – etwa Sachbearbeitern im Büro – kann es durchaus schwierig sein festzustellen, ob und inwieweit die Arbeitsleistung durch den Einfluss von Cannabis oder anderen Drogen beeinträchtigt wird. Die Grenze zur Pflichtverletzung ist aber spätestens dann erreicht, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Ausfallerscheinungen zeigt, die eine Beeinträchtigung der Hauptpflicht besorgen lassen.

Konsum außerhalb der Arbeitszeit

Auch der Konsum von Cannabis außerhalb der Arbeitszeit kann ausnahmsweise eine Pflichtverletzung darstellen. Dies ist erstens dann der Fall, wenn der Konsum zu einem Rauschzustand führt, der zeitlich in die Arbeitszeit hinein fortwirkt. Zweitens kann außerbetrieblicher Drogenkonsum zu Konsequenzen führen, wenn ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht, da dies beispielsweise das öffentliche Ansehen des Arbeitgebers schädigen kann.

Sicherheit muss gewährleistet sein

Neben der Qualität der Arbeitsleistung ist auch die Gesundheit des Arbeitnehmers und der mit seiner Tätigkeit in Kontakt kommenden Personen gesetzlich geschützt. Aus § 15 Abs. 2 der DGUV Vorschrift 1 ergibt sich, dass Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Absolutes Drogenverbot einführen

Zur Schaffung einer drogenfreien Arbeitsatmosphäre, aber auch mit Blick auf die Gesundheit der Belegschaft, kann der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, für den Betrieb ein absolutes Alkohol- und/oder Drogenverbot einzuführen.

In der Regel wird in solchen Verbotsvorschriften festgelegt, dass Arbeitnehmer bei Arbeitsantritt vollständig nüchtern sein und es während der Arbeit und in den Pausen auch bleiben müssen.

In Betrieben mit Betriebsrat hat der Arbeitgeber bei der Einführung eines Cannabisverbots dessen Mitbestimmungsrecht zu beachten. Ein solches folgt jedenfalls aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da die Regelung das Ordnungsverhalten im Sinne des betrieblichen Miteinanders betrifft. Daneben kann je nach Ausgestaltung der Regelung das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eingreifen.

Durchführung von Drogenkontrollen

Vor allem in Betrieben mit hoher Risikoneigung oder schwieriger Belegschaftsstruktur besteht zuweilen ein Interesse des Arbeitgebers daran, Drogenkontrollen bei den Arbeitnehmern durchzuführen. Aufgrund des damit verbundenen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bestehen hierfür aber hohe Hürden.

Hegen Vorgesetzte den begründeten Verdacht, dass Arbeitnehmer aufgrund von Drogenkonsum nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit in hinreichender Qualität oder ausreichend sicher auszuführen, dürfen sie diese grundsätzlich zur Teilnahme an einer Drogenkontrolle auffordern. Verweigert sich der Arbeitnehmer einem berechtigten Testverlangen des Arbeitgebers, so kann dies ein gewichtiges Indiz für einen Drogenmissbrauch des Arbeitnehmers darstellen. Der Arbeitnehmer sollte in diesem Fall vorübergehend von der Arbeit freigestellt und gegebenenfalls Adressat einer Abmahnung oder Kündigung werden. Arbeitsrechtliche Maßnahmen werden sich allerdings in der Regel nicht auf die Verweigerung des Tests selbst stützen, sondern auf den Konsum bzw. dessen Verdacht.

Verdachtsunabhängige Kontrollen sind unzulässig, wenn sie nicht zuvor mit dem Arbeitnehmer oder dem Betriebsrat vereinbart wurden. Dafür muss allerdings in jedem Fall ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegen. Von einem solchen wird man dann ausgehen können, wenn die von der zu testenden Personen ausgeübte Tätigkeit besonders risikoreich ist. In diesen Fällen

Arbeitsrecht

kann auch darüber nachgedacht werden, Drogentests im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen durchführen zu lassen.

Für sämtliche Fragen zu Pflichtverletzungen durch Drogenkonsum und zur Einführung eines Drogenverbots stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Detlef Grimm
0221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de

Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
0221 650 65-129
sebastian.krueLLs@loschelder.de





Gesellschaftsrecht

Die Bestellung eines Organmitglieds der Muttergesellschaft zum Geschäftsführer in der abhängigen Tochter-GmbH

In der gesellschaftsrechtlichen Praxis besteht häufig das Bedürfnis, Vorstandsmitglieder und/oder Geschäftsführer einer Muttergesellschaft zu Geschäftsführern von Tochtergesellschaften zu bestellen. So genannte „Doppelmandate“ finden sich sowohl in kleineren Unternehmensgruppen, die aufgrund steuerlicher und/oder haftungsrechtlicher Gründe eine Holdingstruktur implementieren, als auch in großen internationalen Konzernen. Es handelt sich geradezu um eine gesellschaftsrechtliche Standardsituation.

Obwohl in derartigen Szenarien die Muttergesellschaft als Alleingesellschafterin der Tochter-GmbH frei darüber disponieren kann, welche Personen als Geschäftsführer der Tochter-GmbH eingesetzt werden, ist die Bestellung der Geschäftsführer in diesen Konstellationen formalrechtlichen Hindernissen ausgesetzt, die nicht sofort ersichtlich sind. Konkret stellt sich die Frage, inwieweit ein Organmitglied der Muttergesellschaft an seiner eigenen Bestellung zum Geschäftsführer der Tochter-GmbH mitwirken kann. Eine im letzten Jahr ergangene Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) hat diese Frage nun weitgehend beantwortet.

Das unerlaubte Insichgeschäft

§ 181 BGB enthält mit dem Verbot des Insichgeschäfts sowie mit dem Verbot der Mehrfachvertretung zwei verschiedene Verbote des Selbstkontrahierens:

„Ein Vertreter kann, soweit nicht ein anderes ihm gestattet ist, im Namen des Vertretenen mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten ein Rechtsgeschäft nicht vornehmen, es sei denn, dass das Rechtsgeschäft ausschließlich in der Erfüllung einer Verbindlichkeit besteht.“

Ein Insichgeschäft liegt bei Rechtsgeschäften vor, wenn der Vertreter selbst Vertragspartei ist und zugleich einen anderen Vertragspartner vertritt (§ 181 Alt. 1 BGB: „Selbstkontraktion“) oder auf beiden Seiten als Vertreter der Vertragsparteien auftritt (§ 181 Alt. 2 BGB: „Mehrvertretung“). Der Gesetzgeber hat diese Art der rechtsgeschäftlichen Vertretung als grundsätzlich unzulässig erklärt, damit Interessenskonflikte, unklare Rechtslagen und eine Schädigung der Vertretenen schon im Ansatz vermieden werden.

Damit solche Rechtsgeschäfte gleichwohl ermöglicht werden, enthalten Vollmachten oftmals eine ausdrückliche Befreiung von einer oder von beiden Beschränkungen des § 181 BGB.

Wirkt ein Organmitglied der Muttergesellschaft an seiner eigenen Bestellung zum Geschäftsführer einer Tochter-GmbH mit, führt § 181 BGB zu rechtlichen Unklarheiten. Bislang war in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung und der Literatur umstritten, ob sich der Vorstand einer Mutter-AG bzw. der Geschäftsführer einer Mutter-GmbH ohne Weiteres selbst zum Geschäftsführer einer Tochter-GmbH bestellen kann oder ob – so schon die bisherige herrschende Meinung – § 181 Alt 1 BGB einer solchen Bestellung entgegensteht, weil der Betreffende an seiner eigenen Bestellung auf Ebene der Tochter-GmbH mitwirkt.

Die Entscheidung des BGH

Ausgangslage

Der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 17. Januar 2023 (Az. II ZB 6/22) lag im Wesentlichen folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Konzernmutter-Aktiengesellschaft beabsichtigte, eine 100-prozentige Tochter-GmbH zu gründen. Die drei Vorstandsmitglieder der AG (A, B und C) waren in der AG jeweils entweder gemeinsam mit einem anderen Vorstandsmitglied oder mit einem Prokuristen vertretungsberechtigt. Zwei von drei Vorstandsmitgliedern (A und B) der Aktiengesellschaft bestellten einen Bevollmächtigten (D), der die Tochtergesellschaft gründen sollte. Dieser errichtete absprachegemäß eine GmbH und bestellte alle drei Vorstände (A, B und C) zu Geschäftsführern der GmbH. Weder A noch B waren als Vorstandsmitglieder der Aktien-

gesellschaft von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit. Das zuständige Registergericht wies die Anmeldung im Handelsregister zurück, da ein Eintragungshindernis vorliege. Im Hinblick auf den Geschäftsführerbestellungsbeschluss bezüglich der Vorstandsmitglieder A und B sei eine Genehmigung durch den Aufsichtsrat der Alleingesellschafterin samt zusätzlicher Befreiung der Vorstände von den Beschränkungen des § 181 Alt. 1 BGB für den konkreten Einzelfall vorzulegen. Bei einer Selbstbestellung von Vorständen einer Aktiengesellschaft zu Geschäftsführern einer Tochter-GmbH bestehe ein Interessenkonflikt, dem mit einer jedenfalls entsprechenden Anwendung von § 181 Alt. 1 BGB zu begegnen sei. Die Einschaltung eines Bevollmächtigten (hier D) ändere daran nichts, da die Vorstände A und B dem Bevollmächtigten nicht mehr Rechte übertragen könnten, als sie selbst hätten.

Die Entscheidung

Das in § 181 Alt. 1 BGB verankerte Verbot des Insihgeschäfts ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs auf Beschlüsse anwendbar, die in der Gesellschafterversammlung der Tochter-GmbH gefasst werden. Die bis dato vertretene Auffassung, es handele sich bei dem Gesellschafterbeschluss um einen „körperchaftlichen Sozialakt“, das heißt um eine Angelegenheit des rein innergesellschaftlichen Lebens, auf den § 181 BGB dem Grunde nach nicht anwendbar sei, ist spätestens mit der Entscheidung des BGH überholt. Der BGH argumentiert insoweit, dass das Vorstandsmitglied, das sich selbst zum Geschäftsführer der Tochter-GmbH bestellt, sowohl im Namen der Mutter-AG (als deren Vertreter bei der Beschlussfassung)



als auch im eigenen Namen (in Bezug auf die eigene Bestellung als Geschäftsführer der Tochter-GmbH) handele. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass die Geschäftsführerbestellung nicht bereits mit dem Bestellungsbeschluss, sondern erst mit der Annahme des Amtes durch den designierten Geschäftsführer wirksam werde. Schon der Stimmabgabe, die auf eine materielle Begünstigung des Vorstandsmitglieds und designierten Geschäftsführers gerichtet sei, wohne die Gefahr eines Interessenkonflikts inne. Ob sich ein Interessenkonflikt auch tatsächlich realisiere, sei unerheblich.

Nach der Entscheidung des BGH könne der Interessenkonflikt auch nicht dadurch umgangen werden, dass ein Vertreter (D) eingeschaltet werde. Es mache keinen Unterschied, ob das in seiner Vertretungsmacht beschränkte Organmitglied selbst eine Stimme im Bestellungsbeschluss der Muttergesellschaft abgebe oder hierzu einen Dritten bevollmächtige. Ein (gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher) Vertreter könne nicht mehr Rechte auf einen Untervertreter übertragen, als ihm selbst zustünden.

Zugleich hat der BGH konkret für die Aktiengesellschaft entschieden, dass die (nachträgliche) Genehmigung der Geschäftsführer (selbst) bestellung, die wegen des Verstoßes gegen § 181 1. Alt. BGB schwebend unwirksam ist, originäre Aufgabe des Vorstands der Aktiengesellschaft als Muttergesellschaft sei. Die vom Registergericht ursprünglich noch verlangte Genehmigung der Geschäftsführerbestellung durch den Aufsichtsrat der AG bestätigte der BGH insoweit nicht. § 112 AktG finde nach Ansicht des BGH keine Anwendung. Die Zuständigkeit für die Genehmigung liege daher bei jedem vertretungsberechtig-

ten und nicht durch § 181 BGB beschränkten Vorstandsmitglied. Hier habe deshalb das dritte Vorstandsmitglied (C) gemeinsam mit einem Prokuristen die Genehmigung erteilen können, da C nicht an der Bevollmächtigung des D mitgewirkt hatte.

Fazit

Bestellt sich ein Geschäftsleiter einer Muttergesellschaft zugleich zum Geschäftsführer der Tochter-GmbH, ist auf den Bestellungsbeschluss § 181 BGB anwendbar. Der Bundesgerichtshof hat sich in seiner Entscheidung klar positioniert und den Bestellungsbeschluss als „verbotenes Insihgeschäft“ qualifiziert. Zugleich hat der BGH sämtlichen Umgehungsversuchen über die Bevollmächtigung eines Dritten, der die Geschäftsführerbestellung tatsächlich vornimmt, eine Absage erteilt. Diese Wertungen der für die Mutter-AG ergangenen Entscheidung sind gleichermaßen auf Muttergesellschaften in der Rechtsform der GmbH übertragbar.

§ 181 BGB führt jedoch nur zum Ausschluss der im Einzelfall betroffenen Vorstandsmitglieder und/oder Geschäftsführer der Muttergesellschaft. Gibt es Vorstandsmitglieder und/oder Geschäftsführer, die nicht zum Geschäftsführer der Tochter-GmbH bestellt werden sollen, können diese an der Bestellung der übrigen Organmitglieder mitwirken, soweit die Vertretungsbefugnis im Übrigen gewahrt ist. Mehrere Geschäftsführerbestellungen können daher wechselseitig (über Kreuz) erfolgen, um Personenidentitäten zu vermeiden. Fehlt es an einer ausreichenden Anzahl von verschiedenen Geschäftsleitern, müssen praktikable Lösungen gefunden werden. Eine Möglichkeit wäre das Rechtsinstitut der Ermäch-

Gesellschaftsrecht

tigung. § 181 Alt. 1 BGB ist nämlich unanwendbar, wenn bei Vorhandensein mehrerer gesamtvertretungsberechtigter Organmitglieder eines der Organmitglieder für ein bestimmtes Rechtsgeschäft ein anderes Organmitglied ermächtigt, die Gesellschaft allein zu vertreten. Dasselbe gilt im Fall einer unechten Gesamtvertretung mit einem Prokuristen.

Gerne helfen wir Ihnen, für Ihre konkrete Konstellation kreative und praktikable Lösungen zu finden, um sämtliche Bestellungsbeschlüsse von vornherein rechtssicher zu gestalten und eine schnelle Eintragung im Handelsregister zu gewährleisten.

Für sämtliche Fragen zum Aufbau und zur Stellvertretung in konzernierten Strukturen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Felix Ebbinghaus, LL.M.
0221 650 65-224
felix.ebbinghaus@loschelder.de

Thomas Mäuser
0221 650 65-224
thomas.maeuser@loschelder.de





Handelsrecht

Die Europäische Lieferkettenrichtlinie

Die EU hat es sich zum Ziel gesetzt, nachhaltiges und verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen zu fördern. Insbesondere sollen Menschenrechte und der Schutz der Gesundheit von Menschen, Tieren und Ökosystemen bei unternehmerischem Handeln in den Fokus gerückt werden. Mit dieser Zielsetzung einigten sich Rat und Parlament der EU nach langem politischen Ringen und gegen den Widerstand von Teilen der deutschen Bundesregierung auf einen finalen Entwurf der – oftmals fälschlich als „Gesetz“ bezeichneten – EU-Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, „CSDDD“). Zum ersten Mal soll damit eine verbindliche und länderübergreifende Regelung geschaffen werden, die Unternehmen zur aktiven Verfolgung des Schutzes von Menschenrechten und Umwelt in ihrer Wertschöpfungskette verpflichtet.

Erweiterung geltenden Rechts

Aus deutscher Sicht ist dieses Vorhaben allerdings nicht neu. In Deutschland stellt das nationale Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bereits seit 2023 entsprechende Sorgfalt- und Handlungspflichten für inländische Unternehmen und Zweigniederlassungen auf. Mit der neuen Richtlinie findet der bislang streng nationale Ansatz des LkSG künftig in der gesamten EU Anwendung.

Die neue Richtlinie geht auf die Vorstellung zurück, dass diejenigen Unternehmen, die weltweit Gewinne erwirtschaften, auch Verantwortung auf globaler Ebene übernehmen sollen. Bezweckt werden der Schutz von Menschenrechten und Umwelt sowie menschenwürdiger Arbeit. Durch regulatorische Maßnahmen soll insbesondere Kinder- und Zwangsarbeit in transnationalen Lie-

ferketten von Unternehmen entgegengewirkt werden. Um diese Ziele zu erreichen, geht die EU-Richtlinie über die Vorgaben des deutschen Gesetzes hinaus.

Nach Beschluss des europäischen Gesetzgebers muss die neue CSDDD nach ihrem Inkrafttreten innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland ist hierzu eine Anpassung des bestehenden LkSG zu erwarten.

Anwendungsbereich

Schon heute gilt das nationale LkSG für Unternehmen mit mehr als 1.000 in Deutschland tätigen Arbeitnehmern. Der Anwendungsbereich des nationalen Gesetzes hängt damit lediglich von der Beschäftigtenzahl ab. Zukünftig sollen sowohl EU- als auch Nicht-EU-Unternehmen ab 1.000 Arbeitnehmern in den Anwendungsbereich fallen, sofern sie einen Mindestjahresumsatz von mindestens 450 Mio. Euro (weltweit für EU-Unternehmen bzw. innerhalb der EU für Nicht-EU-Unternehmen) erwirtschaften. Zur Bestimmung der Arbeitnehmerschwellenwerte werden Leiharbeiter und entsandte Arbeitnehmer ebenso wie sonstige Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt. Unternehmen, die in Wirtschaftszweigen tätig sind, in denen das Risiko für Menschenrechtsverletzungen höher eingestuft wird (etwa die Landwirtschaft und die Textilindustrie), unterliegen – entgegen früherer Richtlinienentwürfe – denselben Anwendbarkeitsvoraussetzungen.

Ab Inkrafttreten der CSDDD ist eine Übergangsfrist von fünf Jahren vorgesehen. Der Anwendungsbereich wird während dieser Zeit stufenweise eröffnet. Nach drei Jahren, voraussichtlich ab 2027, sollen zunächst Unternehmen mit

mehr als 5.000 Arbeitnehmern und einem Jahresumsatz von mehr als 1,5 Mrd. Euro erfasst werden. Ein Jahr später sinkt die Schwelle auf 4.000 Arbeitnehmer und einen Jahresumsatz von 900 Mio. Euro. Wiederum ein Jahr später gelten die allgemeinen Voraussetzungen von 1.000 Arbeitnehmern und 450 Mio. Euro Jahresumsatz. Es bleibt abzuwarten, wie der deutsche nationale Gesetzgeber die Umsatzschwelle(n), die bislang im LkSG nicht enthalten sind, in die bestehende Regelungsstruktur integrieren wird.

Konsequenzen für die Unternehmenspflichten

Die neue Richtlinie geht davon aus, dass nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt in den eigenen Betrieben der Unternehmen, ihren Tochtergesellschaften und in den Tätigkeitsketten ihrer Geschäftspartner auftreten können. Bezugspunkt der Sorgfaltspflichten und damit der Überprüfungspflicht ist die gesamte Wertschöpfungskette. Hierunter fallen sowohl direkte sowie indirekte Geschäftsbeziehungen. Genannt werden insbesondere die Ebenen der Rohstoffbeschaffung und der Herstellung. Außerdem besteht die Wertschöpfungskette aus vor- sowie nachgelagerten Tätigkeiten (vorgelagerte und nachgelagerte Geschäftspartner). Ausdrücklich erfasst die nachgelagerte Wertschöpfungskette nach der neuen Richtlinie nun auch den Vertrieb, Transport und die Lagerung der Produkte, wenn die Geschäftspartner diese Tätigkeiten für das betroffene Unternehmen oder im Namen des Unternehmens ausüben. Die Abfallbeseitigung wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich ausgenommen. Diesbezüglich verbleibt es bei den geltenden Vorschriften des Verbots der rechtswidrigen Handhabung, Sammlung, Lagerung und Beseitigung von Abfällen.

Bedeutend ist, dass Unternehmen künftig auch zivilrechtlich zur Verantwortung gezogen werden

können. Voraussetzung eines möglichen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs ist, dass einer natürlichen oder juristischen Person ein Schaden entsteht, weil das verpflichtete Unternehmen es vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, potenzielle schädliche Auswirkungen auf Umwelt und Menschenrechte zu verhindern und abzuschwächen oder tatsächliche Auswirkungen zu beenden und ihr Ausmaß zu minimieren. Das ist im deutschen Lieferkettengesetz bislang nicht der Fall. Derzeit drohen vor allem Ordnungsgelder und behördliche Anordnungen. Der bedeutendste Anpassungsbedarf des LkSG besteht somit wohl in der Ausgestaltung der zivilrechtlichen Haftung der Unternehmen, wenn sie gegen bestimmte Teile der Sorgfaltspflicht verstoßen.

Handlungsbedarf

Betroffene Unternehmen müssen heute schon sicherstellen, dass Menschenrechte entlang der Lieferkette eingehalten werden und die Umwelt keinen Schaden nimmt. Dies zieht nachhaltigkeitsbezogene Handlungspflichten für die Geschäftsführung nach sich. Hierzu gehören jährliche Risikoanalysen sowie die Einrichtung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen hinsichtlich negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umwelt. Zur erforderlichen Überprüfung dürfen Unternehmen unabhängige Dritte heranziehen, um die Umsetzung der Sorgfaltspflicht zu gewährleisten, soweit eine solche Überprüfung geeignet ist, die Erfüllung der entsprechenden Verpflichtungen zu unterstützen. Bei Bedarf muss das Unternehmen geeignete Maßnahmen zur Beendigung oder Minimierung etwaiger Beeinträchtigungen ergreifen, um die Erfüllung ihrer Verpflichtungen zu gewährleisten.

Betroffene Unternehmen sollen außerdem künftig einen Plan erstellen, der sicherstellt, dass ihr Geschäftsmodell und ihre Unternehmensstrategie mit der Einhaltung der Pariser Abkom-

Handelsrecht

men zur Erreichung der Klimaziele vereinbar sind. Diese Nachhaltigkeitsstrategie sollte zeitgebundene Ziele in Bezug auf die Klimaziele für 2030 und in Fünfjahresschritten bis 2050 auf der Grundlage schlüssiger wissenschaftlicher Erkenntnisse enthalten. Darüber hinaus soll die Strategie alle zwölf Monate aktualisiert werden, um die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele zu bewerten.

Im Hinblick auf die nunmehr beschlossene Fassung der Richtlinie besteht zumindest eine strukturelle Ähnlichkeit zu den bereits bestehenden nationalen Vorgaben des LkSG. Die bereits vom LkSG betroffenen Unternehmen können somit nach der nationalen Umsetzung der neuen CSDDD-Richtlinienvorgaben ihre Lieferkettencompliance entsprechend anpassen.

Sanktionen bei Verstößen

Während das LkSG bei Verstößen gegen die Vorgaben verschiedene Bußgeldrahmen - höchstens aber bis zu zwei Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes - vorsieht, droht Unternehmen nach der EU-Richtlinie nunmehr ein Bußgeld. Höchstsatz von mindestens fünf Prozent des weltweiten Nettoumsatzes. Kommt das Unternehmen der Zahlung des festgesetzten Bußgeldes nicht innerhalb der hierfür vorgesehenen Frist nach, ist als Sanktion eine öffentliche Erklärung vorgesehen, aus der das betroffene Unternehmen und die Art des Verstoßes hervorgeht.

Ausblick

Insgesamt wird durch die Sorgfaltspflichten in der gesamten Lieferkette eine nachhaltigere Unternehmensführung gefordert. Für betroffene Unternehmen ist es unausweichlich, ihre Compliance-Management-Systeme zu überprüfen und die EU-Regelungen für ihr Produktportfolio umzusetzen.

Für sämtliche Fragen zur europäischen und nationalen Lieferkettencompliance steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Hans-Georg Schreier, LL.M.
0221 650 65-206
hans-georg.schreier@loschelder.de



File Options Import Editing View



Arbeitsrecht

Zur arbeitsrechtlichen Ausgestaltung und Einführung von KI-Richtlinien im Betrieb

Die neuesten Innovationen im Bereich der generativen Künstlichen Intelligenz bewegen viele Unternehmen dazu, eigene KI-Strategien zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sollte beachtet werden, dass KI im Unternehmen letztlich auch ein Arbeitsmittel ist – und sich daher vielfältige arbeitsrechtliche Fragestellungen ergeben. Zumindest abstrakte Richtlinien für die Nutzung von KI sollten in jedem Unternehmen aufgestellt werden – und dies unabhängig davon, ob im Unternehmen eine eigene KI-Lösung implementiert wird.

Das Fehlen einer KI-Strategie im Unternehmen birgt arbeitsrechtliche Risiken

Angesichts vieler kostenlos verfügbaren KI-Anwendungen wie Chat-GPT, Dall-E, Midjourney, DeepL und Copilot sollten auch skeptische Arbeitgeber nicht die Augen davor verschließen, dass Mitarbeiter – besonders für einfache und/oder kreative Tätigkeiten – vielfach bereits auf KI-Lösungen zurückgreifen. Hierzu sind sie grundsätzlich auch berechtigt, sofern es im Betrieb keine anderslautenden Regelungen oder Anweisungen gibt. Eine Pflicht zur Offenlegung aus § 241 Abs. 2 BGB trifft Arbeitnehmer nur, wenn dem Unternehmen aus der konkreten Nutzung ein Schaden entstehen könnte – und dies

für den Arbeitnehmer auch erkennbar ist. Voraussetzung hierfür ist in der Regel eine Sensibilisierung der Belegschaft über die technischen und rechtlichen Grenzen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz. Arbeitgeber sollten daher proaktiv tätig werden.

Mögliche Risiken der KI-Nutzung durch Arbeitnehmer

Sicherheit von Unternehmensdaten

Zu den größten, aber auch unbekanntesten Risiken im Zusammenhang mit der Nutzung von KI-Anwendungen zählt die Preisgabe von wertvollen oder geheim zu haltenden Unternehmensdaten durch Eingabe in ein KI-System. Besonders bei kostenlosen KI-Versionen wird mit Daten „bezahlt“. Die Leistungsfähigkeit der aktuellen Large Language Models (LLMs) generativer KI-Anwendungen hängt davon ab, dass sie mit Daten trainiert werden, die von einer menschlichen Intelligenz erschaffen wurden. Der im Internet verfügbare Bestand öffentlicher Informationen ist bereits weitgehend ausgeschöpft. Das ist insbesondere für Unternehmen mit Geschäftsgeheimnissen und anderen sensiblen Datenbeständen von besonderer Relevanz.

Schutz personenbezogener Daten nach der DSGVO

Auch der Umgang mit personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz kann problematisch sein. Werden diese in eine KI eingegeben, muss hierfür eine datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage, beispielsweise eine Einwilligung, vorliegen. Der von der Datenverarbeitung Betroffene ist zudem über die Datenverarbeitung zu informieren. Bei außereuropäischen Datenverarbeitern ist des Weiteren ein sicherer Drittstaatentransfer gem. Art. 44 ff. DSGVO sicherzustellen.

Diese Voraussetzungen sind regelmäßig nicht erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer eigenverantwortlich seinen privaten KI-Account einsetzt, um seine Arbeit zu erledigen. Ebenso wenig kann davon ausgegangen werden, dass Mitarbeitern die komplexen datenschutzrechtlichen Probleme bekannt sind, sodass sie ein Störgefühl entwickeln und von einem solchen Verhalten absehen oder es dem Arbeitgeber offenlegen.

Schutz vor automatisierten Entscheidungen (Art. 22 DSGVO) und KI-VO

Nach Art. 22 Abs. 1 DSGVO dürfen Personen grundsätzlich nicht Entscheidungen unterworfen werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen, wenn diese ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfalten oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen.

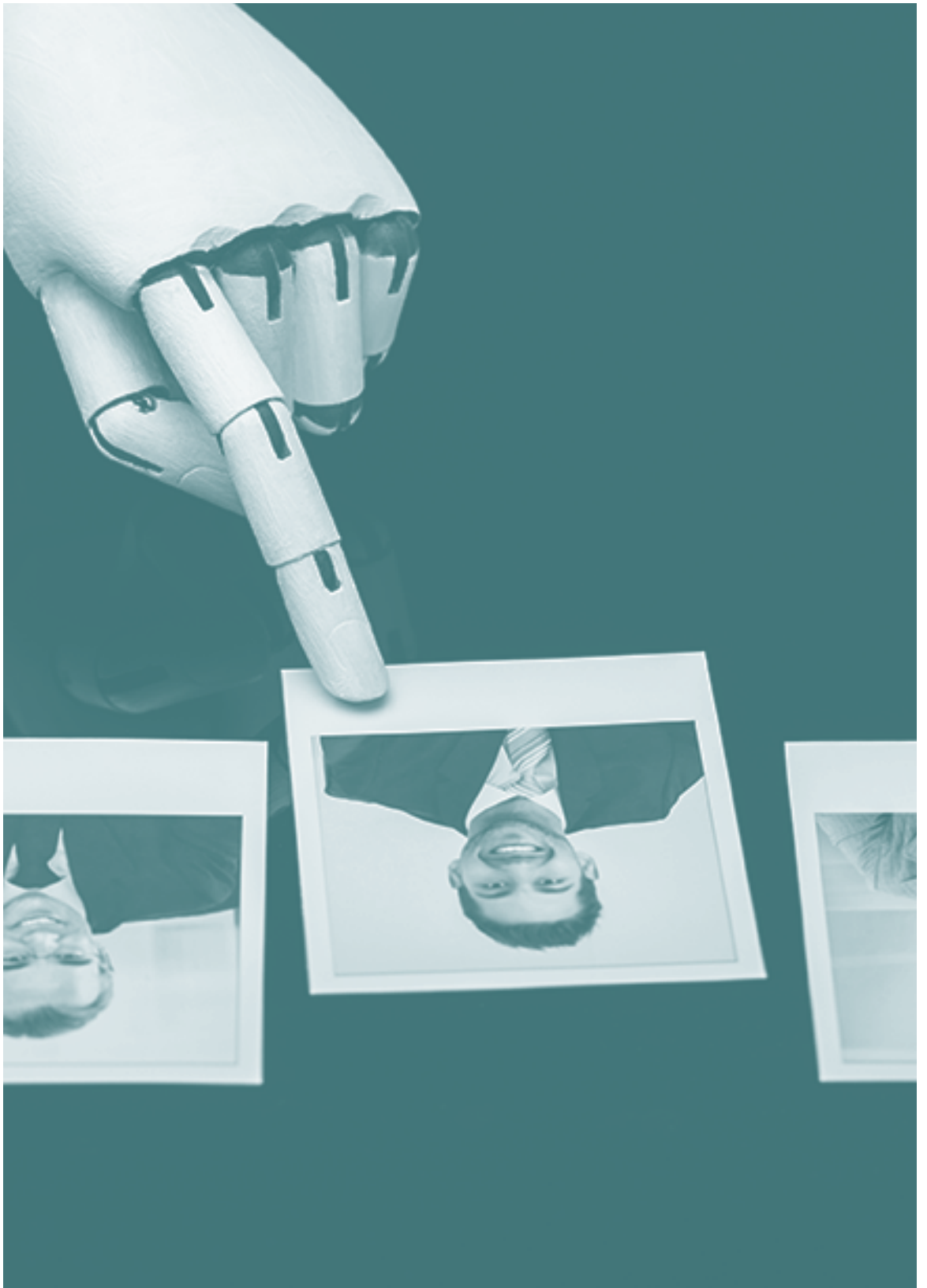
Unzulässig wären damit beispielsweise der Einsatz von KI in der Personalabteilung, um Bewerbungen anhand bestimmter (ggf. von der KI festgelegter) Merkmale automatisiert auszusortieren. Aber auch Entscheidungen, welche die Interessen von Kunden berühren, sind von Art. 22 DSGVO reguliert. Unproblematisch ist es mit Blick auf Art. 22 DSGVO dagegen, durch die KI Daten zu sammeln und aufzubereiten, wenn auf dieser Grundlage letztlich der Mensch eine abschließende Entscheidung trifft.

Zu beachten ist allerdings, dass HR-Anwendungen (Einstellungen, Kündigungen, Beförderungen) nach dem risikobasierten Ansatz der zukünftig geltenden KI-VO als Hochrisikosysteme einzustufen sind. Anbieter solcher künstlichen Intelligenz unterliegen daher besonderen Risikomanagement- und Transparenzpflichten.

Geistiges Eigentum und Urheberrecht

Risiken der Nutzung von KI-Anwendungen bestehen darüber hinaus insbesondere im Zusammenhang mit dem Urheberrecht.

Erstens ist zu berücksichtigen, dass rein KI-generierte Arbeitsergebnisse mangels „persönlicher geistiger Schöpfung“ gem. § 2 Abs. 2 UrhG grds. nicht urheberrechtlich geschützt sind. Zweitens bestehen Haftungsrisiken, wenn die von der KI hergestellten Arbeitsergebnisse – auch unbenutzt – das Urheberrecht Dritter verletzen.



Regelungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Absolutes Verbot der Nutzung

Im Rahmen ihres allgemeinen arbeitsrechtlichen Direktionsrechts aus § 106 GewO sind Arbeitgeber berechtigt, ihren Arbeitnehmern die Nutzung von KI-Anwendungen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit zu verbieten.

Die bestehenden Risiken können durch ein absolutes Verbot jedoch nicht rechtssicher ausgeschlossen werden. Arbeitnehmer können sich über das Verbot hinwegsetzen und dadurch Schaden für das Unternehmen verursachen. Auch die Verletzung von Rechten Dritter ist nicht ausgeschlossen.

Zudem kann es ratsam sein, sich der neuen Technologie bereits deshalb nicht völlig zu verschließen, weil die tatsächliche Befassung mit KI-Anwendungen Kompetenzen bei den Mitarbeitern aufbaut, die sich in Zukunft aller Wahrscheinlichkeit nach auszahlen werden.

Unternehmensrichtlinien bzw. Guidelines für die Nutzung arbeitnehmereigener KI-Accounts

Oft haben Unternehmen noch keine eigene KI-Infrastruktur eingeführt. Sie können dann den Mitarbeitern die Nutzung ihres persönlichen KI-Accounts gestatten und zugleich mit Blick auf die unten dargestellten Risiken Richtlinien bzw. Guidelines für die Nutzung aufstellen.

Mitarbeiter können so für Risiken sensibilisiert und in die Lage versetzt werden, Erfahrungen im Umgang mit KI-Systemen zu erwerben.

Bei der Einführung solcher KI-Richtlinien bzw. -Guidelines ist es wichtig, zunächst die eigene unternehmensspezifische Risikolage zu kennen und diese sodann bei der Aufstellung der Regeln zu berücksichtigen. Es bietet sich an, Arbeitnehmer zudem über die Funktionsweise der Systeme zu informieren und ggf. in die Technik des Prompts (also der Gestaltung von Befehlen an die KI) einzuführen.

In manchen Unternehmen kann es angebracht sein, auch abteilungsspezifische unterschiedliche Risikolagen in die Sensibilisierung und Anleitung der Arbeitnehmer einfließen zu lassen. In der Marketingabteilung wird es beispielsweise besonders wichtig sein, die urheberrechtliche Schutzfähigkeit von Ergebnissen sicherzustellen und dafür zu sensibilisieren, dass KI-Anwendungen zuweilen dazu neigen, diskriminierende Ergebnisse zu produzieren.

Implementierung nach § 106 GewO

Arbeitgeber können KI-Richtlinien durch eine Weisung gem. § 106 GewO implementieren. Dazu ist es erforderlich, den Arbeitnehmern das Regelwerk zugänglich zu machen und sie über die Verbindlichkeit der Regeln zu informieren. Der Zugangsnachweis ist zu dokumentieren.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen nicht, sofern das Unternehmen keine eigenen KI-Systeme einführt. Solange Arbeitnehmer also ihre eigenen, persönlichen KI-Accounts benutzen, kann von einer Regelung durch Betriebsvereinbarung abgesehen werden. Insbesondere löst die KI-Anwendung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus, wenn der Arbeitgeber keine zur Überwachung geeigneten Informationen erhält. Dies folgt aus einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg.

Der Betriebsrat ist allerdings gem. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten, da durch den Einsatz von KI Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe geregelt werden.

Gem. § 80 Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG kann der Betriebsrat (auf Kosten des Arbeitgebers) stets einen Sachverständigen hinzuziehen, wenn er zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen muss.

Einführung unternehmenseigener KI-Lösungen

Ein wirksames Risikomanagement hinsichtlich Datenschutz und Schutz von Unternehmensgeheimnissen ist nur möglich, wenn eine eigene interne KI-Lösung eingeführt wird. Microsoft 365 bietet dazu beispielsweise als relativ einfach zu

erreichende Nutzungsmöglichkeit den „Copilot“ als „täglichen KI-Begleiter“ an. Für Unternehmen mit umfangreichen Datenbeständen kann es interessant sein, eigene Datenbanken mittels einer sicheren KI-Lösung aufzubereiten und verarbeiten zu lassen.

Risiken, die im Zusammenhang mit dem Urheberrecht und dem sonstigen Recht des geistigen Eigentums bestehen, lassen sich allerdings auch durch unternehmenseigene KI-Lösungen nur eingeschränkt verringern.

Sofern Daten über die Nutzung anfallen und diese dem Arbeitgeber die (abstrakte) Möglichkeit einer Überwachung von Leistung und/oder Verhalten der Mitarbeiter erlauben, ist das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG berührt. Dies wird in den meisten Fällen aufgrund der derzeit am Markt verfügbaren KI-Lösungen nicht zu vermeiden sein.

Daneben kommt ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht, wenn das Ordnungsverhalten im Betrieb – im Sinne des „betrieblichen Miteinanders“ – geregelt wird.

Das ArbG Hamburg hat dazu zutreffend ausgeführt, dass die Vorgaben zur Nutzung von ChatGPT und vergleichbaren Tools nicht unter das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten fallen. Es handelt sich letztlich nur um ein neues Arbeitsmittel – betroffen ist also das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten.

Bei Vorliegen konkreter Gefährdungen für die Gesundheit von Arbeitnehmern kommt auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – verbunden mit einer Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BetrSichV und § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG – in Betracht.

Alle unternehmensintern KI-Lösungen werden zudem zukünftig durch die KI-VO reguliert werden. Unabhängig von ihrer Risikoeinstufung müssen diese KI-Systeme dann den Informationspflichten des § 50 KI-VO genügen. Arbeitnehmer müssen stets erkennen können, dass sie es mit einer KI zu tun haben, sofern dies nicht offensichtlich ist. Systeme mit hohem Risiko – insbesondere Anwendungen im Personalbereich im Zusammenhang mit Einstellungen, Kündigungen, Beförderung oder sonstigen individuellen Überwachungen und Bewertungen von Arbeitnehmern – unterliegen zudem besonderen Anbieter- und Betreiberpflichten. Der Arbeitgeber als Betreiber eines Systems hat dabei vor allem eine sichere Organisation und ordnungsgemäße Beaufsichtigung des Systems sicherzustellen.

Fazit und Ausblick

Nutzen Mitarbeiter externe KI-Anbieter, um ihre Arbeitsleistung zu erbringen, geht dies mit erheblichen tatsächlichen und rechtlichen Risiken einher. Ein absolutes KI-Verbot hilft allerdings nur bedingt und ist vor allem für Hochrisikobereiche zu empfehlen. Alle anderen sollten ihre Arbeitnehmer für KI-Risiken sensibilisieren und ihnen

entsprechende, verbindliche Regeln an die Hand geben. Einmal eingeführte KI-Richtlinien sollten in regelmäßigen Abständen auf ihre Konformität mit der technischen Entwicklung und ggf. veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen überprüft werden.

Die Einführung von KI-Guidelines ist daher als Sofortmaßnahme allen Arbeitgebern zu empfehlen, die die Nutzung von KI nicht vollständig verbieten wollen. Auch in Betrieben mit Betriebsrat ist die Einführung in der Regel durch „einfache“ Weisung nach § 106 GewO ohne Mitbestimmung möglich. Wird zugleich eine unternehmensinterne KI-Technik eingeführt, ist hierfür allerdings in der Regel § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten.

Zukünftig werden vermehrt auch maßgeschneiderte, anwendungsspezifische KI-Systeme in Unternehmen eingesetzt werden. Sobald die KI-VO in Kraft tritt, gelten hierfür strenge Regulierungen durch die Europäische Union. Handelt es sich um Hochrisikosysteme (so etwa im HR-Bereich), so gilt insbesondere für die Anbieter dieser KIs eine hohe Regulierungsdichte. Auch die Unternehmen, in denen diese KI-Lösungen eingesetzt werden, sind allerdings als Betreiber dieser KI von erheblichen Pflichten betroffen. Nach Verkündung der KI-VO, voraussichtlich im Juni 2024, sollte mit der betrieblichen Umsetzung begonnen werden, um diese innerhalb der zweijährigen Umsetzungsfrist bis zum Eingreifen der regulierenden Vorschriften abgeschlossen zu haben.

Arbeitsrecht

*Für sämtliche Fragen zur Einführung von
KI-Guidelines stehen Ihnen gerne zur Verfügung:*

Dr. Detlef Grimm
0221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de

Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
0221 650 65-129
sebastian.kruells@loschelder.de





Versicherungsrecht

Die Abtretung des Freistellungsanspruchs unter der D&O-Versicherung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 13. April 2016 (Az. IV ZR 304/13) entschieden, dass sich die geschädigte Gesellschaft und Versicherungsnehmerin unter der Versicherung für „Directors and Officers“ (D&O-Versicherung) den deckungsrechtlichen Freistellungsanspruch der versicherten Person gegen den Versicherer im Schadenfall abtreten lassen kann. Bereits 2016 hat der BGH einige Ausführungen zu den Folgen einer solchen Abtretung gemacht. Viele Einzelfragen werden aber seitdem kontrovers in der Literatur diskutiert, so insbesondere die Frage der Beweislastverteilung in dem dann anschließenden Klageverfahren der Gesellschaft gegen den Versicherer. Das Oberlandesgericht Köln (OLG Köln) hat sich nun in seinem Urteil vom 21. November 2023 (Az. 9 U 206/22) mit einigen dieser Fragen auseinandergesetzt.

Zugrundeliegender Sachverhalt

In dem streitgegenständlichen Fall hatte der betroffene ehemalige Geschäftsführer bei der Versicherungsnehmerin nur für unzureichenden Versicherungsschutz des Betriebs gegen etwaige Feuerschäden gesorgt. Deshalb wurde er von der Versicherungsnehmerin auf Schadenersatz in Anspruch genommen. Nach der Inanspruchnahme trafen die Parteien eine Vereinbarung, wonach der Geschäftsführer seine Ansprüche gegen den D&O-Versicherer an die Gesellschaft abtrat und diese sich verpflichtete, hinsichtlich möglicher Pflichtverletzungen keine Vollstreckungsmaßnahmen der Versicherungsnehmerin gegenüber der versicherten Person aus einem Zahlungstitel einzuleiten. Diese als „pactum de

non petendo“ zu betrachtende Vereinbarung solle jedoch den Bestand der abgetretenen Forderung als solche nicht beeinträchtigen. Die Versicherungsnehmerin klagte nachfolgend unmittelbar gegen den D&O-Versicherer auf Schadenersatz aus abgetretenem Recht.

Umwandlung des Freistellungsanspruchs in einen Zahlungsanspruch

Grundsätzlich stehen die Ansprüche aus einem D&O-Versicherungsvertrag nur den versicherten Personen, nicht aber der Versicherungsnehmerin selbst zu. Im Versicherungsfall ist der D&O-Versicherer verpflichtet, unbegründete Schadenersatzansprüche gegen die versicherte Person abzuwehren und diese von begründeten Ansprüchen freizustellen (so genannter Freistellungsanspruch). Der BGH hat mit Urteil vom 13. April 2016 entschieden, dass sich die Versicherungsnehmerin den Freistellungsanspruch der versicherten Person abtreten lassen kann. Weiter hat der BGH 2016 geurteilt, dass sich dieser Freistellungsanspruch mit der Abtretung in einen direkten Zahlungsanspruch gegen den Versicherer umwandelt.

Versicherungsfall unter der D&O-Versicherung

Voraussetzung für einen Anspruch der Versicherungsnehmerin (aus abgetretendem Recht) ist zunächst, dass ein Versicherungsfall unter der D&O-Versicherung vorliegt. Ein Versicherungsfall unter einer D&O-Versicherung setzt immer eine Inanspruchnahme der versicherten Person vor-

aus. Dies verneinte das erstinstanzliche Gericht in dem Fall des OLG Köln aufgrund des vereinbarten pactum de non petendo und kam zu dem Ergebnis, dass es an einer ernsthaften Inanspruchnahme fehle.

Dagegen stellte das OLG Köln ausdrücklich fest, dass die Abtretung sowie die Vereinbarung des pactum de non petendo nicht zum Entfall des bedingungsgemäßen Versicherungsfalls führten.

Anwendung der Beweislastumkehr nach § 93 Abs. 2 S. 2 AktG

Eine wesentliche Streitfrage des Prozesses war, wie die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Direktprozess gegen den Versicherer nach Abtretung des Deckungsanspruches zu beurteilen ist und ob die Beweislastumkehr nach § 93 Abs. 2 S. 2 Aktiengesetz (AktG) anzuwenden ist. Grundsätzlich muss ein Anspruchsteller alle anspruchsbegründenden Voraussetzungen darlegen und beweisen. Gem. § 93 Abs. 2 Satz 2 AktG ist die Beweislast aber bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft umgekehrt. Danach müssen die Vorstände im Streitfall beweisen, dass sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angewandt haben. Dies gilt nach BGH-Rechtsprechung analog auch für GmbH-Geschäftsführer.

Teile der Literatur sind der Auffassung, die Darlegungs- und Beweislast ändere sich nach der Abtretung zu Lasten der Gesellschaft. Grund für die Beweislastumkehr sei die Sachnähe des Organs zur Gesellschaft und der insofern effektivere Zugang zu Beweismitteln. Diese Sach- und Beweisnähe habe im Verhältnis Versicherung zu Gesellschaft aber eher letztere, was dafür spreche, der Gesellschaft die Darlegungs- und Beweislast aufzuerlegen. Für die analoge Anwendung des Rechtsgedankens aus § 93 Abs. 2 S. 2 AktG

fehle es überdies an einer planwidrigen Regelungslücke; der Gesetzgeber habe die D&O-Versicherung insoweit gar nicht reglementieren wollen.

Andere Stimmen gehen indes von einer (analogen) Anwendung der Beweislastumkehr des § 93 Abs. 2 S. 2 AktG auch nach der Abtretung des Freistellungsanspruchs und der Umwandlung dessen in einen Zahlungsanspruch aus und begründen dies mit der unveränderten Rechtsstellung des Schuldners (vgl. auch § 404 BGB). Weiterhin wird auf den Rechtsgedanken des § 108 Abs. 2 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) Bezug genommen. Da der Gesetzgeber nicht nur die Interessen des Versicherungsnehmers, sondern auch die des Geschädigten berücksichtigen wolle, müsse eine Schlechterstellung der Gesellschaft gegenüber dem Versicherer vermieden werden.

Das OLG Köln schloss sich der zweitgenannten Ansicht an, wonach die Beweislastumkehr gem. § 93 Abs. 2 Satz 2 AktG auch in dem Direktprozess zwischen Gesellschaft und Versicherer anwendbar ist. In seiner Begründung führt das Gericht aus, die Voraussetzungen der Anspruchsgrundlage änderten sich nicht und es werde insofern bei „ansonsten unverändert fortbestehendem Schuldverhältnis“ lediglich der Gläubiger ausgetauscht. Zu berücksichtigen sei auch, dass der Versicherer in dieser Konstellation bereits in dem Direktprozess Einfluss auf die Haftungsfrage nehmen könne und daher nicht schlechter gestellt sei als das versicherte Organ.

Bedeutung des Urteils für die Praxis

Das OLG Köln hat zunächst festgestellt, dass die Abtretung des Freistellungsanspruchs und die Vereinbarung eines pactum de non petendo zu Gunsten der versicherten Person nicht das Erlöschen des Anspruchs gegen die versicherte Person

Versicherungsrecht

begründen und damit gleichwohl eine (ernsthafte) Inanspruchnahme für die Auslösung des Versicherungsfalls unter der D&O-Versicherung möglich sei. Bei dieser Frage wird es aber immer auf die genaue Formulierung in der Abtretungsvereinbarung im Einzelfall ankommen. Weiter folgt das OLG Köln der Literaturansicht, wonach die Beweislastumkehr gemäß § 93 Abs. 2 S. 2 AktG auch in einem Direktprozess der Gesellschaft gegen den Versicherer nach Abtretung des Freistellungsanspruchs anwendbar ist. Allerdings gibt es zu dieser Frage auch weiterhin kein höchstrichterliches Urteil, so dass weiter abzuwarten ist, wie sich der BGH dazu positioniert.

Bezüglich der Fragestellungen fehlt es bis zum heutigen Tage an höchstrichterlicher Rechtsprechung, die eine klarere Tendenz für die Praxis vorgeben würde.

Bei Fragen zur D&O-Versicherung und anderen Fragen des Versicherungsrechts stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Dr. Sandra Orlikowski-Wolf
0221 650 65-214
sandra.orlikowski-wolf@
loschelder.de

Franziska Theresa Bexen
0221 650 65-214
franziska.bexen@loschelder.de





IT-Recht

KI-Anwendungen rechtssicher im Unternehmen nutzen: KI-Verordnung, Datenschutz, Geheimnisschutz und Urheberrecht

KI-Anwendungen verbreiten sich in rasanter Geschwindigkeit. Kaum einer, der nicht schon einmal ChatGPT befragt oder ein Bild mit Midjourney erstellt hat. Copilot von Microsoft hält in vielen Unternehmen Einzug, Large Language Models – „LLMs“, werden auch im beruflichen Umfeld zunehmend genutzt. Was Unternehmen hierbei beachten sollten, um den Einsatz rechtssicher zu gestalten, ist Thema des vorliegenden Beitrags.

Die KI-Verordnung steht kurz vor ihrer Verkündung. Damit wird die EU erneut zum Vorreiter: Eine derart umfassende Regulierung von KI-Anwendungen gibt es noch in keinem anderen Land. Die KI-Verordnung wird indes als reine Risikoregulierung nur einen Teilbereich der rechtlichen Herausforderungen adressieren: Anbieter und auch Anwender von Hochrisiko-KI-Anwendungen müssen umfassende Anforderungen an Dokumentation, Transparenz und Risikoabwägung einhalten. In den Unternehmen, deren Geschäftsfelder nicht auf KI-Anwendungen fokussiert sind, können sich derartige Anwendungen insbesondere im arbeitsrechtlichen Umfeld finden. Unsere Kollegen haben daher einen detaillierten Blick auf die arbeitsrechtlichen Anforderungen an KI-Anwendungen in dieser Ausgabe geworfen.

Über die alltäglichen Herausforderungen aus den Bereichen des Datenschutzes, des Geheimnisschutzes und des Urheberrechts oder auch der

zivilrechtlichen Haftung finden sich in der KI-Verordnung keine Aussagen. Hier bleibt es beim tradierten Recht, abgesehen von Beweislasteasierungen der KI-Haftungsrichtlinie, die ebenfalls noch auf ihre Verkündung wartet.

Der Einsatz von KI-Anwendungen außerhalb des Hochrisikobereiches unterliegt daher einer Reihe von fundamentalen rechtlichen Herausforderungen, die in den Grundzügen bekannt sind. Für die rechtliche Bewertung ist dabei im Ausgangspunkt die Art der in Rede stehende KI-Anwendung und ihre Einbindung zu unterscheiden. Grundsätzlich sind drei unterschiedliche Wege bei der rechtlichen Bewertung zu unterscheiden: Die individuelle Programmierung spezifischer Anwendungen, die Nutzung frei verfügbarer Tools mit arbeitnehmereigenen Accounts in der frei verfügbaren Variante oder aber der Einkauf von Standard-Tools mit unternehmenseigenen Accounts. Während der erste Fall vor allem in Spezialbereichen derzeit aktuell ist und vorliegend nicht weiter behandelt werden soll, nehmen die beiden letzten Fälle in einer rapide annehmenden Anzahl von Unternehmen Gestalt an. Die Nutzung von ChatGPT wird geduldet, Copilot von Microsoft wird in die eigene Microsoft 365-Umgebung integriert oder es werden Tools wie Midjourney oder Bard mit individuellen Unternehmenslizenzen spezifisch freigegeben. Bei all diesen Fällen sind rechtlich verschiedene Aspekte zu beachten, um nicht in die Haftungsfalle zu geraten.

Nutzungsbedingungen und Lizenzeinkauf

Die Nutzung von Standardprodukten wie ChatGPT, Midjourney, Bard oder Copilot unterliegt Nutzungsbedingungen, die für die meisten Unternehmen nicht verhandelbar sind: OpenAI, Microsoft und Google geben diese vor. Insbesondere dann, wenn keine besonders hochpreisigen Lizenzen erworben werden sollen, können die vorgegebenen Bedingungen faktisch nicht beeinflusst werden. In diesen Fällen ist es wesentlich, die jeweiligen Nutzungsbedingungen konkret zu analysieren und zu prüfen, ob unter den vorgegebenen Bedingungen ein rechtskonformer Einsatz im Unternehmen zu den beabsichtigten Zwecken möglich ist. Beispielsweise bietet OpenAI nur in der Enterprise-Version gegen gesonderte Zahlung die organisatorische Sicherheit, dass eingegebene Daten nicht für die Trainings von ChatGPT und anderen Produkten von OpenAI oder Dritten weiterverwendet werden. Dies ist insbesondere für die datenschutzrechtliche und geheimnisschutzrechtliche Bewertung ein zentraler Unterschied. Zudem ist stets zu prüfen, ob frei verfügbare Tools überhaupt für den gewerblichen Einsatz zugelassen sind.

Das Unternehmen muss sich die Lizenzen sichern, die es für den konkreten Einsatz braucht und bei dem Einsatz im Unternehmen technisch und organisatorisch sicherstellen, dass die jeweiligen Nutzungsbedingungen auch eingehalten werden. Dazu gehört auch, dass die Compliance-Anforderungen bedacht werden. So dürfen etwa bei der frei verfügbaren Version von ChatGPT weniger Daten beim Prompten eingegeben werden, als dies in der Enterprise-Version der Fall ist.

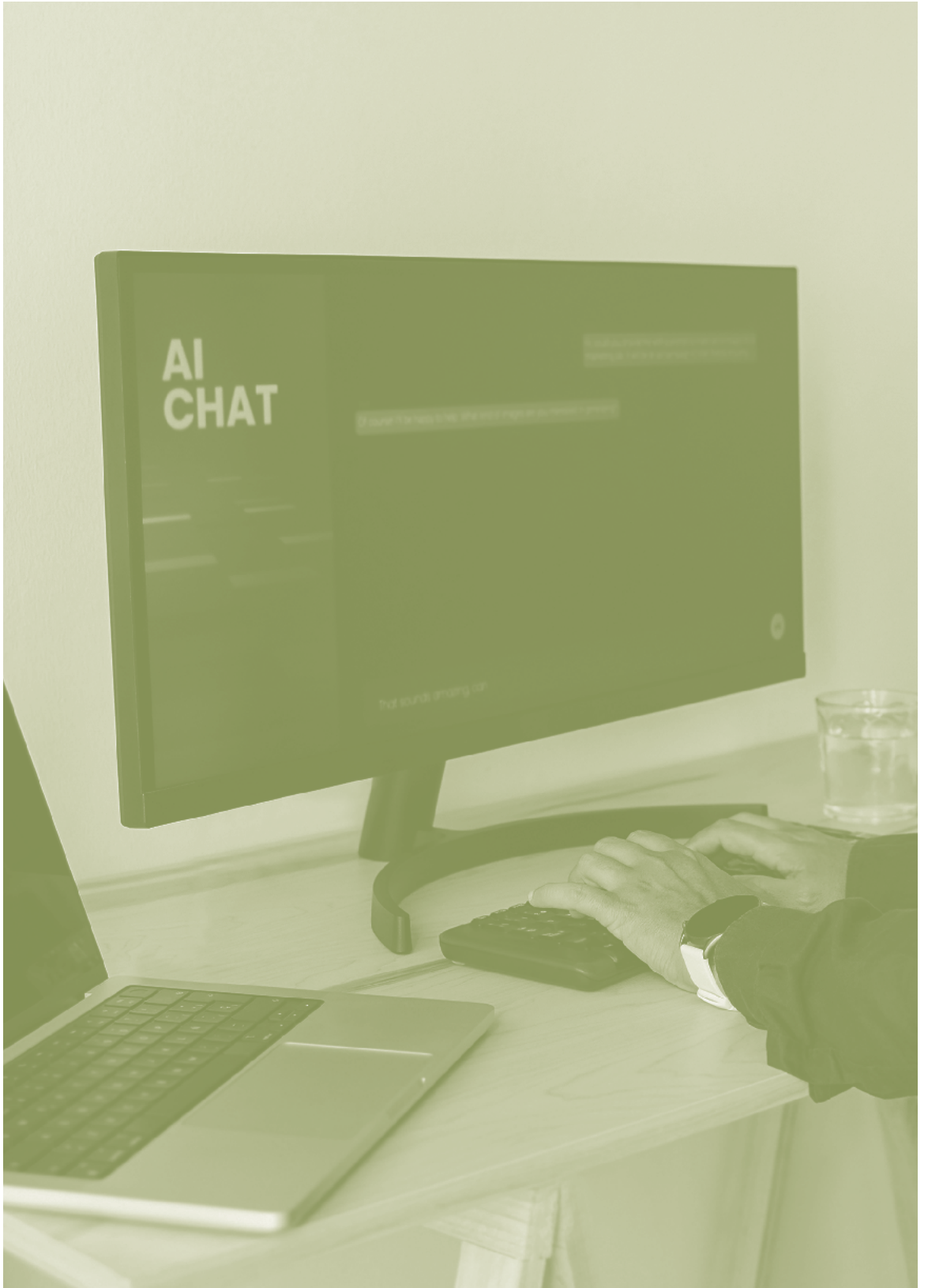
Datenschutz und Geheimnisschutz

Werden personenbezogene Daten in KI-Anwendungen eingegeben, etwa beim sog. Prompten, dann werden diese personenbezogenen Daten über die KI-Anwendung verarbeitet, um ein

entsprechendes Ergebnis, den Output, zu generieren. Diese automatisierte Verarbeitung ist datenschutzrechtlich außerhalb des rein persönlichen Bereiches nur zulässig, wenn eine Erlaubnisgrundlage gegeben ist. Eine solche Erlaubnisgrundlage folgt nicht ohne weiteres aus der zulässigen Verarbeitung für unternehmerische Zwecke, etwa der Vertragserfüllung, weil die Verarbeitung in den KI-Anwendungen in anderem Umfang und oftmals auch noch zu weiteren Zwecken, etwa dem weiteren Training der KI-Anwendung und womöglich dritter Produkte erfolgt. Ganz konkret: ChatGPT behält sich in der frei verfügbaren Version teils vor, eingegebene Prompts zu Trainingszwecken weiterzuwenden. Damit verarbeitet OpenAI auch die eingegebenen personenbezogenen Daten weiter, das promptende Unternehmen übermittelt die Daten dazu an OpenAI. Dies muss erlaubt sein, was in vielen Fällen nicht gegeben sein wird. Zudem müssen die betroffenen Personen nach Art. 13, 14 DSGVO über die entsprechende Verarbeitung informiert werden.

Vergleichbare Herausforderungen stellen sich bei vertraulichen Informationen, die in den Eingabedaten enthalten sind. Werden derartige Informationen in die KI-Anwendungen eingegeben, können diese offengelegt und so der Allgemeinheit bekannt werden. Ist die Information allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich oder nicht mehr Gegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen, verliert sie ihren rechtlichen Schutz als Geschäftsgeheimnis; die zuvor vertrauliche Information kann ihren Wert verlieren. Durch die Offenlegung können Unternehmen außerdem gegen ihnen auferlegte Vertraulichkeitspflichten verstoßen, was je nach Wert der betroffenen Informationen erhebliche Haftungsrisiken mit sich bringen kann.

In der Praxis bieten sich regelmäßig zwei einfache Lösungen an: Es wird auf die Eingabe per-



sonenbezogener und als vertraulich geschützter Daten verzichtet, etwa durch Anonymisierung beim Prompten (Verwendung von Fantasie-Namen oder Zahlenfolgen etc.). Alternativ kann geprüft werden, ob der Einkauf einer Enterprise-Version, bei der jeweilige Anbieter eine rechtssichere Auftragsverarbeitung anbietet und die eingegebenen Informationen vertraulich behandelt und ausschließlich für den individuellen Nutzer verwendet, eine hinreichende Sicherheit bietet. Dies ist im Einzelfall zu prüfen und abzuwägen, schon, da die gegebenen Sicherheiten teils nur organisatorischer Natur sind. Mehr Sicherheit kann eine auch technisch abgesicherte Lösung bieten, die etwa über einen unternehmensindividuellen Microsoft Copilot erreicht werden kann. Ob dies jeweils datenschutzrechtskonform und mit ausreichenden Schutzmaßnahmen ausgestaltet ist, bedarf der Einzelfallprüfung.

Eine andere rechtliche Herausforderung ist das datenschutzkonforme Training der KI-Anwendungen. KI-Anwendungen nutzen eine große Vielzahl an Daten, um trainiert zu werden und die entsprechenden Ergebnisse im Endeffekt überhaupt erstellen zu können. Die Verarbeitung personenbezogener Daten auch zum Training erfordert eine Erlaubnisgrundlage. Ob diese jeweils gegeben ist, kann beim Einkauf von Standardtools kaum überprüft werden. ChatGPT von OpenAI steht hier immer wieder in der Kritik und wurde etwa in Italien schon zeitweise aus datenschutzrechtlichen Gründen verboten. Das jeweils anwendende Unternehmen sollte dies genau im Blick halten und in seine Risikobewertung mit einbeziehen, da sich etwaige Datenschutzverstöße von OpenAI in den vom Unternehmen selbst erzeugten Ergebnissen fortsetzen könnten.

Urheberrecht

Auch die urheberrechtlichen Besonderheiten sollten beim Einsatz von KI-Anwendungen beachtet werden. Wurde das KI-Modell mit urheber-

rechtlich geschützten Werken trainiert, kann die Verwertung der Ergebnisse zu unbeabsichtigten Urheberrechtsverletzungen führen und so auch den jeweiligen Anwendern zur Last fallen.

In der Praxis besondere Bedeutung hat auch in allgemeinen Anwendungsfällen die im Regelfall nicht bestehende Schutzfähigkeit der Ergebnisse: Urheberrechtlich schutzfähig sind persönliche, geistige Schöpfungen. Die KI selbst wird indes weder persönlich, noch schöpferisch tätig. Ein urheberrechtlicher Schutz kommt daher nur in Einzelfällen in Betracht, wenn die KI-Anwendung, etwa durch die Auswahl ganz gezielter Prompts, lediglich als Werkzeug eigener schöpferischer Tätigkeit genutzt oder die KI-Ergebnisse in schöpferischer Weise überarbeitet werden (in den USA bejaht für einen umfangreich redigierten, ursprünglich via ChatGPT erstellten Roman).

Einsatz aktiv gestalten

Trotz der derzeit noch verbleibenden Unsicherheit ist eines gewiss: Unternehmen sollten den Einsatz von KI-Anwendungen aktiv gestalten. KI-Richtlinien bilden hier den ersten Schritt, hierzu bilden sich derzeit bereits Standards heraus. Geregelt werden sollte zum einen die grundlegende Entscheidung, ob und welche (frei verfügbaren) Versionen genutzt werden oder ob unternehmensindividuelle Varianten eingebunden werden, mit den entsprechenden rechtlichen Vor- und kommerziellen Nachteilen.

Zudem sollten die Mitarbeitenden aktiv auf den zulässigen Rahmen der Nutzung der jeweiligen KI-Anwendungen hingewiesen werden, was etwa im Rahmen von einer KI-Richtlinie geschehen kann. Hier sollten auch Themen einfließen, die aus den IT- und Informationssicherheits-Richtlinien in den Unternehmen bekannt sind, etwa eine Vorgabe, welche KI-Anwendungen zugelassen sind, ob bestimmte Anwendungen

IT-Recht

heruntergeladen oder in der Browser-Version genutzt werden müssen bzw. dürfen und wie Freigabeprozesse für neue Anwendungen ausgestaltet werden. Dies ist schon auch aus Gründen der IT-Sicherheit unbedingt anzuraten. So kann Innovationspotenzial rechtssicher genutzt werden.

Für alle Fragen rund um den rechtssicheren Einsatz von KI-Anwendungen aus regulatorischer, datenschutzrechtlicher, urheberrechtlicher und vertragsrechtlicher Sicht stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Kristina Schreiber

0221 650 65-337

kristina.schreiber@loschelder.de

Dr. Simon Kohm

0221 65065-200

simon.kohm@loschelder.de

Dr. Patrick Pommerening

0221 650 65-134

patrick.pommerening@loschelder.de





LOVE
IS
LOVE

Gewerblicher Rechtsschutz

Fernab von Grün: was ist eigentlich mit Pink- und Bluewashing?

Neben dem „Greenwashing“, also der unzutreffenden oder einseitigen Darstellung ökologischer Vorzüge einer Ware oder eines Unternehmens, rücken auch weitere Themen der werblichen Schönfärberei in den Fokus. Denn neben Umweltaspekten lässt es sich auch gut mit sozialem Engagement und der Solidarisierung mit der LGBTQ+ Bewegung werben. Doch auch diese als „Pink- und Bluewashing“ bezeichneten Phänomene bergen rechtliche Risiken.

Was ist Pink- und Bluewashing?

„Bluewashing“ und „Pinkwashing“ beziehen sich wie auch „Greenwashing“ auf Produkt- oder Imagewerbung, die ein besonders verantwortungsbewusstes Image darzustellen versucht, welches nicht der Realität entspricht. Der Hauptunterschied liegt in den Themen, die sie zu verschleiern bzw. zu „waschen“ versuchen:

Während sich ein Unternehmen beim Greenwashing auf Umweltaspekte beruft, bezieht sich Bluewashing hingegen auf die soziale Verantwortung von Unternehmen. Unternehmen betonen bei dieser Form der Werbung ihre Verbindung zu ethischen und sozialen Kampagnen, um ein Image von sozialer Verantwortung zu suggerieren. Der Name spielt auf die Farbe der UNO an, da Bluewashing insbesondere im Zusammenhang mit den United Nations Global Compact-Prinzipien (UNGC) beworben wird. Diese Initiative gibt

Unternehmen die Möglichkeit, sich zehn Prinzipien für eine inklusive und nachhaltigere Wirtschaft anzuschließen und sich dann als „Partner“ zu präsentieren. Eine Überprüfung der Umsetzung von Maßnahmen oder auch nur bestimmten Bemühungen erfolgt allerdings nicht, so dass Unternehmen gerne mit dieser Partnerschaft werben, obwohl sie möglicherweise sogar gegen die Prinzipien verstoßen.

Pinkwashing bezeichnet unternehmerische Strategien, mit denen die Unterstützung der LGBTQ+-Bewegung gezeigt wird. Damit möchten Unternehmen gerade junge Verbraucher ansprechen und modern, fortschrittlich und tolerant wirken. Pinkwashing lässt sich insbesondere in dem „pride month“ Juni beobachten, in dem Unternehmen ihre Logos in Regenbogenfarben gestalten oder mit Regenbogenfarben hinterlegen. Ein prominentes Beispiel für Pinkwashing bildet die UEFA, die während der im Jahr 2021 ausgetragenen Fußball-Europameisterschaft die Allianzarena nicht in Regenbogenfarben erscheinen lassen wollte, um die ungarischen Gäste nicht zu verärgern – zugleich wurden jedoch die Social-Media-Profile mit Regenbögen geschmückt.

In diesem Farbspektrum gibt es im Übrigen auch so genanntes „Purplewashing“, das die Werbung mit genderfreundlichem Inhalt und die Förderung eines Images der Gleichstellung der Geschlechter bezeichnet und damit auch im

Negativfall rein performative Frauenförderung. So wird dieser Begriff auch für Firmen verwendet, die eine Gleichberechtigung verkünden, diese aber in der Unternehmenskultur nicht leben.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Risiken

Trotz der weitverbreiteten Nutzung der Praktiken hat auch diese Form der Werbung unter Umständen rechtliche Konsequenzen. Denn auch Schönfärberei außerhalb von umweltbezogenen Aussagen unterliegt natürlich den Bestimmungen und Schranken des Gesetzes gegen den Unlauteren Wettbewerb (UWG).

Unzutreffende Angaben über das soziale oder ethische Engagement eines Unternehmens erfüllen regelmäßig den Tatbestand einer Irreführung nach § 5 Abs. 1, 2 UWG. Wenn das Verständnis des Durchschnittsverbrauchers bezüglich einer konkreten LGBTQ+-Werbung oder konkreten Aussagen zum besonderem sozialen Engagement nicht mit der Realität übereinstimmt, ist dies unzulässig. So bildet der unzutreffende Hinweis eines Unternehmens auf seine Unterzeichnung der UNGC-Prinzipien einen klaren Verstoß gegen § 5 Abs. 1, 2 Nr. 3 UWG. Der unzutreffende Hinweis auf die Einhaltung bestimmter Verhaltenskodizes (z. B. gegen Kinderarbeit oder den Einsatz von so genannten „Blutdiamanten“) wäre sogar von den Verboten der „Schwarzen Liste“ erfasst. Doch auch bei subtilerem Bluewashing kann eine Irreführung vorliegen: Obwohl der Begriff Bluewashing im alltäglichen juristischen Sprachgebrauch kaum verbreitet ist, gab es dennoch relevante Entscheidungen. Das Oberlandesgericht München hat festgestellt, dass Verbraucher bei Waren aus Dritte-Welt- bzw. Schwellenländern,

die unter dem Label „fair trade“ vermarktet werden, davon ausgehen, dass der Kauf dieses Produkts den Erzeugern ein im Vergleich zu den üblichen Handelswegen höheres „faire“ Entgelt verschafft. Ebenso wird bei „fairer“ Milch erwartet, dass die Milchbauern unterstützt werden, indem sie einen erhöhten Anteil am Erlös erhalten. Handelt das Unternehmen entgegen dieser Erwartung, so handelt es unlauter. Das Landgericht Stuttgart entschied bereits 2006, dass Unternehmen, die mit dem Slogan „Wir unterstützen keine Kinderarbeit“ werben, sicherstellen müssen, dass sie ein zuverlässiges und einigermaßen dichtes Kontroll- und Überwachungssystem etablieren, um eben dies sicherzustellen.

Rechtlich kaum zu fassen ist allerdings z. B. ein Sachverhalt, bei dem zwar durch umfassende Verwendung der Regenbogenfarben am CSD eine erhöhte Toleranz suggeriert wird, die aber in der Unternehmensrealität nicht vorhanden ist.

Konsequenzen und Ausblick

Im Gegensatz zum rechtlichen Vorgehen gegen das Greenwashing, das insbesondere auch von verschiedenen Umweltverbänden gestützt wird, ist im Bereich des Pink- und Bluewashing noch kein größerer Anstieg von Verfahren erkennbar. Es dürfte sich jedoch nur um eine Frage der Zeit handeln.

Über die zumeist leicht identifizierbare Irreführung hinaus stellt sich hier die Frage, in welchem Umfang die Werbenden bei pauschalen Hinweisen auf ihr soziales Engagement zusätzliche Informationen bereitstellen müssen. Dabei ergibt sich eine Parallele zu den Informationspflichten, die bei der Werbung mit Schlagwörtern wie

Gewerblicher Rechtsschutz

„klimafreundliche Herstellung“ gelten. Auch bei dem Hinweis „fair gehandelt“ oder „sozial produziert“ bildet die Art und Weise der Unterstützung, Förderung oder Verantwortung eine wesentliche Information für Verbraucher, deren unterbliebene Darlegung einen Verstoß gegen § 5a UWG bildet.

Die Relevanz von Pink- und Bluewashing und der rechtlichen Befassung mit diesen Themen dürfte in Zukunft deutlich weiter zunehmen. Dies zeigt sich bereits in der EmpCo-Richtlinie, die von den EU-Mitgliedsländern bis 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Der neue Artikel 6 I b) der Empowering-Consumers-Richtlinie (EmpCo-RL) stellt fest, dass die sozialen Auswirkungen eines Produkts ein wesentliches Produktmerkmal darstellen. Dadurch werden irreführende Aussagen zu Themen wie soziale Verantwortung oder ethische Herstellung eines Produkts ausdrücklich gesetzlich erfasst und dürften damit häufiger als Wettbewerbsverstoß verfolgt werden.

Für sämtliche Fragen der irreführenden Werbung stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Stefan Maaßen, LL.M.
0221 650 65-231
stefan.maassen@loschelder.de

Melissa Widder
0221 650 65-231
melissa.widder@loschelder.de





M&A/Gesellschaftsrecht

(Post)-M&A: Aufklärungspflichten im Rahmen einer Due Diligence

In seiner viel beachteten Entscheidung vom 15. September 2023 (AZ. V ZR 77/22) hat der Bundesgerichtshof (BGH) sich mit den praktisch bedeutsamen, in der Rechtsprechung aber bisher wenig definierten Aufklärungspflichten des Verkäufers im Rahmen einer Due Diligence beschäftigt. Im konkreten Fall ging es um den Verkauf eines bebauten Grundstücks und u. a. um die Frage, ob die Verkäuferin durch das Hochladen eines Dokuments im Datenraum automatisch ihre Aufklärungspflicht bzgl. des Dokumenteninhalts erfüllt hat. Der folgende Beitrag fasst die Entscheidung des BGH zusammen und wagt einen Ausblick auf die praktische Bedeutung für Unternehmenstransaktionen.

Sachverhalt

Die Klägerin erwarb von der Beklagten mehrere Gewerbeeinheiten in einem großen Gebäudekomplex zum Kaufpreis von EUR 1.525.000,00. Im notariell beurkundeten Kaufvertrag sicherte die Verkäuferin der Käuferin vertraglich zu, dass, bis auf eine bereits beschlossene Dachsanierung, keine Beschlüsse gefasst seien, aus denen sich eine künftig fällige Sonderumlage ergebe und, dass ihr keine bevorstehenden außergewöhnlichen Kosten bekannt seien. Zudem

hiieß es in dem Kaufvertrag, die Verkäuferin habe der Käuferin die Protokolle der Eigentümerversammlungen der letzten drei Jahre übergeben und die Käuferin habe Kenntnis von dem Inhalt der Unterlagen.

In der Protokollsammlung, die die Verkäuferin erst freitags vor der Unterzeichnung des Kaufvertrags an einem Montag im Datenraum hochgeladen hatte, war das Protokoll einer Eigentümerversammlung enthalten, in der die Eigentümer beschlossen hatten, die Mehrheitseigentümerin auf Zahlung von EUR 50 Mio. für ein umfangreiches „Bau- und Revitalisierungs“-Vorhaben in Anspruch zu nehmen. Das dazu später eingeleitete gerichtliche Verfahren endete mit einem Vergleich, in dem sich die Eigentümer der Gewerbeeinheiten zur Leistung einer Sonderumlage verpflichteten. Auf dieser Grundlage wurde auch die Käuferin, die hiesige Klägerin, in Anspruch genommen.

Die Klägerin erklärte daraufhin die Anfechtung des Kaufvertrags wegen arglistiger Täuschung und klagte gegen die Verkäuferin u. a. auf Freistellung von den zur Finanzierung des Kaufpreises eingegangenen Darlehensverbindlichkeiten.

Instanzenzug

Die Klage wurde in erster Instanz vom Landgericht Hildesheim (Urteil vom 16.04.2021 – Az. 4 O 60/20) abgewiesen. Auch die Berufung der Klägerin vor dem Oberlandesgericht Celle (Urteil vom 29.03.2022 – Az. 4 U 50/21) hatte keinen Erfolg. Anders die Revision der Klägerin: Der BGH hielt die Ablehnung eines Schadenersatzanspruchs wegen der Verletzung einer vorvertraglichen Aufklärungspflicht durch die Verkäuferin für rechtsfehlerhaft. Nach Auffassung des BGH komme – entgegen der Annahme des Berufungsgerichts – ein Schadenersatzanspruch der Käuferin sowohl wegen (i) einer unzutreffenden Erklärung der Verkäuferin im Kaufvertrag, (ii) einer unrichtigen/ unvollständigen Antwort der Verkäuferin auf Fragen der Käuferin sowie (iii) einer unterbliebenen Aufklärung der Käuferin durch die Verkäuferin über einen offenbarungspflichtigen Umstand in Betracht. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Vorvertragliche Aufklärungspflicht

Die Ausführungen des BGH insbesondere zum dritten Aspekt sind bereits bis zum heutigen Tag weithin kommentiert worden. Denn der BGH nimmt in seiner Urteilsbegründung an, dass die Verkäuferin der Käuferin offenlegen musste, dass Baumaßnahmen am Gemeinschaftseigentum in Höhe von bis zu EUR 50 Mio. ausstanden. Zur Erfüllung dieser Aufklärungspflicht reicht es, so der BGH, nicht allein aus, dass die Verkäuferin das entsprechende Protokoll der Eigentümerversammlung mit dem gegenständlichen Beschluss drei Tage vor der Beurkundung ohne separate

Information in den Datenraum einstellte. Die Verkäuferin erfülle ihre Aufklärungspflicht vielmehr nur, wenn und soweit sie aufgrund der Umstände die berechnete Erwartung haben könne, dass die Käuferin durch Einsichtnahme in den Datenraum Kenntnis von dem offenbarungspflichtigen Umstand erlangen würde.

Der BGH stellt dazu auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls ab. Als Kriterien nennt das Gericht u. a. den Umfang der vom Käufer durchgeführten Due Diligence, die Sachkunde der (rechtlichen) Beratung, die Struktur, Organisation und Nutzung des Datenraums sowie insbesondere die Art der Information, die offengelegt werden muss, und ihre finanzielle [Einschub der Verfasserinnen] Bedeutung. Zu beachten ist, dass vorliegend – untypisch im Vergleich zu einer klassischen Transaktion – kein offizieller Zeitpunkt für die Schließung des Datenraums („Cut-Off-Date“) festgelegt wurde und es auch keine automatischen Benachrichtigungen gab, wenn Dokumente neu hochgestellt wurden.

Stimmen aus der Praxis gehen dennoch davon aus, dass sich die allgemein formulierten Anforderungen des BGH von der – im Fall zu entscheidenden Immobilientransaktion – auf Unternehmenstransaktionen übertragen lassen. Inwieweit die Entscheidung für den (Post-) M&A-Bereich neue Maßstäbe setzt, wird aktuell unterschiedlich beurteilt.

Obwohl der BGH seine Begründung (auch) auf die Besonderheiten des Falls stützt, ist die Entscheidung von einigen Autoren als insgesamt (zu) käuferfreundlich aufgefasst worden. Der BGH erweitere, so die Kritiker, die Verantwor-

tungssphäre des Verkäufers übermäßig. Bedeutende Tatsachen müssten nicht zwingend im Q&A-Prozess vom Käufer erfragt werden. Das Abstellen auf die „berechtigte Erwartung“ des Verkäufers Sorge für Rechtsunsicherheit. Andere sehen in dem Urteil eine Fortsetzung der bisherigen BGH-Rechtsprechung zu den Aufklärungspflichten beim Unternehmenskauf, die an der grundsätzlichen Verantwortungsverteilung zwischen Käufer und Verkäufer nichts ändere.

In jedem Fall bietet die Entscheidung, sowohl zum Datenraum als auch zu den weiteren Haftungsgesichtspunkten, eine wertvolle Äußerung des BGH zu den vorvertraglichen Pflichten im Transaktionsbereich. Aufgrund der weiten Verbreitung von Schiedsvereinbarungen in Unternehmenskaufverträgen ist dieses Feld in der höchstrichterlichen Rechtsprechung vergleichsweise selten, sodass jede Konkretisierung des BGH für die Praxis begrüßenswert ist. Die Entscheidung verdeutlicht zudem, dass sorgfältige Begleitung und Beratung des Due Diligence Prozesses unerlässlich sind.

Für sämtliche Fragen zum (Post-)M&A/Gesellschaftsrecht stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Simone Davepon, LL.M.
0221 650 65-224
simone.davepon@loschelder.de

Helena Rose, LL.B.
0221 650 65-453
helena.rose@loschelder.de





Versicherungsrecht

Können Geschäftsführer und andere Organe wegen eines gegen das Unternehmen verhängten Unternehmenskartellbußgelds auf Regress in Anspruch genommen werden?

Mit Urteil vom 27. Juli 2023 (Az. VI – 6 U 1/22 (Kart)) hat der 6. Kartellsenat des Oberlandesgerichts Düsseldorf (OLG Düsseldorf) wie schon vor ihm das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf) im Jahr 2015 die Frage, ob Leitungsorgane wegen einer gegen das Unternehmen verhängten Kartellgeldbuße auf Regress in Anspruch genommen werden können, verneint.

Bisheriger Meinungsstand

Anders als das OLG Düsseldorf geht eine vielfach in der Literatur vertretene Ansicht von der grundsätzlichen Ersatzfähigkeit einer gegen die Gesellschaft verhängten Geldbuße aus. Nach dieser Ansicht kommt es nur darauf an, ob die Gesellschaft durch die Geldbuße einen Schaden erlitten habe. Der Gesellschaft sei durch die Geldbuße ein Schaden entstanden, wenn die Geldbuße nicht nur zur Vermögensabschöpfung erfolge (dann bestehe kein Schaden, weil die Gesellschaft insoweit durch die bußgeldbewehrte

Handlung einen Vorteil erlangt habe, welcher durch die Geldbuße beseitigt werde), sondern die Geldbuße sogenannten ahnenden Charakter habe. Die Regressierbarkeit von ahnenden Geldbußen führe auch nicht dazu, dass die Geldbuße ihren Abschreckungscharakter verliere.

Nach anderer Ansicht (so auch schon das LAG Düsseldorf (Teilurteil vom 20.01.2015, Az. 16 Sa 459/14,) wird auch eine ahnende Geldbuße schon als im Grundsatz nicht erstattungsfähig angesehen, weil eine Erstattung durch das handelnde Leitungsorgan den Sanktionszweck der Verbandsgeldbuße unterlaufe.

Urteil des OLG Düsseldorf vom 27. Juli 2023

Das OLG Düsseldorf entschied mit Urteil vom 27. Juli 2023 ausdrücklich, dass Geschäftsführungsorgane nicht persönlich für Kartell-Geldbußen eines Unternehmens haften. Verbandsgeldbußen seien von der Organhaftung gem. §§ 93 Abs. 2 AktG bzw. 43 Abs. 2 GmbHG auszunehmen und die

entsprechenden Haftungsnormen teleologisch zu reduzieren. Das OLG Düsseldorf hat in diesem Fall die Revision zum Bundesgerichtshof (BGH) zugelassen. Die Revision wurde jedoch nicht eingelegt.

Der Entscheidung des OLG Düsseldorf lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Rahmen eines Kartellordnungswidrigkeitenverfahrens erging gegen den Geschäftsführer und das Unternehmen jeweils ein Bußgeldbescheid des Bundeskartellamts mit ahnendem Charakter (es wurden also gerade nicht nur die erlangten Vorteile abgeschöpft). Die Gesellschaft nahm nachfolgend den Geschäftsführer auf Ersatz in Anspruch.

Das OLG Düsseldorf hat seine hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit des Bußgelds ablehnende Entscheidung mit dem Charakter der Verbandsgeldbuße an sich begründet. Diese solle, insbesondere in dem kartellrechtlichen Sanktionssystem, das Unternehmen sanktionieren und das rechtlich verselbstständigte Vermögen der juristischen Person nachhaltig treffen. Der Gesetzgeber habe sich entschieden, neben der persönlichen Geldbuße gegenüber dem Leitungsorgan eine Verbandsgeldbuße einzuführen. Insoweit bestehe ein wesentlicher Unterschied zu den sog. Beraterfällen (vgl. BGH Urteil vom 31.01.1957, Az. II ZR 41/56), in denen nur der Geschädigte der alleinige Sanktionsadressat sei. Das zweigleisige kartell-

rechtliche Sanktionssystem impliziere, dass der ahndende Charakter des Verbandsbußgelds das Unternehmen selbst treffen solle. Darüber hinaus könne ein Regress zu einer doppelten Bebußung des Leitungsorgans führen. Dieses müsse zudem mit einer Haftung für alle weiteren Schäden der Gesellschaft sowie einer Kündigung rechnen. Eine Unternehmensgeldbuße berechne sich zudem nach dem sogenannten tatbezogenen Umsatz des Unternehmens. Darauf habe das Leitungsorgan keinen Einfluss. Im Gegensatz dazu würden persönliche Geldbußen nach der Schwere und Dauer der Tat sowie der Leistungsfähigkeit der Person festgesetzt. Es sei außerdem auch gerade gewollt, dass die Sanktionswirkung der Geldbuße gegen das Unternehmen nicht deshalb faktisch leerlaufe, weil eine „Directors and Officers“-Versicherung den Schaden trüge, wenn das Organ hafte.

Auswirkungen auf die D&O-Versicherung

Damit stellt sich die Frage, welche Auswirkungen dieses Urteil des OLG Düsseldorf auf die D&O-Versicherung hat. Nicht versichert unter D&O-Versicherungsverträgen sind gegenüber den versicherten Personen festgesetzte Geldbußen als solche. Dabei handelt es sich nicht um einen Schadenersatzanspruch. In vielen D&O-Versicherungsverträgen ausdrücklich mitversichert sind aber Regressansprüche des Unternehmens gegen

Versicherungsrecht

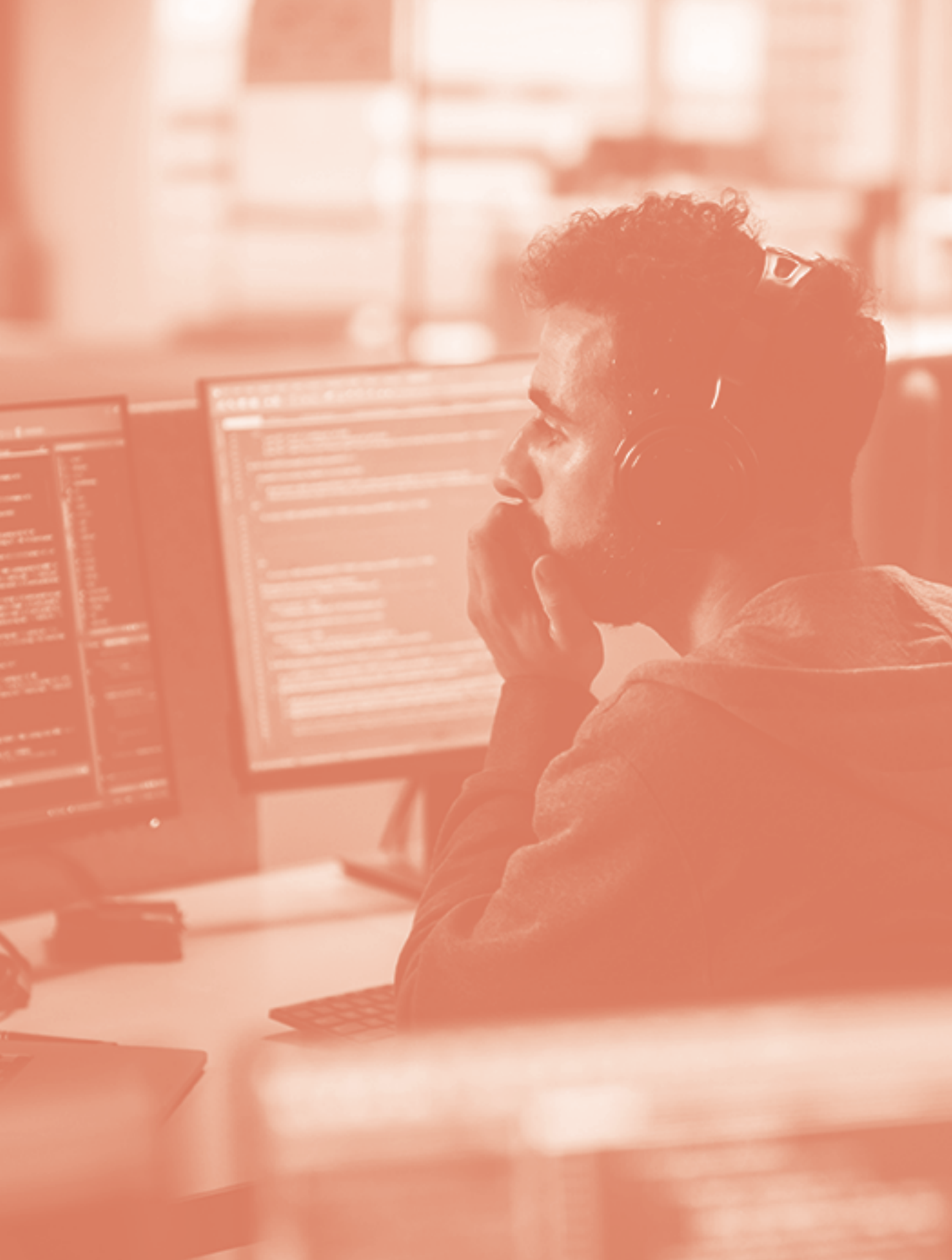
Geschäftsführer und andere Organe wegen Geldbußen. Diese Einschlüsse in den Versicherungsschutz werden auch als wirksam angesehen. Sollte der BGH die Auffassung des OLG Düsseldorf bestätigen, würden derartige Klauseln in D&O-Versicherungsverträgen obsolet werden. Leider könnte eine Entscheidung des BGH zu dieser Thematik allerdings noch auf sich warten lassen, da die Revision gegen das Urteil des OLG Düsseldorf trotz Zulassung nicht eingelegt wurde.

Bei Fragen zur D&O-Versicherung und anderen Fragen des Versicherungsrechts stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Sandra Orlikowski-Wolf
0221 650 65-214
sandra.orlikowski-wolf@
loschelder.de

Franziska Theresa Bexen
0221 650 65-214
franziska.bexen@loschelder.de





Datenschutzrecht

Schadensersatz und Bußgelder nach Datenschutzverletzungen: Licht und Schatten nach neuer EuGH-Rechtsprechung

Verletzt ein Verantwortlicher seine datenschutzrechtlichen Pflichten, kann dies zu Bußgeldern und Schadensersatzforderungen führen. Dies ist in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geregelt. In der Praxis nehmen vor allem Schadensersatzforderungen laufend zu. Zu den genauen Voraussetzungen gibt es dennoch immer noch und immer wieder Unklarheiten und Diskussionen, die nationale Rechtsprechung ist uneinheitlich. Neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) bringen Klarheit mit Licht- und Schattenseiten aus der Perspektive der datenverarbeitenden Unternehmen.

Bußgelder

Bei Verstößen gegen die Pflichten nach der DSGVO können die Datenschutzaufsichtsbehörden Bußgelder verhängen (Art. 83 DSGVO). Von dieser Befugnis machen die Aufsichtsbehörden immer wieder Gebrauch. Seit Inkrafttreten der DSGVO wurden alleine in Deutschland mehrere hundert Bußgelder verhängt - viele in fünfstelliger Höhe, teils allerdings auch in Höhe von Millionenbeträgen. Sowohl Verantwortliche als auch Auftragsverarbeiter können Adressat eines Bußgeldbescheides sein, abhängig davon, wer seine datenschutzrechtlichen Pflichten verletzt hat.

In einem Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH stand kürzlich zur Frage, ob ein solches Bußgeld überhaupt unmittelbar einem Unternehmen auferlegt werden kann, ohne dass der DSGVO-Verstoß einer konkreten natürlichen Person zugeordnet werden kann. Dem schloss sich die zweite Frage an, ob neben der Pflichtverletzung auch ein Verschulden Voraussetzung für ein

Bußgeld ist. Im Kern geht es um die Anwendbarkeit des deutschen Ordnungswidrigkeitenrechts und seinen Modifikationen durch das Anwendungsvorrang genießende EU-Recht der DSGVO.

Dem EuGH-Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Immobiliengesellschaft („Deutsche Wohnen“, kurz DW) speicherte personenbezogene Mieterdaten. Die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (BlnDI) wies das Unternehmen darauf hin, dass die Erforderlichkeit der Speicherung dieser Daten nicht nachvollzogen werden könne. Auch sei nicht ersichtlich, ob nicht mehr erforderliche Daten rechtzeitig gelöscht würden. Zwei Jahre später prüfte die BlnDI die DW erneut. Das Unternehmen erklärte, dass das beanstandete Speichersystem bereits außer Betrieb gesetzt worden sei und ein neues System in Kürze in Betrieb genommen würde. Da jedoch aus Sicht der BlnDI nach wie vor die beanstandeten Mängel nicht beseitigt worden seien, warf die Behörde der DW einen vorsätzlichen Verstoß gegen die DSGVO vor. Gegen DW wurde eine Geldbuße in Höhe von 14,5 Mio. Euro verhängt.

Der EuGH hat in seiner richtungsweisenden Entscheidung vom 5. Dezember 2023 (Rs. C-807/21) entschieden, dass Bußgelder nach Art. 83 DSGVO unmittelbar gegen Unternehmen verhängt werden können und das deutsche Ordnungswidrigkeitenrecht insofern zurücktritt. Der DSGVO-Verstoß muss keiner identifizierten (Leitungs-) Person zugerechnet werden können. Allerdings setzen Bußgelder ein Verschulden des Verantwortlichen voraus.

Bußgeld gegen ein Unternehmen selbst

Ein Unternehmen kann Adressat eines Bußgeldes sein, ohne dass der geahndete Datenschutzverstoß einer identifizierten natürlichen Person zugeordnet werden muss. Eine solche Zuordnung fand im vorliegenden Fall nicht statt. Die BlnDI hatte keine konkrete Person identifiziert, die den DSGVO-Verstoß bei DW begangen hat. Im deutschen Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) ist das jedoch zwingende Voraussetzung für die Verhängung von Bußgeldern gegen Unternehmen. Gem. § 30 OWiG kann nur dann ein Bußgeld gegen ein Unternehmen verhängt werden, wenn eine Person in leitender Position die Pflichtverletzung begangen hat.

Der EuGH hat entschieden, dass diese Vorgabe aus nationalem Recht nicht für Bußgelder nach der DSGVO gilt. Die DSGVO soll in der EU einheitlich durchgesetzt werden, um ein hohes gemeinsames Datenschutzniveau zu gewährleisten. Davon eingeschlossen sind auch unionsweit gleiche Sanktionen bei Datenschutzverletzungen. Dem soll eine Anwendung einzelner nationaler Vorgaben nicht entgegenstehen. In Art. 83 DSGVO aber wird nicht zwischen natürlichen oder juristischen Personen unterschieden. Ein Bußgeld wird gegen „den Verantwortlichen“ verhängt. Verantwortlich ist die datenverarbeitende Stelle, also im Falle eines Unternehmens das Unternehmen selbst. Ein Unternehmen haftet somit nicht nur für Datenschutzverletzungen durch Leitungspersonen. Auch für Verstöße anderer Personen „im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit und im Namen dieser juristischen Person“ können unmittelbar gegen das Unternehmen Geldbußen verhängt werden. Die Verhängung einer Geldbuße ist nicht davon abhängig, dass die Person, die gegen die DSGVO verstoßen hat, zuvor identifiziert wurde.

Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die notwendige Compliance-Organisation im Unternehmen, um Bußgeldrisiken zu minimieren. Dies

gilt insbesondere in Kombination mit weiteren EuGH-Entscheidungen, die unter Verweis auf die Rechenschaftspflicht in Art. 5 Abs. 2 DSGVO für einen Haftungsausschluss verlangen, dass Unternehmen darlegen, alle gebotenen Maßnahmen ergriffen zu haben und insofern auch für weisungswidrig handelnde Mitarbeiter das Unternehmen unter Umständen haften muss (EuGH, Urteil vom 14.12.2023, Rs. C-340/21; Urteil vom 11.04.2024, Rs. C-741/21).

Die Entscheidung des EuGHs, dass Bußgelder gegen Unternehmen verhängt werden, eröffnet nun wiederum neue Diskussionen. So stellt sich etwa die Frage, inwieweit das Unternehmen haftet, wenn ein Mitarbeiter seinen vorgegebenen Aufgabenbereich überschreitet und dabei die DSGVO verletzt. Im Falle eines solchen Exzesses wird es darauf ankommen, ob die Compliance-Struktur im Unternehmen mangelhaft war und deshalb auf ein Organisationsverschulden abgestellt werden kann. Denn ein Verschulden ist und bleibt für die Verhängung eines Bußgeldes erforderlich.

Trotzdem Verschulden erforderlich

Dass keine Leitungsperson identifiziert werden muss, die gegen die DSGVO verstoßen hat, erweitert das Haftungsrisiko eines Unternehmens zunächst. Im selben Verfahren verlangt der EuGH jedoch einschränkend, dass der in Rede stehende DSGVO-Verstoß verschuldet worden sein muss. Verschulden bedeutet entweder vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten. Hier muss und kann künftig eine Verteidigungsstrategie gegen Bußgelder ansetzen. Herausfordernd bleibt dabei, wie das Verschulden eines Unternehmens bewertet werden kann, da es insofern stets auf subjektive Bewertungen ankommt, auf Verhaltensweisen einzelner natürlicher Personen.

Es stellt sich hier die Frage, wie das Verschuldens-erfordernis mit der EuGH-Aussage zusammenpasst, dass Bußgelder gegen das Unternehmen

Datenschutzrecht

verhängt werden. Einerseits muss keine Person identifiziert werden, die den DSGVO-Verstoß begangen hat. Andererseits muss ein konkretes Verhalten als vorsätzlich oder fahrlässig beurteilt werden können. Der EuGH versucht dies klarzustellen: Ist der Verantwortliche eine juristische Person, ist es für die Verhängung einer Geldbuße nicht erforderlich, dass eine Leitungsperson gehandelt hat bzw. Kenntnis des DSGVO-Verstoßes hatte. Das bedeutet, dass das vorsätzliche oder fahrlässige Verhalten einer beliebigen Person im Unternehmen das notwendige Verschulden begründen kann. Es reicht aus, dass der Verantwortliche „sich über die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens nicht im Unklaren sein konnte, gleichviel, ob ihm dabei bewusst war, dass es gegen die Vorschriften der DSGVO verstößt“. Es kommt damit auf die Kenntnis des Verantwortlichen (der juristischen Person selbst) an und nicht auf die Kenntnis der handelnden Einzelperson. Auch ein Organisationsverschulden kommt in Betracht, wenn durch eine unzureichende Datenschutzorganisation im Unternehmen der DSGVO-Verstoß ermöglicht wurde. Insgesamt spricht danach einiges für ein gesteigertes Bußgeldrisiko. Auch weisungswidriges Verhalten kann ein Verschulden begründen (EuGH, Urteil vom 11.04.2024, Rs. C-741/21).

Schadensersatz

Auch zum datenschutzrechtlichen Schadensersatz hat sich der EuGH gleich in mehreren Entscheidungen der letzten Wochen zu Wort gemeldet. Gemäß Art. 82 DSGVO hat jede Person, der wegen eines DSGVO-Verstoßes ein Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadensersatz. Dieser Anspruch besteht gegen den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter, je nachdem wer seine datenschutzrechtlichen Pflichten verletzt hat. Die grundsätzlichen Voraussetzungen für den Schadensersatzanspruch sind mithin (1.) ein Verstoß gegen die DSGVO, (2.) ein (materieller oder immaterieller) Schaden einer Person, der (3.) kausal auf dem Verstoß beruht und

(4.) verschuldet wurde. Der bloße DSGVO-Verstoß reicht für sich noch nicht aus, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen. Es muss tatsächlich ein Schaden entstanden sein. Dieser kann jedoch auch sehr gering sein und muss keine besondere Erheblichkeitsschwelle überschreiten. Das hat der EuGH bereits im Mai 2023 in einem Vorabentscheidungsverfahren entschieden (Urteil vom 04.05.2023, Rs. C-300/21). Auch für einen Bagatellschaden kann Ersatz verlangt werden.

Entschieden hat der EuGH in den letzten Entscheidungen indes auch, einzugrenzen, dass die DSGVO keinen Strafschadensersatz vorsieht und insbesondere der kausal eingetretene Schaden konkret und individuell nachgewiesen werden muss. Letzteres ist gerade bei einem immateriellen Schaden herausfordernd.

Kontrollverlust als immaterieller Schaden

Auch ein immaterieller Schaden ist nach Art. 82 DSGVO zu ersetzen. Gemeint sind damit Schäden, die nicht an materiellen bzw. greifbaren Dingen entstanden sind, also insbesondere kein Vermögensschaden. Konkret ging es in einem weiteren EuGH-Verfahren um eine unzulässige Offenlegung personenbezogener Daten im Internet (EuGH, Urteil vom 14.12.2023, Rs. C-456/22). Die Gemeinde Ummendorf hatte auf ihrer Internetseite für einen Zeitraum von drei Tagen ohne Einwilligung der Kläger deren Namen sowie Anschrift im Zusammenhang mit der Tagesordnung einer Gemeinderatssitzung sowie eines Gerichtsurteils veröffentlicht. Die Kläger machten wegen der unzulässigen Offenlegung ihrer Daten immateriellen Schadensersatz geltend. Der Schaden wurde darin gesehen, dass die Veröffentlichung der Daten zu einem (kurzzeitigen) Verlust der Hoheit über diese Daten geführt hatte. In einem weiteren Verfahren ging es um die Daten eines Kauf- und Kreditvertrages über ein Elektrogerät, die irrtümlich einem Dritten ausgehändigt wurden; der Irrtum wurde innerhalb

Datenschutzrecht

kürzester Zeit bemerkt (EuGH, Urteil vom 25.01.2024, Rs. C-687/21).

Dem EuGH wurde die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob diese kurzen Verluste der Datenhoheit schon für die Annahme eines ersatzfähigen Schadens ausreichen. Das bejahte der EuGH dem Grund nach: Bei einem immateriellen Schaden muss keine „Bagatellgrenze“ überschritten sein, damit der Schaden gem. Art. 82 DSGVO ersetzbar ist. Einschränkend wird jedoch verlangt, dass die Person, die den Schaden ersetzt haben will, auch nachweist, dass ihr tatsächlich ein Schaden entstanden ist. Eben dies ist in der Praxis die entscheidende Hürde: Der Schadensnachweis muss individuell und konkret erbracht werden (vgl. auch EuGH, Urteil vom 11.04.2024, Rs. C741/21).

Dies bedeutet zugleich, dass der bloße DSGVO-Verstoß noch nicht für den Schadensersatzanspruch ausreicht. Die DSGVO kennt keinen Strafschadensersatz.

Schadensersatz bei Hackerangriff und Verschuldensmaßstab

Im Rahmen der datenschutzrechtlichen Entscheidungswelle gab es noch ein weiteres Urteil des EuGHs zum immateriellen Schadensersatz: Es ging um einen Hackerangriff auf eine bulgarische Behörde (EuGH, Urteil vom 14.12.2023, Rs. C-340/21). Dabei wurden personenbezogene Steuer- und Sozialversicherungsdaten mehrerer Millionen Personen abgegriffen und online gestellt.

In Bezug auf den Schadensersatzanspruch ging es zum einen um die erforderliche Pflichtverletzung. Datenschutzrechtlich Verantwortliche sind verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen für eine sichere Datenverarbeitung zu implementieren (Art. 25, 32 DSGVO). Der EuGH stellt klar: Ein (erfolgreicher) Hackerangriff alleine belegt noch nicht, dass die Sicher-

heitsmaßnahmen nicht ausreichend waren. Wichtig ist, dass die Maßnahmen anhand einer Risikobewertung und des Stands der Technik getroffen werden. Datenschutzpannen können selten vollständig vermieden werden. Das bestätigt auch die neue EU-Gesetzgebung im Bereich IT-Sicherheit (v. a. die NIS2-Richtlinie). Es werden Risikomanagementmaßnahmen verlangt, um die Auswirkungen von Cyberangriffen möglichst gering zu halten – ein Ausschluss von Angriffen wird überzeugend und realitätsnah nicht verlangt.

Zum anderen bewertete der EuGH den Verschuldensmaßstab und die Beweislast: Nach Art. 82 Abs. 3 DSGVO scheidet eine Haftung nur dann aus, wenn der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter nachweist, „dass er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist“. Nach der EuGH-Entscheidung muss er dafür auch beweisen, alle erforderlichen Maßnahmen zur Datensicherheit implementiert zu haben. Es obliegt nicht demjenigen, der den Schadensersatz aus Art. 82 DSGVO verlangt, die unzureichende Sicherheit nachzuweisen.

Licht- und Schattenseiten: Risikominimierung durch DSGVO-Compliancestrukturen

Die jüngsten EuGH-Entscheidungen lassen das Bußgeld- und Schadensersatzrisiko für Unternehmen steigen: Weder ist der Nachweis des Verschuldens einer konkreten (Leitungs-) Person erforderlich, noch besteht eine Erheblichkeitsschwelle. Dennoch zeigen die Entscheidungen auch sehr klar, wie eine gute Compliancestruktur die Risiken mindert: Verantwortliche können sich durch strikte Einhaltung ihrer Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO enthaften. Zudem ist eine wirksame Verteidigungsstrategie im Verschuldenserfordernis bei Bußgeldern und dem konkret-individuellen Schadensnachweis zu finden.

Datenschutzrecht

Für sämtliche Fragen zur Datennutzung und zum Datenrecht stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Kristina Schreiber

0221 650 65-337

kristina.schreiber@loschelder.de

Dr. Simon Kohm

0221 65065-200

simon.kohm@loschelder.de

Philipp Schoel

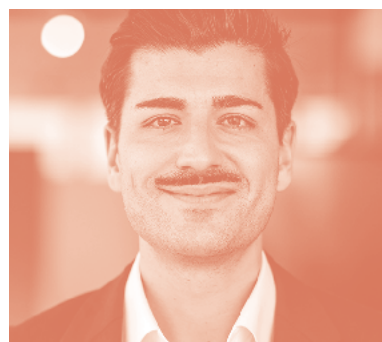
0221 65065-200

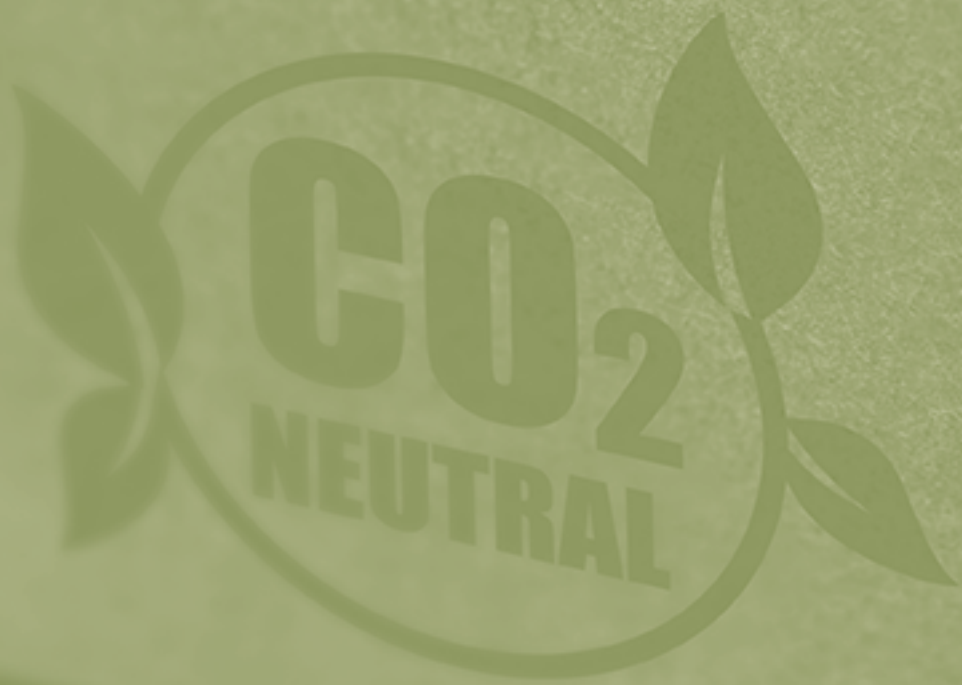
philipp.schoel@loschelder.de

Dennis Pethke, LL.M.

0221 650 65-337

dennis.pethke@loschelder.de





Gewerblicher Rechtsschutz

Die EmpCo kommt – Neue Regeln für Umweltwerbung

Unternehmen stehen zunehmend vor der Herausforderung, das eigene Umweltengagement wirkungsvoll zu kommunizieren, ohne in rechtlich unzulässiges „Greenwashing“ zu verfallen. Mit dem sogenannten „Green Deal“ möchte die EU die umweltbezogene Werbung im B2C-Verkehr genauer regeln. Jetzt hat das EU-Parlament die erste Richtlinie im Kampf gegen Greenwashing auf den Weg gebracht. Die Mitgliedsstaaten haben nun bis März 2026 Zeit, die neuen Regelungen in ihr nationales Recht zu übernehmen.

Aktueller Stand zum Greenwashing

Die Zahl gerichtlicher Auseinandersetzungen über Werbung, die besonders umweltschonende, klimafreundliche oder nachhaltige Produkte, ist in den letzten Jahren infolge einer deutlichen Sensibilisierung von Verbrauchern und Wettbewerbern stark gestiegen. Mit dem Vorwurf des „Greenwashing“ werden dabei nicht nur unlautere Geschäftspraktiken bedacht, sondern auch in zahlreichen Fällen eine rechtlich noch zulässige, aber möglicherweise inhaltlich fragwürdige Aussage.

Obwohl Klagen um Begriffe wie „klimafreundlich“ oder „CO₂-neutral“ die Gerichte bundesweit beschäftigen, fehlen bisher spezialgesetzliche Regelungen. Die Entscheidungen beruhen auf den allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) zu Irreführung und der Bereitstellung wesentlicher

Informationen in der Werbung. Damit besteht ein erheblicher Spielraum für die Auslegung und Bewertung teilweise sehr ähnlicher Werbeaussagen, die mitunter zu widersprüchlichen Gerichtsentscheidungen führen. Für den Werbenden, der eine bundesweite Werbekampagne betreibt, besteht damit das Problem, dass er sich stets an der denkbar strengsten Sichtweise orientieren muss.

Die Klärung zumindest einiger Streitfragen könnte in den nächsten Monaten erfolgen, wenn der Bundesgerichtshof seine erste Entscheidung zur Werbung mit dem Begriff „klimaneutral“ veröffentlicht. In der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2024 ließ das Gericht nur erkennen, dass es die bisherigen strengen Beurteilungsmaßstäbe voraussichtlich beibehalten wird. Unklar ist aber bei Redaktionsschluss noch, ob und in welchem Umfang sich der BGH zu der Frage äußern wird, wie der Werbende zusätzliche Informationen zur näheren Erläuterung seiner Werbung präsentieren kann. Insbesondere erhoffen sich Berater wie Instanzgerichte eine grundsätzliche Aussage dazu, dass weitere Informationen über einen Link oder einen QR-Code bereitgestellt werden dürfen. Unabhängig vom genauen Inhalt der Entscheidung werden jedoch in knapp zwei Jahren, Ende März 2026, zumindest in einigen Bereichen grundlegend andere Anforderungen an die Umweltwerbung zu berücksichtigen sein.

Neue europarechtliche Vorgaben

Um Verbraucher bei ihrer Beteiligung am grünen Wandel zu stärken, hat die Europäische Kommission in den Jahren 2022 und 2023 im Rahmen des Green-Deals zwei Vorschläge für Rechtsakte vorgelegt, mit denen sie eine verbesserte Verbraucherinformation und die Überprüfbarkeit von Nachhaltigkeitsaussagen durch Unternehmen erreichen will. Die Richtlinie zur Stärkung der Verbraucher für den ökologischen Wandel („Empowering consumers for the green transition“, kurz „EmpCo“) und die Richtlinie über die Begründung von und die Kommunikation über explizite Umweltaussagen („Green Claims“).

Während sich die Green Claims-Richtlinie noch im Gesetzgebungsverfahren befindet und weitere Verhandlungen erst nach der Europawahl im Juni 2024 stattfinden, wurde die EmpCo-RL im Februar 2024 in ihrer endgültigen Fassung verabschiedet und ist am 27. April 2024 in Kraft getreten. Die EmpCo-RL ändert die bisher geltende Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken (UGP-RL) und soll Verbraucher vor irreführenden Praktiken im Bereich der Nachhaltigkeitswerbung schützen. Darüber hinaus sollen die neuen Regelungen die Verbraucher beim Kauf besser über die Nachhaltigkeit von Produkten informieren, insbesondere über deren Langlebigkeit und Reparierbarkeit, und die Anforderungen an die Werbung mit sozialen Unternehmensaspekten konkretisieren.

Die Mitgliedstaaten haben nun bis zum 27. März 2026 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber ist also gezwungen, verschärfte Regelungen zum Greenwashing in das deutsche Recht zu integrieren. Wie genau die EmpCo in deutsches Recht umgesetzt wird, ist noch unklar. Wahrscheinlich wird sie – wie die UGP-RL – direkt in die Rege-

lungssystematik des UWG integriert, eine andere Möglichkeit wäre die Schaffung eines neuen Stammgesetzes mit Anforderungen an Umweltaussagen.

Beschränkungen bei der Nutzung von Siegeln und Gütezeichen

Die EmpCo-RL erweitert die Tatbestände in der „schwarzen Liste“, also der per se und ohne weitere Abwägung verbotenen Geschäftspraktiken. Generell unzulässig ist künftig die Verwendung eines Nachhaltigkeitssiegels oder Gütezeichen, das nicht von einem neutralen Zertifizierungssystem oder von staatlichen Stellen vergeben wird. Darüber hinaus müssen die Anforderungen des Systems in Zusammenarbeit mit Experten und Interessenträgern entwickelt werden und ein Sanktionssystem beinhalten. Jegliche Form von selbst erstellten bzw. unternehmensinternen Siegeln und Gütezeichen ist also – unabhängig vom Inhalt oder der eigentlichen Werbeaussage auf dem Zeichen – ausnahmslos verboten. Zu beachten ist dabei, dass unter den Begriff des Nachhaltigkeitssiegels nicht nur Zeichen mit Aussagen über ökologische Merkmale einer Ware oder eines Unternehmens fallen, sondern auch Aussagen über soziale Merkmale erfasst sind. Dieses Verbot dürfte eine erhebliche Einschränkung der werblichen Gestaltungsmöglichkeiten bewirken, die aber exakt so vom Gesetzgeber gewollt ist.

Verbot der Werbung mit Kompensationsprojekten

Eine der wichtigsten Neuerungen der EmpCo, die in früheren Entwürfen nicht erkennbar war und erst in der letzten Version deutlich verschärft wurde, betrifft das explizite Verbot von Umweltaussagen, die auf Kompensationsmaßnahmen beruhen. Demnach soll es künftig ausnahmslos unzulässig sein, aufgrund einer Kompensation



von Treibhausgasemissionen zu behaupten, dass ein Produkt, also eine Ware oder eine Dienstleistung, neutrale, verringerte oder positive Auswirkungen auf die Umwelt hat. Damit soll nach der ausdrücklichen Klarstellung in den Erwägungsgründen zu der Richtlinie Werbung mit Begriffen wie „klimaneutral“, „CO₂-neutral“, „kohlenstoffpositiv“, „klimakompensiert“, „reduzierte Klimaauswirkungen“ und „reduzierter CO₂-Fußabdruck“ unterbunden werden.

Zwar heißt es zugleich, dass diese Verbote Unternehmen nicht davon abhalten sollen, für ihre Investitionen in Umweltinitiativen zu werben, solange die Informationen so präsentiert werden, dass sie nicht irreführend sind. Allerdings bleibt unklar, in welchem Umfang eine Präsentation der Informationen noch zulässig ist. Im Übrigen dürfen die Begriffe dann weiterhin verwendet werden, wenn die Reduzierung der Treibhausgasemissionen von der Ware oder der Dienstleistung selbst ausgeht. Der Paketdienstleister, der eine Flotte von E-Transportern verwendet, darf also (wohl) weiterhin seine Transportleistung mit einem Hinweis auf die besseren Klimaauswirkungen werben. Ebenso müssten Hinweise auf den Einsatz nachwachsender Rohstoffe zulässig bleiben, weil in diesem Fall die positiven Klimaauswirkungen des Produktes nicht aus der Kompensation resultieren. Darüber hinaus sind zumindest nach dem Wortlaut der Richtlinie sogar Hinweise auf die Kompensation von Treibhausgasemissionen zulässig, wenn sich diese nicht auf konkrete Waren oder Dienstleistungen beziehen.

Neue Regelung zu Umweltaussagen

Mehrere Neuregelungen betreffend die Werbung mit „Umweltaussagen“, wobei der Begriff jede ausdrückliche oder stillschweigende Angabe erfasst, dass ein Produkt, eine Marke oder ein

Unternehmen positive oder keine Auswirkungen auf die Umwelt hat als andere Produkte. Das in die „Schwarze Liste“ Eingefügte betrifft den Fall, dass sich eine Umweltaussage auf ein gesamtes Produkt bezieht, obwohl nur ein bestimmter Aspekt des Produktes die Aussage rechtfertigt. Erfasst ist also eine Aussage wie „recyclingfähig“, obwohl nicht sämtliche Komponenten einer Ware recycelt werden können. Hier ergibt sich keine inhaltliche Neuerung, weil diese Aussage auch bislang als irreführende Werbung unzulässig ist.

Möglicherweise sehr weit reichende Auswirkungen hat aber die Definition des Begriffes „Umweltaussage“, die nach der Vorgabe der Richtlinie auch Marken und Unternehmensbezeichnungen umfasst. Diese Regelung hat Auswirkungen auf die Nutzung zahlreicher Marken, die umweltbezogene Begriffe umfassen. So könnte wohl die Verwendung der (tatsächlich existierenden) Unionsmarke „Pro Natur Laminat“ unter lauterkeitsrechtlichen Gesichtspunkten beanstandet werden, wenn das entsprechende Produkt nicht unter jedem denkbaren ökologischen Aspekt vorteilhaft für die Umwelt ist.

Werbung mit zukünftigen Umweltleistungen

Die EmpCo-RL bringt auch Neuerungen für die Werbung mit zukünftigen Umweltleistungen. Auf die Zukunft gerichtete Umweltaussagen, (z. B. „klimaneutral bis 2035“) müssen klare, überprüfbare und öffentlich zugängliche Verpflichtungen enthalten. Ein detaillierter und realistischer Umsetzungsplan mit messbaren, zeitgebundenen Zielen ist erforderlich und er muss regelmäßig von einem unabhängigen externen Gutachter überprüft werden. Reine Absichtserklärungen gehören damit der Vergangenheit an.

Gewerblicher Rechtsschutz

Ausblick auf die Zukunft: Green Claims-Richtlinie

Noch weitergehende Beschränkungen plant die EU mit der Green Claims-Richtlinie. Mit diesem Gesetzgebungsvorhaben will die Union sicherstellen, dass umweltbezogene Aussagen über Produkte und Dienstleistungen für den Verbraucher in vollem Umfang überprüfbar und nachvollziehbar sind. Die Richtlinie enthält zusätzliche Anforderungen an die Begründung und Kommunikation expliziter Umweltaussagen sowie an Umweltzeichen. Besonders bemerkenswert ist, dass Gewerbetreibende jede Umweltaussage vorab (!) durch einen Umweltgutachter auf ihre Rechtskonformität überprüfen lassen sollen. Dieses Vorhaben würde also das bisherige System einer nachträglichen Durchsetzung durch Behörden und Gerichte durch eine umfassende ex ante-Kontrolle ersetzen. Da die Richtlinie noch nicht in sämtlichen europäischen Gremien diskutiert wurde, besteht noch die Hoffnung, dass diese Regelung aus dem Entwurf entfernt oder zumindest deutlich entschärft wird. Weitere Einzelheiten werden wir allerdings frühestens im Sommer oder Herbst 2024 erfahren.

Für sämtliche Fragen zu Umweltwerbung und Greenwashing stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Stefan Maaßen, LL.M.
0221 650 65-231
stefan.maassen@loschelder.de

Melissa Widder
0221 650 65-231
melissa.widder@loschelder.de





500

BCE ECB EZB EKT EKP 2002

S0499

100

35400

7 8 9

Versicherungsrecht

D&O-Versicherung: Aufteilung der Versicherungssumme bei Ansprüchen mehrerer versicherter Personen

Wie wird die Versicherungssumme aufgeteilt, wenn mehrere versicherte Personen Ansprüche gegenüber einer Versicherung für „Directors and Officers“ (D&O-Versicherung) geltend machen und die Versicherungssumme nicht ausreicht? Mit Beschluss vom 13. Juli 2023 (Az. 20 U 64/22) hat das Oberlandesgericht Hamm (OLG Hamm) über diese Frage entschieden.

Zugrundeliegender Sachverhalt

Gegen den Kläger, der versicherte Person unter dem streitgegenständlichen D&O-Versicherungsvertrag und Geschäftsführer der Versicherungsnehmerin war, wurde ein steuerstrafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet. Der Kläger beantragte bei dem D&O-Versicherer die Übernahme der Strafverteidigerkosten. Die Voraussetzungen dafür waren unter dem Strafrechtsschutzbaustein des D&O-Versicherungsvertrags grundsätzlich erfüllt. Der D&O-Versicherer lehnte die Übernahme der Strafrechtsschutzkosten gleichwohl unter anderem mit der Begründung ab, dass die Versicherungssumme aufgrund der Inanspruchnahme des ebenfalls beschuldigten weiteren Geschäftsführers zu erschöpfen drohe. Der D&O-Versicherungsvertrag beinhaltete keine Regelung, wie die Versicherungssumme in solchen Fällen aufzuteilen ist.

Meinungsstand

Typisch ist, dass D&O-Versicherungsverträge keine ausdrückliche Regelung dafür vorsehen, wie die Versicherungssumme aufzuteilen ist, wenn mehrere versicherte Personen Ansprüche geltend machen und die Versicherungssumme nicht ausreichen könnte. In diesen Fällen bedarf es der (ergänzenden) Vertragsauslegung. Im Rahmen dessen werden verschiedene Ansichten vertreten:

- **Prioritätsprinzip:** Nach dem Prioritätsprinzip soll immer der zeitlich früher eintretende Versicherungsfall vorgehen. Dieses Prinzip kann aber in den Fällen nicht greifen, in denen es sich um einen einheitlichen Versicherungsfall handelt, bei dem mehrere versicherte Personen Anspruch auf Leistung gegen den D&O-Versicherer haben. Darüber hinaus würde dieses Prinzip – wenn mehrere Versicherungsfälle quasi zeitgleich eintreten – zu unangemessenen Ergebnissen für die versicherten Personen führen. Das Prioritätsprinzip kann daher nur dann greifen, wenn mehrere Versicherungsfälle zeitlich gestreckt nacheinander eintreten und ein bzw. mehrere Versicherungsfälle bereits reguliert sind, wenn der nächste Versicherungsfall in einer Versicherungsperiode eintritt.

- **Beliebensprinzip:** Dieses Prinzip gesteht dem Versicherer ein Wahlrecht zu. Das Beliebensprinzip ist schon aufgrund des Grundsatzes des gleichen Versicherungsschutzes für alle versicherten Personen abzulehnen.
- **Proportionalitätsprinzip (analog § 109 Versicherungsvertragsgesetz – VVG):** Vielfach vertreten wird eine quotale Aufteilung der Versicherungssumme (Proportionalitätsprinzip). Auf dieses berief sich in dem Fall des OLG Hamm auch der beklagte Versicherer. Abgeleitet wird dieser Gedanke aus § 109 VVG, der den Fall regelt, dass mehrere außenstehende Dritte Ansprüche gegen den Versicherungsnehmer geltend machen und diese Ansprüche insgesamt die Versicherungssumme übersteigen. Gemäß § 109 VVG ist der Versicherer in derartigen Fällen verpflichtet, die Ansprüche proportional nach dem Verhältnis der von den Dritten geltend gemachten Beträge zu erfüllen. Das Proportionalitätsprinzip passt jedoch nicht für die Streitgegenständliche Konstellation einer D&O-Versicherung, da sonst der versicherten Person, die den größten Schaden verursacht hat, der größte Teil der Versicherungssumme zugutekommen würde.
- **Kopfprinzip:** Das Kopfprinzip folgt dem Gedanken des § 430 BGB, wonach Gesamtgläubigern im Verhältnis zueinander gleiche Anteile zustehen. Übertragen auf die D&O-Versicherung bedeutet die Anwendung dieses Prinzips, dass die Versicherungssumme durch die Zahl der zeitgleich oder quasi zeitgleich betroffenen versicherten Personen zu teilen ist und jeder versicherten Person der gleiche Anteil an der Versicherungssumme zusteht.

Entscheidung des OLG Hamm

Das OLG Hamm lehnt eine analoge Anwendung des § 109 VVG konsequent ab. Das Prioritätsprinzip passe schon nicht, weil es sich um einen einheitlichen Versicherungsfall handle. Das Beliebensprinzip zieht das OLG Hamm gar nicht in Erwägung.

Sach- und interessengerecht ist nach dem OLG Hamm einzig die Aufteilung nach Kopfteilen. Der D&O-Versicherer unterliefe sein Leistungsversprechen, wenn er die versicherte Person bei Eintritt eines Versicherungsfalls darauf verweisen könne, dass für eine Kostenzusage erst ein Verteilungsverfahren gem. § 109 VVG abgewartet werden müsse.

Versicherungsrecht

Der Beschluss des OLG Hamm lag im Rahmen einer Nichtzulassungsbeschwerde dem Bundesgerichtshof zur Überprüfung vor. Die Nichtzulassungsbeschwerde wurde jedoch zurückgenommen, sodass eine höchstrichterliche Entscheidung ausbleibt.

Bei Fragen zur D&O-Versicherung und anderen Fragen des Versicherungsrechts stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Sandra Orlikowski-Wolf
0221 650 65-214
sandra.orlikowski-wolf@
loschelder.de



Franziska Theresa Bexen
0221 650 65-214
franziska.bexen@loschelder.de



In eigener Sache

azur100: Top Arbeitgeber 2024 – LOSCHELDER unter den TOP 50!



Loschelder belegt erstmalig einen Platz unter den TOP 50 der 100 besten Arbeitgeber für Juristinnen und Juristen im jährlichen Ranking der „azur100“. Jedes Jahr führt die Redaktion von azur Karriere, dem Karriereportal des JUVE-Verlags, Recherchen durch, um die attraktivsten Arbeitgeber für Juristen zu ermitteln. Welche Arbeitgeber mit welcher Platzierung in der azur-Liste erscheinen, ergibt sich aus den Bestbewertungen bei den Einzelfaktoren: Neueinstellungen, Zufriedenheit der Associates in der azur-Umfrage, Gehalt und Image.

Anwältinnen und Anwälte, die schon bei Loschelder arbeiten, zeigen sich laut azur-Umfrage überdurchschnittlich zufrieden. Eine überdurchschnittlich gute Bewertung erhält Loschelder von ihren Associates bei Anspruch und Niveau der Arbeitsinhalte. Gleichzeitig sind sie mit der Work-Life-Balance und Arbeitsbelastung sehr zufrieden.

Die Associates loben die „Arbeit auf fachlich hohem Niveau“, den „sehr guten Zusammenhalt“ und die „netten Kollegen“. Eine Stimme in der aktuellen azur-Umfrage fasst es wie folgt zusammen: „Loschelder kombiniert die Vorteile einer Großkanzlei mit denen einer mittelständischen Kanzlei, ohne dass die üblichen Nachteile in Kauf zu nehmen sind. Die Mandate sind anspruchsvoll, die Partner fördern und fordern. Es wird viel Spielraum für die eigene Entwicklung gelassen.“

Die Redaktion lobt u. a. die Loschelder-Akademie, eine strukturierte Ausbildung auf drei Säulen: Legal, Business und Soft Skills. Zum Programm gehören u. a. Fachvorträge, Fachanwaltslehrgänge sowie in- und externe Seminare zu Themen wie Bilanzierung, Business Development, Verhandlungstraining und Personalverantwortung. Zudem können sich Associates in verschiedenen Projekt-

gruppen, z. B. ESG, Legal Tech, Digitalisierung, Start-up-Beratung engagieren.

Loschelder bedankt sich beim JUVE-Verlag für die Auszeichnung sowie beim gesamten Loschelder-Team für das großartige Feedback.

In eigener Sache

Legal 500 Deutschland 2024:
LOSCHELDER ausgezeichnet!

Loschelder wird in 12 Fachbereichen in der diesjährigen Ausgabe von The Legal 500 Deutschland empfohlen. Daneben wurden 22 Anwältinnen und Anwälte für ihre herausragende Arbeit in den jeweiligen Praxen hervorgehoben:

„Hervorragende Fachleute mit Pragmatismus.“

„Hohe Fachkompetenz in den verschiedensten Schwerpunkten verbunden mit sehr viel menschlicher Note der Partner und Associates.“

„Sehr hohe Flexibilität im Team, auch bei Ad-hoc-Anfragen. Man wird immer bedient. Hohe Expertise, auch in angrenzenden Bereichen.“

„Hohe Fachkompetenz mit auch in der Praxis umsetzbaren Handlungsempfehlungen, extreme Präsenz – immer erreichbar.“ Besonders hervorzuheben sind

die Auszeichnung als Top-Tier-Kanzlei im Bereich „Branchenfokus Energie/Regulatorische Beratung“ sowie die Nennung von Loschelder-Partnerin Dr. Sandra Orlikowski-Wolf unter den „Namen der nächsten Generation“ im Bereich „Versicherungsrecht/Streitbeilegung“.

Weitere Anerkennung erhielt Loschelder in nahezu allen Praxisbereichen.

„The Legal 500“ ist ein international führendes Nachschlagewerk für Rechtsabteilungen von Unternehmen. Im Rahmen der Recherche führt ein unabhängiges Team erfahrener Redakteure und Redakteurinnen jedes Jahr hunderte von Interviews mit Anwälten und Anwältinnen und befragt mehr als 23.000 Mandantinnen und Mandanten. Der Guide bietet einen umfassenden Überblick über rund 400 Wirtschaftsrechtskanzleien sowie 2.700 Anwältinnen und Anwälte



in Deutschland und offeriert eine detaillierte qualitative Recherche und Analyse von Kanzleien und Anwälten in fast 23 Praxisbereichen und 90 Rankings.

In eigener Sache

KI-Anwendungen rechtssicher im Unternehmen nutzen!

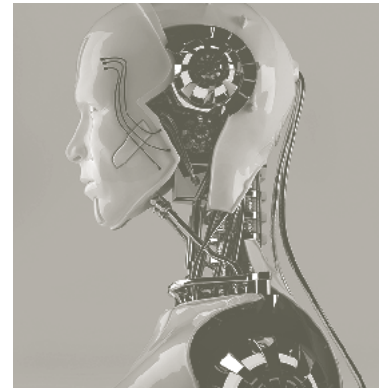
Wenn Sie diesen Text lesen, wissen Sie schon nicht mehr, ob ihn ein Mensch formuliert hat oder er maschinengemacht ist.

Auch wenn viele Formulierungen heute noch hölzern oder sperrig klingen, werden die KI-Ergebnisse täglich besser und auch im beruflichen Umfeld wird die Nutzung von KI-Anwendungen immer wichtiger. Mindestens genau so viel Unsicherheit wie über die Urheberschaft von Texten herrscht bei den rechtlichen Voraussetzungen für den KI-Einsatz im Unternehmen: Mit ChatGPT werden Texte und E-Mails verfasst, Bing-Chat hilft bei der Recherche und DeepL übersetzt Texte aus fremden Sprachen.

Aber welche Risiken birgt der Einsatz im Unternehmen, was ist zu tun? Die rechtliche Einordnung und Risikominimierung beim Einsatz von KI-Anwendungen ist herausfordernd, undurchsichtig und komplex.

Gerne blicken wir zurück auf unsere hybride Veranstaltung am 11. April 2024, an der insgesamt fast 170 Teilnehmende eine praxisnahe Übersicht über die rechtlichen Herausforderungen und Lösungsansätze beim Einsatz von KI-Anwendungen in Unternehmen erhielten:

- Technische Grundlagen und verbreitete KI-Anwendungen
- Regulierungsrahmen für KI: Was bringt die KI-Verordnung?
- Erbringung der Arbeitsleistung durch KI: Welche Rahmenbedingungen gelten und was darf der Arbeitgeber vorgeben?
- Geistiges Eigentum: Von Urheberrechtsverletzungen durch den Einsatz von KI, der Schutzfähigkeit von KI-generierten Ergebnissen und dem Verlust von Geschäftsgeheimnissen
- Chancen und Risiken im Datenschutz beim Einsatz von KI-Anwendungen



- Nutzungsbedingungen und Vertragsgestaltung
- Implementierung im Unternehmen, Mitbestimmung des Betriebsrats und weitere arbeitsrechtliche Herausforderungen
- Best Practices beim Einsatz von KI-Anwendungen im Unternehmen

Die Veranstaltung endete für alle Teilnehmenden vor Ort mit anschließender Gelegenheit zum gemeinsamen Austausch bei Fingerfood und Getränken.

Für alle Fragen rund um den rechtssicheren Einsatz von KI-Anwendungen aus regulatorischer, datenschutzrechtlicher, urheberrechtlicher und vertragsrechtlicher Sicht steht Loschelder Ihnen gerne zur Seite.

In eigener Sache

24. LOSCHELDER Promotionsstipendium



Loschelder hat nunmehr zum 24. Mal ein Promotionsstipendium vergeben. Mit dem Ziel, einen Beitrag zur Verbindung von Wissenschaft und Praxis zu leisten, unterstützt die Kanzlei Promotionsvorhaben qualifizierter Nachwuchsjuristinnen und Nachwuchsjuristen (m/w/d) mit jährlich zwei Stipendien.

Stipendiatin des 24. Loschelder Promotionsstipendiums ist Frau Hannah Döding, die bei Prof. Dr. Christian Koenig, LL.M. (LSE) eine Dissertation zu dem Thema „Regulierung der Wasserstoffwirtschaft“ anfertigt. Prof. Dr. Koenig ist Direktor am Zentrum für Europäische Integrationsforschung und Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht an der Universität Bonn.

Frau Döding erhält einen Förderbetrag in Höhe von 1.500 Euro pro Monat sowie einen Arbeitsplatz in der Kanzlei, deren Einrichtungen (z. B. juristische Datenbanken, Bibliotheken) sie für die Anfertigung

ihrer Dissertation nutzen kann. Darüber hinaus ist sie an einem Tag in der Woche mit Bezug zum Regulierungsrecht in die Kanzleiarbeit eingebunden und erhält auf diese Weise praktische Einblicke in die anwaltliche Tätigkeit.

Betreut wird Frau Döding während dieser Zeit von dem Loschelder-Partner Dr. Raimund Schütz, der Unternehmen und die öffentliche Hand umfassend zu Fragen der Marktregulierung in den Sektoren Telekommunikation, Medien, Energie und Post berät.

Für das 25. Loschelder Promotionsstipendium (Wintersemester 2024/2025) können sich Interessierte bis zum 31.10.2024 bewerben.

Ansprechpartnerin ist
Katrin Schwarz unter:
T + 49 (0) 221 650 65-107
katrin.schwarz@loschelder.de

Veröffentlichungen

Arne Gehrke, LL.M. (Melbourne)

Anmerkung zu BSG, Urteil vom 20.07.2023,
Az. B 12 R 15/21 R – Scheinselbstständigkeit im Dreiecksverhältnis: Ein-Mann-GmbH schließt Beschäftigungsverhältnis nicht aus
IBR 2024, S. 2278

Dr. Simon Kohm

Anmerkung zu BGH, Urteil vom 26.09.2023,
Az. KZR 73/21 – Die KG als Rechtsdienstleister für ihre Mitglieder
GRUR-Prax 2024, S. 154
(zusammen mit Hendrik Eppelmann)

Arne Gehrke, LL.M. (Melbourne)

Anmerkung zu LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.03.2023 – 7 Sa 172/22; BAG, Beschluss vom 05.12.2023 – 9 AZN 644/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) – Arbeitnehmer oder Berater: Risiken bei der Rentnerbeschäftigung
IBR 2024, S. 124

Dr. Detlef Grimm

Beschäftigtendatenschutz: § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG unanwendbar
juris – Die Monatszeitschrift (jM) 2024, S. 12 ff.

Mario Kühn, LL.M. (McGill)

Don't Release the Kraken: Satellite Mega-Constellations, Propaganda and International Law in McGill,
Annals of Air & Space Law, Vol. 48/2023, S. 205 ff.

Dr. Detlef Grimm

Workation und Remote Work aus dem Ausland
Fachmedien Otto Schmidt, Der Betrieb 2023,
S. 1412 ff; nachgedruckt in ZAU 2023, S. 384 ff.
(zusammen mit Friederike Schwanke)

Dr. Sandra Orlikowski-Wolf /
Franziska Bexen

Anmerkung zu OLG Köln, Urteil vom 24.05.2022 –
Az. 9 U 173/20 – Kein Deckungsschutz in der Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Rechtsanwälte bei nicht anwaltstypischer Treuhandtätigkeit
r+s 2023, S. 1069 ff.

Dr. Detlef Grimm / Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Nahostkonflikt in den Betrieben – Zum schwierigen Verhältnis von Meinungsfreiheit und Betriebsfrieden im Kontext politischer Äußerungen
ArbRB 2023, S. 334 ff.
(zusammen mit Friederike Schwanke)

Dr. Detlef Grimm

Das Hinweisgeberschutzgesetz in seiner endgültigen Fassung
ArbRB 2023, S. 176 ff.
(zusammen mit Maria Osmakowa)

In eigener Sache

Dr. Detlef Grimm
Streik für das Weltklima
KlimaRZ 2023, S. 127 ff.

Dr. Florian Dressel
Anmerkungen zu OLG München, Beschluss vom
04.02.2021 – 28 U 2756/20 – Zwangslage des
Bauherrn ausgenutzt: Vergleich mit Haftungs-
abschluss unwirksam!
IBR 2023, S. 581

Dr. Kristina Schreiber
Updatepflichten in Verbraucherverträgen über
digitale Produkte
in: Baumgärtel/Kiparski (Hrsg.), DGRI Jahrbuch
2021/2022, Band 30, Verlag Dr. Otto Schmidt KG,
Köln, 2023, S. 99 ff.
(zusammen mit Julia Esser)

Dr. Stefan Maaßen, LL.M.
Geschäftsgeheimnisse Dritter in der Insolvenz
GRUR-Prax 2023, S. 623 ff.
(zusammen mit Carsten Schrempf)

Dr. Florian Dressel /
Dr. Maike Friedrich, LL.M.
Allgemein anerkannte Regeln der Technik als
Hemmnis für technische Innovationen im Sinne
der Nachhaltigkeit?
NZBau 2023, S. 641 ff.
(zusammen mit Anne Baureis)

Veranstaltungen

Dr. Kristina Schreiber
Cyber-Vorstand: Exklusivseminar für das C-Level
17.06.2024 Online
Anmeldung: bitkom akademie

Dr. Kristina Schreiber
Kölner Tage Datenschutzrecht 2024 – Gesundheits-
daten für die Forschung
20.–21.06.2024 in Köln/Hybrid-Seminar
Anmeldung: Otto Schmidt

Dr. Marcel Kleemann
Praxis-Workshop zur Ermittlung des wirtschaft-
lich Berechtigten
03.09.2024 in Frankfurt am Main
Anmeldung: FORUM – Institut für Management
GmbH

Dr. Kristina Schreiber
Fachanwaltslehrgang IT-Recht: Standardklauseln
12.09.2024 in Hamburg
Anmeldung: DeutscheAnwaltAkademie

Dr. Cedric C. Meyer
Fachkundeflehrgang Gewässerschutz – „Rechtli-
cher Rahmen des Gewässerschutzes mit neuem
Wasserhaushaltsgesetz“
07.–10.10.2024 in Essen/Hybrid-Seminar
Anmeldung: Haus der Technik e. V.

In eigener Sache

Dr. Kristina Schreiber

IDACON 2024 – Intensivseminar – Wenn die Hacker durchkommen: Was tun bei einem Ransomware-Angriff?

05.–07.11.2024 in München oder Online

Anmeldung: WEKA Akademie GmbH

Dr. Kristina Schreiber

Digitale Produkte rechtskonform gestalten und vertreiben

26.11.2024 Online

Anmeldung: BeckAkademie Seminare

Dr. Martin Brock / Dr. Stefan Maaßen, LL.M.

Geheimhaltung im Betrieb – an der Schnittstelle von Arbeitsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz

28.11.2024 in Frankfurt am Main

Anmeldung: DeutscheAnwaltAkademie

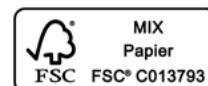
Impressum

Herausgeber:
LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln
Tel. 0221 65065-0
Fax 0221 65065-110
info@loschelder.de
www.loschelder.de

Konzept, Gestaltung:
wiehl, Co.

Fotografie:
iStock/gettyimages, Asbach



A close-up photograph of several metal parts, likely bolts or nuts, with a green tint overlay. The focus is on two circular metal surfaces in the foreground. The left one has the number '50' and a small logo stamped on it. The right one also has '50' stamped on it. The background shows more of the same parts, slightly out of focus.

Loschelder

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

0221 650 65-0
www.loschelder.de