

rechtAktuell

Januar 2026



LOSCHELDER

Inhalt

<u>Sonnenklar? Neue Rechtsprechung zu Photovoltaikanlagen im Fokus</u>	S. 03	<u>Insolvenzantragspflicht = Kardinalpflicht?</u>	S. 27
<u>Das „dritte Geschlecht“ und die Betriebsratswahl</u>	S. 07	<u>Die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG): Wichtige Weichenstellungen und betriebliche Mitbestimmung</u>	S. 31
<u>Follow Up: Besteht ein Regressanspruch gegen die verantwortlichen Unternehmensleiter nach Verhängung einer Unternehmensgeldbuße?</u>	S. 13	<u>CSRD und CS3D: Aktuelle Entwicklungen im Rahmen von Omnibus I</u>	S. 37
<u>KI-Verordnung</u>	S. 17	<u>Verträge im Anlagen- und Maschinenbau: Flucht vor AGB-Kontrolle</u>	S. 41
<u>Kein Geheimnisschutz bei unwirksamer Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag?</u>	S. 23	<u>In eigener Sache</u>	S. 43

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

Sonnenklar? Neue Rechtsprechung zu Photovoltaikanlagen im Fokus

Im März 2025 waren in Deutschland rund 4,2 Millionen Photovoltaikanlagen mit einer Nennleistung von insgesamt rund 98 300 Megawatt installiert (Quelle: Statistisches Bundesamt). Immer mehr Unternehmen und Privathaushalte entscheiden sich für die Installation einer solchen Anlage, um die Energie der Sonne zur Stromerzeugung zu nutzen und ein Stück weit autark zu sein. Durch einen Batteriespeicher lässt sich die tagsüber erzeugte Energie auch noch über die Nacht und bis zum nächsten Morgen nutzen. So kann die Effizienz der Anlage sogar noch gesteigert werden. Doch was ist, wenn der eingebaute Batteriespeicher nicht mehr die gewünschte Speicherkapazität erreicht, weil der Hersteller diese im Fernzugriff drosselt? Mit dieser und ähnlichen Fragen beschäftigt sich die Rechtsprechung zuletzt verstärkt. Die wichtigsten Punkte hierzu möchten wir im Folgenden kurz zusammenfassen.

Kaufvertrag oder Werkvertrag?

Ein Dauerbrenner ist die Frage nach der Einordnung des Vertragstyps. Ist ein Vertrag über die Lieferung und Montage einer Photovoltaikanlage ein Kaufvertrag oder ein Werkvertrag? Diese Frage ist beispielsweise bei der Bestimmung der Dauer der Gewährleistung relevant. Für ihre Beantwortung kommt es nach höchstrichterlicher Rechtsprechung darauf an, auf welchem Teil der

vertraglich geschuldeten Leistungen der Schwerpunkt liegt. Zu berücksichtigen ist insbesondere die Art des zu liefernden Gegenstands (Standardprodukt oder Maßanfertigung) und das Wertverhältnis von Lieferung und Montage. Ob im Ergebnis Kauf- oder Werkrecht anwendbar ist, ist also nicht für jeden Fall gleich zu beantworten.

Ein Werkvertrag liegt in der Regel vor, wenn planerische Leistungen und handwerkliche Installationsarbeiten im Vordergrund stehen. Bejaht wird dies z.B. bei Spezialbauten. Weitaus häufiger sind solche Fälle, in denen Standardkomponenten nach einem Baukastensystem zusammengestellt und installiert werden. In diesen Fällen liegt der Schwerpunkt des Vertrags auf der Lieferung der Produkte und nicht auf der Installation – es ist Kaufrecht anwendbar.

Mit Blick auf Batteriespeicher, die in der Regel mit einer Reihe von technischen Elementen ausgestattet sind, ist außerdem zu beachten, dass es sich nach den neuen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vom 1. Januar 2022 um eine sogenannte Ware mit digitalen Elementen handelt. Daraus resultiert unter anderem eine Aktualisierungspflicht für den Verkäufer. Dieser ist also verpflichtet, auch nach Lieferung und Installation des Batteriespeichers weiter am Ball zu bleiben.

Speicherkapazität gedrosselt – und nun?

Ganz aktuell haben sich mehrere Oberlandesgerichte mit der Frage beschäftigt, ob die nachträgliche Drosselung der Speicherkapazität durch den Produkthersteller einen Sachmangel darstellt. Kann der Erwerber, dem nur 70 statt 100 Prozent der Speicherleistung zur Verfügung stehen, Mängelansprüche geltend machen? Hintergrund ist, dass bei einer bestimmten Produktreihe von Batteriespeichern eine erhöhte Brandgefahr festgestellt wurde. Als Präventionsmaßnahme wurden bereits installierte Batteriespeicher nachträglich über die Fernsteuerung des Herstellers auf eine Speicherkapazität von 70 Prozent gedrosselt. Diese Vorsichtsmaßnahme sollte jedenfalls für mehrere Monate beibehalten werden, um die Brandgefahr zu minimieren. Mehrere Käufer hatten deshalb den Rücktritt vom Vertrag erklärt.

Die Gerichte bewerteten die damit verbundenen Rechtsfragen bislang unterschiedlich: Teilweise wurde ein Sachmangel bejaht, weil die vertraglich versprochene Speicherkapazität nicht mehr erreicht wurde. Dieser Mangel hätte auch schon zum Zeitpunkt der Installation vorgelegen, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine Drosselung erfolgt war. Der Grund für die Drosselung als Präventionsmaßnahme sei jedoch in dem Produkt auch schon zum Zeitpunkt der Installation angelegt gewesen.

Andere Gerichte verneinten einen Mangel und damit das Recht des Käufers zum Rücktritt vom Vertrag. Der jeweils konkret vorliegende Batteriespeicher sei nicht fehlerhaft. Es lägen keine Schäden vor. Die abstrakt bestehende Brandgefahr

gehe nicht über das allgemeine Technologierisiko hinaus. Nutzungseinschränkungen zur Prävention seien hingegen kein Mangel – vor allem nicht, wenn sie nur vorübergehender Natur sind.

Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) liegt bislang noch nicht vor. Mit Blick auf den „Flückenteppich“ der Entscheidungen der Oberlandesgerichte wäre eine solche wünschenswert, um eine einheitliche Rechtsprechung zu ermöglichen.

Teilrücktritt vom Vertrag

Geht man nun von einem Mangel des Batteriespeichers aus, kann der Erwerber vom Vertrag zurücktreten. Hierbei stellt sich vielfach die Frage, ob ein Rücktritt den Vertrag als Ganzes umfassen muss oder ob auch Teilrücktritte möglich sind. Denn in der Praxis sind die Solarmodule samt Wechselrichter funktionstauglich – allein der Batteriespeicher ist es nicht. Müssen nun im Zuge des Rücktritts auch die eigentlich funktionstauglichen Module zurückgebaut werden?

Auch hier ist keine pauschale Antwort möglich. Entscheidend ist, ob die verschiedenen Teile der geschuldeten Leistungen in technischer und juristische Bewertung eine Einheit bilden – hier gibt es einen gewissen Wertungsspielraum. Maßgeblich ist immer auch die Frage, ob die einzelnen Teile für sich gesehen für den Kunden nutzbar sind. Nach diesem Maßstab sind Solarmodule und Wechselrichter einheitlich zu betrachten, weil die Funktion der Anlage nur mit beiden Elementen gemeinsam gewährleistet werden kann. Der Wechselrichter ist ein zentrales Element jeder Photovoltaikanlage, das Gleichstrom in nutz-

Baurecht

baren Wechselstrom umwandelt und somit die Nutzung von Solarenergie erst ermöglicht. Der Batteriespeicher ist hingegen kein notwendiges Element und kann ausgebaut werden, ohne dass die eigentliche Funktion der Anlage im Übrigen beeinträchtigt wird. Überschüssige Energie wird dann nicht gespeichert, sondern in das Netz eingespeist.

Fazit

Die Installation einer Photovoltaikanlage kann eine gute Investition in die eigene Immobilie sein. Wenn es im Nachhinein hakt, sind in rechtlicher Hinsicht jedoch eine Vielzahl von Fallstricken zu beachten. Die aktuellen technischen Fragestellungen rund um die in ihrer Leistung eingeschränkten Batteriespeicher haben zu neuen Rechtsfragen geführt. Diese sind noch nicht höchstrichterlich beantwortet und eröffnen somit Raum zur Diskussion.

Für sämtliche Fragen zu diesem Thema stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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



Dr. Luisa Steglich
0221 650 65-268
luisa.steglich@loschelder.de





Arbeitsrecht

Das „dritte Geschlecht“ und die Betriebsratswahl

§ 15 Abs. 2 BetrVG sieht im Betriebsrat eine Mindestquote für das jeweilige Minderheitengeschlecht im Betrieb vor. Wird hierdurch auch das sog. dritte Geschlecht geschützt? Schließlich ermöglicht § 22 Abs. 3 PStG seit dem 22. Dezember 2018 den Geschlechtseintrag „divers“. Bis auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin existiert keine Rechtsprechung hierzu. Diese Frage und die sich aus dem Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) ergebenden Folgen für die Betriebsratswahl 2026 behandelt der Beitrag.

Inhalt der Norm

Gemäß § 15 Absatz 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Die Einzelheiten zur Verteilung der Betriebsratssitze sind in der Wahlordnung (WO) zum BetrVG geregelt. Insofern ist maßgeblich, wie viele tatsächlich im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer am Tag des Wahlauszeichens (§ 5 Abs. 1 Satz 3 WO) welchem Geschlecht angehören. Die Ermittlung der Zahl der Mindestsitze erfolgt dann nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, mithin nach dem d'Hondtschen Höchstzahlen-Verfahren, § 5 WO. In der juristischen Literatur hat sich jedoch angesichts der Rechtsprechung des BVerfG zum nicht-binären („dritten“) Geschlecht eine Diskussion um die Frage entwickelt, was genau die Norm unter dem Begriff „Minderheitengeschlecht“ versteht. Schließlich sind „die Diversen“ in fast jedem Betrieb zahlenmäßig von allen Geschlechtern am geringsten vertreten.

Das dritte Geschlecht als Minderheiten-geschlecht i. S. d. § 15 Abs. 2 BetrVG?

Der Gesetzgeber ist bei § 15 Abs. 2 BetrVG und § 2 Abs. 1 Satz 1 WO von einem binären Geschlechterverständnis (Mann und Frau) ausgegangen. Auch die offiziellen Handlungsanleitungen für Wahlvorstände folgen diesem Modell. Der Begriff „Geschlecht“ ist nach dem Wortlaut allerdings neutral und anderen Auslegungen zugänglich. In der juristischen Literatur wird daher vereinzelt gefordert, den Geschlechterbegriff verfassungskonform auszulegen und auch das dritte Geschlecht zu erfassen. Eine solche Auslegung könnte bei den Betriebsratswahlen 2026 praktisch relevant werden. Laut Zensus vom 15. Mai 2022 hatten nur 0,0027 % der Bevölkerung den Geschlechtseintrag „divers“. Andere Quellen wie das Handbuch Pschyrembel (0,2 %), die UN (1,7 %), das RKI (2,1 %) oder eine US-Studie unter amerikanischen Studierenden (3,7 %) gehen ebenfalls von geringen Anteilen non-binärer Personen aus. Dennoch könnte schon für Betriebe ab einer Größe von 100 Mitarbeitenden eine gewisse Wahrscheinlichkeit bestehen, dass dort „diverse“ Personen beschäftigt sind und 2026 das „dritte“ Geschlecht als Minderheitengeschlecht berücksichtigt werden muss und alternative oder kumulative Minderheitenlisten erforderlich machen.

Beschränkung auf Mann und Frau als bewusste gesetzgeberische Entscheidung

Ein Großteil der juristischen Literatur lehnt diese Auslegung jedoch ab. Gegen die Erfassung des dritten Geschlechts spricht, dass der Gesetzgeber trotz Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ (§ 22 Abs. 3 PStG) und der Reformen durch das

Arbeitsrecht

SBGG keine Anpassung des BetrVG oder der Wahlordnung vorgenommen hat. Beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 hat der Gesetzgeber § 15 Abs. 2 BetrVG und die Wahlordnung trotz öffentlicher Debatte und verfassungsgerichtlicher Vorgaben unverändert gelassen. Auch das Bundesverfassungsgericht und das SBGG liefern keine Grundlage für eine Erweiterung. Das gesetzgeberische Untätigbleiben in Bezug auf § 15 Abs. 2 BetrVG muss daher als bewusstes Schweigen gewertet werden. Es ist also weiterhin davon auszugehen, dass die Norm auf die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat abzielt.

Schwere Praktische Umsetzung

Zudem wäre eine solche Erweiterung praktisch schwer umsetzbar. Dem Wahlvorstand, der für die Erstellung von Wahllisten verantwortlich ist § 2 Abs.1 WO), dürfte es regelmäßig an verlässlichen Informationen fehlen, wie viele Mitarbeitende sich dem dritten Geschlecht zugehörig fühlen. Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg erlauben nur Vorlage offizieller Nachweise i.S.d. § 10 SBGG (z. B. Führerscheine oder Personenstandsurkunden) eine rechtlich sichere Zuordnung. Freiwillige unverbindliche Angaben sind damit für eine Erhebung ungeeignet. Grundsätzlich wäre der Arbeitgeber verpflichtet, dem Wahlvorstand mitzuteilen, wenn Mitarbeiter sich als non-binär verstehen. In der Realität hat der Arbeitgeber hiervon jedoch regelmäßig keine Kenntnis. Trotz der Pflicht zur Datenrichtigkeit (Art. 5 Abs. 1 lit. d DSGVO) steht ihm kein Recht zu, solche Informationen aktiv zu erfragen. Das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten verbietet dies. Sofern keine Erkenntnisse bezüglich der Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zum dritten Geschlecht vorliegen, trifft auch den Wahlvorstand keine Pflicht zur Ermittlung der Geschlechtszugehörigkeit.

Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. Mai 2024

Auch die bisher ergangene Rechtsprechung spricht gegen eine Auslegung des § 15 Abs. 2 BetrVG im

Sinne eines nicht-binären Geschlechterverständnisses. Das Arbeitsgericht Berlin hat in seinem Beschluss vom 7. Mai 2024 (Az. 36 BV 10794/23) – soweit ersichtlich – als erstes Gericht die Frage geprüft, ob das dritte Geschlecht im Rahmen der Geschlechterquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG bei Betriebsratswahlen zu berücksichtigen ist.

In einem Unternehmen waren 108 Personen wahlberechtigt: 45 Frauen, 46 Männer und 17 Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“. Für den siebenköpfigen Betriebsrat traten zwei Listen an. Liste 1 stellte drei Kandidierende (zwei Männer, eine Frau), Liste 2 elf Personen, darunter zwei mit dem Eintrag „divers“ (Plätze 2 und 3) und eine Frau (letzter Platz).

Der Wahlvorstand qualifizierte das dritte Geschlecht als einziges Minderheitengeschlecht und wies diesem auf Grundlage des d'Hondtschen Höchstzahlenverfahrens einen Sitz zu (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). In der Folge wurden zwei Männer von Liste 1 und fünf Personen von Liste 2 gewählt – darunter drei Männer und zwei Personen mit dem Eintrag „divers“. Frauen waren im Betriebsrat nicht vertreten.

Die Wahl wurde angefochten. Begründung: Der Fehler liege bereits im Wahlaussschreiben, da das Geschlecht „divers“ fälschlich als alleinige Minderheit behandelt worden sei. Frauen seien entgegen § 15 Abs. 2 BetrVG und § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO unberücksichtigt geblieben.

Das Gericht stellte klar, dass mindestens drei Sitze auf das weibliche Geschlecht hätten entfallen müssen. Die Vorschriften schützen zumindest auch das Minderheitengeschlecht im Verhältnis von Frauen und Männern. Eine Auslegung, die dazu führt, dass Frauen – trotz eines Anteils von rund 40 % – im Betriebsrat nicht vertreten sind, widerspricht dem gesetzgeberischen Willen auf Grundlage von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG.

Ob das dritte Geschlecht künftig ebenfalls unter den Minderheitenschutz fällt, ließ das Gericht



Arbeitsrecht

offen. Jedenfalls könnte § 15 Abs. 2 BetrVG derzeit nicht so verstanden werden, dass ausschließlich das dritte Geschlecht – unter Ausschluss von Frauen oder Männern – geschützt wird.

Zwischenergebnis

Die Befürworter der Berücksichtigung des dritten Geschlechts in § 15 Abs. 2 BetrVG haben bislang keine praktikablen Vorschläge zur konkreten Bestimmung des Geschlechts der Minderheit und dann der Berücksichtigung der Minderheiten-geschlechter bei der Sitzverteilung gemacht. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Berlin daher auf die unpraktikablen Ergebnisse und die Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die Durchführung und Feststellung der Wahlergebnisse hingewiesen.

In Verbindung mit dem gesetzgeberischen Untätigbleiben lässt sich als Zwischenergebnis deshalb festhalten: Alles bleibt so, wie es ist, bis der Gesetzgeber handelt. Bei der Betriebsratswahl 2026 sind bei der Feststellung des Minderheiten-geschlechts gem. 15 Abs. 2 BetrVG ausschließlich die Geschlechter „Mann“ und „Frau“ zu berück-sichtigen.

Änderung des Geschlechtseintrags wäh rend der Betriebsratswahl

Ein weiterer Aspekt, der im Zusammenhang mit den anstehenden Betriebsratswahlen zu beachten ist, ergibt sich aus den Auswirkungen des Gesetzes zur Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG). Seit dem 1. November 2024 können alle Personen, deren gefühlte Ge-schlechtsidentität von ihrem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister abweicht, gem. § 2 Abs. 1 SBGG i. V. m. § 45b PStG gegenüber dem Stan-desamt ein anderes, auch nicht-binäres Geschlecht als maßgeblich erklären. Denkbar ist, dass die Angabe zur Eintragung als „divers“ erfolgt oder gar keine Angabe zum Geschlecht getätigt wird. An-ders als nach dem Transsexuellengesetz, dem Vor-gänger des SBGG, ist die Änderung des Geschlechts nun durch bloße Erklärung gegenüber dem

Standesamt möglich (§ 2 Abs. 1 SBGG). Die Ände-rung muss zudem nur drei Monate im Voraus beim Standesamt angemeldet werden (§ 4 SBGG) und kann nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist erneut geändert werden (§ 5 SBGG). Der jeweils aktuelle Eintrag ist zudem im gesamten Rechtsverkehr verbindlich (§ 6 Abs. 1 SBGG).

Im Rahmen der geschlechtsabhängigen Beset-zungen von Gremien sind daher Szenarien denk-bar, in denen die Regelungen des SBGG miss-bräucht werden, um Wahlen zu manipulieren.

In Bezug auf § 15 Abs. 2 BetrVG verspricht § 7 Abs. 1 SBGG jedoch einen gewissen Schutz. Maß-geblich für die Berücksichtigung des Geschlechts ist hiernach der Zeitpunkt der Gremienbesetzung. Entscheidend ist daher das im Personenstands-register eingetragene Geschlecht zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Besetzung. Eine spätere Änderung während der Amtszeit, Wahl-periode oder Mitgliedschaft (§ 21 Abs. 1 BetrVG) bleibt unbeachtlich, um personelle Kontinuität zu gewährleisten.

Für die Betriebsratswahl bedeutet das: Maßge-blicher Zeitpunkt im Sinne des § 7 Abs. 1 SBGG ist die Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 21 Satz 2 BetrVG), mit der die Amtszeit beginnt. Bis zu die-sem Zeitpunkt kann der Wahlvorstand eine Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts korrigieren, wenn sich durch einen Geschlechts-wechsel nach § 2 SBGG bei Wahlbewerbern oder Wahlberechtigten eine neue Verteilung ergibt.

Ändert ein amtierendes Betriebsratsmitglied sei-nen Geschlechtseintrag während der laufenden Amtszeit, bleibt dies zunächst folgenlos (§ 7 Abs. 2 Satz 1 SBGG). Eine Berücksichtigung erfolgt erst dann, wenn das Gremium vollständig neu besetzt wird oder bei der nächsten Nachbesetzung eines Sitzes eine Korrektur möglich ist (§ 7 Abs. 2 Satz 2 SBGG). In solchen Fällen kann das unterreprä-sentierte Geschlecht sukzessive stärker berücksich-tigt werden.

Arbeitsrecht

Fazit

Bei der Betriebsratswahl 2026 sind bei der Feststellung des Minderheitengeschlechts gem. § 15 Abs. 2 BetrVG ausschließlich die Geschlechter „Mann“ und „Frau“ zu berücksichtigen. Alles bleibt also wie es ist, bis der Gesetzgeber handelt.

In Bezug auf einen Geschlechtswechsel während des Wahlverfahrens ist nach § 7 Abs. 1 SBGG das Geschlecht zum Zeitpunkt der Besetzung maßgeblich. Bis dahin ist ein Geschlechtswechsel durch den Wahlvorstand zu berücksichtigen und ggf. die Bestimmung des Minderheitengeschlechts zu korrigieren. Für danach erfolgende Änderungen gilt die Spezialregelung des § 7 Abs. 2 SBGG.

Für sämtliche Fragen zum Arbeitsrecht stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

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





Versicherungsrecht

Follow Up: Besteht ein Regressanspruch gegen die verantwortlichen Unternehmensleiter nach Verhängung einer Unternehmensgeldbuße?

Wird einem Unternehmen eine Unternehmenskartellbuße auferlegt, stellt sich die Frage, ob dieses Unternehmen die verantwortlich handelnden Leistungsorgane auf Schadenersatz in Anspruch nehmen kann. Wir hatten bereits in unserer Ausgabe von Juni 2024 über das Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf vom 27. Juli 2023 (Az. 6 U 1/22 (Kart)) berichtet, in dem das OLG Düsseldorf genau über so einen Fall zu entscheiden hatte. Wie bereits zuvor das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Jahr 2015 kam auch das OLG Düsseldorf zu dem Ergebnis, dass das Unternehmen keinen Regressanspruch gegen die verantwortlichen Leistungsorgane habe. Der Fall wurde am 11. Februar 2025, nach Einlegung der Revision gegen das Urteil des OLG Düsseldorf, beim BGH (Az. KZR 74/23) verhandelt. Der entsprechende Beschluss des BGH vom 11. Februar 2025 wurde am 6. Juni 2025 auf der Homepage des BGH veröffentlicht.

Bisheriger Meinungsstand:

Das OLG Düsseldorf war zu dem Ergebnis gelangt, dass eine Unternehmens-Geldbuße darauf ausgerichtet sei, dem Unternehmen „die Vorteile abzunehmen, die ihnen durch die Zuwiderhandlung ihrer Organe zugeflossen sind“. Es könnte daher nicht gewollt sein, eine solche Geldbuße auf das Leistungsorgan zu verlagern. Dies gelte erst recht dann, wenn das Unternehmen eine D&O-Versicherung zugunsten des Leistungsorgans abgeschlossen habe. Letztlich müsse sonst der D&O-Versicherer das gegen das Unternehmen verhängte Bußgeld tragen, wodurch die Sanktion unterlaufen werde.

Nach anderer Ansicht kommt es nur darauf an, ob dem Unternehmen durch die Geldbuße ein Schaden entstanden sei. Dem Unternehmen sei dann ein Schaden entstanden, wenn die Geldbuße



Versicherungsrecht

nicht nur zur Vermögensabschöpfung erfolge, sondern sogenannten ahnenden Charakter habe. In diesen Fällen könne das Unternehmen aufgrund des durch die Geldbuße erlittenen Schadens das verantwortliche Leitungsorgan auf Schadenersatz in Anspruch nehmen.

Beschluss des BGH vom 11. Februar 2025

Der BGH hat in seinem Beschluss zunächst erläutert, dass, soweit dem Unternehmen durch die Geldbuße ein Schaden entstanden ist, grundsätzlich die Voraussetzungen für einen Organhaftungsanspruch nach dem deutschen Recht vorliegen. Es gebe im deutschen Recht keine ausdrückliche Regelung, wonach ein Rückgriff auf die handelnden Leitungsorgane ausgeschlossen sei. Der deutsche Gesetzgeber habe eine entsprechende Beschränkung nicht aufgenommen, obwohl die Frage der Regressierbarkeit von Geldbußen bereits seit vielen Jahren diskutiert werde.

Allerdings ist der BGH der Ansicht, dass das deutsche Organhaftungsrecht möglicherweise aufgrund der Vorgaben des EU-Rechts eingeschränkt dahingehend ausgelegt werden müsse, dass ein solcher Regressanspruch nicht bestehe. Die Verpflichtung zur Verhängung von Unternehmensgeldbußen bei Verstößen gegen das Kartellrecht ergebe sich aus dem EU-Recht (Art. 101 AEUV). Daselbe gilt parallel für Unternehmensgeldbußen wegen Verstößen gegen das Datenschutzrecht, so dass sich die Frage hier parallel stellt.

Der BGH hat daher mit dem Beschluss vom 11. Februar 2025 die folgende Frage dem EuGH vorgelegt:

„Steht Art. 101 AEUV einer Regelung im nationalen Recht entgegen, nach der eine juristische Person, gegen die eine nationale Wettbewerbsbehörde ein Bußgeld wegen eines durch ihr Leitungsorgan begangenen Verstoßes gem. Art. 101 AEUV verhängt hat, den ihr dadurch entstandenen Schaden von dem Leitungsorgan ersetzt verlangen kann?“

Sollte der EuGH diese Frage bejahen, würde diese Auslegung auch außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs des Unionsrechts gelten. Der deutsche Gesetzgeber hat mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass das nationale Bußgeldrecht den unionsrechtlichen Vorgaben angeglichen werden solle.

Auswirkungen auf die D&O-Versicherung:

Wie bereits in unserer Ausgabe im Juni 2024 berichtet, beinhalten viele D&O-Versicherungsbedingungen Klauseln, wonach Versicherungsschutz besteht, wenn ein Leitungsorgan wegen einer Geldbuße auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird. Soweit der BGH nach Beantwortung seiner Frage durch den EuGH die Regressierbarkeit von Unternehmensgeldbußen bejahen würde, würde in diesen Fällen Versicherungsschutz bestehen.

Versicherungsrecht

Wir werden die weitere Entwicklung zu dieser Frage beobachten und berichten, sobald die Antwort des EuGH vorliegt.

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





KI-Verordnung

Die Europäische Union setzt mit der neuen KI-Verordnung (EU) 2024/1689 weltweit Maßstäbe für die Regulierung von Künstlicher Intelligenz (KI). Unternehmen stehen damit seit Februar 2025 vor neuen rechtlichen Herausforderungen. Diese werden sich insbesondere dann ab August 2026 noch weiter zuspitzen, wenn sie KI-Systeme einsetzen, die als „Hochrisiko-KI-Systeme“ eingestuft werden. Um die rechtlichen Anforderungen der KI-Verordnung für die KI-Nutzung im eigenen Unternehmen bewerten zu können, ist eine sorgfältige Risikoeinstufung der betriebenen und angebotenen KI-Systeme unumgänglich. Sollten KI-Systeme möglicherweise als Hochrisiko-KI einzustufen sein, ist diese Dokumentation verpflichtend.

Der folgende Beitrag gibt einen strukturierten Überblick über die risikobasierte Systematik der KI-Verordnung, erläutert die Kriterien für Hochrisiko-KI-Systeme und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zur Dokumentation – mit besonderem Blick auf die Auswirkungen für Unternehmen und interne Prozesse.

Zielsetzung und Systematik der KI-Verordnung

Die KI-Verordnung regelt den Einsatz und die Entwicklung von KI-Modellen und KI-Systemen in der EU. Sie verfolgt das Ziel, Innovationen zu ermöglichen und zugleich ein hohes Schutzniveau für Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit der Gesellschaft und eines jeden Einzelnen zu gewährleisten. Ihr Kernprinzip ist der risikobasierte Ansatz: Je nach Risiko für Individuen und Gesellschaft werden KI-Systeme in verschiedene Risikoklassen (inakzeptabel, hoch, begrenzt, minimal) eingestuft. Unter „Risiko“ versteht die KI-Verordnung dabei eine Kombination aus zwei Faktoren: Wie wahrscheinlich ist es, dass ein gewisser Schaden eintritt? Und wie groß ist der Schaden? Die sich daraus ergebende Risikoklasse beeinflusst die Anforderungen, die an die Systeme gestellt werden. Die KI-Verordnung ist dabei

eine reine Produktsicherheitsregulierung, die weder den Datenschutz, noch das Urheberrecht oder die Vertragsgestaltung für KI-Modelle und KI-Systeme regelt.

Die KI-Verordnung sieht unterschiedliche Anforderungen für folgende Risikoklassen vor:

- Besteht ein inakzeptables Risiko, sind die KI-Systeme in der EU verboten. Dies ist für bestimmte Einsatzbereiche der Fall, wenn die jeweiligen KI-Praktiken in besonderem Maße gegen EU-Grundrechte verstößen oder eine deutliche Bedrohung für die Sicherheit und Gesundheit von Menschen bedeuten. Insoweit listet die KI-Verordnung in Art. 5 Abs. 1 insgesamt acht verbotene Praktiken auf. Die verbotenen Praktiken betreffen zum Beispiel das Social Scoring (KI-Systeme, die das Verhalten von Einzelpersonen analysieren, um soziale oder politische Bewertungen vorzunehmen) oder bestimmte Facetten der Echtzeit-Identifikation (KI-Systeme zur Gesichtserkennung in öffentlichen Räumen zur Strafverfolgung ohne gerechtfertigten Anlass). Die in Art. 5 KI-Verordnung gelisteten Praktiken sind seit dem 2. Februar 2025 in der EU verboten.
- Der Betrieb von KI-Systemen, die als Hochrisiko-KI-Systeme eingestuft werden (Art. 6 KI-VO), ist hingegen erlaubt. Grundsätzlich haben diese KI-Systeme ein großes Potential, durch ihre Nutzung einen Mehrwert zu bringen. Da ihr Einsatz aber entweder in einem regulierten Produktbereich oder in einem sensiblen Anwendungsbereich erfolgt, soll durch die Anforderungen der KI-Verordnung sichergestellt werden, dass die KI-Systeme keine negativen Auswirkungen auf die Sicherheit, Gesundheit der Menschen und die Grundrechte haben. Auf diese Hochrisiko-KI-Systeme gehen wir sogleich noch vertieft ein. Die besonderen regulatorischen Anforderungen, die durch ihr enges Überwachungskorsett den Eintritt der Risiken vermeiden sollen,

werden überwiegend ab dem 2. August 2026 und umfassend dann ab dem 2. August 2027 gelten.

- Für bestimmte Anwendungen und Ergebnisse von KI-Systemen bringt die KI-Verordnung ab dem 2. August 2026 Transparenzpflichten: Anbieter von KI-Systemen, die Text-, Video- und Audioinhalte erstellen können, müssen für eine Kennzeichnung der Ergebnisse als KI-erstellt oder KI-verändert sorgen. Verwen- der von derart künstlich erzeugten Ergebnis- sen müssen diese Ergebnisse in vielen Fällen als KI-generiert kennzeichnen. Bei der direk- ten Interaktion mit KI muss ersichtlich sein, dass etwa ein Chatbot mit KI agiert und auch Emotionserkennungssysteme müssen trans- parent gestaltet werden. Grund für diese Transparenzpflichten sind die mit diesem An- wendungsfällen verbundenen Risiken einer Manipulation; Nutzer sollen wissen, dass sie mit einer KI interagieren.
- Anbieter von KI-Modellen für allgemeine Verwendungszwecke, sog. General Purpose AI (GPAI), unterliegen besonderen Registrierungs- und Prüfungspflichten, die bei größerer Wirk- mächt nochmals steigen. Die meisten dieser Pflichten gelten seit dem 2. August 2025.
- Sobald KI-Systeme im beruflichen Umfeld ein- gesetzt werden, ganz unabhängig vom kon- kreten Risiko, müssen die jeweiligen Unterneh- men schon seit dem 2. Februar 2025 für eine angemessene KI-Kompetenz sorgen.

Hochrisiko-KI-Systeme

Ob ein KI-System als Hochrisiko-KI-System gilt und damit erhöhte Anforderungen der KI-Verord- nung erfüllen muss, richtet sich nach dem Ver-wendungszweck des Systems.

Nach Art. 6 KI-Verordnung gilt ein KI-System als Hochrisiko-KI-System, wenn

- das KI-System als Bestandteil eines sicher- heitsregulierten Produkts wie etwa Medizin- produkten, Maschinen, Fahrzeugen etc. agiert und damit in einer produktregulatorisch relevan- ten Umgebung genutzt wird (Art. 6 Abs. 1 i. V. m. Anhang I KI-VO) oder
- das KI-System in einem besonders sensiblen Anwendungsbereich eingesetzt wird (Art. 6 Abs. 2 i. V. m. Anhang III KI-VO).

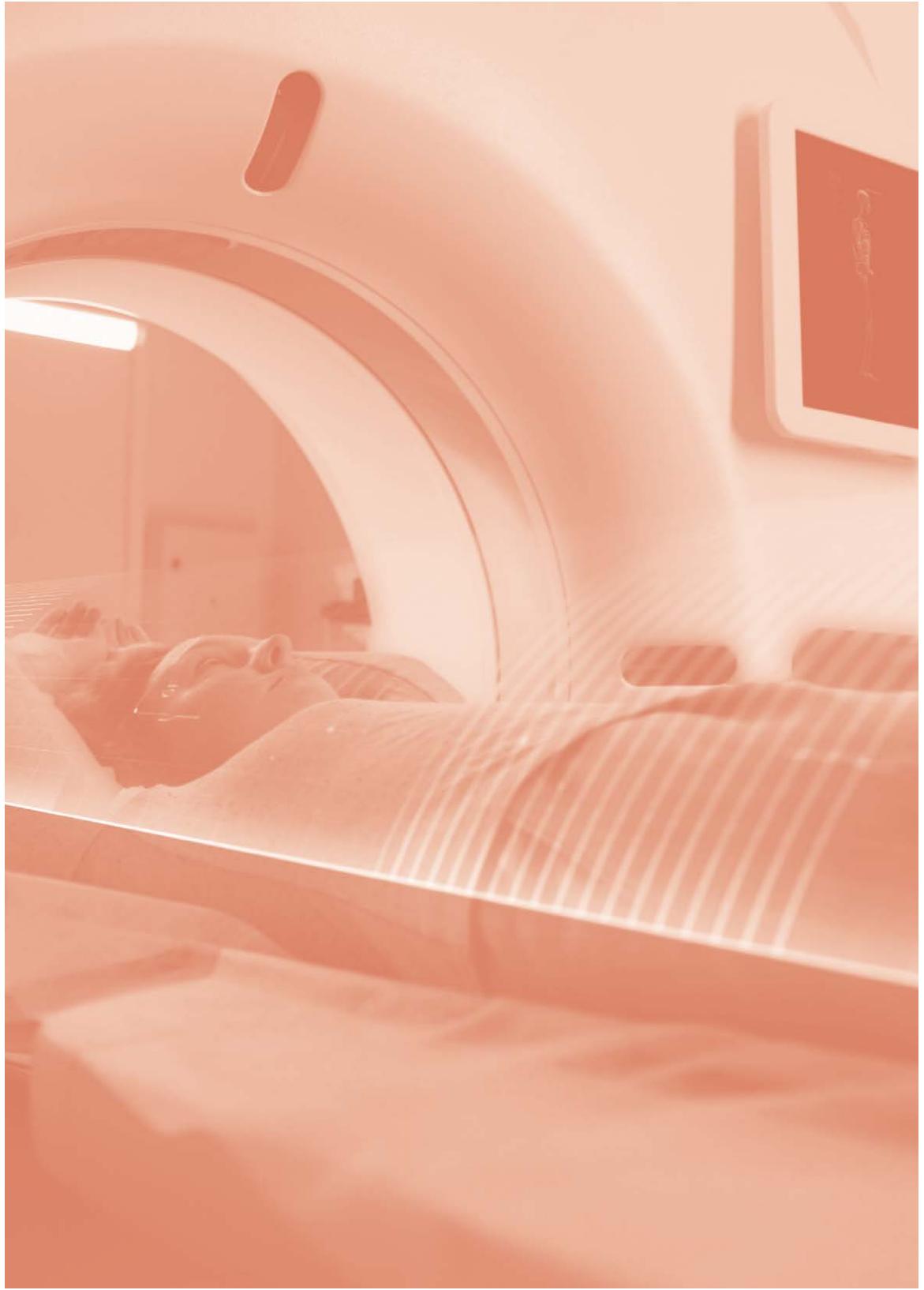
Die besonders sensiblen Anwendungsbereiche ergeben sich aus Anhang III der KI-Verordnung und sind Folgende: Biometrie, Kritische Infra- struktur, allgemeine und berufliche Bildung, Be- schäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit, Zugang und Inanspruch- nahme grundlegender privater und öffentlicher Dienste und Leistungen, Strafverfolgung, Migra- tion, Asyl und Grenzkontrolle sowie Rechtspflege und demokratische Prozesse.

Nicht jedes KI-System, welches in einem dieser Anwendungsbereiche eingesetzt wird, ist auch zwangsweise ein Hochrisiko-KI-System. Eine Aus- nahme von der Einstufung als hochriskant gilt dann, wenn das KI-System kein erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesund- heit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Per- sonen birgt (Art. 6 Abs. 3 KI-VO). Das ist beispiels- weise dann der Fall, wenn das KI-System nur eine vorbereitende Aufgabe für eine Bewertung übernimmt oder nur das Ergebnis einer zuvor ausgeführten menschlichen Tätigkeit verbessert.

Doch wieder als hochriskant gelten über eine Rückausnahme allerdings KI-Systeme, die zum Profiling i. S. d. Art. 22 DSGVO eingesetzt werden.

Verantwortlichkeit für die Einstufung als Hochrisiko-KI-System

Die Verantwortlichkeit für die Einstufung, ob ein KI-System als hochriskant gilt – und damit den erhöhten Anforderungen der KI-Verordnung un- terliegt –, obliegt zunächst dem Anbieter des



KI-Systems selbst. Diese Einstufung des Anbieters ist für die zuständigen Behörden – in Deutschland voraussichtlich nach dem aktuell vorliegenden Entwurf eines Durchführungsgesetzes zur KI-Verordnung die Bundesnetzagentur – nicht verbindlich. Im Rahmen der Marktüberwachung hat die Bundesnetzagentur die Aufgabe, sicherzustellen, dass die KI-Produkte, die auf den europäischen Markt gelangen, den Anforderungen der KI-Verordnung entsprechen; sie kann hierzu insbesondere eigene Prüfungen durchführen, ob ein KI-System als hochriskant zu qualifizieren ist (Art. 8o KI-VO).

Kommt ein Anbieter im Rahmen seiner Risikobewertung zu dem Ergebnis, dass sein KI-System – trotz des Einsatzes in einem sensiblen Bereich – kein Hochrisiko-System ist, ist eine umfassende Dokumentation dieser Einordnung und der zugrundeliegenden Überlegungen verpflichtend (Art. 6 Abs. 4 KI-VO). Zentrale Zielsetzung dieser Dokumentation muss die Nachvollziehbarkeit der Einstufung für die Behörden und Gerichte im Streitfall sein; der Anbieter muss im Rahmen seiner Dokumentation daher

- eine Beschreibung und Analyse des KI-Systems vornehmen: Systembeschreibung, Funktionalitäten und Einsatzkontext müssen erläutert werden;
- die Bewertungsmethodik offenlegen: Warum wurde das KI-System als nicht hochriskant eingestuft? Welche Ausschlussgründe des hohen Risikos wurden geprüft und wie sind diese belegt?
- die gesamte Abwägung und Prüfung begründen, sämtliche Analysen, verwendete technische Unterlagen und Einschätzungen einbinden;
- stets aktualisieren, etwa bei Änderungen der Einsatzumgebung, Erweiterungen des Funktionsumfangs oder neuen Erkenntnissen zur Risikolage.

Durch eine solche Dokumentation kann den Behörden und Gerichten im Fall eines Streites über die Qualifikation des KI-Systems nachvollziehbar und lückenlos dargelegt werden, warum das KI-System als nicht hochriskant einzustufen ist. Haftungsrisiken, die sich aus einer falschen Einordnung ergeben, können so minimiert werden. Denn je nachvollziehbarer sich die Einordnung als Nicht-Hochrisiko-KI-System nach der Dokumentation darstellt, desto weniger muss sich der Anbieter dem Vorwurf aussetzen, er habe die Anforderungen der KI-Verordnung absichtlich umgangen. Dies minimiert das Risiko von Bußgeldern.

Folgen der Einstufung als Hochrisiko-KI-System

Ergibt die Risikobewertung, dass es sich bei einem KI-System um ein Hochrisiko-KI-System handelt, ergeben sich für dieses besondere Anforderungen (Art. 8 ff. KI-VO). Diese Anforderungen umfassen u. a. die Einrichtung eines Risikomanagementsystems, die Einhaltung von Qualitätskriterien für Daten, die Erstellung einer technischen Dokumentation, die Einrichtung von Protokollierungsfunktionen, die Bereitstellung von Informationen zur transparenten Verwendung des KI-Systems, die Umsetzung von Aufsichtsmaßnahmen sowie die Einhaltung eines angemessenen Maßes an Genaugigkeit, Robustheit und Cybersicherheit. Abgerundet wird dies durch die Pflicht zur Durchführung einer Konformitätsbewertung und Abschluss des Verfahrens mit entsprechender CE-Kennzeichnung.

Die Anbieter der Hochrisiko-KI-Systeme müssen sicherstellen, dass die KI-Systeme diesen Anforderungen entsprechen und hierzu ein Qualitätsmanagementsystem einrichten. Schließlich ist das Hochrisiko-KI-System vor dem Inverkehrbringen oder der Inbetriebnahme in einer EU-Datenbank zu registrieren. Die Registrierungspflicht gilt auch für KI-Systeme, die von einer Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-Verordnung profitieren.

IT-Recht

Auch Betreiber müssen bei Hochrisiko-KI-Systemen eine Reihe an spezifischen Pflichten einhalten. Dazu sind sie in etlichen Punkten auf die Zulieferung der Anbieter angewiesen, was vertraglich anknüpfend an die entsprechenden Pflichten der KI-Verordnung ausgestaltet werden sollte.

Inkrafttreten der KI-Verordnung

Die Anforderungen für Hochrisiko-KI-Systeme, welche in einem sensiblen Anwendungsbereich eingesetzt werden (Art. 6 Abs. 2 KI-VO), gelten ab dem 2. August 2026. Ab diesem Zeitpunkt drohen bei Verstoß gegen die KI-Verordnung neben zivilrechtlichen Haftungsrisiken auch empfindliche Geldbußen (Art. 99 KI-VO). Bei der Entwicklung von KI-Systemen sollte frühzeitig eine entsprechende Risikoklassifizierung erfolgen, um die notwendigen Anforderungen frühzeitig planen und in der Entwicklung einbinden zu können.

Für sämtliche Fragen zur KI-Regulierung stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Kristina Schreiber
0221 650 65-337
kristina.schreiber@loschelder.de

Dr. Patrick Pommerening
0221 650 65-134
patrick.pommerening@loschelder.de

Rebecca Moßner
0221 650 65-465
rebecca.mossner@loschelder.de

Franziska Rückin
0221 650 65-415
franziska.rueckin@loschelder.de





Gewerblicher Rechtsschutz

Kein Geheimnisschutz bei unwirksamer Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag?

Ansprüche wegen der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen kann nur geltend machen, wer seine Geheimnisse durch angemessene Maßnahmen vor dem Zugriff Dritter schützt. Zu diesen Maßnahmen gehören auch vertragliche Regelungen mit den Arbeitnehmern. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Unwirksamkeit sogenannter „Catch-all“-Klauseln zeigt sich nun, dass die unteren Instanzen die Durchsetzung des Geheimnisschutzes zunehmend erschweren.

Hintergrund

Seit dem Jahr 2019 ist der Schutz von Geschäftsgeheimnissen durch ein spezielles Gesetz geregelt, das „Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen“, kurz GeschGehG. Die größte Änderung zur früheren Rechtslage besteht darin, dass der Schutz eines Geschäftsgeheimnisses davon abhängt, dass der rechtmäßige Inhaber angemessene Schutzmaßnahmen trifft (§ 2 Nr. 1 b) GeschGehG). Dieses Erfordernis geht deutlich über die frühere Rechtslage hinaus, unter der ein bloßer Geheimhaltungswille ohne konkrete Schutzmaßnahmen zur Annahme eines schutzwürdigen Geheimnisses ausreichen konnte.

Schutzmaßnahmen

Zwischenzeitlich liegt eine Reihe von Gerichtentscheidungen vor, die sich mit der Frage befassen, welche Schutzmaßnahmen im Sinne des Gesetzes „angemessen“ sind. Neben zahlreichen Einzel-

maßnahmen (Alarmanlage, Zugangskontrolle, IT-Sicherheit, Vertraulichkeitsvereinbarung etc.) stehen zwei Aspekte regelmäßig im Vordergrund der gerichtlichen Prüfung: Zum einen hinterfragt das Gericht, ob das Unternehmen überhaupt eine Klassifizierung und Bewertung seiner Geheimnisse vorgenommen hatte. Eine solche Klassifizierung ist Voraussetzung für die Ausgestaltung von Schutzmaßnahmen, die nach der Vorstellung des Gesetzgebers der Bedeutung des Geheimnisses angemessen sein müssen.

Zum anderen erwarten die Gerichte, dass der Geheimnisinhaber einen (rechtmäßigen) Zugang zu den schutzbedürftigen Informationen nur den Personen gewährt, die diesen Zugang zur Erfüllung ihrer Pflichten oder von vertraglichen Vereinbarungen tatsächlich benötigen. Die Einhaltung dieses sogenannten „Need-to-know“-Prinzips wird teilweise im Detail hinterfragt, sodass der Geheimnisinhaber bei Bedarf im Einzelnen erklären können muss, warum welche Person im Unternehmen Zugriff auf bestimmte Informationen hatte. Gleichwohl kamen die Zivilgerichte bei der Prüfung von Schutzmaßnahmen nahezu immer zu dem Ergebnis, dass ausreichende Schutzmaßnahmen vorhanden waren.

Tendenziell strengere Maßstäbe haben die Arbeitsgerichte angelegt, wobei hier seit einiger Zeit auch die Relevanz arbeitsvertraglicher Regelungen zur Geheimhaltung im Vordergrund stand. Nach einer Entscheidung des BAG ist die Rechtslage insoweit geklärt.

Gewerblicher Rechtsschutz

BAG-Urteil zur „Catch-all“-Klausel

Ausgangspunkt des Verfahrens war ein Rechtsstreit über die unzulässige „Mitnahme“ von Geschäftsgeheimnissen durch einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Da sich der Anspruch gegen den Arbeitnehmer richtete und Handlungen während des Arbeitsverhältnisses betraf, war für die Entscheidung nicht das Zivilgericht, sondern das Arbeitsgericht zuständig.

In dem Verfahren hatten schon die Instanzgerichte eine Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag des früheren Arbeitnehmers gerügt, weil diese äußerst unbestimmt formuliert war und kein Bezug zu konkreten Geschäftsgeheimnissen enthielt. Die Klausel lautete:

„XY wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Diese Pflicht besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“

Das BAG stellte fest, dass diese Geheimhaltungsverpflichtung unwirksam sei. Die Klausel erfasse zeitlich und inhaltlich uneingeschränkt sämtliche Informationen, die dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangten. Sie wirke wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und untersage die Nutzung jeglichen (Erfahrungs-)Wissens bei einem neuen Arbeitgeber faktisch ebenso wie die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Eine solche Regelung bilde eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 BGB und sei unwirksam (Urteil vom 17. Oktober 2024, Az. 8 AZR 172/23).

Aus dieser Bewertung des BAG ergeben sich zwei Konsequenzen: Zum einen kann die unwirksame

Klausel (natürlich) keine geeignete Anspruchsgrundlage für einen vertraglichen Anspruch gegen den Arbeitnehmer bilden. Dies ist soweit folgerichtig und bei isolierter Betrachtung nicht gravierend, da auch ein gesetzlicher Unterlassungsanspruch besteht.

Zum anderen stellt die Verwendung der unwirksamen Geheimhaltungsklausel aber auch das Vorhandensein angemessener Schutzmaßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 b) GeschGehG in Frage. Diese wiederum sind Voraussetzung für den gesetzlichen Unterlassungsanspruch und alle anderen Ansprüche des GeschGehG. Nach Veröffentlichung der BAG-Entscheidung wurde diskutiert, ob die Verwendung der unwirksamen Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag stets und automatisch dazu führt, dass vom Fehlen angemessener Schutzmaßnahmen auszugehen ist und somit Ansprüche wegen der Verletzung von Geheimnissen nicht mehr durchgesetzt werden können.

Folgeentscheidung des LAG Baden-Württemberg

Eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg lässt zumindest in dieser Hinsicht noch hoffen: Der Beschluss vom 3. Juli 2025 (Az. 8 Ta 1/25) verweist zwar auf das genannte Urteil des BAG, aber befasst sich zusätzlich noch mit dem Umfang der vorhandenen technischen Sicherheitsmaßnahmen. Dies dürfte als Hinweis darauf zu werten sein, dass die unwirksame Vertragsklausel zumindest nicht automatisch die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GeschGehG ausschließt. Hier bleibt allerdings abzuwarten, ob sich andere Arbeitsgerichte und letztlich auch das BAG dieser Ansicht anschließen werden.

Im Übrigen legt das LAG auch bei der Beurteilung der technischen Sicherheitsmaßnahmen insbesondere im Vergleich zu zivilgerichtlichen Ent-

Gewerblicher Rechtsschutz

scheidungen sehr strenge Maßstäbe an. Der Geheimnisinhaber hatte in jenem Verfahren darauf verwiesen, dass nur Mitarbeiter der Konstruktionsabteilung Zugriff auf die relevanten Dateien haben, der Zugang zum Serverraum verschlossen sei und ein Verbot der privaten Nutzung von USB-Sticks bestehe. Diese Maßnahmen hält das LAG für insgesamt unzureichend. Beispielsweise verweist das Gericht darauf, dass eine Verschlüsselung der relevanten Dateien oder eine technische Sperrung der Nutzung externer USB-Sticks möglich gewesen wären. Außerdem rügt das LAG ausdrücklich, dass keine Protokollierung der Nutzungsvorgänge erfolgte und kein sonstiges Kontrollsysteem bestanden hätte.

Mit diesen Anforderungen geht das Gericht, so weit aus dem Urteil ersichtlich, deutlich über sonst übliche Maßstäbe hinaus. Sollte sich diese Tendenz in der Arbeitsgerichtsbarkeit durchsetzen, ist die Durchsetzung von Ansprüchen wegen der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen zumindest im Verhältnis zu früheren Arbeitnehmern erheblich erschwert. Allerdings dürften auch die Zivilgerichte die Verwendung der unwirksamen Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag nicht als Hinweis auf besondere Sorgfalt im Umgang mit eigenen Geheimnissen werten. Auch hier ergeben sich also deutliche Risiken.

Fazit und Handlungsbedarf

Jeder Inhaber von Geschäftsgeheimnissen sollte dringend eine Überprüfung arbeitsvertraglicher Regelungen zur Geheimhaltung vornehmen. Die Verwendung unwirksamer Klauseln wird die Durchsetzung von Ansprüchen erheblich erschweren und möglicherweise zum völligen Verlust sämtlicher Ansprüche führen.

Bei Fragen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen wenden Sie sich gerne an:

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

Dr. Martin Brock
0221 650 65-230
martin.brock@loschelder.de



Antrag

Eröffnung des Insolvenzverfahrens
für die das Regelinssolvenzverfahren gilt
(nicht Verbraucher gem. § 304 InsO) -
ung des Insolvenzverfahrens über mein Ve

Versicherungsrecht

Insolvenzantragspflicht = Kardinalpflicht?

Das OLG Frankfurt a. M. hat sich dieses Jahr in drei verschiedenen Fällen mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Insolvenzantragspflicht und das Masseschmälerungsverbot sogenannte Kardinalpflichten eines Geschäftsführers einer GmbH darstellen. Die Antwort auf diese Frage entscheidet darüber, wer in Fällen, in denen der Insolvenzantrag zu spät gestellt wurde und / oder Zahlungen nach Eintritt von Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung getätigt wurden, die Beweislast dafür trägt, ob (k)eine wissentliche Pflichtverletzung vorliegt. Bei Vorliegen einer wissentlichen Pflichtverletzung besteht kein Versicherungsschutz unter der D&O-Versicherung.

Insolvenzantragspflicht

Gemäß § 15a Abs. 1 InsO sind die Leitungsorgane eines Unternehmens verpflichtet, ohne schuldhafte Zögern die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen, wenn das Unternehmen zahlungsunfähig oder überschuldet ist. Der Antrag ist spätestens drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit und sechs Wochen nach Eintritt der Überschuldung zu stellen.

Masseschmälerungsverbot

Gemäß § 15b Abs. 1 InsO sind die Leitungsorgane eines Unternehmens verpflichtet, nach Eintritt von Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung keine Zahlungen mehr für das Unternehmen vorzunehmen. Ausgenommen von diesem Verbot sind jedoch Zahlungen, die mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar sind. Hierzu zählen insbesondere Zahlungen, die im ordnungsgemäßen Geschäftsgang erfolgen und zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs dienen. Die Privilegierung von Zahlungen im laufenden Geschäftsgang endet jedoch spätestens nach Ablauf der 3-Wochen Frist im Falle der Zahlungsunfähigkeit bzw. 6-Wochen Frist im Falle der Überschuldung. Im Zustand der Insolvenzverschleppung dürfen im Grundsatz keine Zahlungen mehr geleistet werden.

Bei Zahlungen entgegen dieser Verpflichtung, sind die Leitungsorgane gemäß § 15b Abs. 4 InsO zur Erstattung des gezahlten Betrags an das Unternehmen verpflichtet. Dieser Erstattungsanspruch fällt typischerweise unter den Versicherungsschutz einer D&O-Versicherung.

Wissentlichkeitsausschluss

Bei der D&O-Versicherung ist der Versicherungsschutz ausgeschlossen, wenn die versicherten Leitungsorgane eine Pflicht wissentlich verletzt haben. Eine wissentliche Pflichtverletzung liegt vor, wenn das Leitungsorgan weiß, dass eine Pflicht besteht (Pflichtbewusstsein) und diese trotzdem missachtet (Pflichtverletzungsbewusstsein).

Beweislast

Beruft sich der Versicherer auf eine wissentliche Pflichtverletzung, trägt er grundsätzlich die volle Beweislast für deren Vorliegen. Dieser Grundsatz wurde durch die Rechtsprechung des BGH allerdings dahingehend aufgeweicht, dass der Versicherer bei Verstoß gegen eine sogenannte Kardinalpflicht (eine elementare berufliche Pflicht) zunächst nur den Verstoß belegen muss. Der Versicherte ist dann verpflichtet darzulegen, warum in dem speziellen Fall – trotz Verstoß gegen eine Kardinalpflicht – keine wissentliche Pflichtverletzung vorliegt. Erst wenn der Versicherte dies darlegen kann, trifft den Versicherer die volle Beweislast.

Die Einstufung einer Pflicht als Kardinalpflicht führt damit zu einer geänderten Beweislast. Die Einstufung als Kardinalpflicht bedeutet aber nicht, dass bei einem Verstoß gegen eine solche generell eine wissentliche Pflichtverletzung vorliegen würde.

Rechtsprechung des OLG Frankfurt a. M.

Das OLG Frankfurt a. M. hat in zwei Entscheidungen von Januar und März 2025 (Beschl. v. 16.01.2025,

Az. 7 W 20/24, BeckRS 2025, 3608; Urt. v. 05.03.2025, Az. 7 U 134/23, r+s 2025, 408), wie zuvor bereits OLG Köln (Urt. v. 16.11.2021, Az. 9 U 253/20, r+s 2022, 508), entschieden, dass ein Verstoß gegen die Insolvenzantragspflicht als Kardinalpflichtverletzung einzustufen sei. Es gehöre zum Elementarwissen eines Geschäftsführers, sich über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu vergewissern sowie eine eingehende Prüfung der Insolvenzreife vorzunehmen. Die gelte auch, wenn der Geschäftsführer nur wenig Erfahrung habe oder über wenig Einfluss verfüge sowie in Fällen, in denen ein Strohmann als Geschäftsführer eingesetzt werde.

Zuletzt hat sich das OLG Frankfurt a. M. mit diesen Fragen sehr ausführlich in seinem Urteil vom 8. Mai 2025 auseinandergesetzt. In diesem Urteil gelangte das OLG Frankfurt a. M. zu dem Ergebnis, dass sowohl die Insolvenzantragspflicht als auch das Masseschmälerungsverbot in sogenannten „evidenten Fällen“ als Kardinalpflichten einzustufen seien. In dem Fall, über den das OLG Frankfurt am 8. Mai 2025 zu entscheiden hatte, lagen bei der insolventen Gesellschaft bereits im Dezember 2014 ausreichend schlüssige Indizien für eine Zahlungsunfähigkeit vor. Allgemein waren die Zahlungen deshalb im Dezember 2014 eingestellt worden. Trotzdem war nachfolgend an einzelne Gläubiger von Dezember 2014 bis Februar 2016 noch fast eine Million Euro ausgezahlt worden, obwohl die Zahlungen im Allgemeinen nicht wieder aufgenommen werden konnten. Das OLG Frankfurt stufte diesen Fall als evidenten Fall ein.

Das OLG Frankfurt entschied weiter, dass eine wissentliche Pflichtverletzung nicht deshalb ausscheide, weil der Vorstand die (berechtigte) Hoff-

Versicherungsrecht

nung hatte, später alle Gläubiger befriedigen zu können. Irrelevant sei auch, wenn er davon überzeugt sei, durch sein Handeln werde kein Schaden entstehen.

Die Frage, ob Insolvenzantragspflicht und Massenschmälerungsverbot als Kardinalpflichten einzustufen sind, liegt nun dem BGH zur Entscheidung vor (Az. IV ZR 66/25). Die Entscheidung darf sowohl von Geschäftsleitern und Versicherern als auch von Insolvenzverwaltern und Prozessfinanzierern mit Spannung erwartet werden.

Konsequenzen für Unternehmensleiter

Die vorstehend skizzierte Rechtsprechung bestätigt, dass Unternehmensleiter stets einen Überblick über die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens haben müssen und verpflichtet sind, zu prüfen, ob eine Insolvenzreife vorliegen könnte. Im Zweifel sollten Unternehmensleiter fachkundige Berater zur Unterstützung hinzuziehen.

Bei Fragen zur D&O-Versicherung und anderen Fragen des Versicherungsrechts stehen 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





Arbeitsrecht

Die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG): Wichtige Weichenstellungen und betriebliche Mitbestimmung

Interne Meldestellen bieten Schutz vor unkontrolliertem Whistleblowing. Unternehmen profitieren daher von einer Implementierung durchdachter Strukturen und Prozesse. Im Zuge deren Einführung möchten Betriebsräte regelmäßig Einfluss nehmen. Schließlich geht es um den Schutz sowohl von Whistleblowern, als auch derjenigen Kollegen im Betrieb, denen ein Fehlverhalten (möglicherweise zu Unrecht) vorgeworfen wird. Inwieweit ein solches Mitbestimmungsrecht besteht, regelt das HinSchG indessen nicht. Der Beitrag nimmt die rege Diskussion in der Literatur und erste Gerichtsentscheidungen zum Anlass für einen Leitfaden.

Einführung

Beschäftigungsgeber (dies sind alle Arbeit- und Dienstgeber) haben grundsätzlich die Möglichkeit, eine interne Meldestelle einzurichten, um Whistleblowern eine Möglichkeit zu geben, Missstände zu melden. Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sind nach § 12 HinSchG sogar verpflichtet, intern mindestens eine Stelle zur Abgabe von Meldungen über Verstöße einzurichten und zu betreiben. Wird keine Meldestelle eingerichtet, drohen empfindliche Bußgelder.

Vorteile für den Arbeitgeber

Auch über die Vermeidung von Bußgeldern hinaus kann die Einrichtung einer Meldestelle für Beschäftigungsgeber von Vorteil sein. Wer interne Meldekanäle klar, vertrauenswürdig und attraktiv gestaltet, kann Informationsabflüsse nach außen und schwere (Reputations-) Schäden besser verhindern.

Im Vergleich zu unstrukturiertem bzw. unkontrolliertem Whistleblowing geben interne Meldungen Arbeitgebern die Möglichkeit, Whistleblowing-Aktivitäten in einem festgelegten Prozess einzuhegen. Sie sollten hierfür klare Prozesse definieren. Interne Meldungen können dann inhouse zielgerichtet weiterverarbeitet werden. So kann ggf. Abhilfe geschaffen werden, bevor die regelmäßig mit einer drohenden Offenlegung (z. B. an die Presse oder Staatsanwaltschaft) verbundenen Reputationsschäden entstehen.

Zudem kann die Einleitung behördlicher Verfahren vermieden werden. Arbeitnehmer haben zwar auch nach Einrichtung einer internen Meldestelle die Möglichkeit, sich gem. § 7 Abs. 1 HinSchG an die beim Bundesamt für Justiz eingerichtete externe Meldestelle zu wenden. Diese gibt eine Meldung Zuständigkeitshalber an andere Behörden weiter, wenn Verstöße gegen öffentlich-rechtliche Pflichten oder Straftaten erkennbar sind. Durch arbeitnehmerfreundlich ausgestaltete interne Meldekanäle könnten sich Arbeitnehmer jedoch angehalten fühlen, zunächst dort Meldung zu erstatten.

Kein Schutz nach dem HinSchG bei Umgehung der Meldestrukturen

Die Einführung ordnungsgemäßer Meldestrukturen ist auch für die kündigungsrechtlichen Interessen des Arbeitgebers von Bedeutung. Das LAG Düsseldorf hatte am 14. Januar 2025 über eine außerordentliche Kündigung im Zusammenhang mit einer Denunziation zu entscheiden (Urteil v. 14.01.2025, Az. 3 SLA 537/24): Ein Arbeitnehmer hatte eine E-Mail an mehrere Vereine versandt, die teilweise mit der Arbeitgeberin – einer Stadt – kooperierten. In seiner E-Mail prangerte der Arbeitnehmer u. a. „Rassismus in der Stadtverwaltung“

an, ohne entsprechende Vorkommnisse hinreichend belegen zu können. Das LAG Düsseldorf befand die Kündigung für wirksam. Der Arbeitnehmer könne sich mangels Nutzung der vorgesehnen Strukturen nicht auf den Schutz des HinSchG berufen. Und in der hier interessierenden Hinsicht noch wichtiger: Den Umstand, dass der Arbeitnehmer den verfügbaren Meldekanal nicht genutzt hat, sah das Gericht als Argument für die Verhältnismäßigkeit der außerordentlichen Kündigung.

Gestaltungsmöglichkeiten

Bei der Gestaltung der Meldestelle hat der Arbeitgeber grundsätzlich einen großen Spielraum. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, kann dieser bei der Gestaltung und Umsetzung ein Mitbestimmungsrecht haben. Inhaltlich kann sich das Mitbestimmungsrecht vergleichsweise weit entfalten. In den §§ 16, 17 HinSchG sind zwar umfangreiche Regelungen zu den Grundlagen interner Meldestellen getroffen. Die praktische Handhabung ist im Detail aber nicht gesetzlich vorgeschrieben. Es besteht daher erheblicher Raum für betriebliche Gestaltungen.

Vorfrage: Soll überhaupt eine Meldestelle eingerichtet werden?

Die Frage, „ob“ eine Meldestelle eingerichtet werden soll, ist grundsätzlich mitbestimmungsfrei. Der Betriebsrat kann lediglich über das „Wie“ der Einrichtung und des Betriebs der Meldestelle mitbestimmen: Mit Schaffung von Meldestelle und Meldekanal wird nämlich geregelt, wie, wann, an wen, von wem sowie unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte melden können und wie eingegangene Meldungen abzuarbeiten sind; dadurch wird eine betriebliche Meldeordnung geschaffen. Diese ist als Regelung der betrieblichen Ordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmt.

Wichtige Weichenstellungen der Mitbestimmung:

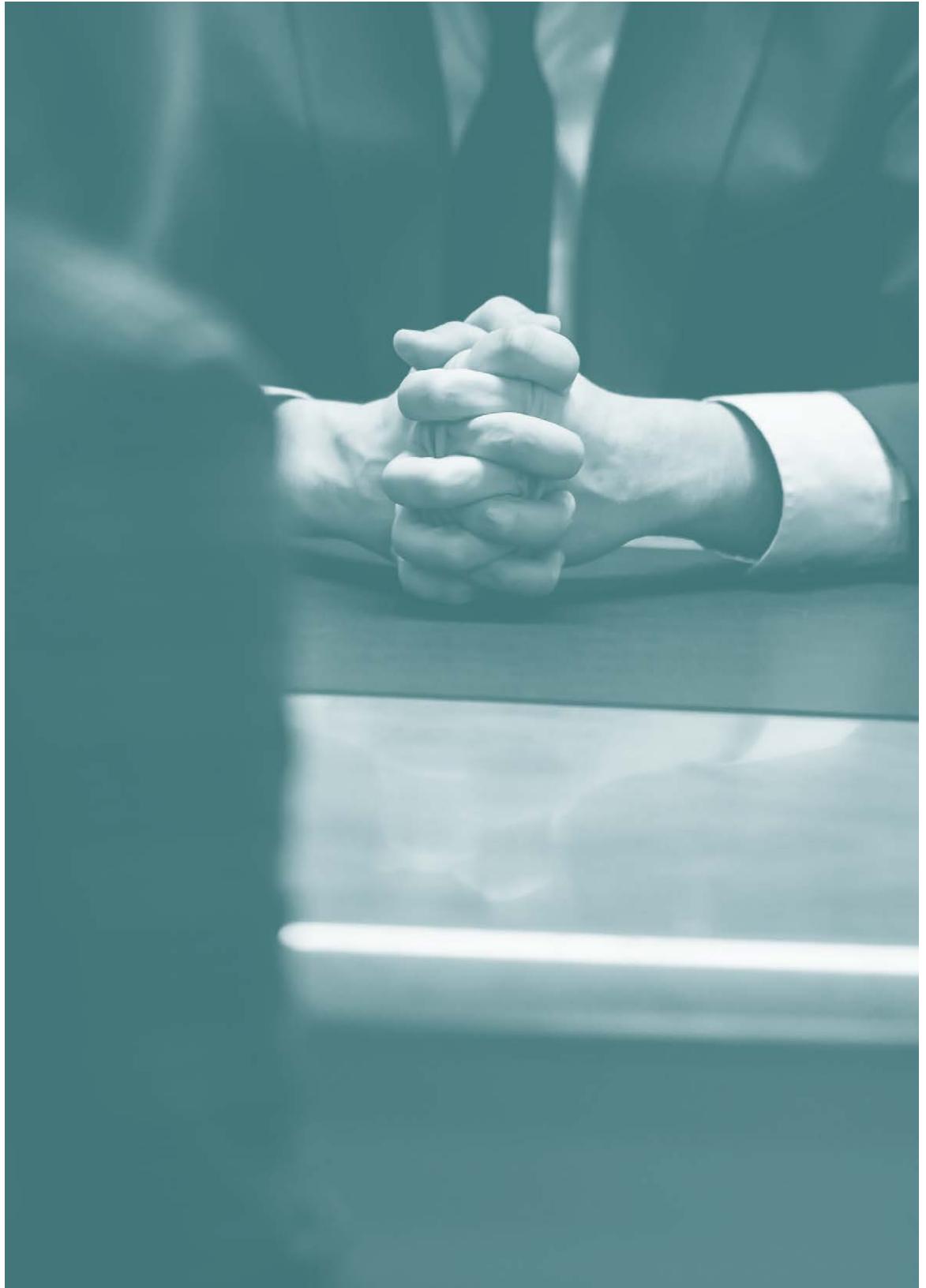
Erste Weichenstellung: Einrichtung auf Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernebene?

Der Arbeitgeber sollte festlegen, auf welcher Ebene die Meldestelle eingerichtet wird. Von dieser Entscheidung hängt es ab, welches betriebsverfassungsrechtliche Gremium zuständig ist: Soll die interne Meldestelle auf Betriebsebene eingeführt werden, ist der örtliche Betriebsrat zuständig. Ist eine Einrichtung auf Unternehmensebene gewollt, übt gem. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Gesamtbetriebsrat das Mitbestimmungsrecht aus. Wird von der durch die Gesetzesbegründung anerkannten Möglichkeit Gebrauch gemacht, für mehrere oder alle Konzernunternehmen eine einheitliche interne Meldestelle im Konzern einzurichten, muss die Ausgestaltung mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt werden, § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Es handelt sich hierbei gesetzestechnisch um die Betrauung eines Dritten mit der Wahrnehmung der Funktion einer internen Meldestelle (sog. „Konzernlösung“). Die Entscheidung des Arbeitgebers, unternehmens- oder konzernweit einheitliche Compliance-Maßstäbe zu setzen, ist dagegen als solche mitbestimmungsfrei.

Unser Tipp: Zur Vermeidung einer Rechtszersplitterung ist es in der Regel empfehlenswert, die Meldestelle auf der höchsten Organisationsebene einzurichten, so dass der Arbeitgeber nur mit einem betriebsverfassungsrechtlichen Gremium verhandeln muss. Etwas anderes gilt, wenn einzelne – ggf. besonders risikosensible – Einheiten innerhalb des Unternehmens über eine eigene interne Meldestelle verfügen sollen.

Zweite Weichenstellung: Inhouse-Meldestelle oder Vergabe an Dritte?

Im zweiten Schritt muss der Arbeitgeber entscheiden, an wen er die Meldestelle geben möchte. Der Arbeitgeber kann sowohl eigene Beschäftigte



– einzeln oder als Arbeitseinheit – als auch Dritte mit dem Betrieb einer internen Meldestelle betrauen.

Die Grundentscheidung, einen Dritten zu beauftragen, ist mitbestimmungsfrei. Die personelle Besetzung der („eigenen“) internen Meldestelle ist grundsätzlich ebenfalls mitbestimmungsfrei. Nur sofern der Arbeitgeber im Zuge der Einrichtung einer internen Meldestelle eigens Personen einstellt oder versetzt, greift gem. § 95 Abs. 3, § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Auch dann kann der Betriebsrat seine Zustimmung jedoch nur in den vom BetrVG gesetzlich geregelten Fällen verweigern. Zudem nicht mitbestimmungspflichtig ist die Entscheidung darüber, welche dritte Person mit der Aufgabe betraut werden soll. Gesetzliche Vorgaben gibt es nicht. In Betracht kommen z. B. kommerzielle Anbieter von Meldeplattformen, Unternehmensberatungen oder Rechtsanwälte. Der Dritte muss lediglich ausreichende Gewähr für die Wahrung der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit bieten und den Datenschutz beachten. Bei der Bearbeitung von Meldungen ist Art. 28 DSGVO mit den darin enthaltenen Regeln zur Auftragsverarbeitung zu beachten.

Unser Tipp: Eine generelle Empfehlung für die – in der Regel mit geringem Aufwand und Kosten verbundenen – Beauftragung eines Dritten kann es nicht geben, da diese Gestaltung stets die Gefahr eines ungewollten Informationsabflusses birgt. Die Entscheidung über die Organisationsform ist daher in jedem Einzelfall abzuwägen.

Achtung: Auch wenn ein externer Dienstleister die Meldestelle übernimmt, muss der Arbeitgeber selbst dafür sorgen, dass gemeldete Verstöße behoben werden. Wenn dabei neue Regeln oder Verhaltensvorgaben eingeführt werden, betrifft das das Verhalten der Mitarbeitenden. Dem Betriebsrat kann dann ein Mitbestimmungsrecht zustehen.

Dritte Weichenstellung: Eigene Bestimmung der meldbaren Verstöße und Pflicht zur Meldung?

§ 2 HinSchG bestimmt bereits einen umfangreichen Katalog von Verstößen, hinsichtlich welcher die interne Meldestelle Meldungen entgegennehmen muss. Hierzu gehören u. a. alle Straftaten, Verstöße gegen Bußgeldnormen und Verstöße gegen die DSGVO. Sofern der Arbeitgeber sich auf diesen Katalog beschränkt, ist die Einrichtung des Meldekanals mitbestimmungsfrei. Es kann aber sinnvoll sein – z. B. aufgrund besonderer Risiken im Unternehmen – auch Meldungen über andere Verstöße entgegenzunehmen, etwa solche gegen einen unternehmensinternen Code of Conduct. In diesem Fall wird eine über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Meldeordnung geschaffen, was zu einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG führt.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber eine Pflicht zur Meldung von Verstößen schaffen möchte. Zwar folgt eine Meldepflicht in gewissem Umfang – nämlich dann, wenn erhebliche Schäden für Arbeitgeber oder Kollegen drohen – bereits aus der allgemeinen arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht des § 241 Abs. 2 BGB. In diesem Umfang besteht kein Mitbestimmungsrecht, denn es handelt sich um eine individuelle Vertragspflicht, § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG. Je nach strategischer Ausrichtung des Unternehmens und individuellem Risikoprofil kann es aber ratsam sein, eine umfassende Pflicht zur Meldung aller Verstöße anzuweisen. Dann greift das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Beispiel: Ebenso mitbestimmungspflichtig wäre die Auslobung von Hinweisgeberprämien, welche potentielle Whistleblower zur internen statt zur externen Meldung motivieren sollen.

Arbeitsrecht

Zusätzliche Fragen einer betrieblichen Meldeordnung

Der Arbeitgeber kann zudem entscheiden, ob auch externe Personen wie Lieferanten oder Freelancer das interne Meldesystem nutzen können. Zudem kann überlegt werden, ob für Hinweisgeber auch die Möglichkeit besteht, anonym Hinweise abzugeben. Die Entscheidung darüber, ob anonyme Meldungen entgegengenommen werden sollen, unterliegt der Mitbestimmung. Zudem kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für einzelne Elemente der Meldeorganisation ein gesondertes Mitbestimmungsrecht greifen.

Fazit

Bei der Einrichtung von Meldestrukturen nach dem HinSchG haben Arbeitgeber eine Reihe strategischer Entscheidungen zu treffen, welche sich auch auf die Reichweite der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auswirken. Das ist aber kein Grund, die Schaffung entsprechender Strukturen auf die „lange Bank“ zu schieben. Anders als die Strukturen anderer bürokratischer „Compliance-Gesetze“ können kontrollierte Meldewege im Ernstfall Schäden abwenden und die Kündigung maliziöser Denunzianten erleichtern.

Für sämtliche Fragen zum Arbeitsrecht 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





Umweltrecht/öffentliches Wirtschaftsrecht

CSRD und CS3D: Aktuelle Entwicklungen im Rahmen von Omnibus I

Die neuen Berichts- und Prüfpflichten im Rahmen von CSDR und CS3D beschäftigen Unternehmen schon seit Monaten (siehe zuletzt ausführlich rechtAktuell Heft von Juli 2025). Im November wurden maßgebliche Änderungen im europäischen Gesetzgebungsverfahren vorgenommen. Für Unternehmen dürfen dabei die Anpassung der Schwellenwerte im Rahmen der CS3D und die Auswirkungen auf den Anwendungsbereich der Richtlinie von besonderem Interesse sein.

Am 26. Februar 2025 hat die Europäische Kommission mit ihrer „Omnibus-Initiative“ einen Plan zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der EU, zur Vereinfachung von Verwaltungsabläufen und zur Förderung des Wirtschaftswachstums auf den Weg gebracht. Nun wurde am 13. November 2025 im Europäischen Parlament erneut über einen zweiten Entwurf des JURI-Komitees im Europäischen Parlament zur Umsetzung eines Teils des Omnibus-Pakets abgestimmt.

Der aktuelle Kompromisstext für die Abstimmung am 13. November 2025 soll die Richtlinien 2006/53/EG, 2013/34/EU sowie die CSDR (EU) 2022/2454 und CS3D (EU) 2024/1760 anpassen.

Der Entwurf setzt im Gegensatz zum ursprünglichen Omnibus I-Paket stärker auf eine differenzierte, praktikablere Umsetzung der geplanten, weitreichenden Pflichten und legt Wert auf die Vermeidung unverhältnismäßiger Belastungen, insbesondere für kleinere Unternehmen. Er enthält zahlreiche Präzisierungen, Erleichterungen und eine stufenweise Einführung der neuen Anforderungen.

Zu den konkreten Entwicklungen lässt sich Folgendes festhalten:

- Nur Unternehmen mit durchschnittlich mehr als 1.000 Beschäftigten und einem Nettoumsatz von mehr als 450 Mio. € pro Geschäftsjahr sind künftig nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (EU) 2022/2464 berichtspflichtig. Kleine, mittlere und einige große Unternehmen werden dadurch entlastet. Oberste Mutterunternehmen, die reine Beteiligungsgesellschaften sind und nicht an der Geschäftsführung teilnehmen, können ausgenommen werden. Nach dem Vorschlag von Februar galt die Berichtspflicht allein für große Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

- Der Anwendungsbereich der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) (EU) 2024/1760 wurde im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf, in dem die Anwendbarkeit ebenfalls für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und einem Nettoumsatz von mehr als 450 Mio. € eröffnet war, auf Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und einem weltweiten Nettoumsatz von 1,5 Mrd. € im letzten Geschäftsjahr angehoben und somit von der CSRD entkoppelt. Die Obergrenze für Zwangsgelder bei Verstößen wird ausdrücklich auf 5 % des weltweiten Nettoumsatzes des Unternehmens oder des Konzerns festgelegt, um verhältnismäßige und EU-weit einheitliche Sanktionen zu gewährleisten. Nationale Aufsichtsbehörden bekommen präzise Kompetenzen, müssen aber bei der Beurteilung, z. B. bezüglich der Klimapläne, den Unternehmen weitgehende Ermessensspielräume lassen. Unternehmen dürfen und sollen bei der Bearbeitung negativer Auswirkungen in Liefer- und Wertschöpfungsketten die schlimmsten und wahrscheinlichsten Risiken zuerst angehen („risikobasierte“ Priorisierung). Für weniger gravierende Risiken besteht eine abgestufte Verantwortung. Die Verpflichtung zur Annahme und Fortschreibung eines Übergangsplans zur Minderung der Folgen des Klimawandels wird als Handlungspflicht und nicht als Erfolgspflicht ausgestaltet. Bestimmte Aspekte wie der Kernbereich der Sorgfaltspflicht werden voll harmonisiert. Mitgliedstaaten dürfen nur noch in Ausnahmefällen weitergehende Vorgaben erlassen oder beibehalten, etwa um spezielle Risiken abzudecken. Es ist ein digitales Berichtsportal inklusive Vorlagen, Leitlinien und branchenspezifischer Informationen vorgesehen. Die Kommission wird beauftragt, technische Lösungen, u. a. künstliche Intelligenz, zur Unterstützung der Berichterstattung zu prüfen und zu entwickeln.
 - Die Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der Bilanz-Richtlinie 2013/34/EU sollen vereinfacht, quantitativer ausgerichtet und in Modulen strukturiert werden, damit Unternehmen einfacher und flexibler berichten können.
- Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich eine unterschiedliche Entwicklung der CSRD und der CS3D durch die variierenden Voraussetzungen hinsichtlich Mitarbeiterzahl und Jahresumsatz abzeichnet und die bereits durch das Omni-

bus I-Paket entschärften Verpflichtungen in der CS3D durch den Änderungsentwurf eine erneute Lockerung erfahren haben. Nachdem die Änderungsanträge nun am 13. Oktober 2025 im zweiten Anlauf vom Europäischen Parlament angenommen wurden, bleibt abzuwarten, wie die Verhandlungen mit den Europäischen Mitgliedstaaten ablaufen. Ob es, wie vom JURI-Komitee beabsichtigt, bis Ende 2025 zu einem Abschluss der Gesetzesänderung kommen kann und wie diese inhaltlich ausgestaltet sind, hängt von den weiteren Gesprächsrunden und der Kompromissfreudigkeit der teilhabenden Europäischen Organe ab.

Bei Fragen zur Anwendung der EU- bzw. der geplanten, deutschen Gesetzgebung zu CSRD und CS3D stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Cedric C. Meyer
0221 650 65-222
cedric.meyer@loschelder.de

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





AGB-Recht

Verträge im Anlagen- und Maschinenbau: Flucht vor AGB-Kontrolle

Der BGH hat in einer aktuellen Entscheidung die Zulässigkeit des Ausschlusses des deutschen AGB-Rechts (§§ 305–310 BGB) bekräftigt, wenn dies in Verbindung mit einer Schiedsvereinbarung geschieht – ein wichtiger Schritt für die Vertragsgestaltung im Anlagen- und Maschinenbau. So eröffnet sich für Vertragsparteien die Möglichkeit, kritische Klauseln wie hohe Pöna-len oder effektive Haftungsbeschränkungen wirksam zu vereinbaren, die nach dem strengen AGB-Recht regelmäßig unwirksam wären. Eine sorgfältige Vertragsgestaltung unter Einbindung weiterer Mechanismen zur Wirksamkeit kritischer Klauseln ist aber weiterhin ratsam, da der BGH den Ausschluss des AGB-Rechts nicht abschließend zugelassen hat.

In Anlagenbauverträgen auf Grundlage deutschen Rechts werden häufig Regelungen vereinbart, die im Widerspruch zum strengen AGB-Recht stehen. So kann dem Auftraggeber daran gelegen sein, den Fertigstellungstermin mit einer Pönale abzusichern, die über die in AGB zulässige Maximalhöhe von 5 % der Auftragssumme hinausgeht. Auf der anderen Seite haben Anlagenbauer und -planer stets ein Interesse an einer Haftungsbeschränkung, die gemessen an den Anforderungen des BGH an AGB jedoch häufig unwirksam ist (z. B. Ausschluss von bestimmten Schäden und Haftungshöchstgrenzen). Auch Regelungen in internationalen Vertragsmustern (z. B. FIDIC Books) widersprechen häufig deutschem AGB-Recht. Ein Ausweg besteht darin, die

AGB-Recht

Regelungen individuell auszuhandeln, was allerdings in der Praxis in vielen Fällen wegen der hohen Anforderungen an Individualvereinbarungen nicht gelingt und überdies sehr aufwendig ist. Ein zweiter Ausweg ist die Vereinbarung einer Schiedsklausel in Verbindung mit einem Ausschluss der AGB-Vorschriften (§§ 305 – 310 BGB). Die Vereinbarung einer Schiedsklausel eröffnet demnach die Möglichkeit, die Anwendung deutschen AGB-Rechts zu verhindern (sog. „Flucht vor der AGB-Kontrolle“). Schon bislang ist die Auffassung verbreitet, dass diese „Flucht“ vor der AGB-Kontrolle zulässig ist. Allerdings bestand mangels obergerichtlicher Entscheidung ein Risiko. Der BGH hat nun in einer Entscheidung aus diesem Jahr den Ausschluss des AGB-Rechts in einer Schiedsvereinbarung nicht beanstandet (Beschluss vom 09.01.2025, Az. I ZB 48/24; NJW 2025, 896). Die Entscheidung wird als Bekräftigung der Zulässigkeit des Ausschlusses der AGB-Vorschriften angesehen. Sie hat Gültigkeit für Anlagenbauverträge und Maschinenbauverträge aller Art. Im Kern ging es in der Entscheidung allerdings um die Wirksamkeit der Schiedsklausel selbst und nicht um den Ausschluss des AGB-Rechts, sodass der BGH die Frage nicht eindeutig beantwortet hat. Wir meinen, dass fortan in Anlagen- und Maschinenbauverträgen in größerem Umfang von der Möglichkeit des Ausschlusses des AGB-Rechts in Schiedsvereinbarungen Gebrauch gemacht werden kann. Das sollte in Verbindung mit weiteren Mechanismen geschehen, damit kritische Klauseln möglichst Bestand haben.

Bei Fragen zu dieser Thematik und zum Anlagenbaurecht steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Robert Kessler
0221 650 65-482
robert.kessler@loschelder.de



In eigener Sache

Neue Partnerin und neue Counsel bei Loschelder



Loschelder hat mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Gina Hützen zur Partnerin sowie Dr. Svenja Fröhlich zum Counsel ernannt.

Gina Hützen, Senior Associate, Rechtsanwältin und Immobilienökonomin (IREBS), berät deutsche und internationale Mandanten in allen Bereichen des Immobilienwirtschaftsrechts. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt auf der rechtlichen Begleitung von Immobilientransaktionen und Projektentwicklungen entlang des gesamten Lebenszyklus der Immobilie. Dies beinhaltet Fragen des Immobilienwirtschaftsrechts sowie des gewerblichen Mietrechts. Darüber hinaus umfasst ihre Beratung das Management von Immobilienbeständen, einschließlich grundstücksrechtlicher Fragestellungen, das Maklerrecht sowie das Wohnungseigentumsrecht. Gina Hützen ist seit dem

1. Oktober 2019 bei Loschelder. Mit ihrer Ernennung zur Partnerin besteht das Immobilienrechtsteam nunmehr aus 5 Partnerinnen und Partnern und 6 Associates.

Sie erreichen Frau Gina Hützen unter:
T +49 (0)221 650 65-286
gina.huetzen@loschelder.de

Dr. Svenja Fröhlich, Senior Associate und Rechtsanwältin im Bereich M&A/Gesellschaftsrecht, berät Unternehmen und Private-Equity-Investoren bei nationalen und grenzüberschreitenden Unternehmenskäufen und -verkäufen (M&A), Joint Ventures, öffentlichen Übernahmen, gesellschaftlichen Umstrukturierungen sowie bei der Gestaltung und Verhandlung von Beteiligungsverträgen und Gesellschaftervereinbarungen. Zu ihren Mandanten zählen strategische Investoren, börsennotierte Unternehmen, mittelständische Gesellschaften und internationale Private Equity Fonds. Dr. Svenja Fröhlich ist seit dem 1. Oktober 2017 bei Loschelder. Dem Bereich M&A/Gesellschaftsrecht gehören neben Frau Dr. Fröhlich noch 7 Partner und 8 Associates an.

Sie erreichen Frau Dr. Svenja Fröhlich unter:
T +49 (0)221 650 65-224
svenja.froehlich@loschelder.de

In eigener Sache

Deutschlands beste Anwälte 2025:
Sechzehn Anwälte unserer Sozietät von Handelsblatt & Best Lawyers ausgezeichnet

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnungen im Handelsblatt Ranking „Deutschlands beste Anwälte 2025“. Die Erhebung basiert auf einer Umfrage des US-Verlages Best Lawyers, der die renommiertesten Anwälte in einem umfangreichen Peer-to-Peer-Verfahren ermittelt. In diesem Verfahren werden Anwältinnen und Anwälte befragt, welche Kolleginnen und Kollegen sie als empfehlenswert erachten.

Das Ergebnis ist eine umfassende Übersicht über die „Besten Anwälte des Jahres 2025“, differenziert nach Fachgebieten. Besonders herausragende Juristinnen und Juristen werden zusätzlich individuell als „Anwalt des Jahres“ ausgezeichnet.

Innerhalb des Rankings „Anwälte des Jahres“ wurden die folgende Partner ausgezeichnet:

- Baurecht:
Dr. Jürgen Lauer
 - Medien- und Urheberrecht:
Dr. Raimund Schütz
-
- Gesellschaftsrecht / Fusionen und Übernahmen:
Dr. Felix Ebbinghaus, LL.M.
 - Arbeitsrecht:
Dr. Detlef Grimm und Dr. Sebastian Pelzer
 - Baurecht / Immobilienwirtschaftsrecht:
Dr. Walter Klein und Dr. Jürgen Lauer
 - Gewerblicher Rechtsschutz:
Dr. Stefan Maaßen, LL.M. und Dr. Thomas Schulte-Beckhausen
 - Immobilienwirtschaftsrecht:
Janos Mahlo und Dr. Stefan Stock, MScRE
 - Öffentliches Wirtschaftsrecht / Umweltrecht:
Dr. Cedric Meyer
 - Gewerblicher Rechtsschutz / Glücksspielrecht:
Prof. Dr. Markus Ruttig
 - Energierrecht / Medien- und Urheberrecht / IT-Recht / Öffentliches Wirtschaftsrecht / Regulierung / Telekommunikationsrecht:
Dr. Raimund Schütz

Innerhalb des Rankings „Beste Anwälte Deutschlands“ wurden die folgende Partner ausgezeichnet:

Innerhalb des Rankings „Ones-To Watch“ wurden die folgenden Partner ausgezeichnet:

- Baurecht:
Dr. Robert Kessler
- Gesellschaftsrecht:
Dr. Marcel Kleemann

Wir bedanken uns recht herzlich bei Handelsblatt und Best Lawyers für dieses Ranking und unsere Auszeichnungen. Ein besonderes Dankeschön geht an alle unsere Kolleginnen und Kollegen, die uns in diesem Rahmen weiterempfohlen haben.

In eigener Sache

Handelsblatt Ranking „Deutschlands beste Kanzleien 2025“

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnungen im Handelsblatt Ranking „Deutschlands beste Kanzleien 2025“. Die Erhebung basiert auf einer Umfrage des US-Verlages Best Lawyers, der die renommiertesten Rechtskanzleien in einem aufwendigen Auswahlverfahren ermittelt. Weltweit wurden dafür die Einschätzungen von mehr als 10.000 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern auf Mandantenseite eingeholt.

Zusätzlich bewerteten rund 6.000 Anwältinnen und Anwälte ihre Erfahrungen mit Wettbewerbern. Aus dieser doppelten Perspektive – Mandantenfeedback und Kollegenvotum – entstand ein umfassendes Ranking der „Besten Kanzleien Deutschlands 2025“, differenziert nach 60 Fachgebieten.

Loschelder erhielt mehrere Auszeichnungen sowohl im regionalen als auch im nationalen Ranking.

Auf nationaler Ebene wurden wir für folgende Rechtsgebiete ausgezeichnet:

- Arbeitsrecht
- Baurecht
- Gesellschaftsrecht
- Immobilienwirtschaftsrecht
- Medien- und Urheberrecht
- Öffentliches Wirtschaftsrecht

Auf regionaler Ebene Nordrhein-Westfalen wurden wir für folgende Rechtsgebiete ausgezeichnet:

- Arbeitsrecht
- Baurecht
- Energierecht
- Fusionen und Übernahmen
- Gesellschaftsrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Glücksspielrecht
- Immobilienwirtschaftsrecht
- IT-Recht
- Medien- und Urheberrecht
- Öffentliches Wirtschaftsrecht
- Regulierung
- Telekommunikationsrecht
- Umweltrecht

Wir bedanken uns recht herzlich bei Handelsblatt und Best Lawyers für dieses Ranking und unsere Auszeichnungen. Ein besonderes Dankeschön geht an alle unsere Kolleginnen und Kollegen sowie unsere Mandantinnen und Mandanten, die uns in diesem Rahmen weiterempfohlen haben.

In eigener Sache

Kanzleimonitor 2025/2026:
Loschelder mit Top-Platzierungen vertreten

27. LOSCHELDER Promotionsstipendium

In der aktuellen Ausgabe des Kanzleimonitors, der Marktübersicht des Deutschen Instituts für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen (diruj), erreicht Loschelder erneut ausgezeichnete Platzierungen.

Die Stärke der Sozietät wird in folgenden Rechtsgebieten besonders hervorgehoben: Arbeitsrecht, Compliance, Datenschutz, Gesellschaftsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Immobilien und Baurecht, Insolvenzrecht, IT-Recht, Kartellrecht, Litigation & ADR (alternative Streitbeilegung), Mergers & Acquisitions, Öffentliches Baurecht, Öffentliches Recht, Umweltrecht und Vertragsrecht.

Drei unserer Partner und eine Partnerin zählen zu den TOP 100 der besten Anwälte in der Gesamtauswertung:

- Dr. Martin Empt, LL.M. (Gesellschaftsrecht und Litigation & ADR)
- Dr. Simon Kohm (Datenschutzrecht und Kartellrecht)
- Dr. Cedric Meyer (Umweltrecht – Platz 4 der führenden Kanzleien)

- Dr. Kristina Schreiber (Datenschutzrecht und IT-Recht)

Zusätzlich wurden als „hervorragend“ in ihren Fachgebieten empfohlen:

- Dr. Stefan Freh (Arbeitsrecht)
- Dr. Svenja Fröhlich (Gesellschaftsrecht und Merger & Acquisitions)
- Dr. Sebastian Kalb, MBA (Mergers & Aquisitions)
- Dr. Stefan Maaßen, LL.M. (Gewerblicher Rechtsschutz)
- Dr. Patrick Pommerening (Gewerblicher Rechtsschutz)
- Dr. Hans-Georg Schreier, LL.M. (Vertragsrecht)
- Dr. Stefan Stock, MScRE (Immobilien- und Baurecht)

Kanzleimonitor befragt regelmäßig Unternehmensjuristen nach den besten Kanzleien und Rechtsanwälten verschiedener Rechtsgebiete. In der aktuellen Ausgabe werden insgesamt 10.603 Empfehlungen aus 686 Unternehmen in Deutschland präsentiert.

Loschelder hat nunmehr zum 27. 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.

Stipendiat des 27. Loschelder Promotionsstipendiums ist Herr Lorin Tarnowski, der bei Herrn Prof. Dr. Clemens Höpfner eine Dissertation zu dem Thema „Die Pflicht zur Notstandssarbeit im Streik“ anfertigt. Prof. Dr. Clemens Höpfner ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln.

Herr Tarnowski erhält einen Förderbetrag in Höhe von 2.000 Euro pro Monat sowie einen Arbeitsplatz in der Kanzlei, deren Einrichtungen (z. B. juristische Datenbanken, Bibliotheken) er für die Anfertigung seiner Dissertation nutzen kann. Darüber hinaus ist er an einem Tag in der Woche in die Arbeit der Praxisgruppe Arbeitsrecht eingebunden und erhält auf diese Weise praktische Einblicke

In eigener Sache



in die anwaltliche Tätigkeit.

Betreut wird Herr Tarnowski ab dem 1. Juli 2025 von unserem Partner Dr. Detlef Grimm.

Für das 28. Loschelder Promotionsstipendium (Wintersemester 2025) können sich Interessierte bis zum 30. April 2026 bewerben.

Ansprechpartnerin ist Katrin Schwarz unter:
0221 650 65-107
katrin.schwarz@loschelder.de

Neue Veröffentlichung mit Beteiligung von zwei Loschelder-Partnern:
Die 4. Auflage des „Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst“, ist im November 2025 im Verlag Dr. Otto Schmidt erschienen.



Das von unserem Bonner Kollegen Groeger herausgegebene Werk bietet auf 1.827 Seiten eine systematische Darstellung des Arbeitsrechts im öffentlichen Dienst und dessen rechtlichen Besonderheiten. Es orientiert sich am typischen Verlauf eines Arbeitsverhältnisses – von der Begründung über die Durchführung bis zur Beendigung. Die Neuauflage berücksichtigt u. a. aktuelle Entwicklungen zu Gleichstellung, Datenschutz, Arbeitszeit, Befristung und Vergütung sowie Neuerungen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung. Ergänzt wird dies durch aktualisierte Beispiele, Checklisten und Kommentierungen, die den Zugang zu zentralen Fragestellungen der Personalpraxis erleichtern.

Dr. Detlef Grimm und Dr. Martin Brock haben an der 4. Auflage – wie schon in den ersten drei Auflagen – intensiv mitgewirkt. Dr. Grimm bearbeitet weiter die Kapitel 4 und 5 „Gegenseitige Grundpflichten im laufenden Arbeitsverhältnis“ und „Möglichkeiten der Vertragsgestaltung“ alleinverantwortlich und zeichnet ab der

4. Auflage gemeinsam mit nun hinzugeretenen Autoren für die Kapitel „Urlaub“, „Entgeltfortzahlung“, „Dienstliche Beurteilung“ und „Arbeitnehmerhaftung“ verantwortlich.

Dr. Brock verantwortet die Darstellung zu Leistungsentgelt und Arbeitszeitrecht und behandelt dabei vor allem die Fragen der Integration der neuen arbeitszeitrechtlichen Entwicklungen in das Tarifsystem des öffentlichen Dienstes.

In eigener Sache

Veröffentlichung:
„KI und Recht für Dummies“



Unsere Partnerin Dr. Kristina Schreiber hat gemeinsam mit Marlene Schreiber das Buch „KI und Recht für Dummies“ im Wiley Verlag veröffentlicht.

Das Werk bietet einen umfassenden und praxisorientierten Überblick über die rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Behandelt werden unter anderem Themen wie Datenschutz, Urheberrecht, Haftung, Vertragsgestaltung, KI-Governance sowie die neue KI-Verordnung (AI Act).

Das Buch richtet sich sowohl an Praktikerinnen und Praktiker, die KI im beruflichen Umfeld rechtskonform einsetzen möchten, als auch an Juristinnen und Juristen, die sich einen kompakten Überblick über die rechtlichen Grundlagen und aktuellen Entwicklungen im KI-Recht verschaffen wollen.

In eigener Sache

Veröffentlichungen

Dr. Detlef Grimm

Entgeltfortzahlung; Elterngeld, Elternzeit, Betreuungsgeld und Pflegezeit; Koalitions-, Arbeitskampf- und Tarifrecht; Arbeitnehmerentsendung und Mindestlohn; Beschäftigtendatenschutz und Social Media
in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, S. 693 – 769, 849 – 882, 2212 – 2318, 3052 – 3089, 3090 – 3312, 14. Aufl. Köln 2025

beck-online.GROSSKOMMENTAR BetrVG (Hrsg.: Boernke/Gallner/Gaul/Rudkowski), München 2024 f.: Kommentierung der §§ 79, 79a BetrVG, § 29 SprAuG (Stand. 1.10.2025)

Die Schaffung von KI-Kompetenz bei Mitarbeitern nach Maßgabe von Art. 4 KI – VO
ArbRB 2025, S. 207 – 211
(zusammen mit Friederike Schwanke)

Geschäftsführerpflicht zur Sicherstellung ausreichender KI-Kompetenz bei Einführung von KI im Unternehmen
GmbHR 2025, S. 800 – 809

Personalabbau durch Freiwilligenprogramme
ArbRB 2025, S. 243 – 246
(zusammen mit Friederike Schwanke)

Dr. Sebastian Krülls, LL.M.

Hinweisgeberschutz (Kapitel 6 G)
in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, S. 3213 – 3242, 14. Aufl. Köln 2025

Dr. Wilfried Rüffer

Hausrat- und Wohngebäudeversicherung sowie Einbruchdiebstahl- und Raubversicherung
in: Beckmann/Matusche-Beckmann (Hrsg.), Versicherungsrechts-Handbuch, 4. Auflage, Verlag Beck, München, 2025

Kommentierung §§ 84, 85, 178 – 191 VVG, sowie AFB 2008/2010, VGB 2008/2010 und AUB 2008/2010
in: Rüffer/Halbach/Schimikowski (Hrsg.), Handkommentar Versicherungsvertragsgesetz, 5. Auflage, Verlag Nomos, Baden-Baden, 2025

Handkommentar Versicherungsvertragsgesetz herausgegeben mit: Dirk Halbach und Peter Schimikowski,
Verlag Nomos, Baden-Baden, 5. Auflage, 2025

Dr. Stefan Maaßen, LL.M.

Beweislast und Beweisführung im GeschGehG-Verfahren
in: Fitzner/Patentanwaltskammer (Hrsg.), Festschrift aus Anlass des 125-jährigen Bestehens des Patentanwaltsberufs, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2025, S. 629 ff.

Mittelbare Geheimnisverletzung durch Insolvenzverwalter
GRUR-Prax 2025, S. 446

In eigener Sache

Veröffentlichungen

Arne Gehrke, LL.M.

Anmerkung zu LAG Hessen, Urteil vom 31.01.2025 – 10 SLa 564/24 (nicht rechtskräftig) – Kein Arbeitslohn für Wege- und Umkleidezeiten!

IBR Online

Anmerkung zu LSG Hessen, Beschluss vom 07.02.2025 – L 8 BA 182/19 – Abhängige Beschäftigung eines Einzelunternehmers ohne eigene Betriebsorganisation!

IBR Online

Anmerkung zu LSG Hessen, Urteil vom 20.02.2025 – L 8 BA 4/22 – Bauarbeiter sind abhängig beschäftigt!

IBR Online

Dr. Kristina Schreiber

Ki und Recht für Dummies
Erstausgabe, Wiley-VCH, 2025

Verderben (zu) viele Köche den Brei?
K&R, Editorial 5/2025

Die Anforderungen an die Datenqualität: Regulatorische Umbrüche für Daten in der Produkt-Compliance
ZfPC 2025, S. 46 ff.

Neues IT-Sicherheitsrecht in Deutschland: Nach Slalomfahrt auf der Zielgeraden!
BB 2025, S. I (pdf-Datei, 140KB)

Dr. Kristina Schreiber,
Dr. Patrick Pommerening

New Data Act – A Practitioner's Guide
Nomos Verlag, Baden-Baden 2025
(zusammen mit Philipp Schoel)

Dr. Simon Kohm

Anmerkung zu EuGH, Urteil v. 27.2.2025,
Az. C-203/22 – Profiling muss verständlich erklärt werden
GRUR-Prax 2025, S. 288
(zusammen mit Hendrik Eppelmann)

Dr. Detlef Grimm, Dr. Sebastian Krülls, LL.M.

Anmerkung zu LAG Baden-Württemberg v.
06.08.2024 – 21 TaBV 7/24 – Mitbestimmung bei der Einführung von Desk-Sharing und einer Clean Desk Policy, ArbRB 2025, S. 8 f.

Anmerkung zu BAG v. 17.10.2024 – 8 AZR 172/23 – Unwirksamkeit uneingeschränkter und ewiger Geheimnisschutzklauseln („Catch-all-Klauseln“), ArbRB 2025, S. 36 f.

Anmerkung zu BVerfG v. 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21 – Unzureichende Beachtung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG durch das BAG bei tariflichen Nachtzuschlägen, ArbRB 2025, S. 72 f.

In eigener Sache

Anmerkung zu LAG Niedersachsen v. 11.11.2024 – 7 SLa 306/24 – Verhältnis von Probezeitkündigung und Schutz vor Repressalien für Hinweisgeber, ArbRB 2025, S. 101 f.

Anmerkung zu BAG v. 23.10.2024 – 7 ABR 34/23 – Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Ermöglichung der schriftlichen Stimmabgabe während Kurzarbeit/mobiler Arbeit, ArbRB 2025, S. 140 f.

Anmerkung zu ArbG Zwickau v. 20.03.2025 – 9 BV 12/24 – Mitbestimmung des Betriebsrats bei internen Meldestellen nach dem HinSchG, ArbRB 2025, S. 171 f.

Anmerkung zu BAG v. 29.01.2025 – 4 AZR 83/24 Keine Inhaltskontrolle eines vollständig in Bezug genommenen Tarifvertrags, ArbRB 2025, S. 197 f.

Anmerkung zu BAG v. 14.05.2025 – 5 AZR 215/24 Vergütung von Umkleidezeiten während Krankheit und Urlaub, ArbRB 2025, S. 226 f.

Die interne Meldestelle nach dem HinSchG: Wichtige Weichenstellungen und betriebliche Mitbestimmung, ArbRB 2025, S. 274 ff.

Anmerkung zu BAG v. 26.06.2025 – 8 AZB 17/25 – Zwangsvollstreckung des titulierten Beschäftigungsanspruchs – Erfüllungseinwand, ArbRB 2025, S. 310

Die Geschlechterquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG und das dritte Geschlecht: Auswirkungen des SBGG auf die Betriebsratswahl 2026, ArbRB 2025, S. 343 ff.

Anmerkung zu LAG München, Urt. v. 20.08.2025 – 10 SLa 2/25 – Kein Sonderkündigungsschutz für Vorfeld-Initiator einer Betriebsratswahl während der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, ArbRB 2025, S. 341 f.

KI-Nutzung durch den Betriebsrat: Welche Rahmenbedingungen gelten? ArbRB Heft 12, Dezember 2025

Die interne Meldestelle nach dem HinSchG: Wichtige Weichenstellungen und betriebliche Mitbestimmung ArbRB 2025, S. 274 – 278

In eigener Sache

Veranstaltungen

**Dr. Detlef Grimm, Dr. Sebastian Krülls, LL.M.,
Dr. Baris Güzel**
Das neue Recht der Entgeltgleichheit
15.01.2026 Inhouse Webinar Online
Loschelder

Dr. Cedric Meyer
Rechtlicher Rahmen des Gewässerschutzes mit
neuem Wasserhaushaltsgesetz
05.02.2026 Hybrid Seminar
Haus der Technik Essen e. V.

Dr. Kristina Schreiber
Haftung, Datenschutz und anderes – Rechtsfragen
der KI
05.02.2026 in Kreuztal
Fachkräfte bilden Zukunft

Dr. Kristina Schreiber
Data Act
27.02.2026 Online
Bitkom Akademie

**Dr. Detlef Grimm, Dr. Sebastian Krülls, LL.M.,
Dr. Baris Güzel**
Entgelttransparenzrichtlinie und Lohngleichheit
04.03.2026 Online
DeutscheAnwaltAkademie

Dr. Kristina Schreiber, Rebecca Moßner
Datenschutz im Gesundheitswesen
04.03./06.05./17.09./01.12.2026 Online
Forum für Datenschutz

Dr. Detlef Grimm, Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
„Recht der Entgeltgleichheit – Das Update 2026“
17.03.26 Online Webinar
Otto Schmidt Verlag

Dr. Kristina Schreiber
Datenschutztage 2026 – Der Data Act mit Daten-
zugang und Cloud Switching – Chancen und
Konflikte im Spannungsfeld mit dem Daten-
schutzrecht
15.04.2026 in Frankfurt am Main
Forum für Datenschutz

Dr. Kristina Schreiber
Datenschutztage 2026 – Intensiv-Seminar 2 –
EU-Digitalrechtsakte im Praxistest – Data Act,
KI-VO, NIS2 & Co. im Zusammenspiel mit der
DSGVO
16.04.2026 in Frankfurt am Main
Forum für Datenschutz

In eigener Sache

Dr. Cedric Meyer

Aktuelle Rechtsfragen zum Altlasten- und Bodenschutzrecht 2026

10.06.2026

LWL Museum Henrichshütte in Hattingen
AAV-Verband für Flächenrecycling und Altlastensanierung

Dr. Cedric Meyer

Rechtlicher Rahmen des Gewässerschutzes mit neuem Wasserhaushaltsgesetz

07.09.2026 Hybrid Seminar

Haus der Technik Essen

Dr. Stefan Maaßen, LL.M.

Komplettkurs Wettbewerbsrecht

17.09 – 18.09.2026 Online

DeutscheAnwaltAkademie

Prof. Dr. Markus Ruttig

Jahresfachtagung zum Sportwetten- und Glücksspielrecht

18.11.2026 in Köln

FORUM-Verlag

Dr. Kristina Schreiber

Digitale Produkte rechtskonform gestalten und vertreiben

26.11.2026 Online

BeckAkademie Seminare

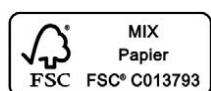
Impressum

Herausgeber:
LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE
Partnerschaftsgesellschaft mbB

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

Konzept, Gestaltung:
wiehl, Co.

Fotografie:
iStock/gettyimages, Asbach



Loschelder

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

0221 650 65-0
www.loschelder.de

