

AUGUST 2008

- 2 ERLEICHTERUNGEN IM GRENZBESCHLAGNAHMEVERFAHREN
- 4 NEUE REGELUNGEN IM UWG
- 6 BILDBERICHTERSTATTUNG ÜBER PROMINENTE - DIE „CAROLINE-ENTSCHEIDUNG“ DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS
- 8 BUNDESTAG BESCHLIESST GMBH-REFORM
- 10 BUNDESTAG BESCHLIESST SOGENANNTES „FORDERUNGS-SICHERUNGSGESETZ“
- 12 NIEDERSÄCHSISCHES FERNSEHKABELRECHT AUF DEM PRÜFSTAND DES EUGH
- 14 NEUES EUROPÄISCHES STOFFRECHT ZWINGT ZUM HANDELN
- 16 NICHTRAUCHERSCHUTZ IM BETRIEB – HARTE ZEITEN FÜR RAUCHER
- 20 EUGH UND BAG BESTÄTIGEN RECHTMÄSSIGKEIT ARBEITSRECHTLICHER ALTERSGRENZEN
- 22 ZUR FORMWIRKSAMEN BEFRISTUNG EINES ARBEITSVERTRAGS

ERLEICHTERUNGEN IM GRENZBESCHLAGNAHME- VERFAHREN

DAS GESETZ ZUR VERBESSERUNG DER DURCHSETZUNG VON RECHTEN DES GEISTIGEN EIGENTUMS, DAS ZUM 1.8.2008 IN KRAFT GETRETEN IST, HAT DIE MÖGLICHKEITEN VON RECHTEINHABERN, GEGEN EINE VERLETZUNG IHRER PATENTE, MARKEN ODER SONSTIGEN SCHUTZRECHTE SCHNELL UND EFFEKTIV VORZUGEHEN, ERHEBLICH AUSGEWEITET. AUCH DIE DURCHFÜHRUNG DES GRENZBESCHLAGNAHMEVERFAHRENS, DAS EINE WICHTIGE ERGÄNZUNG BEI DER BEKÄMPFUNG VON SCHUTZRECHTSVERLETZUNGEN BILDET, WURDE IM RAHMEN DIESES GESETZES DEUTLICH ERLEICHTERT.

SCHUTZ DES GEISTIGEN EIGENTUMS AN DER GRENZE

Das Grenzbeschlagnahmeverfahren gibt dem Inhaber eines Schutzrechts die Möglichkeit, rechtsverletzende Ware bereits bei der Einfuhr in die Europäische Union abzufangen. Damit wird effektiv verhindert, dass die rechtsverletzenden Güter, etwa „schwarz“ gebrannte Compact-Discs, gefälschte Markenartikel oder sonstige Produktkopien, überhaupt in den Warenkreislauf gelangen. Erforderlich ist ein Antrag bei den Zollbehörden, in dem die Erkennungsmerkmale der Originalprodukte möglichst detailliert beschrieben werden. Weitere Informationen, etwa über die Herkunft oder die möglichen Empfänger von gefälschten Produkten, erhöhen die Erfolgsaussichten.

Die Zollbehörden prüfen auf der Grundlage dieser Anträge mit Hilfe europaweit verbundener Datenbanken bei der Einfuhr von Produkten in die Europäische Union, ob hinsichtlich bestimmter Produkte der Verdacht einer Rechtsverletzung besteht. Ist dies der Fall, werden die Waren von den Zollbehörden zurückgehalten; sowohl der Vertreter des Rechteinhabers wie auch das Unternehmen, das die Ware zur Zollabwicklung angemeldet hat, und – soweit bekannt – Eigentümer und Empfänger der Ware werden über die Zurückhaltung informiert. Der Rechteinhaber hat dann die Möglichkeit, sich Proben oder Musterstücke der verdächtigen Waren übermitteln zu lassen, um eine genauere Überprüfung vorzunehmen.



BISHER: EINLEITUNG EINES RICHTSVERFAHRENS NACH DEM AUFGREIFEN VERDÄCHTIGER WARE

Das weitere Vorgehen nach dem Aufgreifen verdächtiger Ware war aus Sicht des Rechteinhabers bislang vergleichsweise kompliziert geregelt. Hatte sich nach Ansicht des Rechteinhabers der Verdacht einer Schutzrechtsverletzung bestätigt, war dieser verpflichtet, innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Erhalt der Mitteilung über das Aufgreifen der Ware ein gerichtliches Verfahren zur endgültigen Klärung der Rechtslage einzuleiten. Bei leicht verderblichen Produkten wie zum Beispiel Lebensmitteln betrug diese Frist sogar nur drei Arbeitstage.

War der Nachweis über die Einleitung des Verfahrens nicht innerhalb der Frist erbracht, mussten die Zollbehörden die zurückgehaltenen Waren freigeben. Der Rechteinhaber war also auch bei evidenten Rechtsverletzungen gezwungen, innerhalb einer äußerst kurzen Frist Klage zu erheben, um die Freigabe der Waren zu verhindern. Die Kosten für dieses Gerichtsverfahren, das in der Regel mit dem Erlass eines Versäumnisurteils gegen den im Ausland ansässigen Eigentümer der gefälschten Produkte endete, hatte letztlich der Rechteinhaber zu tragen, weil die Durchsetzung der Kostenerstattungsansprüche gegen den im (außereuropäischen) Ausland ansässigen Gegner nicht möglich oder unverhältnismäßig aufwendig war.

JETZT: VEREINFACHTE VERNICHTUNG

Die bisherige für den Rechteinhaber unbefriedigende Situation hat der Gesetzgeber im Rahmen des Durchsetzungsgesetzes mit der Übernahme einer Bestimmung aus der EU-Produktpiraterieverordnung (VO 1383/2003) erheblich verbessert. Nunmehr hat der Rechteinhaber die Möglichkeit, bei den Zollbehörden innerhalb einer Frist von zehn Tagen nach Erhalt der Mitteilung über das Aufgreifen verdächtiger Ware einen Antrag auf Vernichtung dieser Produkte zu stellen.

Die Vernichtung setzt zwar auch voraus, dass die Zustimmung des Anmelders, der für die Zollabwicklung verantwortlich ist, oder des Eigentümers oder Empfängers der Waren vorliegt. Deren Zustimmung gilt jedoch als erteilt, wenn sie nicht innerhalb von zehn Tagen nach Erhalt der Mitteilung der Zollbehörden Widerspruch gegen die beabsichtigte Vernichtung einlegen.

Im Fall eines solchen Widerspruchs bleibt es dann bei der Verpflichtung des Rechteinhabers, ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Unterbleibt ein Widerspruch, was bei Produktfälschern der Regelfall sein dürfte, erfolgt die Vernichtung der Produkte unter Aufsicht der Zollbehörden. Der Rechteinhaber hat somit die Möglichkeit, die verletzenden Produkte schnell und kostengünstig aus dem Verkehr ziehen zu lassen.

Für Fragen zu dem Thema „Grenzbeschlagnahme“ oder zu anderen Bereichen des gewerblichen Rechtsschutzes stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Thomas Schulte-Beckhausen
Telefon +49 (0)221 650 65-134
thomas.schulte-beckhausen@loschelder.de



Dr. Stefan Maaßen, LL.M.
Telefon +49 (0)221 650 65-134
stefan.maassen@loschelder.de



NEUE REGELUNGEN IM UWG

ERST IM JAHR 2004 WURDE DAS GESETZ GEGEN DEN UNLAUTEREN WETTBEWERB (UWG) UMFASSEND REFORMIERT, NACHDEM DAS AUS DEM JAHR 1909 STAMMENDE GESETZ BEINAHE 100 JAHRE IM KERN UNVERÄNDERT BLIEB. JETZT ERFORDERT DIE UMSETZUNG DER EU-RICHTLINIE ÜBER UNLAUTERE GESCHÄFTSPRAKTIKEN (RL 2005/29/EG) ERNEUT BEDEUTENDE ÄNDERUNGEN IM UWG.

Die Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken (sogenannte UGP-Richtlinie) enthält eine Liste von insgesamt 30 Verhaltensweisen, die als „aggressiv“ bzw. „irreführend“ angesehen werden und in jedem Fall unlauter sind. Mit Hilfe dieser Liste sollen die Regelungen über unlautere Geschäftspraktiken gegenüber Verbrauchern in den verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU harmonisiert werden. Die meisten der in der Liste genannten Geschäftspraktiken sind auch nach geltendem Recht unzulässig. Praktisch bedeutsame Auswirkungen wird der Umstand haben, dass das UWG künftig auch auf Sachverhalte nach Vertragsschluss anwendbar ist. Bislang war dies nur in Ausnahmefällen möglich.

Die UGP-Richtlinie bedarf der Umsetzung in nationales Recht. Das notwendige Gesetz zur Änderung des UWG liegt bislang erst als Entwurf vor, der im Herbst 2008 im Bundestag weiter beraten werden soll. Mit der Verabschiedung des neuen Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb ist nicht vor Frühjahr 2009 zu rechnen. Da allerdings die Vorgaben der Richtlinie spätestens bis zum 12.12.2007 umzusetzen waren, gelten die im Anhang ausgeführten ausdrücklichen Verbote unmittelbar und sind schon jetzt zu berücksichtigen.

ANWENDUNG DES UWG WÄHREND DES GESAMTEN VERTRAGSVERHÄLTNISSSES

Bislang beschränkte sich die Anwendbarkeit des UWG auf Handlungen, die zum Abschluss eines konkreten Geschäfts führen sollten. Handlungen nach Vertragsschluss waren nur in Ausnahmefällen erfasst, etwa wenn der Vertragspartner durch irreführende Aussagen die vertraglichen Pflichten der Gegenseite erweitern und sie etwa zur Zahlung höherer als der ursprünglich vereinbarten Preise verleiten wollte.

Die Umsetzung der UGP-Richtlinie erstreckt den Anwendungsbereich des UWG auf sämtliche Verhaltensweisen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Verkauf oder der Lieferung eines Produktes stehen – „vor, während und nach Abschluss“ des Vertrags. So verstößt künftig gegen das UWG, wer unzutreffende Angaben über das Bestehen von Gewährleistungsansprüchen macht und den Kunden auf diese Weise von der Geltendmachung seiner Ansprüche abhält.

Auch die unberechtigte Zurückweisung einer Kündigung oder eines Rücktrittes gehört zu dieser Fallgruppe. Zu beachten ist, dass es in diesen Fällen – wie auch sonst bei Verstößen gegen das UWG – für die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen nicht auf ein Verschulden des Handelnden ankommt. Nur weitergehende Ansprüche auf Schadenersatz und Auskunft setzen ein Verschulden voraus. Eine Abmahnung ist also bereits dann möglich, wenn der Unternehmer eine objektiv unzutreffende Rechtsauffassung äußert, obwohl er subjektiv von deren Richtigkeit überzeugt ist, und diese Äußerung dazu führt, dass der Verbraucher ein ihm zustehendes Recht nicht geltend macht.

LISTE AGGRESSIVER UND IRREFÜHRENDER GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Im Anhang des UWG wird künftig eine Liste von insgesamt 30 „Geschäftspraktiken“ aufgeführt, die aufgrund ihres irreführenden bzw. aggressiven Charakters unter allen Umständen unlauter sind.

Die meisten dieser Geschäftspraktiken sind schon vom geltenden Recht erfasst. Zum Beispiel verbietet Nr. 15 dieser Liste die unwahre Angabe, dass der Unternehmer demnächst seine Geschäftsräume aufgeben oder verlegen werde. Ein solcher Hinweis auf einen „Räumungsverkauf“, der nicht auf der tatsächlich bevorstehenden Räumung des Ladenlokals beruht, verstößt bereits nach geltendem Recht gegen das Irreführungsverbot des § 5 UWG. Verboten ist gem. Nr. 25 des Anhangs auch ein Verhalten, das dem Verbraucher den Eindruck vermittelt, das Ladenlokal des Unternehmers nicht ohne Vertragsschluss verlassen zu können. Selbstverständlich ist ein solches Verhalten auch bereits im geltenden UWG unzulässig.

Eine Neuerung im deutschen Recht ist allerdings das in Nr. 28 der Liste enthaltene Verbot von Werbeangeboten, mit denen Kinder unmittelbar zum Erwerb von Waren oder zur Inanspruchnahme von Dienstleistungen aufgefordert werden. Ein solches grundsätzliches Verbot existiert im geltenden Recht nicht. Werbung, die sich ausschließlich an Kinder richtet, war bislang nur dann unlauter, wenn die Entscheidungsfreiheit durch unsachlichen Einfluss beeinträchtigt oder die geschäftliche Unerfahrenheit der Kinder ausgenutzt wurde. Mit der Neuregelung geht die Richtlinie über die bisherige Rechtslage hinaus und verbietet jegliche Werbung, die sich direkt an Kinder wendet.

Bei Fragen zu dem Thema „Neue Regelungen im UWG“ oder zu anderen Bereichen des gewerblichen Rechtsschutzes stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Thomas Schulte-Beckhausen
Telefon +49 (0)221 650 65-134
thomas.schulte-beckhausen@loschelder.de



Dr. Stefan Maaßen, LL.M.
Telefon +49 (0)221 650 65-134
stefan.maassen@loschelder.de



LIBERALISIERUNG BEI DER GEWINNSPIEL-WERBUNG?

In einem anderen Punkt führt die EU-Richtlinie möglicherweise zu einer Liberalisierung des deutschen Wettbewerbsrechts. Bislang verbietet § 4 Nr. 6 UWG die Koppelung von Gewinnspielen mit dem Erwerb einer Ware, wenn sich das Gewinnspiel an die Verbraucher richtet. Ein derartiges generelles Verbot ist von der EU-Richtlinie nicht vorgesehen. Die Nummern 16, 17 und 20 des Anhangs enthalten verschiedene Regelungen über die Veranstaltung von Gewinnspielen und Preisausschreiben, jedoch kein „Kopplungsverbot“.

Da mit der Auflistung der irreführenden bzw. aggressiven Geschäftspraktiken nach dem Willen des EU-Gesetzgebers eine weitgehende Harmonisierung der nationalen Rechtsvorschriften erreicht werden sollte, ist durchaus denkbar, dass der nationale Gesetzgeber das Kopplungsverbot nicht aufrecht erhalten darf.

Zur Klärung der Rechtslage hat der Bundesgerichtshof die Frage, ob § 4 Nr. 6 UWG mit den Vorgaben der UGP-Richtlinie vereinbar ist, dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt (Beschluss vom 05.06.2008, Az. I ZR 4/06). Sollte der EuGH zu der Auffassung gelangen, dass die strengere deutsche Regelung gegen den Zweck der Harmonisierung verstößt, haben die Unternehmen im Hinblick auf die Gestaltung von Gewinnspielwerbung einen deutlich größeren Spielraum.

BILDBERICHTERSTATTUNG ÜBER PROMINENTE – DIE „CAROLINE-ENTSCHEIDUNG“ DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS

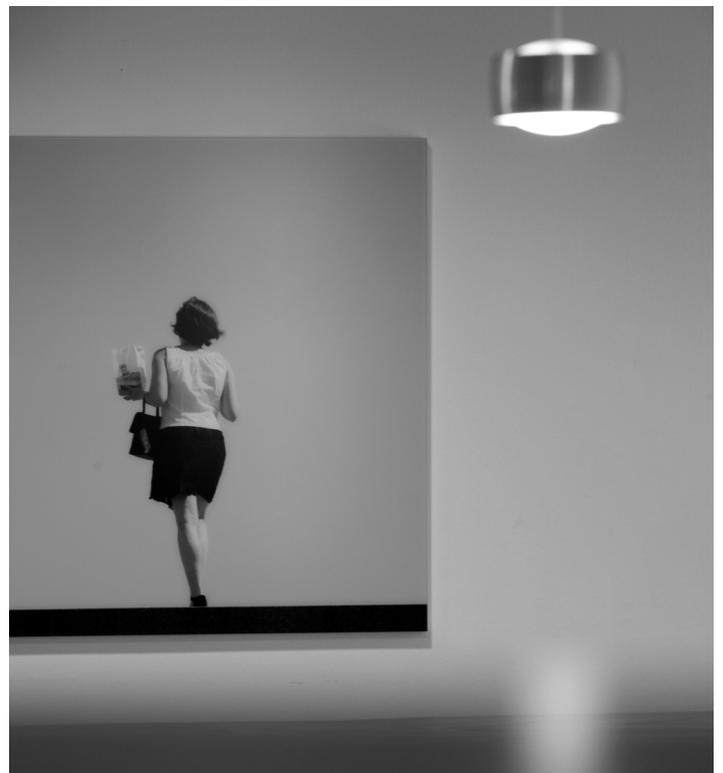
SEIT VIELEN JAHREN KÄMPFT PRINZESSIN CAROLINE VON HANNOVER VOR GERICHTEN GEGEN PRESSEVERÖFFENTLICHUNGEN, DIE SICH MIT IHREM PRIVATEN UND ALLTÄGLICHEN LEBEN BESCHÄFTIGEN, UND HAT DAMIT MASSGEBLICH ZUR ENTWICKLUNG DES PERSÖNLICHKEITSSCHUTZES DURCH DIE GERICHTE BEIGETRAGEN. UNTER ANDEREM VERANLASSTE SIE DEN EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE (EGMR), SICH MIT DEM VERHÄLTNIS ZWISCHEN DER PRESSEFREIHEIT UND DEM PERSÖNLICHKEITSRECHT ZU BEFASSEN. IN SEINER „CAROLINE-ENTSCHEIDUNG“ VOM 24.06.2004 (Az.: 59320/00) BEANSTANDET DER EGMR VOR ALLEM, DASS DIE DEUTSCHEN GERICHTE DEN PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ PROMINENTER BEI PRIVATEN AUFTRITTEN AN ÖFFENTLICHEN ORTEN BISLANG NICHT HINREICHEND BERÜCKSICHTIGT HÄTTEN. DAS BUNDESVERFASSUNGSGERICHT (BVERfG) ÄUSSERT SICH IN SEINER ENTSCHEIDUNG VOM 26.02.2008 (Az.: 1 BvR 1626/07 U.A.) ERSTMALS ZU DER FRAGE, WIE DIE EUROPÄISCHEN VORGABEN IN DAS DEUTSCHE SCHUTZSYSTEM ZU INTEGRIEREN SIND.

HINTERGRUND DER ENTSCHEIDUNG

In dieser Entscheidung befasst sich das BVerfG mit Bildaufnahmen in Zeitschriften, die Prinzessin Caroline gemeinsam mit ihrem Ehemann Prinz Ernst August von Hannover auf öffentlichen Plätzen in Urlaubsorten zeigen. Die Fotos waren im Zusammenhang mit verschiedenen Wortberichten abgedruckt: Ein Artikel knüpfte an die schwere Erkrankung des mittlerweile verstorbenen Vaters der Prinzessin, Fürst Rainier von Monaco, und eine Urlaubsreise der Prinzessin zu ebendieser Zeit an. Ein anderer Beitrag berichtete über einen Urlaubsaufenthalt der Prinzessin in Sankt Moritz, ein weiterer über ihre mögliche Teilnahme an einem Ball und ein letzter darüber, dass die Prinzessin und ihr Ehemann ihre Villa in Kenia für die Zeit vermieten, in der sie dort nicht selbst ihren Urlaub verbringen.

Das BVerfG hat entschieden, dass der Artikel über die Krankheit des Fürsten mit einem Urlaubsfoto von der Prinzessin bebildert werden durfte; unzulässig sei die Bildnisveröffentlichung aber im Zusammenhang mit dem Urlaubsbericht und dem Beitrag über den Ball gewesen. Insoweit stimmt das Gericht der vorausgegangenen Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) zu. Aufgehoben und zurückverwiesen hat das BVerfG aber die Entscheidung des BGH, in der er die Veröffentlichung eines Urlaubsfotos zusammen mit dem Beitrag über die Vermietung der Ferienvilla untersagte. Der BGH habe nicht hinreichend gewürdigt, dass der Beitrag „sozialkritische Überlegungen der Leser“ anstoßen könne.

Aus den Entscheidungsgründen ergeben sich rechtliche Grundlinien, an denen sich die Gerichte künftig zu orientieren haben.



KEINE RÄUMLICHE BEGRENZUNG DER PRIVATSPHÄRE

Traditionell beschränkte die deutsche Rechtsprechung den Privatsphärenschutz auf private Themen und private Räume, d.h. Örtlichkeiten, die von der breiten Öffentlichkeit so deutlich abgegrenzt sind, dass der Einzelne davon ausgehen darf, nicht von der Allgemeinheit beobachtet zu sein. In seiner aktuellen Entscheidung distanziert sich das BVerfG von der räumlichen Begrenzung:

„Dem Schutzanspruch des Persönlichkeitsrechts kann (...) auch außerhalb der Voraussetzungen einer örtlichen Abgeschlossenheit ein erhöhtes Gewicht zukommen, so wenn die Medienberichterstattung den Betroffenen in Momenten der Entspannung oder des Sich-Gehen-Lassens außerhalb der Einbindung in die Pflichten des Berufs und Alltags erfasst.“

Danach ist es nicht von vornherein ausgeschlossen, dass Bilder, die Prinzessin Caroline auf öffentlichen Plätzen zeigen, ihre Privatsphäre verletzen. Mit dieser Feststellung reagiert das BVerfG auf die Entscheidung des EGMR, in der das Kriterium der „örtlichen Abgeschlossenheit“ als zu unbestimmt und für den Betroffenen zu schwer handhabbar kritisiert wird.

INFORMATIONSWERT DES PRESSEBEITRAGS

Die Frage, ob die Abbildung eines Prominenten ohne seine Einwilligung veröffentlicht werden darf, ist im Wege einer umfassenden einzelfallabhängigen Abwägung zwischen der Pressefreiheit und dem Persönlichkeitsrecht zu beantworten. Einen wichtigen Aspekt im Rahmen der Abwägung bildet der Informationswert des Pressebeitrags. Berichtet er über einen Vorgang von allgemeinem Interesse, so überwiegt regelmäßig die Pressefreiheit; dabei spielt es keine Rolle, ob der Beitrag in ein „seriöses“ oder unterhaltendes Gewand gekleidet ist.

Zudem betont das BVerfG, dass nicht nur der politische Bereich, sondern auch das Alltagsleben prominenter Personen von allgemeinem Interesse sein kann. Hingegen ist das Persönlichkeitsrecht vorrangig zu berücksichtigen, wenn die Presseäußerung lediglich dazu dient, die Neugier der Leser an privaten Angelegenheiten Prominenter zu befriedigen. Den Informationswert eines Berichts hat die deutsche Rechtsprechung bereits vor der Entscheidung des EGMR gewürdigt, seitdem wird dieser Aspekt allerdings verstärkt hervorgehoben.

KONTEXT DER BILDBERICHTERSTATTUNG

Der Informationswert eines Fotos ist nicht isoliert, sondern im Kontext des Wortberichts zu betrachten, dem es beigelegt ist. Ausreichend ist, dass der Wortbeitrag eine Frage von allgemeinem Interesse anspricht, sofern das Bildnis ein Thema des Artikels aufgreift. Die Fotos, die Prinzessin Caroline in alltäglichen Freizeitsituationen zeigen, enthalten keine für die öffentliche Meinungsbildung bedeutsame Aussage. Etwas anderes gilt für den Artikel über die Erkrankung des damals regierenden Fürsten von Monaco.

Nach der Auffassung des BGH, die das BVerfG billigt, darf die Presse aus diesem Anlass auch darüber berichten, wie es Prinzessin Caroline gelingt, familiäre Pflichten mit ihren persönlichen Bedürfnissen, z.B. nach einer Urlaubserholung, in Einklang zu bringen. Das Foto, das eine Reaktion der Prinzessin auf die Krankheit ihres

Vaters widerspiegeln, unterstreiche den Wortbeitrag. Das Interesse der Prinzessin, sich im Urlaub zu erholen, ohne medialen Belästigungen ausgesetzt zu sein, trete in diesem Fall hinter das allgemeine Informationsinteresse zurück.

FAZIT

Nach der „Caroline-Entscheidung“ des EGMR befürchteten einige, das Ende der Unterhaltungspresse stehe bevor. Diese Befürchtung zerstreut spätestens die aktuelle „Caroline-Entscheidung“ des BVerfG. Darin berücksichtigt das BVerfG zwar die europäischen Vorgaben. Es stellt z.B. klar, dass Prominente nicht die Veröffentlichung jeglicher Bilder dulden müssen, die sie an öffentlich zugänglichen Plätzen zeigen. Allerdings bewirken diese Neuerungen in der Praxis keine erhebliche Stärkung des Persönlichkeitsrechts zu Lasten der Pressefreiheit. Das BVerfG hebt hervor, dass auch unterhaltende Presseberichte einen wichtigen Beitrag zur Meinungsbildung leisten können und die Pressefreiheit keine Qualitätsschranke aufweist.

Bei Fragen zu dem Thema „Presseberichterstattung und Persönlichkeitsschutz“ oder zu anderen Bereichen des gewerblichen Rechtsschutzes stehen Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Michael Loschelder
Telefon +49 (0)221 650 65-124
michael.loschelder@loschelder.de



Dr. Tanja Dörre
Telefon +49 (0)221 650 65-124
tanja.doerre@loschelder.de

BUNDESTAG BESCHLIESST GMBH-REFORM

DER DEUTSCHE BUNDESTAG HAT AM 26. JUNI 2008 DAS GESETZ ZUR MODERNISIERUNG DES GMBH-RECHTS UND ZUR BEKÄMPFUNG VON MISSBRÄUCHEN (MoMiG) BESCHLOSSEN. DIE BESCHLUSSFASSUNG DURCH DEN BUNDESRAT IST NACH DER SOMMERPAUSE GEPLANT, SO DASS MIT EINEM INKRAFTTRETEN DER GMBH-REFORM IM OKTOBER/NOVEMBER 2008 GERECHNET WERDEN KANN. TRITT DAS GESETZ WIE GEPLANT IN KRAFT, WIRD ES DIE UMFASSENDSTE REFORM DES GMBH-GESETZES SEIT DESSEN ERLASS SEIN. DAS MoMiG, DAS IM GESETZGEBUNGSVERFAHREN NOCH MASSGEBLICHE ÄNDERUNGEN ERFAHREN HAT, BEZWECKT DIE GMBH ZU MODERNISIEREN UND ZU VERSCHLANKEN. INSBESONDERE DIE GRÜNDUNG SOLL LEICHTER UND SCHNELLER MÖGLICH WERDEN. ZUGLEICH SOLL DIE GMBH ALS RECHTSFORM IM INTERNATIONALEN WETTBEWERB GESTÄRKT WERDEN. WESENTLICHE ECKPFEILER DER REFORM LASSEN SICH SCHLAGWORTARTIG WIE FOLGT ZUSAMMENFASSEN:

ERLEICHTERTE GRÜNDUNG

Für unkomplizierte Standardgründungen sind Musterprotokolle vorgesehen, bei deren Beurkundung zudem nur geringe Notarkosten anfallen. Der Prüfungsumfang des Registergerichts bei Eintragung der GmbH wird erheblich beschränkt. Dadurch soll eine Beschleunigung des Eintragungsverfahrens erreicht werden.

Einführung einer „Unternehmergesellschaft“: Die ursprünglich bestehende Absicht, das Mindeststammkapital einer GmbH von 25.000,00 Euro auf 10.000,00 Euro abzusenken, ist im Gesetzgebungsverfahren auf Druck der CDU/CSU fallen gelassen worden. Stattdessen wird eine „Unternehmergesellschaft“ eingeführt. Diese ist rechtlich eine Unterart der GmbH, kann jedoch ohne Mindestkapital (also theoretisch mit 1 Euro) gegründet werden. Gewinne darf die Unternehmergesellschaft nicht voll ausschütten, sondern muss sie zu einem bestimmten Teil zum Ansparen des normalen Mindeststammkapitals einsetzen. Die Prognose fällt nicht schwer, dass diese Regelungen zukünftig Gerichte beschäftigen werden.

NEUREGELUNG DER SACHGRÜNDUNG/SACHKAPITALERHÖHUNG

Die in der Praxis oft dramatischen Folgen verdeckter Sacheinlagen werden entschärft. Zukünftig werden verdeckte Sacheinlagen im Wesentlichen wie offene Sacheinlagen behandelt.

ABSCHAFFUNG DES EIGENKAPITALERSATZRECHTES

Das unübersichtliche und kaum noch überblickbare Eigenkapitalersatzrecht wird abgeschafft bzw. insolvenzrechtlich geregelt.

ÄNDERUNGEN ZU GESCHÄFTSANTEILEN

Unter bestimmten Voraussetzungen können Geschäftsanteile zukünftig gutgläubig erworben werden. Zudem können Gesellschafter schon bei Gründung einer GmbH mehrere Geschäftsanteile übernehmen und diese können jeden beliebigen Wert in ganzen Euro annehmen.

NOVELLIERUNG DES KAPITALERHALTUNGSRECHTS

Die durch neuere BGH-Rechtsprechung in der Praxis teilweise Schwierigkeiten bereitenden Kapitalerhaltungsvorschriften werden novelliert. So wird insbesondere das wirtschaftlich sinnvolle und in Konzernen häufig praktizierte Cash-Pooling auf eine sichere Grundlage gestellt.

MISSBRAUCHSBEKÄMPFUNGSVORSCHRIFTEN

Ein weiterer Schwerpunkt des MoMiG liegt auf der Bekämpfung von Missbräuchen in Krise und Insolvenz der GmbH.

FAZIT UND AUSSICHT

Ein Großteil der Neuregelungen ist für die Praxis begrüßenswert. Teilbereiche des MoMiG werden jedoch – dies ist schon heute absehbar – neue Probleme aufwerfen und die Gerichte beschäftigen. Loschelder Rechtsanwälte wird im November 2008 im Rahmen der Veranstaltung „Forum Unternehmen und Recht“ die GmbH-Reform im Einzelnen vorstellen.



Bei Fragen zum Thema „Reform des GmbHG“ oder zu anderen Bereichen des Gesellschaftsrechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Henning W. Wahlers
Telefon +49 (0)221 650 65-220
henning.wahlers@loschelder.de



Dr. Frank Heerstraßen
Telefon +49 (0)221 650 65-180
frank.heerstrassen@loschelder.de

BUNDESTAG BESCHLIESST SOGENANNTES „FORDERUNGSSICHERUNGSGESETZ“

DER BUNDESTAG HAT AM 26.06.2008 MIT DEM FORDERUNGSSICHERUNGSGESETZ VERSCHIEDENE GESETZESÄNDERUNGEN BESCHLOSSEN, DIE SICH AUF BAUVERTRÄGE NACHHALTIG AUSWIRKEN. DIE NOTWENDIGE ZUSTIMMUNG DES BUNDESRATES STEHT NOCH AUS. DAS GESETZ SOLL NACH VERKÜNDUNG KURZFRISTIG IN KRAFT TRETEN.

GESETZESZWECK: BESSERE ABSICHERUNG DES VERGÜTUNGSANSPRUCHS

Bei Werkverträgen hat der Auftragnehmer die Pflicht zur Vorleistung. Er kann also nach dem gesetzlichen Leitbild die Vergütung nur für bereits erbrachte Leistungen verlangen. Dies birgt das Risiko von Forderungsausfällen, die gerade für Bauleistungen erheblich sein können. Die gesetzlich vorgesehenen Sicherungsmittel sind unvollkommen oder werden in der Praxis nicht richtig angewendet.

Das Gesetz verfolgt das Ziel, Auftragnehmer besser vor Forderungsausfällen abzusichern. Hierzu wurde ein materiell-rechtlicher Maßnahmenkatalog verabschiedet. Weitere prozessuale Maßnahmen waren vorgesehen, sie waren jedoch umstritten. Hiermit soll sich nach der Sommerpause erneut befasst werden.

PRIVILEGIERUNG DER VOB/B AUSSERHALB VON VERBRAUCHERVERTRÄGER GESETZLICH NORMIERT

Die Regelungen der VOB/B stellen nach allgemeiner Auffassung Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) dar und unterliegen deshalb den Vorschriften der §§ 305 ff. BGB. Obwohl danach eine Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB stattzufinden hat, insbesondere im Hinblick darauf, ob die Regelungen angemessen sind oder nicht, vertritt die Rechtsprechung ständig die Auffassung, die VOB/B sei in sich ausgewogen, so dass eine Inhaltskontrolle entbehrlich sei. Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien die VOB/B nicht als Ganzes vereinbaren, sondern von den Regelungen der VOB/B abweichen und damit die Ausgewogenheit stören. Insoweit ist die VOB/B gegenüber sonstigen AGB privilegiert.

Durch das Forderungssicherungsgesetz wird die Privilegierung der VOB/B gegenüber sonstigen AGB für Verbraucherverträge aufgehoben. Zukünftig findet bei Verbraucherverträgen stattdessen eine uneingeschränkte Inhaltskontrolle statt. Dies führt dazu, dass statt verschiedener VOB/B-Regelungen die gesetzlichen Regelungen gelten (z.B. für die Verjährung von Mängelansprüchen).

Für Verträge im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmern oder mit der öffentlichen Hand wird die Privilegierung der VOB/B durch das Forderungssicherungsgesetz hingegen gesetzlich festgeschrieben. Dies bedeutet, dass insoweit die insgesamt einbezogene VOB/B uneingeschränkt gilt, ohne dass eine Inhaltskontrolle stattfindet. Anderes gilt allerdings dann, wenn einzelne Regelungen der VOB/B vertraglich abbedungen werden und das Regelwerk somit nicht mehr "als Ganzes" vereinbart ist. Damit wird die Rechtsprechung des BGH Gesetz.

ANSPRUCH AUF ABSCHLAGSZAHLUNGEN

Der Anspruch des Auftragnehmers auf Abschlagszahlungen wird aufgewertet. Bislang besteht ein Anspruch auf Abschlagszahlungen nur für die Vorausleistung von Material und die Herstellung in sich abgeschlossener Teile des Werks. Problematisch ist, wann ein in sich abgeschlossener Teil vorliegt. Nach der Neuregelung des § 632 a Abs. 1 BGB kann der Auftragnehmer Abschlagszahlungen in der Höhe verlangen, in der der Auftraggeber durch die Leistung bereits einen Wertzuwachs erlangt hat. Ob dies auch dann der Fall ist, wenn der Auftraggeber nicht Grundstückseigentümer ist, ist zweifelhaft.

Wegen unwesentlicher Mängel kann die Abschlagszahlung nicht verweigert werden. Dem Auftraggeber steht jedoch ein Zurückbehaltungsrecht in Höhe des in der Regel Doppelten der für die Beseitigung des Mangels erforderlichen Kosten zu. Bei wesentlichen Mängeln besteht von vornherein kein fälliger Anspruch auf Abschlagszahlungen, so dass sich die Frage eines Zurückbehaltungsrechts nicht stellt.

DURCHGRIFFSFÄLLIGKEIT BEZÜGLICH DER VERGÜTUNG

Häufig kommt es zwischen Generalunternehmer und Subunternehmer zum Streit, obwohl der Streitpunkt zwischen Bauherr und Generalunternehmer nicht besteht: der Generalunternehmer erhält dem Subunternehmer die Vergütung vor, obwohl der Bauherr ihn längst bezahlt hat. Bisher waren die streitigen Fragen innerhalb der jeweiligen Vertragsverhältnisse zu klären. Dies ändert sich nun: die Stellung des Subunternehmers gegenüber dem Generalunternehmer wird gestärkt. Künftig ist bei Herstellung eines Werkes für einen Dritten die Vergütung jedenfalls fällig, soweit der Auftraggeber von Dritten seine Vergütung zumindest teilweise erhalten hat oder das Werk von Dritten abgenommen worden ist oder der Auftragnehmer dem Auftraggeber erfolglos eine Frist zur Auskunft hierüber gesetzt hat. Hat der Bauherr das Gewerk des Subunternehmers gegenüber dem Generalunternehmer abgenommen, kann der Generalunternehmer die Abnahme und damit die Fälligkeit der Vergütung gegenüber dem Subunternehmer nicht hinauszögern.



DRUCKZUSCHLAG BEI MÄNGELN

Der Auftraggeber hat das Recht, bei mangelhafter Erstellung eines Werkes einen Teil der Vergütung zurückzuhalten, um den Auftragnehmer zur Nachbesserung anzuhalten. Hierzu reicht ein einfacher Satz der Mangelbeseitigungskosten nicht aus. Deshalb hatte die Rechtsprechung den sog. Druckzuschlag entwickelt und den 3- bis 5-fachen Satz der Kosten dem Vergütungsanspruch gegenüber gestellt. Nach § 641 BGB a.F. wurde der 3-fache Satz in das Gesetz übernommen. § 641 Abs. 3 BGB n.F. senkt den Satz vom Dreifachen der zu erwartenden Mangelbeseitigungskosten auf in der Regel das Doppelte; hiermit wird das Zurückbehaltungsrecht gleichzeitig flexibilisiert.

ENTFALL DER FERTIGSTELLUNGSBESCHEINIGUNG

Das 2000 eingeführte Institut der Fertigstellungsbescheinigung wird ersatzlos gestrichen, da es sich in der Praxis nicht bewährt hat.

BAUHANDWERKERSICHERUNG

Die Regelung zur Bauhandwerkersicherung wird gemäß § 648 a BGB n.F. erweitert. Der Auftragnehmer hat auch nach der Abnahme das Recht, eine Sicherheit für noch nicht gezahlte Vergütung zu verlangen, wenn der Auftraggeber noch Mängelbeseitigung und damit eine weitere Vorleistung fordert. Einbezogen werden auch solche Ansprüche, die, wie etwa der Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung, an die Stelle des Vergütungsanspruchs treten. Gegenansprüche des Auftraggebers auf Erfüllung oder Mängelbeseitigung können dem Anspruch auf Sicherheit nicht entgegen gehalten werden.

VERMUTUNG FÜR ENTSCHÄDIGUNGSHÖHE BEI KÜNDIGUNG DES AUFTRAGGEBERS

Bei Kündigung des Auftraggebers steht dem Auftragnehmer die Vergütung für die erbrachten Leistungen in voller Höhe zu; bei den nicht erbrachten Leistungen muss sich der Auftragnehmer die ersparten Aufwendungen anrechnen lassen. Die Berechnung führt regelmäßig zu Darlegungsschwierigkeiten. Künftig wird gemäß § 649 BGB n.F. vermutet, dass dem Unternehmer 5 % der auf den noch nicht erbrachten Teil der Werkleistung entfallenden vereinbarten Vergütung zustehen.

Bei Fragen zum Thema „Forderungssicherungsgesetz“ oder zu anderen Bereichen des Baurechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Christian Binder
Telefon +49 (0)221 650 65-283
christian.binder@loschelder.de



NIEDERSÄCHSISCHES FERNSEHKABELRECHT AUF DEM PRÜFSTAND DES EUGH

DER EUROPÄISCHE GERICHTSHOF (EUGH) HAT DERZEIT ÜBER DIE FRAGE ZU ENTSCHEIDEN, OB ES MIT DEM GEMEINSCHAFTSRECHT VEREINBAR IST, WENN ÜBER DIE BELEGUNG DER FERNSEHKABELNETZE VOLLSTÄNDIG DIE LANDESMEDIENANSTALT ENTSCHEIDET, SO DASS DER NETZBETREIBER SELBST INSOWEIT KEINERLEI EIGENEN SPIELRAUM BEI DER NUTZUNG SEINES NETZES HAT. DIE BREITBANDKABELNETZE STELLEN MIT EINEM MARKTANTEIL VON RUND 54% DEN WICHTIGSTEN DISTRIBUTIONSWEG FÜR RUNDFUNK DAR.

Die Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH & Co. KG (KDG), die in Niedersachsen flächendeckend das Breitbandkabelnetz betreibt, hatte gegen eine Belegungsentscheidung der Niedersächsischen Landesmedienanstalt (NLM) geklagt, die zu einer Vollbelegung des Kabelnetzes der KDG führte. Das angerufene Verwaltungsgericht Hannover hat mit Beschluss vom 14. Juni 2007 (Az. 7 A 5462/06) das gerichtliche Verfahren ausgesetzt und dem EuGH mehrere Fragen zur Vorabentscheidung gem. Art. 234 EGV vorgelegt. Es soll geklärt werden, ob die Vorgaben des Niedersächsischen Mediengesetzes (NMedienG) für Kabelbelegung dem europäischen Gemeinschaftsrecht entsprechen.

BELEGUNGSENTSCHEIDUNGEN DER LANDESMEDIENANSTALTEN

Zu den gesetzlichen Aufgaben der Niedersächsischen Landesmedienanstalt gehört u.a. die Entscheidung über die Verbreitung von Rundfunkprogrammen und Telemedien in analogen Kabelanlagen. Die Zuweisung dieser Belegungskompetenz an die Landesmedienanstalt mit ihren pluralistisch besetzten Gremien soll für die Zuschauer ein vielfältiges Medienangebot garantieren; Anbieter- und Angebotsvielfalt sollen gesichert werden. Entsprechende

Belegungskriterien würde ein allein an wirtschaftlichen Zielen orientierter Netzbetreiber ohne regulatorische Vorgaben seiner Kabelnutzung mutmaßlich nicht zugrunde legen.

Zwischenzeitlich haben die meisten Bundesländer darauf verzichtet, alle zur Verfügung stehenden Kanäle nach regulatorischen Vorgaben zu belegen. Eine solche Vollbelegung war unbedenklich, solange das Kabelnetz bundesweit der im Staatseigentum stehenden Deutschen Bundespost gehörte. Mit der Privatisierung des Netzes werden nun aber Private reguliert. Deren Interessen gilt es mit dem öffentlichen Interesse an einem vielfältigen Medienangebot in Einklang zu bringen.

Der Rundfunkstaatsvertragsgesetzgeber wie auch die meisten Bundesländer sind daher dazu übergegangen, Übertragungspflichten nur für die wichtigsten Vollprogramme (öffentlich-rechtliche Angebote und etwa RTL etc.) aufzuerlegen („must-carry“) und im Übrigen den Netzbetreiber zu verpflichten, zumindest einen Teil seines Netzes nach Vielfaltskriterien zu belegen („must-carry-minus“); für den verbleibenden Teil des Netzes ist der Betreiber frei („free-carry“).



RECHTLICHE BEWERTUNG EINER VOLLBELEGUNG

Die KDG griff einen Kabelbelegungsbescheid der NLM aus dem Jahr 2005 an, der zu einer Vollbelegung der analogen Kabelnetze der KDG mit Fernsehprogrammen führte. Die Landesmedienanstalt bestimmte auf Grundlage gesetzlicher Kriterien, dass vorrangig 18 über DVB-T ausgestrahlte Programme in das Kabelnetz einzuspeisen seien. Da es insgesamt mehr Bewerber als freie Kabelkanäle gab, legte die NLM eine Rangfolge der restlichen in die Kabelanlagen einzuspeisenden Programme fest. So hatte die KDG als Betreiberin und Eigentümerin des Kabelnetzes keinen eigenen Entscheidungsspielraum mehr bei der Auswahl und Verbreitung von Programmen auf ihren Kanälen.

Die KDG sieht in dieser Vollbelegung eine Verletzung des Art. 31 Universaldienstrichlinie (URL). Art. 31 URL ermächtigt die Mitgliedstaaten zur Auferlegung zumutbarer Rundfunk-Übertragungspflichten für Netzbetreiber. Solche Verpflichtungen dürfen jedoch nur auferlegt werden, soweit sie zur Erreichung klar umrissener Ziele von allgemeinem Interesse erforderlich sind. Darüber hinaus müssen die Pflichten verhältnismäßig und transparent sein.

Das VG Hannover war der Auffassung, dass die Klage der KDG allein gemessen an nationalem Recht – Rundfunkstaatsvertrag und NMedienG – keine Aussicht auf Erfolg gehabt hätte. Auch eine Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz konnte von der Kammer nicht festgestellt werden. Ob die in Niedersachsen angewandten Regelungen auch den europäischen Vorgaben entsprechen, muss nun der EuGH klären.

Bei Fragen zum Thema „Belegungsentscheidungen“ oder zu anderen Bereichen des Telekommunikationsrechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Raimund Schütz
Telefon: +49 (0) 221 65065-240
raimund.schuetz@loschelder.de



Kathrin Engelbrecht
Telefon: +49 (0) 221 65065-240
kathrin.engelbrecht@loschelder.de



NEUES EUROPÄISCHES STOFFRECHT ZWINGT ZUM HANDELN

DIE EUROPÄISCHE REACH-VERORDNUNG (VO NR. 1907/2006) HAT DAS EUROPÄISCHE CHEMIKALIENRECHT NEU GESTALTET. REACH STEHT FÜR REGISTRATION, EVALUATION, AUTHORISATION OF CHEMICALS. MIT DER VERORDNUNG SOLLEN MEHR KENNTNISSE ÜBER STOFFE UND DEREN GEFAHRENPOTENTIALE ERLANGT WERDEN. ES GILT DER GRUNDSATZ „OHNE DATEN KEIN MARKT“. ERSTMALS WERDEN NICHT NUR DIEJENIGEN UNTERNEHMER, DIE CHEMIKALIEN HERSTELLEN ODER VERWENDEN, SONDERN ALLE UNTERNEHMER, DIE MIT STOFFEN, ZUBEREITUNGEN ODER ERZEUGNISSEN UMGEHEN, IN DIE PFLICHT GENOMMEN, UND DIE GESAMTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE WIRD REGLEMENTIERT. IM KERN STEHT DIE PFLICHT DER HERSTELLER UND IMPORTEURE VON STOFFEN, DIESE BIS ZUM 01.12.2008 REGISTRIEREN ZU LASSEN. BESONDERS BESORGNISERREGENDE STOFFE SOLLEN ZUKÜNFTIG ERSETZT UND KÖNNEN GGF. VERBOTEN WERDEN. UM VON ÜBERGANGSREGELUNGEN PROFITIEREN ZU KÖNNEN, MUSS EINE VORREGISTRIERUNG BIS ZUM 01.12.2008 ERFOLGEN. OBWOHL DIE VERORDNUNG BEREITS SEIT JUNI 2007 GILT, HERRSCHT ANGESICHTS DER KNAPPEN ÜBERGANGSFRIST ERHEBLICHE UNSICHERHEIT.

Hersteller oder Importeure von Stoffen müssen diese bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki registrieren, wenn die hergestellte oder importierte Menge allein oder in Zubereitungen 1 Tonne im Jahr überschreitet. Stoffe sind chemische Elemente und ihre Verbindungen (z.B. Isopropylalkohol). Zubereitungen sind Gemenge, Gemische oder Lösungen, die aus mehreren Stoffen bestehen (z.B. Isopropylalkohol enthaltendes Haarspray). Zubereitungen selbst sind jedoch nicht registrierungspflichtig. Von Stoffen und Zubereitungen sind Erzeugnisse zu unterscheiden. Dabei handelt es sich um Gegenstände, die bei der Herstellung eine spezifische Form, Oberfläche oder Gestalt erhalten, die in größerem Maße als die chemische Zusammensetzung ihre Funktion bestimmt (z.B. Spraydose). Erzeugnisse unterliegen nicht der Registrierungspflicht, wohl aber die darin enthaltenen Stoffe, wenn diese in einer Menge von insgesamt mehr als 1 Tonne pro Jahr enthalten ist und der Stoff unter normalen oder vernünftigerweise vorhersehbaren Verwendungsbedingungen freigesetzt wird (Haarspray in Spraydose).

REGISTRIERUNGSPFLICHT IST UNTERNEHMENSBEZOGEN

Wichtig ist, dass die Pflicht zur Registrierung jeden Hersteller oder Importeur trifft, unabhängig davon, ob der Stoff bereits durch einen anderen registriert ist. Anderes gilt nur für Stoffe in Erzeugnissen. Die Pflichten treffen die jeweilige natürliche oder juristische Person. Eine Registrierung durch einen Konzern ist nicht möglich, der Konzern kann jedoch eine Registrierung für seine Unternehmen durchführen. Die Erstellung eines Registrierungsdossiers erfordert eine umfangreiche Ermittlung und Bewertung der stofflichen Eigenschaften. Die der ECHA vorzulegenden Unterlagen und Informationen unterliegen einem weitreichenden Geheimnisschutz. Die Registrierung ist vergleichsweise teuer. Die Regelgebühren pro Stoff liegen zwischen 1.600 Euro und 31.000 Euro, wobei deutliche Ermäßigungen z.B. für kleine und mittlere Unternehmen oder bei gemeinsamer Einreichung der Unterlagen vorgesehen sind.

Die Verordnung gilt u.a. nicht für Abfälle. Für zahlreiche Stoffe sind Erleichterungen vorgesehen, so z.B. für Human- und Tierarzneimittel, kosmetische Mittel oder Lebens- und Futtermittel, Pflanzenschutzmittel und Biozid-Produkte.

VORREGISTRIERUNG LÖST ÜBERGANGSFRISTEN AUS

Die Verordnung sieht in Abhängigkeit von den Stoffmengen und den bereits bekannten Eigenschaften Übergangsfristen vor (2010, 2013, 2018). Von diesen kann nur profitieren, wer die Stoffe vorregistriert. Dies ist noch bis zum 01. Dezember dieses Jahres möglich. Mit der Vorregistrierung ist nicht die Pflicht verbunden, den Stoff später registrieren zu lassen. Es empfiehlt sich, nur Stoffe zu registrieren, die bereits verwendet werden. Soll ein Stoff erst zukünftig in die Produktpalette aufgenommen werden, ist eine nachträgliche Registrierung möglich. Der Aufwand für eine Vorregistrierung ist sehr gering. Kosten entstehen nicht.

INFORMATIONSAUSTAUSCH IN FOREN

Die ECHA veröffentlicht die Stoffe bis zum 01.01.2009 auf ihrer Webseite. Die potentiellen Registranten werden einem Forum zum Informationsaustausch (SIEF) zugeordnet. Hier wird über die gemeinsame Nutzung von Daten verhandelt, um ein einheitliches Registrierungsdossier einzureichen. Ferner soll ein federführender Registrant bestimmt werden. Die Registranten können und sollten ihre Rechtsverhältnisse durch entsprechende Verträge („Konsortialverträge“) regeln. Hier sind insbesondere Geheimhaltungsvereinbarungen und Kostentragungsregelungen relevant. Es besteht jedoch keine Pflicht, einen Stoff vorzuregistrieren und sich mit anderen Pflichtigen in einem SIEF auseinanderzusetzen. Die Stoffe müssen dann jedoch bis zum 01.12.2008 registriert werden.



INFORMATIONSPFLICHTEN IN DER LIEFERKETTE

Lieferanten von Stoffen oder Zubereitungen und ggf. auch von Erzeugnissen haben dem Abnehmer ein Sicherheitsdatenblatt zur Verfügung zu stellen, u.a., wenn die Stoffe als gefährlich, persistent, bioakkumulierbar oder toxisch eingestuft werden oder entsprechende Komponenten enthält. Insofern bestehen gewisse Übereinstimmungen mit der bisherigen Praxis. Ähnliches gilt für Hersteller von Erzeugnissen. Das Sicherheitsdatenblatt ist gegebenenfalls um einen Stoffsicherheitsbericht zu ergänzen. Wenn keine Sicherheitsdatenblätter übergeben werden müssen, sind u.a. die Registrierungsnummer und Informationen zum sachdienlichen Umgang weiter zu reichen. Jeder Akteur in der Lieferkette informiert den unmittelbar vorgeschalteten Akteur über neue Erkenntnisse gefährlicher Eigenschaften.

Meldepflichtig sind Stoffe in Erzeugnissen, wenn sie gefährliche Eigenschaften besitzen. Innerhalb der Lieferkette fragen daher die Abnehmer häufig nach, ob besonders besorgniserregende Stoffe enthalten sind. Rezepte z.B. für Formulierungen müssen nicht bekannt gegeben werden. Die Informationspflichten gelten jeweils nur für die Stoffe, nicht für ihr Verhältnis in einer Zubereitung.

UNTERNEHMERISCHES VERHALTEN IST AN BETROFFENHEIT AUSZURICHTEN

Jedes Unternehmen sollte daher prüfen, ob es Stoffe registrieren muss. Dies setzt eine genaue Kenntnis der hergestellten oder importierten Stoffe sowie der Funktionsweise der hergestellten oder importierten Erzeugnisse und der darin enthaltenen Stoffe voraus. Steht eine Registrierung an und soll diese nicht allein bewältigt werden oder will das Unternehmen einfach nur Zeit gewinnen, empfiehlt sich eine Vorregistrierung bis zum 01. Dezember. Schließlich muss jedes Unternehmen prüfen, welche Rolle ihm in der Lieferkette zukommt und sein Verhalten entsprechend ausrichten.

Für Fragen zum Thema „neues Stoffrecht“ oder zu anderen Fragen des Umweltrechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Cedric C. Meyer
Telefon: +49 (0) 221 65065-240
cedric.meyer@loschelder.de

NICHTRAUCHERSCHUTZ IM BETRIEB – HARTE ZEITEN FÜR RAUCHER

AM 01.09.2007 IST DAS GESETZ ZUM SCHUTZ VOR DEN GEFAHREN DES PASSIVRAUCHENS (BGBl. I 2007, 1595) IN KRAFT GETRETEN. IM VORDERGRUND DES GESETZES STEHT DIE EINFÜHRUNG EINES RAUCHVERBOTS IN EINRICHTUNGEN DES BUNDES UND ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN. GLEICHZEITIG HAT DER GESETZGEBER DURCH EINE ÄNDERUNG DER ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG (ARBSTÄTTV) DEN NICHTRAUCHERSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ AUSGEWEITET.

Vor der Änderung enthielt § 5 ArbStättV unter der Überschrift „Nichtraucherschutz“ die Regelung, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen habe, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind (§ 5 Abs. 1 ArbStättV); in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr allerdings nur insoweit, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen (§ 5 Abs. 2 ArbStättV). Nunmehr wurde durch das Gesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens in § 5 Abs. 1 ArbStättV folgender Satz ergänzt:

„Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“

Der Gesetzgeber wollte durch die Ergänzung zum Ausdruck bringen, dass insbesondere ein Rauchverbot eine geeignete Schutzmaßnahme im Sinne der Vorschrift ist.

Der Nichtraucherschutz findet – dies ergibt sich aus dem beibehaltenen § 5 Abs. 2 ArbStättV – nur dort seine Grenze, wo die Rauchmöglichkeit zum unternehmerischen Angebot gehört. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung vom 11.03.2008 (Az. 11 Sa 1910/06) einem Mitarbeiter einer Spielbank beschieden, er müsse den Tabakquälmer der Gäste ertragen, da das Rauchen in der Spielbank zum unternehmerischen Konzept gehöre.

HANDLUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Der Begriff der Arbeitsstätte ist weit. Hierzu gehören alle Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände des Betriebes befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Erfasst sind darüber hinaus auch Bereiche, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung aufsucht, etwa Verkehrswege, Lagerräume, Sanitärräume oder auch Pausen- und Bereitschaftsräume.

§ 5 ArbStättV liegt die Erkenntnis zugrunde, dass Passivrauchen per se gesundheitsschädlich ist. Es bedarf damit nicht des Nachweises einer konkreten Gefahr für den Passivraucher im Einzelfall, um die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ergreifen von Schutzmaßnahmen auszulösen. Der Arbeitgeber muss stets aktiv werden. Nichtraucher haben über § 618 BGB in Verbindung mit § 5 ArbStättV einen einklagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zurver-

fügungstellung eines rauchfreien Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber hat keinen Entscheidungsspielraum, ob er überhaupt Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Arbeitnehmer ergreift, ihm steht jedoch ein Auswahlermessen zu, welche konkreten Schutzvorkehrungen er ergreift.

Als Schutzmaßnahmen in Betracht kommen etwa der Einbau von Lüftungsanlagen, die organisatorische Trennung von Raucher- und Nichtraucherarbeitsplätzen oder die Einrichtung spezieller Raucher Räume. Nicht zuletzt aufgrund der praktischen Schwierigkeiten bei der Trennung von Rauchern und Nichtrauchern sowie der Kostenintensität des Einbaus lüftungstechnischer Anlagen ist jedoch das betriebliche Rauchverbot häufig das Mittel der ersten Wahl aus Sicht des Arbeitgebers. Die Geeignetheit eines betrieblichen Rauchverbots zum Schutz der Nichtraucher hat der Gesetzgeber durch die Ergänzung des § 5 ArbStättV nun ausdrücklich klargestellt.

ERFORDERLICHKEIT EINES RAUCHVERBOTS

Der Arbeitgeber muss jedoch auch die Interessen der Raucher berücksichtigen. Dies folgt aus dem Begriff der „Erforderlichkeit“ in § 5 ArbStättV, bei dessen Auslegung zu berücksichtigen ist, dass die grundsätzliche Entscheidung von Arbeitnehmern, zu rauchen, durch das Recht auf allgemeine Handlungsfreiheit in Art. 2 Abs. 1 GG ver-

fassungsrechtlich geschützt ist. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen. Regelungsziel eines Rauchverbotes darf es damit nicht sein, den rauchenden Arbeitnehmern das Rauchen abzugewöhnen. Hierzu hat der Arbeitgeber kein Recht. Es geht ausschließlich um den Schutz der Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakqualm.

Ein Rauchverbot soll nur dann erlassen werden, wenn es keine gleichermaßen geeignete Maßnahme zum Schutz der Nichtraucher gibt, die für die Raucher weniger belastend ist.

Innerhalb geschlossener Räume wird die Erforderlichkeit für ein Rauchverbot in aller Regel gegeben sein. Selbst bei einer organisatorischen Trennung von Raucher- und Nichtraucherarbeitsplätzen würden die nicht rauchenden Arbeitnehmer zumindest beim Betreten von Raucherräumen und Raucherbüros mit Rauch belastet werden, so dass dies keine gleich geeignete Alternative darstellt. Die Einrichtung spezieller Raucherpausenräume, eventuell verbunden mit dem Einbau einer lüftungstechnischen Anlage, mag die Nichtraucher vor Tabakqualm schützen. Der Arbeitgeber kann von den Rauchern jedoch nicht verpflichtet werden, einen solchen Kostenaufwand zu betreiben, nur um einen ungestörten Rauchgenuss zu ermöglichen. Dies und damit die Unverhältnismäßigkeit der Schutzmaßnahme hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits in einer Entscheidung vom 19.01.1999 (Az. 1 AZR 499/98) betont.

Bei den betrieblichen Freiflächen ist die Situation anders: Beim Rauchen im Freien werden Nichtraucher nicht nennenswert beeinträchtigt, so dass die Erforderlichkeit eines absoluten Rauchverbots auf Freiflächen regelmäßig nicht gegeben sein wird.

KONSEQUENZEN EINES RAUCHVERBOTS

Ergebnis der Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz der Nichtraucher wird damit in vielen Fällen ein Rauchverbot in geschlossenen Räumen sein: Die Raucher müssen zum Rauchen ins Freie. Die Einrichtung von Raucherpausenräumen ist für den Arbeitgeber freiwillig. Raucherarbeitsplätze werden künftig die absolute Ausnahme sein.

Kann aufgrund eines betrieblichen Rauchverbots nur im Freien geraucht werden, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen Raucherunterstand mit Sitzgelegenheiten zu schaffen. Für derartige Bequemlichkeiten gibt es keine Anspruchsgrundlage. Das Verwaltungsgericht Köln hat in einer Entscheidung vom 29.02.2008 (Az. 19 K 3549/07) einem rauchenden Beamten bedeutet, er möge mit entsprechend warmer Kleidung und einem Regenschirm einem etwaigen Erkältungsrisiko beim Rauchen im Freien vorbeugen. Diese zutreffende Entscheidung ist auf Arbeitnehmer übertragbar.

Für die Raucher stellt sich die weitere Frage, wann sie ins Freie dürfen, um eine Zigarette zu rauchen. Dies richtet sich nach den Regelungen zur Arbeitszeit, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Durch das Rauchen wird die Arbeit unterbrochen, so dass eine Pause vorliegt. Lediglich Bedürfniszeiten, wie etwa der „Gang zur Toilette“, werden trotz Arbeitsunterbrechung



als Arbeitszeit gewertet. Beim Rauchen handelt es sich jedoch nicht um ein unvermeidbares menschliches Grundbedürfnis.

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist es zulässig, für die Dauer von bis zu sechs Stunden ununterbrochen ohne Pausen zu arbeiten. Dies gilt auch für rauchende Arbeitnehmer. Erst nach sechs Stunden besteht ein gesetzlicher Anspruch auf eine Pause, die dazu genutzt werden kann, im Freien oder – falls vorhanden – im Raucherpausenraum zu rauchen.

Besteht im Betrieb ein Gleitzeitmodell, so können die Arbeitnehmer außerhalb der Kernarbeitszeit und, wenn der betriebliche Ablauf hierdurch nicht gestört wird, Raucherpausen einlegen. Diese Zeit muss jedoch nachgearbeitet werden. Es gibt grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.

Die Ruhepausen nach dem ArbZG können nicht in zahlreiche kürzere Raucherpausen aufgesplittet werden: Für arbeitszeitrechtliche Ruhepausen fordert das ArbZG eine Mindestdauer von 15 Minuten. Ist die Zigarettenpause kürzer, so lässt sie sich damit nicht auf die nach dem ArbZG vorgegebenen Ruhepausen (30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden, 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden) anrechnen. Die Gesamtanwesenheitszeit am Arbeitsplatz verlängert sich um die Dauer der Zigarettenpausen.

Duldet der Arbeitgeber Raucherpausen und bezahlt er diese Arbeitsunterbrechungen wie Arbeitszeit, so kann hieraus allerdings eine betriebliche Übung für bezahlte Raucherpausen und damit ein entsprechender Anspruch für die Raucher erwachsen. Dies wirft ein Folgeproblem auf: Auch die nicht rauchenden Arbeitnehmer könnten bezahlte Arbeitsunterbrechungen fordern unter Hinweis

auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. In der Tat wäre die Ungleichbehandlung und damit die Schlechterstellung der Nichtraucher kaum zu rechtfertigen. Vor diesem Hintergrund kann aus Arbeitgebersicht von bezahlten Raucherpausen nur abgeraten werden.

RAUCHEN ALS KRANKHEIT

Nicht jeder Raucher ist nikotinsüchtig und damit krank. In einigen Fällen wird es allerdings vorkommen, dass rauchende Arbeitnehmer Entzugerscheinungen aufweisen, die die weitere Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Wird eine derart starke Nikotinabhängigkeit ärztlich attestiert, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, wie er hierauf reagiert.

Der Raucher hat keinen Anspruch darauf, sein Suchtverhalten aufrecht zu erhalten, wenn und soweit hierdurch seine Arbeitspflichten leiden. Dem Raucher ist es daher zuzumuten, z.B. durch den Besuch von Raucherentwöhnungskursen oder dem Nutzen von Nikotinplastern seine Sucht zumindest in einem Maße zu überwinden, dass hierdurch seine Arbeitsfähigkeit nicht leidet. Unterlässt er dies, so verschuldet er seine Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitgeber wäre gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trotz Krankheit nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

In jedem Fall gefährdet ein hochgradig nikotinsüchtiger Raucher sein Arbeitsverhältnis. Ist es dem Arbeitgeber organisatorisch nicht möglich, in solchen Ausnahmefällen kurzfristige (und nicht bezahlte) Arbeitsunterbrechungen einzurichten, um den Konsum einer Zigarette und damit eine Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit des rauchenden Arbeitnehmers zu ermöglichen, so droht die personenbedingte Kündigung. Selbst wenn er wollte, dürfte der Arbeit-



geber es dem Arbeitnehmer nicht gestatten, am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit zu rauchen, um auf diese Weise das Arbeitsverhältnis zu retten. Der Schutz der Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauchs hat Vorrang.

MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS

Bei der Einführung eines Rauchverbots handelt es sich um eine Maßnahme, die die Ordnung des Betriebes betrifft, so dass ein im Betrieb bestehender Betriebsrat grundsätzlich nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen ist. Da es sich bei der Einführung eines Rauchverbots um eine Maßnahme zum Gesundheitsschutz handelt, ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats darüber hinaus auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei nicht nur die Einführung eines Rauchverbots, sondern auch dessen konkrete Ausgestaltung, etwa die Frage, ob und inwieweit die Arbeitnehmer berechtigt sind, ihre Arbeit zu unterbrechen und den Arbeitsplatz zu verlassen, um an einem bestimmt ausgewiesenen Ort zu rauchen. Nicht vom Mitbestimmungsrecht umfasst ist demgegenüber die Frage, ob die Arbeitsunterbrechungen vom Arbeitgeber zu vergüten sind. Dies folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Der Betriebsrat kann über die zeitliche Lage und Dauer der Pausen mitbestimmen, nicht jedoch über die Einführung vergütungspflichtiger Pausen. Das LAG Schleswig-Holstein hat dies in einer Entscheidung vom 21.06.2007 (Az. 4 TaBV 12/07) noch einmal deutlich herausgestellt.

Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, lediglich passiv auf ein Handeln des Arbeitgebers zu reagieren, er hat vielmehr ein Initiativrecht und kann von sich aus die Einführung eines Rauchverbotes zum Schutz der Nichtraucher verlangen. Kann eine Einigung der Betriebspartner nicht erzielt werden, entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle.

Ein Trost für die rauchenden Arbeitnehmer bleibt:

Ein wirksamer Schutz der Nichtraucher bedingt regelmäßig ein Rauchverbot in geschlossenen Räumen. Dies betrifft nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die leitenden Angestellten und den Chef selbst. Ist das Rauchverbot in einer Betriebsvereinbarung geregelt, so kann der Betriebsrat über seinen Anspruch auf Durchführung dieser Betriebsvereinbarung Druck auf den Arbeitgeber ausüben und diesen zwingen, das Rauchverbot durchzusetzen. Es wird damit nicht nur rauchende Arbeitnehmer im Freien geben.

Bei Fragen zum Thema „betriebliches Rauchverbot“ oder zu anderen Bereichen des Arbeitsrechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Detlef Grimm
Telefon +49 (0)221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



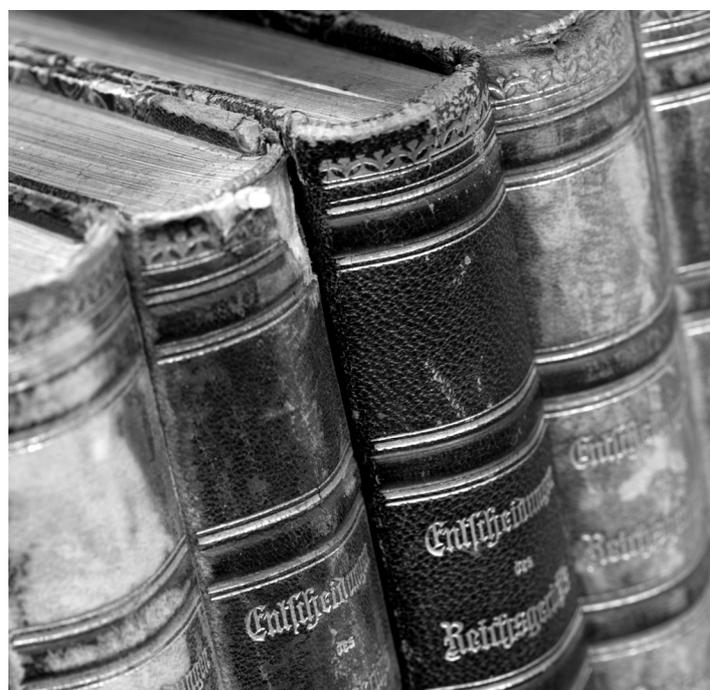
Dr. Norbert Windeln, LL.M.
Telefon +49 (0)221 650 65-129
norbert.windeln@loschelder.de

EUGH UND BAG BESTÄTIGEN RECHTMÄSSIGKEIT ARBEITSRECHTLICHER ALTERSGRENZEN

DIE MEISTEN ARBEITSVERTRÄGE ENTHALTEN REGELUNGEN ZU EINER ALTERSGRENZE, DIE EIN ZWANGSWEISES AUSSCHIEDEN DER ARBEITNEHMER AUS DEM BETRIEB BEI ERREICHEN DER REGELALTERSGRENZE IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG – BISLANG 65 JAHRE, JETZT SCHRITTWEISE ANGEHOHEN AUF 67 JAHRE – VORSEHEN. DIE ALTERSGRENZEN ERMÖGLICHEN ES DEN ARBEITGEBERN, SICH VON ÄLTEREN MITARBEITERN ZU TRENNEN. DIE RECHTMÄSSIGKEIT DER ALTERSGRENZENREGELUNGEN WURDE IN DER LETZTEN ZEIT VERSTÄRKT ANGEZWEIFELT; VIELE AUTOREN SAHEN IN IHNEN EINE EUROPARECHTLICH UNZULÄSSIGE ALTERSDISKRIMINIERUNG. NEUE ENTSCHEIDUNGEN DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS (EUGH) SOWIE DES BUNDESARBEITSGERICHTS (BAG) HABEN DIE RECHTMÄSSIGKEIT DER ALTERSGRENZEN JETZT BESTÄTIGT.

FOLGEN DER UNWIRKSAMKEIT VON ALTERSGRENZEN

Die Folgen einer Unwirksamkeit von Altersgrenzen wurden deutlich, als der Gesetzgeber 1989 deren Zulässigkeit einschränkte. Vielfach schieden Arbeitnehmer mit dem Rentenalter nicht aus dem Arbeitsverhältnis aus, sondern profitierten von einem sozialversicherungsrechtlich begünstigten Doppelbezug von Arbeitsentgelt und Altersrente; häufig erfolgte auch der Versuch, das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben gegenüber dem Arbeitgeber durch hohe Abfindungsforderungen zu kommerzialisieren. Der bekannte Kölner Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Hanau sprach – drastisch aber anschaulich – vom „Pascha des Arbeitsrechts“, der geschaffen worden sei. Der Gesetzgeber korrigierte aufgrund der negativen Erfahrungen schon 1994 seine Entscheidung und stellte die Wirksamkeit von Altersgrenzen wieder her.



§ 41 Sozialgesetzbuch VI (SGB IV) erkennt seitdem Altersgrenzen ausdrücklich an. Das BAG teilt diese Linie: Altersgrenzen seien wegen der typischerweise nachlassenden Arbeitskraft im Alter sachlich gerechtfertigte Befristungen des Arbeitsverhältnisses. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Alter, in dem der Arbeitnehmer eine Regelaltersrente beanspruchen könne, sei rechtlich nicht zu beanstanden.

ALTERSGRENZEN UND EUROPARECHTLICHE DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

Zweifelhaft wurde diese gefestigte Rechtslage durch das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. In der Tat ist die „Zwangspensionierung“ arbeitswilliger Senioren zunächst eine klare Benachteiligung wegen des Alters; kontrovers diskutiert wurde die mögliche Rechtfertigung. Der deutsche Gesetzgeber hatte sich in § 10 Nr. 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eindeutig positioniert:

Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, gelten als gerechtfertigt und damit nicht als verbotene Diskriminierung. Da das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung entgegenstehendes nationales Gesetzesrecht durchbricht, konnte das AGG die Frage jedoch nicht wirksam entschärfen. Das Problem wurde deutlich durch die „Mangold“-Entscheidung des EuGH zur Altersbefristung: Der EuGH hielt die Möglichkeit, Arbeitsverträge mit älteren Mitarbeitern ohne weitere Voraussetzungen beliebig befristet zu können für altersdiskriminierend; es ordnete an, dass § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht mehr angewandt werden dürfe. Bei europarechtlicher Unzulässigkeit von Altersgrenzen würde § 10 Nr. 5 AGG dieses Schicksal teilen.

Auch der sich in der „Mangold“-Entscheidung andeutende strenge Prüfungsmaßstab des EuGH ließ Altersgrenzen als problematisch erscheinen. Mit Spannung erwartet worden war daher die Ent-



scheidung des EuGH in der Sache „Palacios de la Villa“ (Urteil vom 16.10.2007, C-411/05) über die Zulässigkeit tariflicher Altersgrenzen im spanischen Recht. Der EuGH hat in seiner Entscheidung die Rechtmäßigkeit der spanischen Altersgrenzen bestätigt – die beschäftigungspolitische Zielsetzung der Regelung ermögliche nach den anwendbaren Richtlinien eine Rechtfertigung.

Für die deutsche Rechtslage war die Entscheidung des EuGH zunächst nur bedingt aussagekräftig, da beschäftigungspolitische Ziele in der Rechtsprechung des BAG keine Rolle spielten. Von großer Bedeutung ist daher die Entscheidung des BAG vom 18.06.2008 (7 AZR 116/07), die tarifliche Altersgrenzen ausdrücklich bestätigt. Das BAG passt seine Rechtsprechung den Vorgaben des EuGH an und stellt zur Rechtfertigung der Altersgrenzen erstmals ausdrücklich auch auf Ziele der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Sinne des EuGH ab. Altersgrenzen seien daher – so das BAG – auch im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben nicht zu beanstanden. Die Entscheidung erging zu einer tarifvertraglichen Altersgrenze, die Begründung des BAG ist jedoch auf rein arbeitsvertragliche Regelungen übertragbar.

Für das sehr kontrovers diskutierte Thema der Rechtmäßigkeit von Altersgrenzen kann daher zunächst Entwarnung gegeben werden. Es muss damit gerechnet werden, dass der EuGH die Rechtmäßigkeit von Altersgrenzen auch im deutschen Recht noch überprüfen wird, die Chancen, dass der EuGH die deutschen Altersgrenzen akzeptiert, sind gut.

EMPFEHLUNG FÜR DIE PRAXIS

Es ist daher sinnvoll und wichtig, in alle Arbeitsverträge eine Altersgrenze aufzunehmen. Bei der Formulierung empfiehlt sich eine Orientierung am Wortlaut des § 41 SGB VI:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.“

Da Altersgrenzen aus Sicht des BAG eine Befristung sind, ist die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG einzuhalten: Erforderlich ist ein von beiden Seiten unterzeichnetes Dokument.

Bei Fragen zum Thema „Altersgrenzen“ oder zu anderen Bereichen des Arbeitsrechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:



Dr. Martin Brock
Telefon +49 (0)221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de

ZUR FORMWIRKSAMEN BEFRISTUNG EINES

ÜBER DIE STRENGE RECHTSPRECHUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS (BAG) ZUR SCHRIFTFORM VON BEFRISTUNGSABREDEN UND DIE TEILWEISE PROBLEMATISCHEN FOLGEN DIESER ENTSCHEIDUNGEN HATTEN WIR BEREITS IN DER VERGANGENHEIT WIEDERHOLT BERICHTET. IN EINER NEUEN ENTSCHEIDUNG DEUTET SICH NUN ERSTMALS EINE VORSICHTIGE TRENDWENDE DES BAG AN. NACH § 14 ABS. 4 TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ (TzBfG) BEDARF DIE BEFRISTUNG EINES ARBEITSVERTRAGS ZU IHRER WIRKSAMKEIT DER SCHRIFTFORM: BEIDE VERTRAGSPARTEIEN MÜSSEN AUF DERSELBEN URKUNDE UNTERSCHREIBEN. DAS SCHRIFTFORMERFORDERNIS GILT NUR FÜR DIE BEFRISTUNGSABREDE, NICHT FÜR DEN GESAMTEN ARBEITSVERTRAG. WIRD DER ARBEITSVERTRAG INSGESAMT NUR MÜNDLICH GESCHLOSSEN ODER VEREINBAREN DIE ARBEITSVERTRAGSPARTEIEN NUR MÜNDLICH DIE BEFRISTUNG DES ARBEITSVERTRAGS, SO IST ALLEIN DIE BEFRISTUNGSABREDE UNWIRKSAM, NICHT ABER DER REST DES VERTRAGS. FOLGE IST, DASS EIN UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG GESCHLOSSEN WURDE.

STRENGE LINIE DES BAG ZUM SCHRIFTFORMERFORDERNIS

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG wird von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bislang streng gehandhabt. So sieht das BAG (Urteil vom 01.12.2004, 7 AZR 198/04) die Schriftform insbesondere nicht gewahrt, wenn eine zunächst nur mündlich vereinbarte Befristungsabrede erst nach Arbeitsantritt schriftlich fixiert wird. Diese nachträgliche schriftliche Befristung stelle weder eine nachträgliche Befristung des bislang unbefristeten Arbeitsvertrags noch eine Bestätigung der formnichtigen Befristung im Sinne des § 141 BGB dar. Anders soll nur der Fall zu entscheiden sein (Urteil vom 13.06.2007, 7 AZR 700/06), dass nach mündlich vereinbarter Befristung und Arbeitsantritt eine schriftliche Befristungsabrede getroffen wird, die inhaltlich mit der zuvor nur mündlich getroffenen Vereinbarung nicht übereinstimmt. Eine wirksame Befristung ist jedoch nur bei durch einen sachlichen Grund gerechtfertigten Befristungen gem. § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben; die in der Praxis üblichen reinen Zeitbefristungen scheitern am „Verbot der Vorbeschäftigung“ (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG): der zunächst unwirksam befristete Arbeitsvertrag blockiert die sachgrundlose Befristung. Im Ergebnis lassen sich Formfehler bei der Befristung kaum noch beheben.

Eine vorsichtige Trendwende deutet sich im Urteil des BAG vom 16.04.2008 (7 AZR 1048/06) an. Das BAG entschied über den Fall, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen von ihm bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Unterzeichnung und baldige Rückgabe übersandt hatte. Der Arbeitnehmer hatte erst nach seinem Arbeitsantritt, der zum im schriftlichen Vertrag vorgesehenen Zeitpunkt erfolgt war, auf Drängen der Arbeitgeberin diesen den von ihm gegengezeichneten Arbeitsvertrag übergeben. Das BAG sah, ebenso wie die Vorinstanzen, das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG als gewahrt an. Die Arbeitgeberin habe ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht. Daher habe der Arbeitnehmer das Vertragsangebot nur durch die Unterzeichnung der Urkunde, nicht aber durch die bloße Arbeitsaufnahme annehmen können.



ARBEITSVERTRAGS

Über das Urteil liegt bislang nur eine Pressemitteilung, noch nicht aber die Entscheidungsgründe vor. Die Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 06.11.2006, 4 Sa 28/06), deren Entscheidung das BAG zumindest im Grundsatz bestätigt hat, stellte auf § 154 Abs. 2 BGB ab. Danach ist im Zweifel ein Vertrag nicht geschlossen, bis eine etwaig vereinbarte Beurkundung des Vertrags erfolgt ist. Unter Beurkundung sei auch die Vereinbarung der Schriftform zu verstehen. Sie könne durch schlüssiges Verhalten getroffen und ebenso auch wieder – beispielsweise durch einvernehmliche tatsächliche Vertragsdurchführung – wieder aufgehoben werden. Im entschiedenen Fall habe die Arbeitgeberin im Anschreiben, mit dem sie dem Arbeitnehmer das von ihr unterschriebene Arbeitsvertragsangebot übermittelt hatte, ausdrücklich um die unterschriebene Rücksendung des Vertrages gebeten. Die Zusendung erfolgte rechtzeitig vor der Arbeitsaufnahme, und unmittelbar danach wurde der Arbeitnehmer zur Abgabe des gegengezeichneten Arbeitsvertragsexemplars aufgefordert.

Für die Betriebspraxis bedeutet das, dass das Risiko einer formunwirksamen Befristungsabrede verringert werden kann, indem bereits vor Arbeitsaufnahme deutlich gemacht wird, dass der Arbeitsvertrag erst als geschlossen angesehen wird, wenn der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber übermittelte und unterzeichnete Arbeitsvertragsangebot mit seiner Unterschrift versieht und dem Arbeitgeber zurückgibt. Das Bestehen auf die Rückgabe des gegengezeichneten Arbeitsvertragsexemplars vor Arbeitsaufnahme sollte schriftlich und außerhalb des Arbeitsvertrags – z.B., wie im BAG-Fall, im Anschreiben, mit dem das Arbeitsvertragsangebot übermittelt wird – deutlich gemacht werden. Trotz der neuen Entscheidung sollte aber grundsätzlich weiterhin verhindert werden, dass Mitarbeiter, die befristet beschäftigt werden sollen, vor Vertragsunterzeichnung überhaupt die Arbeit antreten.

Bei Fragen zum Thema „Befristung von Arbeitsverträgen“ oder zu anderen Bereichen des Arbeitsrechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Detlef Grimm
Telefon +49 (0)221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
Telefon +49 (0)221 650 65-129
sebastian.pelzer@loschelder.de



DER LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE NEWSLETTER

Der Loschelder Rechtsanwälte Newsletter „Recht Aktuell“ informiert über allgemeine Rechtsfragen und aktuelle Änderungen. Bei Fragen oder Anregungen zum Newsletter wenden Sie sich bitte an:

Dr. Martin Brock
Telefon +49 (0)221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de

Unter www.loschelder.de veröffentlichen wir den jeweils aktuellen Newsletter im PDF-Format.

Außerdem bieten wir Ihnen im Archiv den Zugriff auf vorangegangene Newsletter.

LOSCHELDERRECHTSANWÄLTE

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

Telefon +49 (0) 221 650 65-0
Telefax +49 (0) 221 650 65-110

www.loschelder.de