



AUGUST 2012

*recht*AKTUELL

- 2 VON DER GEFAHR DES BLOGS
- 4 RICHTLINIE ÜBER INDUSTRIEEMISSIONEN – WEIT REICHENDER GESETZESENTWURF NIMMT ERSTE PARLAMENTARISCHE HÜRDEN
- 6 AUSLAUFFRIST BEI WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS
- 8 SMART TV UND TV APPS: ZUGANG ZU INHALTEN ÜBER FERNSEHBILDSCHIRM
- 10 IMMER WIEDER: FALSCHER RECHTSWEG BEI DER KÜNDIGUNGSKLAGE EINES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS
- 12 ARBEITSZEITRECHT IN ZEITEN DES SMARTPHONE
- 14 VORSTÄNDE UND GESCHÄFTSFÜHRER: UNZULÄSSIGE ALTERSDISKRIMINIERUNG BEI VERWEIGERTER WEITERBESCHÄFTIGUNG
- 16 HAFTUNG DES WEBSEITEN-BETREIBERS FÜR EINGEBETTETE, FREMDE INHALTE
- 18 NEUE REGELUNGEN IM ONLINE-HANDEL
- 20 DAS NEUE TARIFTREUE- UND VERGABEGESETZ NRW – CHANCEN UND RISIKEN FÜR AUFTRAGGEBER UND BIETER
- 22 IN EIGENER SACHE

VON DER GEFAHR DES BLOGS



Arbeitgeber müssen persönliche Daten ausgediegener Arbeitnehmer von ihrer Homepage und auch vom Blog des Unternehmens löschen. Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 24.1.2012 – Az. 19 SaGa 1480/11) nun entschieden. Das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers ist verletzt, wenn der Arbeitgeber persönliche Daten und Fotos nach dem Ausscheiden weiter auf der Homepage präsentiert. Der Löschungsanspruch kann sogar im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.

Eine Rechtsanwältin, die im Besitz auch einer US-amerikanischen Anwaltszulassung war, war von Mai bis Juli 2011 in einer Sozietät beschäftigt. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wurde sie mit entsprechendem Profil als Rechtsanwältin auf der Homepage geführt. Daneben wurde im News-Blog der Homepage eine Website geführt, in der ebenfalls das Profil und das Foto der Klägerin eingestellt war. Dabei wurde formuliert: „langjährige Berufserfahrung in Deutschland und in den USA, von der unsere Mandanten profitieren werden.“ Das Profil war mit einem Bild und einem Bezug zur Homepage verbunden.

Nach dem Ende der dreimonatigen Dienstzeit der Klägerin war sie Leiterin der Rechtsabteilung eines Unternehmens geworden und verlangte von ihrem früheren Arbeitgeber die Löschung der per-

sönlichen Daten auf der Homepage und im News-Blog. Die Sozietät lösche die Daten nicht vom News-Blog.

Der Verfügungsanspruch folgt aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht der früheren Arbeitnehmerin als vertraglichem Anspruch sowie aus dem deliktrechtlichen Schutz des allgemeinen Arbeitnehmerpersönlichkeitsrechts gem. Art. 1 Abs. 2, 2 Abs. 1 GG und aus einer Verletzung der §§ 22, 23 Kunsturhebergesetz (KUG) i.V.m. § 823 Abs. 2 BGB. Das Landesarbeitsgericht nimmt sowohl bei der Prüfung der nachvertraglichen Rücksichtnahmepflicht als auch des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eine Interessenabwägung vor. Dabei sieht es berufliche Nachteile, wenn die Arbeitnehmerin nach dem Anstellungsverhältnis weiterhin der Sozietät als Arbeitnehmerin zugeordnet werde, weil bewusst durch Foto und Text die individuelle Persönlichkeit und die berufliche Qualifikation herausgestellt werden. Auch in ihrer Position als Rechtsanwältin in einem Unternehmen bzw. in einer eigenen Praxis habe sie Wettbewerbsnachteile. Potentielle Mandanten würden bei der Suche im Internet auf die Homepage der beklagten Rechtsanwaltssozietät verwiesen. Auch der Hinweis auf „News“ erwecke den Eindruck, dass die Klägerin erst gerade eingetreten und mithin noch tätig sei.

Demgegenüber trete das Interesse an einer Vermeidung des – nicht näher substantiierten – Aufwandes zur Korrektur bzw. Überarbeitung der Homepage zurück. Da der Verfügungsanspruch offensichtlich bestehe, bedürfe es nicht der Darlegung einer weiteren

wesentlichen Beeinträchtigung, um den Verfügungsgrund zu bejahen. Er liege auch in der wiederholten (Tag für Tag) durchgeführten Verletzung des Persönlichkeitsrechts und der Gefahr hoher beruflicher Nachteile.

Im Ergebnis müssen Arbeitgeber daher beachten, persönliche Daten ausgeschiedener Arbeitnehmer für ihre Homepage zu löschen, sofern keine ausdrückliche und den Anforderungen der §§ 22, 23 KUG genügende Einwilligung zum Verbleib dieser Daten beim Ausscheiden aus dem Unternehmen vorliegt. Das gilt auch möglicherweise schon für Fotos, die Mitarbeiter in betrieblichen Situationen zeigen.

Auf der anderen Seite wird problematisiert, ob die Einwilligung erlöschen kann, wenn der Arbeitnehmer diese nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erteilt hat. Das dürfte dann jedenfalls nicht der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich Gegenteiliges erklärt hat und das Foto reinen Illustrationszwecken – wie etwa auf der Homepage eines Unternehmens – dient und nicht einen auf den Arbeitnehmer als Individualperson Bezug nehmenden Inhalt hat (so auch LAG Köln v. 10.07.2009 – 7 Ta 126/09; LAG Kiel v. 23.06.2010 – 3 Sa 72/10).

Da die Rechtsprechung hier erst am Anfang steht, sollte – obwohl nicht alle Fälle so klar sind wie dieser – bei der Einrichtung von Homepages von Unternehmen (und Kanzleien) und insgesamt auch beim Bloggen Vorsicht an den Tag gelegt und insbesondere für eine klare „Einwilligungslage“ gesorgt werden.

Wenn Sie weitere Fragen zur Nutzung von Fotografien Ihrer Arbeitnehmer in der Internetpräsenz oder zu sonstige Fragen des Arbeitsrechts haben, wenden Sie sich gerne an:

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

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



RICHTLINIE ÜBER INDUSTRIEEMISSIONEN – WEIT REICHENDER GESETZESENTWURF NIMMT ERSTE PARLAMENTARISCHE HÜRDEN

Mit der 2011 in Kraft getretenen Richtlinie über Industrieemissionen („IE-Richtlinie“ oder „IED“) werden die Anforderungen an die Zulassung und Überwachung größerer Industrieanlagen in Europa geändert. Wir berichteten dazu bereits in der Ausgabe von Januar 2011 von recht aktuell.

Die Neuregelung soll Vollzugsdefizite und Unterschiede in den Anforderungen an Industrieanlagen auf europäischer Ebene beseitigen. Die Bundesregierung hat am 25.05.2012 einen Gesetzesentwurf vorgelegt (Drucksache 314/12). Durch das Gesetzespaket und die zu erwartenden Folgeregulungen werden zentrale Vorschriften des deutschen Umweltrechts zum Teil erheblich abgeändert:

- Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)
- Verordnung über genehmigungsbedürftige Anlagen (4. BImSchV)
- Verordnung über das Genehmigungsverfahren (9. BImSchV)
- Verordnung über Großfeuerungs- und Gasturbinenanlagen (13. BImSchV)
- Technische Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft)
- Wasserhaushaltsgesetz (WHG)
- Abwasserverordnung (AbwV)
- Neuerlass einer Industrieemissionen-Verordnung Wasser
- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
- Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)

Von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Neuerungen:

STÄRKERE BINDUNGSWIRKUNG DER BVT

Bei der Festlegung von Emissionsgrenzwerten ist zukünftig sicherzustellen, dass die Emissionen innerhalb der Bandbreiten der BVT-Merkblätter liegen. Im BImSchG und im Wasserrecht sind diese Anforderungen bislang nicht ausreichend umgesetzt. Dort sind die Vorgaben der BVT-Merkblätter nur zu „berücksichtigen“. Hinsichtlich der Anlagen, die weiterhin im vereinfachten Verfahren zu genehmigen sind, soll es bei einer „Berücksichtigung“ der BVT-Merkblätter bleiben. Wenn sich die Vorgaben in den BVT-Merkblättern verschärfen, sind diese strengeren Anforderungen binnen vier Jahren nach Veröffentlichung von BVT-Schlussfolgerungen umzusetzen. Dabei handelt es sich um eine vergleichsweise knappe Frist. Je nach dem, wie häufig die zahlreichen BVT-Merkblätter geändert werden, kann dies den Umsetzungsaufwand ganz erheblich erhöhen. Im Wasserrecht werden die BVT-Anforderungen durch eine Anpassung der Anhänge der Abwasserverordnung umgesetzt. Hinzuweisen ist darauf, dass die Bandbreiten in den BVT-Merkblättern teilweise erheblich sind. Insofern darf bezweifelt werden, ob eine strengere Geltung der BVT insgesamt erreicht werden kann.

BERICHT ÜBER AUSGANGSZUSTAND DES ANLAGENGRUNDSTÜCKS

Bereits nach bisherigem Recht ist das Betriebsgelände nach Beendigung des Anlagenbetriebes wieder in einen ordnungsgemäßen Zustand zu versetzen. Nach dem Entwurf sollen die Betreiber darüber hinaus verpflichtet werden, den Ausgangszustand wieder herzustellen. Um eine qualitative Vergleichsbetrachtung zu ermöglichen, sollen Betreiber verpflichtet werden, ab 2013 bei Neu- und Änderungsgenehmigungen einen Bericht über den Ausgangszustand zu erstellen, wenn in der Anlage bestimmte gefährliche Stoffe verwendet, erzeugt oder freigesetzt werden. Entsprechende Berichtspflichten sollen zukünftig auch im Wasserrecht eingeführt werden.

Der Entwurf geht davon aus, dass diese Vorschriften keine Pflicht zur Beseitigung von Altlasten begründen, da nach den Vorgaben nur nach 2013 eingetretene Verschmutzungen zu beseitigen sind. Allerdings enthalten die Bodenschutzgesetze der Bundesländer eine Pflicht, die Behörde zu informieren, wenn Anhaltspunkte für schädliche Bodenveränderungen oder Altlasten bekannt werden. Eine Sanierungspflicht folgt dann jedoch ggf. aus dem bisherigen Wasserrecht und Bodenschutzrecht. Dies verleiht dem Bericht über den Ausgangszustand erhebliche Brisanz.

VERSTÄRKTE ANLAGENÜBERWACHUNG

Die Richtlinie führt ein System von Umweltinspektionen ein. Für alle Anlagen sind Umweltinspektionspläne durch die Überwachungsbehörden aufzustellen. Auf deren Grundlage müssen Umweltinspektionsprogramme für die einzelnen Anlagen erstellt werden, die auch Höchstfristen für die Durchführung von Vor-Ort-Besichtigungen (Intervalle von 1 bis 3 Jahren in Abhängigkeit von Gefährdungsklassen) enthalten. Diese Vorgaben sind bislang im BImSchG und WHG unbekannt. Es ist davon auszugehen, dass die Anlagenüberwachung erheblich intensiviert werden wird. Man spricht bereits davon, dass sich die Zahl der Vor-Ort-Besichtigungen verdoppeln wird. In diesem Zusammenhang ist auf das Umweltüberwachungskonzept der Bezirksregierung Köln hinzuweisen (Integrated Risk Assessment Method - IRAM), das seit Juni 2012 in aktueller Form vorliegt und das bereits einen Vorgeschmack auf die verstärkte Anlagenüberwachung gibt.



Auch der Anlagenbetreiber wird stärker in die Pflicht genommen. Er muss zukünftig jährlich über die Einhaltung der Genehmigungsaufgaben Bericht erstatten und bei Nichteinhaltung der Genehmigungsaufgaben unverzüglich die Überwachungsbehörden informieren.

WEITERE NEUERUNGEN

Das 4. BImSchG wird neu erlassen. Die bisherige Aufteilung in Spalten entfällt. Der Aufbau wird der Anlage 1 zum UVPG angepasst. Inhaltlich werden die Anlagenkategorien teilweise geändert und präzisiert. Die Aufteilung zwischen im herkömmlichen und vereinfachten Verfahren zu genehmigenden Anlagen bleibt erhalten. Diese werden einem bestimmten Buchstaben zugeordnet („G“ und „V“). Die Anlage 1 zum UVPG wird entsprechend angepasst.

In materieller Hinsicht fällt weiter auf, dass insbesondere die Anforderungen an Großfeuerungsanlagen verschärft werden.

Im Wasserrecht wird ferner ein umfassendes Genehmigungserfordernis für Abwasserbehandlungsanlagen vorgesehen, in die nur industrielles Abwasser eingeleitet wird. Ferner ist eine neue Bundesverordnung über Industrieemissionen Wasser geplant, die die bisherigen Regelungen der Länder ersetzt und die immissionschutzrechtlichen und wasserrechtlichen Zulassungsverfahren miteinander verzahnt.

Der Gesetzesentwurf hat mittlerweile die ersten parlamentarischen Hürden genommen. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 6.7.2012 (Drucksache 314/12) keine wesentlichen materiellen oder strukturellen Einwände erhoben. Teilweise sind sogar Verschärfungen vorgesehen. So sollen die Rückführungspflichten mit der einer Verpflichtung zur Sicherheitsleistung flankiert und abgesichert werden können. Insofern ist es durchaus möglich, das Gesetz zu Beginn des kommenden Jahres in Kraft zu setzen und die IED damit rechtzeitig umzusetzen.

Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie in unserem Newsletter auf dem Laufenden.

Für weitere Informationen zur Umsetzung der IED in deutsches Recht oder zu sonstigen Bereichen des Umweltrechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Cedric Meyer
Telefon: +49 (0) 221 650 65-134
cedric.meyer@loschelder.de



AUSLAUFFRIST BEI WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

Ein geradezu klassischer Konfliktfall im Arbeitsverhältnis insbesondere auch von Führungskräften ist der Widerruf der Nutzungserlaubnis des Dienstwagens für die Privatnutzung. Das BAG hat in seinem Urteil vom 21.3.2012 (Az.: 5 AZR 651/10) eine Widerrufsklausel bewertet und diese als zulässig angesehen. Im konkreten Fall entsprach der Widerruf jedoch nicht dem sogenannten „billigen Ermessen“ nach § 315 BGB, wurde also im Einzelfall nicht sachgemäß ausgeübt.



SACHVERHALT

Der Arbeitgeber hatte sich im Arbeitsvertrag vorbehalten, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Zugleich hatte er in Bezug auf die Überlassung des Dienstwagens folgenden Widerrufsvorbehalt aufgenommen:

DER ARBEITGEBER BEHÄLT SICH VOR, DIE ÜBERLASSUNG DES DIENSTWAGENS ZU WIDERRUFEN, WENN UND SOLANGE DER PKW FÜR DIENSTLICHE ZWECKE SEITENS DES ARBEITNEHMERS NICHT BENÖTIGT WIRD. DIES IST INSBESONDERE DANN DER FALL, WENN DER ARBEITNEHMER NACH KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES VON DER ARBEITSLEISTUNG FREIGESTELLT WIRD. IM FALLE DER AUSÜBUNG DES WIDERRUFS DURCH DEN ARBEITGEBER IST DER ARBEITNEHMER NICHT BERECHTIGT, EINE NUTZUNGS- ENTSCHÄDIGUNG ODER SCHADENSERSATZ ZU VERLANGEN.

Nachdem der Arbeitnehmer gekündigt hatte, stellte der beklagte Arbeitgeber den Außendienstmitarbeiter frei und verlangte Rückgabe des Dienstwagens. Diese erfolgte am 9.6.2009. Der Arbeitnehmer verlangte Nutzungsentschädigung für die Dauer der Kündigungsfrist. Das BAG erkannte einen Entschädigungsanspruch für den Zeitraum vom 9. bis 30.6.2009 zu.

BEWERTUNG DURCH DAS BAG

Das BAG setzt seine Begründung mit dem Bemerken an, der Widerrufsvorbehalt hinsichtlich der Dienstwagenüberlassung stelle eine Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) dar. Insoweit gibt die Entscheidung nichts Neues. Das BAG untersucht dann, ob der Widerrufsvorbehalt der Inhaltskontrolle nach § 308 Nr. 4 des BGB standhält. Bei den Widerrufsgründen muss in formaler Sicht aus Transparenzerwägungen zumindest die Richtung angegeben werden, aus

der der Widerruf möglich sein soll. Diesem Transparenzgebot werde die Widerrufsklausel gerecht. Ausdrücklich sei klar gestellt, dass der Arbeitnehmer im Fall einer Freistellung mit dem Entzug der Privatnutzung rechnen müsse.

Aus Sicht des BAG ist die Widerrufsklausel auch in der Sache selbst – die Juristen sprechen von materieller Betrachtung – wirksam. Die Vereinbarung eines Widerrufsrechts ist nach § 308 Nr. 4 BGB zumutbar, wenn der Widerruf nicht grundlos erfolgen soll. Der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer (wirksamen!) Freistellung ist zumutbar. Der Arbeitnehmer muss keine Dienstfahrten mit dem Pkw mehr durchführen, und deshalb verknüpft die Widerrufsklausel die dienstliche und private Nutzung aus Sicht des BAG sachgerecht. Einer besonderen Ankündigungs- und Auslaufrfrist bedarf es nicht. Dies kann aber – dazu sogleich – bei der Frage der ordnungsgemäßen Ausübung im Einzelfall relevant werden.

Auch einer Änderungskündigung bedarf es nicht, wenn – wie in der Praxis die Regel – der Wert der Dienstwagenüberlassung nicht mehr als 25 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes betrifft. Erfreulicherweise bestätigt das BAG auch seine ständige Rechtsprechung, wonach bei zulässigem Widerruf der Nutzungsgestattung bzw. Herausgabeverlangen des Arbeitgebers keine Nutzungsentuschädigung gezahlt werden muss.

ABER: KONKRETE AUSÜBUNG IM EINZELFALL NICHT RICHTIG

Die Beklagte hatte aber mit dem Widerruf am 9.6.2009 ihr grundsätzlich zulässiges Widerrufsrecht nicht angemessen unter Wahrung der beiderseitigen Interessen (§ 315 BGB) ausgeübt. Der Arbeitnehmer musste nämlich für den gesamten Monat Juni 2009 die nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG zu bewertende Privatnutzung versteuern, obwohl er über diese Nutzung für 22 Tage nicht mehr verfügen konnte. Damit führte der Entzug des Pkw nicht nur zum Nutzungsausfall, sondern auch zu einer ohne eigene Gegenleistung eintretenden spürbaren Minderung des Nettoeinkommens. Das Interesse des Arbeitnehmers – so das BAG nahezu wörtlich –, den versteuerten Vorteil auch real nutzen zu können, überwiege das abstrakte Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Besitzerlangung des Dienstwagens. Aus diesem Grunde muss die Beklagte hierfür Schadensersatz nach allgemeinen schadensrechtlichen Grundsätzen in Höhe des Nutzungsausfalls zahlen.

FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Widerrufsklauseln sind – wenn sie ordnungsgemäß formuliert werden – trotz immer wieder auftauchender Bedenken zulässig. Die Entscheidung des BAG beinhaltet eine Gebrauchsanweisung für eine ordnungsgemäße Widerrufsklausel im Arbeitsvertrag. Im konkreten Einzelfall sollte der Widerruf zum Ende eines ganzen Monats erfolgen. Sonst droht bei nur teilweiser Nutzungsmöglichkeit in diesem Monat für (nur) diesen Monat eine allgemeine schadensrechtliche Entschädigungspflicht. Nachfolgende Monate bleiben davon aber unberührt, weil in diesen keine Besteuerung mehr erfolgen wird. Das ist insbesondere bei langen Kündigungsfristen für die Praxis wohltuend.

Wenn Sie weitere Fragen zum Widerruf der Nutzungserlaubnis des Dienstwagens oder zu sonstigen Fragen des Arbeitsrechts haben wenden Sie sich gerne an:

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



SMART TV UND TV APPS: ZUGANG ZU INHALTEN ÜBER FERNSEHBILDSCHIRM



MIT DER VERBREITUNG HYBRIDER TV-GERÄTE – INTERNETFÄHIGER FERNSEHER – STEIGT AUCH DIE ETABLIERUNG VON TV-ENDEGERÄTEPORTALEN. ÜBER DIESE PORTALE ERMÖGLICHEN ES DIE HERSTELLER DEN GERÄTENUTZERN, MITTELS SOG. TV-APPLIKATIONEN („TV-APPS“) AUF INTERNETINHALTE ZUZUGREIFEN. BEI DEN TV-APPS HANDELT ES SICH, WIE AUS DEM SMARTPHONE-BEREICH BEKANNT, UM AUF DEM BILDSCHIRM ALS KLEINE GRAPHISCHE KACHELN ERSCHEINENDE ICONS, DEREN ANKLICKEN DEN ZUGANG ZU DEN DORT HINTERLEGTEN INHALTEN ERMÖGLICHT.

Die TV-Inhalte sind vielfältig – das Angebot reicht von Online-Videotheken und Video-on-Demand Inhalten (beispielsweise den Mediatheken von Rundfunkveranstaltern) über Live-Streaming-Angebote (zusätzliche parallele / zeitgleiche Übertragung herkömmlicher Rundfunkprogramme über das Internet) bis hin zum Web-Casting (ausschließliche Übertragung von Rundfunkprogrammen über das Internet). Die Inhalte können über den Internetzugang des Verbrauchers oder auch unmittelbar über den Breitbandkabelanschluss im Haushalt übertragen werden und auf diese Weise auf dem (ggf. hybriden) TV-Endgerät abrufbar sein.

Die Zuführung der Inhalte wird von den Inhaltenanbietern gewährleistet; die TV-Portale der Endgerätehersteller bieten ausschließlich die Zugriffsmöglichkeit auf diese Inhalte.

Erlangen die TV-Endgerätehersteller durch die Aufnahme und Platzierung der TV-Apps in den Portalen die Entscheidungsmacht über die Zusammenstellung der Inhalteangebote, wird ihre Tätigkeit medienrechtlich relevant. Endkunden haben ein erhebliches Interesse

an einem ausgewogenen und umfassenden Inhalteangebot in diesen Portalen. Der Zugang zu den TV-Endgeräteportalen ist zugleich für Rundfunkprogrammanbieter von elementarer Bedeutung, um die Endkunden zu erreichen.

Berührt ist damit auch das öffentliche Interesse an einer pluralen Medienordnung. Der positivrechtliche Gestaltungsauftrag an den Gesetzgeber aus Art. 5 GG, eine plurale Medienordnung sicherzustellen, ist betroffen, wenn Endgerätehersteller über die Ausgestaltung ihres Portals den Zugriff auf rundfunkrechtlich bedeutsame Inhalte beeinflussen, wenn nicht sogar steuern können.

MEDIENRECHTLICHE REGULIERUNG?

Die medienrechtlichen Vorgaben sind indes nicht zugeschnitten auf diese neue technische Entwicklung. Das Portalangebot ist funktional eng mit der Bereitstellung einer Übertragungsplattform oder eines elektronischen Programmführers vergleichbar. Ebenso wie Anbieter von Plattformen und Navigatoren fassen die Endgerätehersteller Inhalteangebote zusammen; sie treffen dabei eine Auswahl, eine Gewichtung, und vermitteln den das Portal nutzenden Endkunden ein nach ihren Kriterien gewichtetes Inhalteangebot.

Der Unterschied zu den Plattformen i.S.d. Legaldefinition des § 2 Abs. 2 Nr. 13 Rundfunkstaatsvertrag liegt lediglich darin, dass die Zusammenstellung der Inhalte, wie sie dem Plattformbegriff eigen ist, nicht auf den zu übertragenden Datenstrom bezogen ist, sondern, insoweit losgelöst vom Transportvorgang, über die Software des Endgerätes erfolgt. Da keine Nutzung von Übertragungskapazitäten erfolgt, sind die medienrechtlichen Vorgaben, insbesondere die Plattformregulierung nach §§ 52 ff. Rundfunkstaatsvertrag, für Anbieter von TV-Geräteportalen allerdings nicht unmittelbar anwendbar. Diese Vorschriften umfassen insbesondere

Vorgaben für eine diskriminierungsfreie und chancengleiche Belegung der Plattformen und Entgeltgestaltung sowie die technische Zugangsfreiheit (die eingesetzte Technik muss ein vielfältiges Angebot ermöglichen).

Als „letztes Glied“ in der Kette hin zum Fernsehnutzer kommt den Geräteherstellern jedoch eine „Gate-Keeper“-Funktion zu. Sie können durch die Ausgestaltung der TV-Portale bestimmen, welche Angebote dem Nutzer auf welche Weise präsentiert werden. Insofern fordert die Motivation der Plattformregulierung – nämlich die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und chancengleichen Zugangs für Inhabitanten – einen Erst-Recht-Schluss: Wenn die vorgelagerte Bouquetbildung im Kontext des Datentransports zum Endkunden zur Vielfaltssicherung reguliert werden muss, ist es ein Gebot effektiver Regulierung, sicherzustellen, dass diese Regulierungserfolge nicht durch vielfaltsfremd ausgestaltete TV-Portale auf Endgeräten, verbreitungsunabhängig, konterkariert werden. Vielfaltssicherung kann nur dann effektiv sein, wenn sie ausnahmslos die gesamte Kette der Datenbereitstellung an den Endnutzer erfasst; dies muss dann TV-Portale in Endgeräten als den letzten möglichen „Filter“ vor dem Endnutzerzugriff einschließen.

Rechtlich zeigt sich hier die nach der Regulierungsmotivation offenkundig planwidrige Regelungslücke (als erste Analogievoraussetzung) in einer vergleichbaren Interessenlage (als zweite Analogievoraussetzung), die nur durch die analoge Anwendung der Plattformregulierung, jedenfalls dem Grunde nach, geschlossen werden kann.

Wenn Sie weitere Fragen zu „Smart TV und TV Apps“ oder sonstigen Bereichen der Rundfunkregulierung haben, wenden Sie sich gerne an:

Dr. Raimund Schütz
Telefon: +49 (0) 221 650 65-240
raimund.schuetz@loschelder.de



Dr. Kristina Schreiber
Telefon: +49 (0) 221 650 65-222
kristina.schreiber@loschelder.de



DISKRIMINIERUNGSFREIER UND CHANCENGLEICHER ZUGANG

Durch eine Eröffnung des Anwendungsbereichs der Plattformregulierungsvorgaben auf Hersteller von TV-Geräten in analoger Anwendung kann insbesondere den Grundsätzen der vielfaltsgerechten Belegung, der technischen Zugangsfreiheit und des Entgeltmissbrauchsverbots Rechnung getragen werden. Die – unter dem Stichwort des „Must-be-found“ aus der Plattformregulierung bekannte – diskriminierungsfreie Auffindbarkeit der Angebote in dem Portal ist abzusichern.

VERBLEIBENDE RECHTSUNSICHERHEIT

Auch im Fall einer analogen Anwendung der §§ 52 ff. RStV verbleibt jedoch eine erhebliche Rechtsunsicherheit. Die Plattformregulierungsvorgaben sind nicht auf TV-Gerätehersteller ausgerichtet, die ihre Geräte mit eigenen TV-Portalen versehen. Zu begrüßen wäre daher die Aufnahme regulatorischer Vorgaben für TV-Portalangebote auf Endgeräten im Rundfunkstaatsvertrag. Medienrechtliche Regelungen müssten zumindest die Vielfaltssicherung, die Berücksichtigung der Nutzerinteressen und -akzeptanz, einen Zugangsanspruch von Inhabitanten zu angemessenen Bedingungen („Ob“ und „Wie“ des Zugangs) und die diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Auffindbarkeit von Inhalteangeboten in TV-Portalen umfassen.

IMMER WIEDER: FALSCHER RECHTSWEG BEI DER KÜNDIGUNGSKLAGE EINES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS



Immer wieder wenden sich GmbH-Geschäftsführer an das falsche Gericht, wenn sie gegen die Kündigung ihres Dienstvertrages klagen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem sehr lesenswerten Beschluss vom 12.01.2012 (Az.: 12 Ta 274/11) den Rechtsprechungsstand zum Rechtsweg bei der Kündigungsklage eines GmbH-Geschäftsführers zusammengefasst.

Nachdem ein mit einer monatlichen Bruttovergütung von 8.500 Euro auf der Grundlage eines Geschäftsführerdienstvertrages angestellter und in das Handelsregister als solcher eingetragener Geschäftsführer abberufen und gekündigt worden war, wandte er sich mit einer beim Arbeitsgericht Bonn eingereichten Klage gegen die Kündigung seines Dienstvertrages.

Der Rechtsweg zu den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit sei begründet, weil er tatsächlich nicht als Geschäftsführer, sondern als weisungsgebundener Arbeitnehmer tätig gewesen sei. Seine Befugnisse seien nicht über die eines Verkaufsleiters hinausgegangen. Die Beschwerde gegen den die Klage an das Landgericht Bonn verweisenden Beschluss blieb zu Recht erfolglos.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG sind die Arbeitsgerichte zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten „zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern“. Wer Arbeitnehmer i. S. d. ArbGG ist, bestimmt § 5 ArbGG. § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG fingiert, dass der Organvertreter einer juristischen Person kein Arbeitnehmer und sein der Organstellung zu Grunde liegendes Anstellungsverhältnis demzufolge kein Arbeitsverhältnis ist.

Diese Fiktion gilt unabhängig davon, ob das der Organstellung zu Grunde liegende Rechtsverhältnis materiellrechtlich ein freies Dienstverhältnis oder ein Anstellungsverhältnis ist. Das Landesarbeitsgericht Köln subsumiert diese Grundsätze auf den konkreten Fall und stellt zu Recht heraus, dass diese auch anwendbar sind, wenn der Geschäftsführer geltend macht, er sei wegen seiner eingeschränkten Kompetenz in Wirklichkeit Arbeitnehmer gewesen.

Das gilt auch bei einer vorgeschalteten Probezeit: In einem auf die Bestellung als Organ gerichteten Vertrag ist der Geschäftsführer nicht etwa bis zur Bestellung Arbeitnehmer und erst danach Nichtarbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG. Die gesetzliche Fiktion gilt also schon – so zu Recht das Landesarbeitsgericht Köln – in der Probezeit.



Auch nach Beendigung der Organstellung verändert sich das Anstellungsverhältnis einer juristischen Person – selbstverständlich – nicht automatisch in ein Arbeitsverhältnis. Es handelt sich um die bloße Abwicklung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses.

Berater von Geschäftsführern tun bei Abschluss des Anstellungsvertrages sehr gut daran, ihren Mandanten den Abschluss einer für Organe (AG-Vorstände; GmbH-Geschäftsführer) geltenden – deutlich teureren – Rechtsschutzversicherung zu empfehlen. Dann ist es nicht notwendig, den regelmäßig scheiternden Versuch zu unternehmen, ohne Kostenvorschuss für die Gerichtskosten und mit geringem Kostenrisiko in der ersten Instanz die Güteverhandlung beim Arbeitsgericht zu erreichen. Natürlich können die Parteien eine Vereinbarung zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit treffen, was in Ausnahmefällen geschieht.

Unberührt von der Rechtswegfrage bleibt materiellrechtlich, dass das KSchG nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG – sofern seine Anwendbarkeit nicht ausnahmsweise vereinbart wird – nicht anwendbar ist. Kündigungsschutz wird also nicht auf normalem Weg, sondern nur durch andere Gesetze, wie etwa aufgrund einer Altersdiskriminierung und damit im Ausnahmefall zu erreichen sein.

Zur Altersdiskriminierung bei der Nichtverlängerung eines Geschäftsführervertrages der BGH lesen Sie bitte den Beitrag in diesem Heft auf den Seiten 14 und 15.

Wenn Sie weitere Fragen zur Kündigung zur GmbH-Geschäftsführern oder sonstigen Fragen des Arbeitsrechts haben wenden Sie sich gerne an:

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



ARBEITSZEITRECHT IN ZEITEN DES SMARTPHONE



Die psychische und physische Belastung von Arbeitnehmern durch die neuen Kommunikationsmittel und gesetzgeberisch zu ziehende Konsequenzen waren zuletzt immer stärker Gegenstand auch der öffentlichen Diskussion. Das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zwar noch keine gesetzliche Regelung vorgelegt, mahnt die Unternehmen jedoch zumindest, „Lösungen zu finden“.

Weitergehend hat es die Initiative „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ ins Leben gerufen, die auf ihrer Homepage www.PsyGA-Transfer.de den Unternehmen umfangreiche (tatsächlich aber nicht immer hilfreiche) Materialien zur Verfügung stellt.

Noch einen Schritt weiter geht die IG Metall, die im Juni 2012 den Erlass einer arbeitsschutzrechtlichen Anti-Stress-Verordnung vorgeschlagen hat. Diese wurde von der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (DBA) zwar als „überflüssig“ abgelehnt, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wertete den Vorstoß der IG Metall jedoch zumindest als „Diskussionsvorschlag“.

Bei der Diskussion um zukünftige Regelungen wird häufig übersehen, dass die Erreichbarkeit von Arbeitnehmern über Smartphone und insbesondere dessen Nutzung für betriebliche Zwecke außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit auch ohne ergänzende neue Gesetze oder Verordnungen arbeitsrechtlich nicht unproblematisch ist. Mit Verfahren zu den sich stellenden Fragen waren die Arbeitsgerichte zwar – soweit ersichtlich – noch nicht befasst, in der juristischen Diskussion wurden aber eine Vielzahl von Problemen herausgearbeitet.

Die durch die neuen Kommunikationsmittel erfolgende Auflösung der traditionell durch die Anwesenheit im Betrieb definierten Arbeitszeit kollidiert vielfach mit den aus einer Zeit vor dem mobilen Internet herrührenden Wertungen des Arbeitszeitrechts. Unter den Arbeitsrechtlern besteht allerdings grundsätzlich Einigkeit, dass jedenfalls eine Tätigkeit des Arbeitnehmers außerhalb seiner regulären Arbeitszeit auf Anweisung des Arbeitgebers – etwa im Rahmen eines Telefonanrufs oder um eine Mail zu beantworten – Arbeitszeit ist und grundsätzlich auch vergütet werden muss. Die, wenn auch ggf. nur kurze, Arbeitsaufnahme führt auch dazu, dass die elfstündige „ununterbrochene“ Ruhezeit gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz gestört wird. Ob diese Störung der Ruhezeit auch deren juristisch relevante Unterbrechung ist, so dass, wenn der Arbeitnehmer am nächsten Morgen seine Arbeit aufnimmt, das Ruhezeiterfordernis verletzt ist, wird zumindest kontrovers diskutiert.

Auch die bloße Verpflichtung der Arbeitnehmer, außerhalb der Arbeitszeit Anrufe anzunehmen bzw. Mails zu kontrollieren und zu beantworten, kann, jedenfalls wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet wurde, rechtlich selbst dann relevant sein, wenn es nicht zu einer Arbeitsaufnahme kommt. Dann liegt zwar arbeitszeitrechtlich keine Arbeitszeit vor, da nur die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gewertet werden. Aus Sicht des BAG ist aber auch die Rufbereitschaft als solche zu vergüten; die Vergütung darf lediglich geringer ausfallen als die für Vollarbeit gezahlte. Dieser Aspekt wird bei besser bezahlten Angestellten regelmäßig nicht relevant werden, da diese eine entsprechende Vergütungserwartung, die Mehrarbeit gesondert bezahlt zu bekommen, i.S. des § 612 BGB kaum haben werden. Jedenfalls für Überstunden liegt aus Sicht des BAG die Schwelle für die berechnete Vergütungserwartung in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die im Jahr 2012 für die alten Bundesländer bei 5.600,00 Euro brutto im Monat liegt. Für geringer entlohnte Arbeitnehmer lässt sich dagegen eine Pflicht zur gesonderten Vergütung durchaus begründen – wobei streng zu differenzieren sein wird zwischen tatsächlich vom Arbeitgeber angeordneter Erreichbarkeit und einer in unterschiedlichen Schattierungen „freiwilligen“ Nutzung der Kommunikationsmittel durch die Arbeitnehmer.

Andere derzeit kontrovers diskutierte Fragen betreffen die Inanspruchnahme von Arbeitnehmern während des Urlaubs: Hier besteht bislang keine Klarheit, ob überhaupt und wenn ja, innerhalb welcher Grenzen, eine Inanspruchnahme während des Erholungsurlaubs rechtlich möglich ist, ohne diesem seinen Erholungswert zu nehmen. Falls man sich den hierzu vertretenen „strengen“ Ansichten anschließt, dass bereits jede Tätigkeit für den Arbeitgeber es ausschließt, den entsprechenden Tag überhaupt als Urlaubstag zu werten, kann dies dazu führen, dass Arbeitnehmer sich auf solche Arbeitsleistungen berufen, um zusätzliche Urlaubstage zu erlangen.

Angesichts der im juristischen Schrifttum und auch in der politischen Diskussion stärker werdenden Auseinandersetzung mit diesen Fragen, ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer solche und ähnliche Ansprüche in Zukunft für sich entdecken werden. Es kann daher auch im Interesse der Unternehmen liegen, unabhängig von der politischen Diskussion um die zwangsweise Einführung entsprechender gesetzlicher Vorgaben, mit ihren Beschäftigten klare Regeln für den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Solche Vereinbarungen unterliegen als Arbeitszeitregelung und Regelung einer technischen Einrichtung der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

Für Frage zum Thema „Smartphone-Nutzung und Arbeitszeit“ oder sonstigen Bereichen des Arbeitsrechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:



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

VORSTÄNDE UND GESCHÄFTSFÜHRER: UNZULÄSSIGE ALTERSDISKRIMINIERUNG BEI VERWEIGERTER WEITERBESCHÄFTIGUNG

DER BUNDESGERICHTSHOF HAT ERSTMALS DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) AUF GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER ANGEWENDET (URTEIL VOM 23. APRIL 2012 - II ZR 163/10). WIRD EIN FÜR EINE BESTIMMTE DAUER BESTELLTER GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER NACH ABLAUF SEINES VERTRAGES NICHT MEHR WEITERBESCHÄFTIGT UND DURCH EINEN JÜNGEREN GESCHÄFTSFÜHRER ERSETZT, KANN DIES ZU SCHADENSERSATZANSPRÜCHEN DES „ALTEN“ GESCHÄFTSFÜHRERS GEGEN DIE GESELLSCHAFT FÜHREN.



SACHVERHALT

Der Kläger war bis zum Ablauf seiner Amtszeit am 31. August 2009 der medizinische Geschäftsführer der beklagten Kliniken der Stadt Köln, einer GmbH. Zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung war der Kläger 62 Jahre alt. Der im Jahr 2004 mit dem Kläger abgeschlossene Dienstvertrag hatte eine Laufzeit von fünf Jahren. Es war vereinbart, dass die Vertragsparteien spätestens 12 Monate vor Vertragsablauf mitteilen, ob sie zu einer Verlängerung des Vertragsverhältnisses bereit sind. Nach der Satzung der Gesellschaft hatte der Aufsichtsrat über den Abschluss, die Aufhebung und die Änderung des Dienstvertrags der Geschäftsführer zu entscheiden. Der Aufsichtsrat der Beklagten beschloss im Oktober 2008, das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger nicht über den 31. August 2009 hinaus fortzusetzen. Die Stelle des medizinischen Geschäftsführers wurde stattdessen mit einem 41-jährigen Mitbewerber besetzt. Der Aufsichtsratsvorsitzende hatte gegenüber der Presse erklärt, dass der Kläger wegen seines Alters nicht weiterbeschäftigt worden sei. Man habe wegen des „Umbruchs auf dem Gesundheitsmarkt“ einen Bewerber gewählt, der das Unternehmen „langfristig in den Wind stellen“ könne.

UNZULÄSSIGE ALTERSDISKRIMINIERUNG

Der Bundesgerichtshof bewertet den verweigerten Neuabschluss des Dienstvertrags und die unterlassene weitere Bestellung als Geschäftsführer als Verstoß gegen das Altersdiskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Nach § 6 Abs. 3 AGG ist das Gesetz auch auf Geschäftsführer einer GmbH anwendbar, soweit es um den „Zugang“ zu dem Geschäftsführeramt und um den „beruflichen Aufstieg“ geht. Den Beschluss des Aufsichtsrats, den Kläger nach Auslaufen seiner Bestellung nicht weiter als Geschäftsführer zu beschäftigen, sieht der Bundesgerichtshof als Entscheidung über den Zugang zu dem Amt.

Bei der Feststellung einer unzulässigen Altersdiskriminierung wendet der Bundesgerichtshof die Beweislastregel des § 22 AGG an. Danach muss der Bewerber nur Indizien vortragen, aus denen sich eine Diskriminierung ergibt. Das Unternehmen hat dann zu beweisen, dass der Bewerber nicht wegen seines Alters oder aus anderen unzulässigen Gründen benachteiligt worden ist. In den unstreitigen

Äußerungen des Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber der Presse hat der Senat ausreichende Indizien für eine unzulässige Altersdiskriminierung gesehen. Daher griff die Beweislastumkehr nach § 22 AGG. Den Gegenbeweis hatte die beklagte GmbH nicht geführt. Nach Auffassung des Senats war die Diskriminierung des Klägers auch nicht aus den in § 10 AGG vorgesehenen Gründen ausnahmsweise gerechtfertigt.

SCHADENSERSATZPFLICHT DER GESELLSCHAFT

Der Kläger kann von der Gesellschaft Ersatz seines Vermögensschadens und eine Entschädigung wegen seines immateriellen Schadens verlangen. Als immateriellen Schadensersatz hatte der Kläger EUR 110.000 beantragt, vor dem Oberlandesgericht Köln aber nur EUR 36.600 zugesprochen bekommen. Aufgrund von Fehlern des Oberlandesgerichts bei der Schadensfeststellung konnte der Bundesgerichtshof zur Schadenshöhe nicht abschließend entscheiden und hat die Sache insoweit an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Unabhängig von den noch ausstehenden Feststellungen droht der beklagten Gesellschaft somit jedenfalls eine spürbare finanzielle Sanktion.

FAZIT

Das Urteil zeigt einmal mehr die erhebliche Bedeutung der gesetzlichen Diskriminierungsverbote für die Unternehmenspraxis. Die Regeln stehen nicht nur auf dem Papier, sondern können handfeste finanzielle Folgen für die Beteiligten haben. Mit der Aufsichtsratsentscheidung über die (Nicht)verlängerung befristeter Geschäftsführer- und Vorstandsverträge wird auch ein für jedes Unternehmen und die betroffenen Organmitglieder besonders wichtiger Bereich erfasst. Unternehmen, die über die Verlängerung der Bestellung zu entscheiden haben, sollten daher darauf achten, die Verlängerung nicht aus Gründen abzulehnen, die nach dem AGG unzulässig sind. Um den Vorwurf einer unzulässigen Diskriminierung auch in einem etwaigen Prozess entkräften zu können, sollten die entscheidungserheblichen Gründe zudem dokumentiert werden. Gleiches gilt bei der Entscheidung über die erstmalige Bestellung eines Geschäftsführers.

Wenn Sie weitere Fragen zum Thema „Altersdiskriminierung bei Geschäftsführern“ oder sonstigen Bereichen des Gesellschaftsrechts haben, wenden Sie sich gerne an:

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

Dr. Martin Empt, LL.M.
Telefon: +49 (0) 221 650 65-206
martin.empt@loschelder.de



HAFTUNG DES WEBSEITEN-BETREIBERS FÜR EINGEBETTETE, FREMDE INHALTE

Der VI. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat mit Urteil vom 27.03.2012 – VI ZR 144/11 – entschieden, dass der Betreiber eines Informationsportals, der erkennbar fremde Nachrichten anderer Medien (hier: RSS-Feeds) ins Internet stellt, sich diese nicht „zu Eigen macht“ und grundsätzlich auch nicht verpflichtet ist, die Beiträge vor der Veröffentlichung auf etwaige Rechtsverletzungen zu überprüfen. Der Portalbetreiber sei erst verantwortlich, wenn er Kenntnis von der Rechtsverletzung erlange.

SACHVERHALT

Die Beklagte dieses Verfahrens betreibt über ihre Internetadresse ein Informations- und Nachrichtenportal. Die auf der Webseite angezeigten Nachrichten erstellt die Beklagte jedoch nicht selbst, sondern bedient sich hierfür ausschließlich sog. RSS-Feeds anderer Nachrichtenportale. Diese RSS-Feeds sind vergleichbar mit einem Newsticker und versorgen den Abonnenten (hier die Beklagte) fortlaufend mit kurzen, dynamischen Informationsblöcken, die aus einer Schlagzeile mit kurzem Textanriss und einer Verlinkung zur Originalseite des Herausgebers bestehen. Einer dieser Nachrichtenblöcke enthielt ein Foto, welches ein kurz zuvor aus der Haft entlassenes ehemaliges RAF-Mitglied zeigte und heimlich angefertigt worden war. Dieses Bild mit dem zugehörigen Artikel stammte aus einem RSS-Feed der Betreiberin der Webseite www.bild.de. Nachdem der Kläger erfolgreich gegen „bild.de“ gerichtlich vorgegangen war, nahm er auch die Beklagte wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts auf Unterlassung in Anspruch.

ENTSCHEIDUNG DES GERICHTS – KEIN ZU-EIGEN-MACHEN FREMDER INHALTE

Der Bundesgerichtshof (BGH) stellte zunächst fest, dass die Beklagte nicht selbst unmittelbar in das Persönlichkeitsrecht des ehemaligen RAF-Mitglieds eingegriffen habe, da das Foto ursprünglich von „bild.de“ stamme. Im Anschluss widmete sich der Senat der Frage, ob sich die Beklagte womöglich diesen zunächst fremden Inhalt zu Eigen gemacht hat. Denn nach ständiger Rechtsprechung wird derjenige, der sich fremde Inhalte zu Eigen macht, so behandelt, als hätte er die Inhalte selbst verbreitet. Ein solches Zu-Eigen-Machen liegt regelmäßig dann vor, wenn die fremde Äußerung so in den eigenen Gedankengang eingefügt wird, dass die gesamte Äußerung als eigene erscheint.

Dies verneinte der Bundesgerichtshof im vorliegenden Fall. Zur Begründung stellte der Senat maßgeblich darauf ab, dass die Beklagte keine redaktionelle Kontrolle der RSS-Feeds durchführt, diese vielmehr automatisiert in die Seite eingebunden werden. Darüber hinaus hoben die Richter hervor, dass die jeweiligen RSS-Feeds als fremde Inhalte erkennbar seien, da unter der Überschrift die Ursprungsseite (hier: bild.de) angezeigt werde. Dadurch werde dem Leser hinreichend deutlich gemacht, dass es sich nicht um eine

eigene Berichterstattung, sondern um fremde Nachrichten handle. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die inhaltliche Verantwortung der fremden Inhalte übernehmen wolle, seien nicht erkennbar. Dies gelte insbesondere deshalb, weil die Webseite der Beklagten keinerlei eigenen Inhalt bereit halte, vielmehr ausschließlich aus fremden Informationen bestehe.

Eine sogenannte Störerhaftung der Beklagten, also eine mittelbare Verantwortlichkeit für die fremde Rechtsverletzung lehnte der Bundesgerichtshof im Anschluss ebenfalls ab. Eine solche komme erst dann in Betracht, wenn zuvor ein Hinweis auf eine konkrete Rechtsverletzung erfolgt sei. Der Betreiber eines Informationsportals sei jedenfalls nicht verpflichtet, alle Beiträge vor der Veröffentlichung auf Rechtsverletzungen zu überprüfen.

AUSWIRKUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Auf den ersten Blick scheint es so, als würde das vorliegende Urteil auch jenseits des konkreten Einzelfalls für gewisse Rechtssicherheit sorgen und die Möglichkeiten für die Einbindung fremder Inhalte in die eigene Webseite verbessern. Dies wäre durchaus auch wünschenswert, denn für zahlreiche Webseiten-Betreiber ist es mittlerweile üblich, fremde Informationen automatisiert mit Hilfe sog. Push-Dienste in das eigene Angebot zu integrieren. Doch auch wenn die Entscheidung des BGH hier zu Gunsten des Webseiten-Betreiber ausfällt, ist dennoch Vorsicht geboten, und zwar aus zweierlei Gründen:

1. Der insbesondere für das Urheber- und Markenrecht zuständige I. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat bereits im Jahre 2009 im Rahmen eines urheberrechtlichen Verfahrens zu der Frage Stellung genommen, wann und unter welchen Voraussetzungen sich der Betreiber eines Kochrezepte-Portals fremde Inhalte zu Eigen macht (Urt. v. 12.11.2009 – I ZR 166/07 – *marions-kochbuch*). Diese Entscheidung weist deutliche Unterschiede zu dem vorliegenden Urteil auf. Der I. Zivilsenat hatte damals ein Zu-Eigen-Machen des fremden Inhalts – es handelte sich um von Seiten der Nutzer eingestellte Kochrezepte samt Fotos – bejaht. Zur Begründung stellte der BGH insbesondere darauf ab, dass es sich bei den (fremden) Inhalten um den redaktionellen Kerngehalt der gesamten Webseite handle. Unter diesen Umständen sei es unerheblich, dass bezüglich der jewei-

ligen Rezepte erkennbar sei, dass diese von Dritten stammen. Da der Betreiber die Rezepte in die eigene Webseite als einheitliches Gesamtangebot integriere, erwecke er den zurechenbaren Anschein, sich mit den fremden Inhalten zu identifizieren. Offenbar lag diesem Urteil die Erwägung zu Grunde, dass sich ein Betreiber eines Portals nicht dadurch seiner Verantwortung entziehen können soll, dass er den gesamten Kerngehalt seiner Webseite von Nutzern generieren lässt, diese fremden Inhalte jedoch zu einem einheitlichen Gesamtangebot verknüpft und sich nach außen hin als Anbieter präsentiert.

Im vorliegenden Fall argumentierte der VI. Zivilsenat genau umgekehrt. Als Argument gegen ein Zu-Eigen-Machen führte der Senat an, dass das Nachrichtenportal der Beklagten ausschließlich aus fremden Inhalten bestehe. Legt man hier jedoch die Maßstäbe des I. Zivilsenats zu Grunde, könnte man durchaus auch zu einem gegenteiligen Ergebnis kommen. Insbesondere angesichts der Tatsache, dass das Nachrichtenportal auch über Recherchefunktionen verfügt, ließe sich vertreten, dass der Betreiber die fremden Nachrichten, die im Übrigen den redaktionellen Kerngehalt der Seite darstellen, zu einem einheitlichen Gesamtangebot verknüpft und daher auch die inhaltliche Verantwortung übernehmen muss.

Im Ergebnis kann jedenfalls festgehalten werden, dass der I. Zivilsenat im Bereich des Urheber- und Markenrechts eine strengere Linie vertritt, während der VI. Zivilsenat bei Persönlichkeitsrechtsverletzung höhere Anforderungen an ein Zu-Eigen-Machen fremder Inhalte stellt. Von einer einheitlichen bzw. gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung kann jedenfalls noch keine Rede sein.

2. Ein weiteres, mit der Einbindung fremder Inhalte verbundenes Risiko für Betreiber von Webseiten besteht darin, dass möglicherweise die Rechte des Urhebers des fremden Inhalts durch die Einbindung verletzt werden. Auch wenn der VI. Zivilsenat davon ausgeht, dass sich der Betreiber die fremden Nachrichtentexte nicht inhaltlich zu Eigen macht, besteht gleichwohl die Gefahr, dass der eigentliche Urheber bzw. Nutzungsrechteinhaber (hier die Betreiberin von „bild.de“) mit der öffentlichen Zugänglichmachung der Nachrichten nicht einverstanden ist. Bezüglich dieser Konstellation musste der BGH vorliegend deshalb keine Entscheidung treffen, da „bild.de“ nicht gegen die Einbindung der RSS-Feeds vorgegangen ist. Sobald aber ein Webseitbetreiber urheberrechtlich geschützte fremde Inhalte in die eigene Webpräsenz einbinden will, ist dennoch für jeden Einzelfall sorgfältig zu prüfen, ob eine Einwilligung von Seiten des Urhebers vorliegt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die fremden Inhalte kommerziell genutzt werden sollen. Auch wenn der jeweilige Urheber bzw. der Nutzungsrechteinhaber – wie hier – RSS-Feeds anbietet, die abonniert werden können, erscheint es überaus fraglich, ob alleine darin eine Einwilligung in eine kommerzielle Verwertung der RSS-Feeds erblickt werden kann. Dies gilt auch für alle anderen „Push-Dienste“.

Bei weiteren Fragen zur Haftung des Webseitenbereiters für fremde Inhalte oder zu sonstigen Bereichen des gewerblichen Rechtsschutzes wenden Sie sich gerne an:

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



Dr. Sebastian Hühner
Telefon: +49 (0) 221 650 65-134
sebastian.huehner@loschelder.de



NEUE REGELUNGEN IM ONLINE-HANDEL



DURCH NEUE VORSCHRIFTEN WILL DER GESETZGEBER UNSERIÖSE ANBIETER BEKÄMPFEN, DIE DIENSTLEISTUNGEN IM INTERNET BEREITSTELLEN, ÜBER DEREN KOSTENPFLICHTIGKEIT ALLENFALLS IN DEN AGB IN VERSTECKTER FORM INFORMIERT WIRD. DAS „GESETZ ZUM SCHUTZ VOR KOSTENFALLEN IM INTERNET“ IST VON ALLEN ONLINE-ANBIETERN ZU BEACHTEN UND ENTHÄLT WEITERES POTENZIAL FÜR WETTBEWERBSRECHTLICHE ABMAHNUNGEN.

DAS PROBLEM DER KOSTENFALLEN

Der Hintergrund für diese neue Gesetzesinitiative, die vom Verbraucherschutzministerium ausgeht, ist durchaus ernst zu nehmen: In den letzten Jahren hatten in zunehmendem Umfang unseriöse Anbieter Internetseiten mit Download-Angeboten zur Verfügung gestellt, deren Inhalte im Internet an zahlreichen Stellen und ohne Aufwand kostenlos zugänglich waren.

Bei den angebotenen Inhalten handelte es sich beispielsweise um Märchen- oder Zitatesammlungen, Kochrezepte oder sogenannte „Freeware“, also Computerprogramme, die von den Anbietern im Internet kostenlos bereitgestellt werden (das Programm Adobe Reader oder der Internetbrowser „Mozilla Firefox“). Bei Abruf dieser Inhalte wurde der Nutzer aufgefordert, seine persönlichen Daten sowie eine Email-Adresse anzugeben. Ferner musste er regelmäßig die Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch einen Klick akzeptieren. Dass mit dem Abruf der Inhalte bzw. der Einleitung des Bestellvorgangs ein kostenpflichtiges Angebot (häufig ein Abonnement) abgeschlossen wurde, war gezielt entweder nur in den AGB oder in sehr versteckter Form auf der eigentlichen Internetseite mitgeteilt worden.

Weil die Verbraucher damit rechneten, dass die Inhalte kostenlos bereit gestellt wurden, haben zahlreiche Verbraucher diese Registrierung durchgeführt. Per Email erhielten die Besteller dann kurze Zeit später die Aufforderung, die entsprechenden Gebühren, in der Regel 50 bis 100 Euro, zu entrichten. Kam der Besteller, der sich der kostenpflichtigen Bestellung bislang überhaupt nicht bewusst war, dieser Aufforderung nicht in der gesetzten Frist nach, folgten Mahnungen und Schreiben von Inkassobüros mit weiteren, zumeist überzogenen Forderungen und drastischen Drohungen.

Das Ausmaß der Aktivitäten verdeutlicht eine strafgerichtliche Entscheidung des Landgerichts Hamburg vom 21.03.2012. In diesem Verfahren, dass sich gegen die Betreiber der Internetseiten www.99downloads.de und www.online-downloads.de richtete, stellte das Gericht fest, dass insgesamt über 60.000 Verbraucher Zahlungen in Höhe von mehr als 4,5 Mio. Euro an die Seitenbetreiber erbracht hatten. Dabei lag die im Laufe des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens festgestellte Zahlungsquote nur bei ca. 10 % der „Abonnenten“ – insgesamt waren immerhin rund 600.000 Verbraucher in die „Kostenfalle“ getappt.

DER AUSWEG

In dem erwähnten Strafverfahren sind die Hauptbeteiligten zwar immerhin zu mehrjährigen Haftstrafen verurteilt worden. Um derartigen Methoden aber schon auf zivilrechtlicher Ebene zu begegnen und die Durchsetzung solcher Forderungen zu erschweren, hat das Verbraucherschutzministerium besondere Regelungen geschaffen, die in das BGB eingefügt wurden.

Nach dem neuen § 312g Abs. 2 BGB n.F. muss der Besteller auf der letzten Seite vor der endgültigen Abgabe seiner Willenserklärung nochmals darauf hingewiesen werden, dass und welche Verpflichtungen er eingeht. Konkret ist es erforderlich, den Besteller unmittelbar vor der Abgabe seiner Willenserklärung noch einmal über die Merkmale der bestellten Ware oder Dienstleistungen, den Preis, möglicherweise anfallende Versandkosten und im Fall von wiederkehrenden Leistungen auch über die Vertragslaufzeit zu informieren. Außerdem schreibt das Gesetz vor, dass der „Button“, mit dem der Besteller seine Willenserklärung übermittelt, zwingend die Bezeichnung „Zahlungspflichtig bestellen“ tragen oder mit einer vergleichbar eindeutigen Formulierung beschriftet sein muss.

Trägt der Button keine eindeutige Formulierung, so kommt nach § 312g Abs. 4 BGB n.f. kein Vertrag zustande. Mit dieser Regelung soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers sichergestellt werden, dass der Verbraucher in transparenter Weise darüber informiert wird, dass er eine Zahlungspflicht auslöst. Auf diese Weise soll die Gefahr der unberechtigten Durchsetzung von Ansprüchen zumindest gesenkt werden.

BEDEUTUNG FÜR ONLINE-HÄNDLER

Für jeden Betreiber einer Internetseite ist die Neuregelung nicht allein deswegen von erheblicher Bedeutung, weil die Erfüllung der Hinweispflicht auf dem Button eine Voraussetzung für das Zustandekommen eines Vertrages bildet. Vielmehr sind die beiden neuen Vorschriften – die Informationspflicht ebenso wie der Hinweis auf dem Button – auch sogenannte Marktverhaltensregelungen im Sinne von § 4 Nr. 11 UWG.

Dies bedeutet, dass jeder Mitbewerber einen wettbewerbsrechtlichen Unterlassungsanspruch gegen einen anderen Unternehmer geltend machen kann, um ihn zur Einhaltung dieser verbraucher-schützenden Vorschriften zu zwingen. Dies erfolgt in einem ersten Schritt regelmäßig durch die Aussprache einer kostenpflichtigen Abmahnung, so dass schon kurz nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum 01.08.2012 eine neue Abmahnwelle zu erwarten ist. Mit geringfügigen Änderungen in der Gestaltung der Internetseite kann hier eine Inanspruchnahme verhindert werden.

Für weitere Fragen zur Gestaltung von Online-Shops oder zu sonstigen Bereichen des Wettbewerbsrechts steht Ihnen gerne zur Verfügung:

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



DAS NEUE TARIFTREUE- UND VERGABEGESETZ NRW – CHANCEN UND RISIKEN FÜR AUFTRAGGEBER UND BIETER

Am 01.05.2012 ist das Tariftreue- und Vergabegesetz NRW in Kraft getreten. Das Gesetz regelt ergänzend zu den Vergabe- und Vertragsordnungen (VOB, VOL) den Bereich nationaler Vergabeverfahren und verlangt insbesondere die Einhaltung neuer, an sich vergabefremder Kriterien wie Tariftreue, Mindestlohn, Soziales, Umwelt und Frauenförderung.

ANWENDUNGSBEREICH

Das TVgG NRW findet auf alle öffentlichen Bau-, Dienstleistungs- und (teilweise) Lieferaufträge nach Maßgabe bestimmter Schwellenwerte Anwendung. Erfasst werden alle Beschaffungsvorgänge öffentlicher Auftraggeber i.S.v. § 98 GWB. Erstmals werden dadurch auch solche öffentlichen Auftraggeber vergaberechtlichen Vorschriften im sog. Unterschwellenbereich unterworfen, die bislang nicht dem Haushaltsrecht und damit auch nicht dem unterschwelligen, nationalen Vergaberecht unterlagen.

WESENTLICHE REGELUNGEN DES TVGG NRW

Das Gesetz verfolgt den Zweck, einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit, Umweltschutz und Energieeffizienz zu fördern und zu unterstützen. Der Landesgesetzgeber hat die Anwendung der Vorschriften des TVgG NRW in einem Runderlass vom 17.04.2012 konkretisiert.

Die in § 3 TVgG NRW geregelten allgemeinen Grundsätze des Wettbewerbs, der Transparenz und der Nichtdiskriminierung galten bisher schon für alle Vergabeverfahren mit EU-weiter Relevanz. Konkretisiert werden jetzt die Transparenzpflichten sowie die Mittelstandsförderung. Die Beschaffungsabsicht und die vergebenen Aufträge mit Binnenmarktrelevanz, d.h. Aufträge, die von grenzüberschreitendem Interesse sind, müssen in einem geeigneten Medium wie dem Vergabeportal NRW (www.vergabe.nrw.de) bekannt gemacht werden. Zur Förderung des Mittelstands sind Aufträge nach Teil- und Fachlosen zu vergeben und es müssen kleine und mittlere Unternehmen bei der Angebotsaufforderung berücksichtigt werden.

Kernbestimmung des neuen TVgG NRW ist die Verpflichtung zur Einhaltung von Tariftreue und Mindestentlohnung sowie Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (§ 4 TVgG NRW). Danach dürfen öffentliche Aufträge nur noch an solche Bieter vergeben werden, die ihre Mitarbeiter nach einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag bzw. nach den gem. §§ 7, 11 AEntG erlassenen Rechtsverordnungen behandeln und entlohnen. Dies gilt allerdings nicht für Aufträge über Warenlieferungen. Sofern bei einem Auftrag ein Schwellenwert von 20.000 Euro netto überschritten ist, muss sich der Auftragnehmer zusätzlich verpflichten, bei der Auftragsausführung seinen Beschäftigten einen Mindestlohn von 8,62 Euro brutto zu

zahlen. Das gilt entsprechend dem Günstigkeitsprinzip auch dann, wenn ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag einen geringeren Mindestlohn vorsieht. Leiharbeitnehmer sind vom Auftragnehmer in gleicher Weise zu entlohnen und zu behandeln.

Öffentliche Auftraggeber sind verpflichtet, bei der Auftragsvergabe Umweltschutz und Energieeffizienz zu berücksichtigen. Hierzu gelten bis auf weiteres die Regelungen aus dem Runderlass des Wirtschaftsministeriums vom 12.04.2010 fort.

Bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen dürfen keine Waren verwandt werden, die unter Missachtung der sogenannten ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen oder hergestellt wurden.

Öffentliche Aufträge sollen nur an Unternehmen vergeben werden, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchführen oder einleiten. Das gilt erst ab einem Auftragswert von 50.000 Euro netto für Dienst- und Lieferleistungen bzw. von 150.000 Euro netto für Bauleistungen und bei gleichzeitiger Beschäftigung von mindestens 20 Arbeitnehmern. Derzeit fehlt allerdings noch die konkretisierende Rechtsverordnung, weshalb die Regelung noch nicht anzuwenden ist. Das sonstige Gleichstellungsrecht bleibt unberührt.

VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNGEN DER BIETER

Auf den ersten Blick scheint es so, als würde das vorliegende Urteil die Bieter haben mit Einreichung ihres Angebotes Verpflichtungserklärungen zur Einhaltung o.g. Kriterien abzugeben, die ggf. auch von Nachunternehmern und Verleihern von Arbeitskräften beizubringen sind. Hierfür gibt es entsprechende Vordrucke als Anlage zum Runderlass. Eine zusätzliche Erleichterung enthält das Gesetz für Auftraggeber und Bieter, in dem es weitgehende Präqualifikationen erlaubt.

Ferner sind vertraglich vereinbarte Kontroll- und Sanktionsmechanismen für die Einhaltung der Verpflichtungen vorzusehen. Das betrifft Auskunftsrechte- und -pflichten, die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung bzw. von Vertragsstrafen bei Verstößen. Auch hierfür gibt es entsprechende Vordrucke im Runderlass. Verstöße gegen das TVgG NRW können zum Ausschluss vom Vergabeverfahren und von weiteren Vergabeverfahren für bis zu drei Jahre führen.



HINWEISE

Durch das TVgG NRW ergibt sich für die betroffenen öffentlichen Auftraggeber und Bieter ein erhöhter Organisations- und Verwaltungsaufwand, weil schon bei geringen Auftragswerten umfangreiche Vorgaben zu beachten sind. Das TVgG NRW lässt die Frage des Rechtsschutzes für Bieter unregelt. Klagen wegen Verstößen gegen vergaberechtliche Vorschriften im unterschweligen Bereich sind deshalb wie bisher vor die Zivilgerichte zu bringen. Nur für den überschwelligen Bereich gibt es das formalisierte Vergabeverfahren vor den dafür eingerichteten Vergabekammern.

Das neue TVgG NRW birgt einige grundlegende Auslegungsschwierigkeiten; insbesondere ist der sachliche Anwendungsbereich nicht immer eindeutig. Ob Auftraggeber das Gesetz auch bei überschwelligen Vergaben zu beachten haben, ist im Einzelfall abzuklären. So dürfen etwa vergabefremde Kriterien, wie sie jetzt das TVgG vorsieht, nach der EuGH-Rechtsprechung nur dann herangezogen werden, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen. Bei alledem ist eine Diskriminierung von Bieter anderer Mitgliedstaaten strikt zu vermeiden. Bei Widersprüchen zwischen TVgG NRW und den vergaberechtlichen Regelungen des GWB setzten sich letzteres und die einschlägigen Verdingungs- und Vergabeordnungen (VOB, VOL und VOF) durch.

Bei Fragen zum Tariftreue- und Vergabegesetz NRW oder zu sonstigen Bereichen des Vergaberechts stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Thilo Klingbeil
Telefon: +49 (0) 221 650 65-200
thilo.klingbeil@loschelder.de

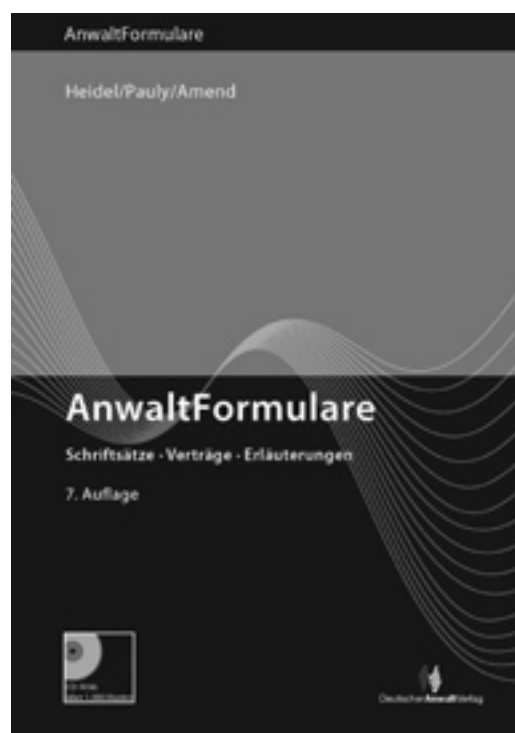
Steffen Rhein LL.M.
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-200
steffen.rhein@loschelder.de



NEUE MUSTERSAMMLUNG „ANWALTFORMULARE“

Mit Dr. Jürgen Lauer (privates Baurecht), Dr. Thilo Klingbeil (Kartellrecht) und Dr. Andreas Fink (Vergaberecht) haben gleich drei Loschelder-Partner Kapitel zu der Mustersammlung „AnwaltFormulare“ beigetragen.

Die bewährte Mustersammlung wird von Dr. Thomas Heidel, Dr. Stephan Pauly und Angelika Wimmer-Amend herausgegeben und ist vor kurzem im Deutschen AnwaltVerlag in der 7. Auflage erschienen. Der von Dr. Fink verfasste Beitrag zum Vergaberecht gibt eine Kurzdarstellung der rechtlichen Grundzüge des Vergaberechts einschließlich eines Überblicks zum Nachprüfungsverfahren, zu den einschlägigen Rechtsmitteln und Eilanträgen. Das von Dr. Klingbeil beigetragene Kapitel zum Kartellrecht erläutert das deutsche und europäische Kartellrecht in einer einleitenden Darstellung mit vielen Bezügen zur Praxis. Dabei wird auch erklärt, wie die EU-Gruppenfreistellungsverordnungen anzuwenden sind. Muster gibt es auch für die immer häufiger vorkommenden Klagen auf Schadensersatz wegen von den Kartellbehörden für unzulässig erklärter Kartellabsprachen. Die Darstellung von Dr. Lauer zum privaten Baurecht bietet einen Überblick zum Ablauf eines Bauvorhabens mit vielen nützlichen Mustertexten.



EBENFALLS ERSCHIENEN

DR. SEBASTIAN HÜHNER

Domain-Parking – Vertrags- und Haftungsfragen unter zusätzlicher Berücksichtigung suchwortabhängiger Werbung
Carl Heymanns Verlag, Köln, 2012

DR. HENNING W. WAHLERS / DR. SANDRA ORLIKOWSKI-WOLF
Feststellung des Jahresabschlusses und Gewinnverwendungsentscheidungen im Personengesellschaftsrecht
ZIP 2012, S. 1161 ff.

DR. DETLEF GRIMM

Beweis- und Sachvortragsverwertungsverbote im Arbeitsgerichtsverfahren
ArbRB 2012, S. 126 ff.

DR. STEFAN MAASSEN, LL.M.

Abschaffung des effektiven Rechtsschutzes durch das „Gesetz gegen unseriöse Geschäftspraktiken“
GRUR-Prax 2012, S. 252 ff.

DR. SEBASTIAN PELZER

Richtiges betriebliches Eingliederungsmanagement
Lohn+Gehalt 1/2012, S. 53 f.

DR. KRISTINA SCHREIBER

Nach der „ORWI“-Entscheidung des BGH: Was müssen indirekte Abnehmer bei der Geltendmachung von Schadensersatz beachten?
GRUR-Prax 2012, S. 78 ff.

VORTRÄGE UNSERER ANWÄLTE

DR. DETLEF GRIMM

Neuer Beschäftigtendatenschutz und Einstellungsverfahren
11.09.2012 in Dortmund
BeckAkademie

CHRISTIAN MUSIOL

11. Fachanwaltslehrgang Urheber- und Medienrecht
13.09.2012 in Hamburg
Deutsche AnwaltAkademie

DR. STEFAN MAASSEN, LL.M.

Kompaktkurs Wettbewerbsrecht
20.-22.09.2012 in Frankfurt/Main
Deutsche AnwaltAkademie

DR. CEDRIC C. MEYER

Lehrgang Betriebsbeauftragte für Gewässerschutz
22.10.-25.10.2012 in Essen
Haus der Technik

DR. VOLKER SCHOENE

Markenrecht - Einführung in das deutsche und europäische Markenrecht
23.10.2012 in Düsseldorf
BeckAkademie

DR. DETLEF GRIMM

Interessenausgleich und Sozialplan
26.10.2012 in Bochum
Deutsche AnwaltAkademie

DR. STEFAN MAASSEN, LL.M.

Werberecht für Praktiker
30.10.2012 in Wuppertal
Technische Akademie Wuppertal

DR. DETLEF GRIMM

Neuer Beschäftigtendatenschutz und Einstellungsverfahren
21.11.2012 in Frankfurt
BeckAkademie

DR. MARTIN BROCK

Update Arbeitsrecht
28.11.2012 in München
BeckAkademie

DR. MARTIN BROCK

CHRISTIAN MUSIOL
Wettbewerb durch und um Mitarbeiter –
arbeits- und wettbewerbsrechtliche Aspekte
13.12.2012 in München
Deutsche AnwaltAkademie

DR. DETLEF GRIMM

Neuer Beschäftigtendatenschutz und Einstellungsverfahren
15.02.2013 in Hamburg
BeckAkademie

DIE PUBLIKATION „RECHT AKTUELL“

ist eine unregelmäßig erscheinende Veröffentlichung von Loschelder Rechtsanwälte 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 Internet-Homepage unter www.loschelder.de abgerufen werden. Dort finden Sie auch weitere Veröffentlichungen unserer Sozietät.

LOSCHELDERRECHTSANWÄLTE

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

Telefon +49 (0) 221 65065-0
Telefax +49 (0) 221 65065-110

www.loschelder.de