Loschelder

Juni 2014

rechtAKTUELL

2 Aktuelles zur betrieblichen Mitbestimmung

6 Novellierung des anlagenbezogenen Gewässerschutzes – was bringt die AwSV?

8 (Energetische) Modernisierungen des Mietobjekts – worauf Vermieter achten sollten

10 Markenschutz bei Einführung der neuen Domain-Endungen

12 BVerwG stärkt Gemeinden bei der Festsetzung von Einzelhandelsausschlüssen

16 Auslandsbeurkundung im Recht der GmbH

18 Tat- und Verdachtskündigung – Verwertungsverbot bei Videoüberwachung

20 Neue Vergaberichtlinien und EU-Kaufrecht verabschiedet

22 Schmerzensgeld bei Krankenkontrolle per Video und Detektiv

24 Neue Informationspflichten, neue Widerrufsbelehrung, neue Abmahnrisiken

26 Unterstützungsrecht und Zugang der Gewerkschaften bei Betriebsratswahlen

28 WLAN in Städten: „Kostenloses Internet für alle“

30 Keine mündliche Aufhebung eines Wettbewerbsverbots bei doppelter Schriftformklausel

32 Probezeit für Geschäftsführer – Bei richtiger Gestaltung kein ruhendes Arbeitsverhältnis

34 Urlaubsanspruch im Schlaf

36 In eigener Sache

Aktuelles zur betrieblichen Mitbestimmung

1. Rosenmontag – normaler Arbeitstag oder nicht?

Für das nächste Jahr relevant ist der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 25.4.2013 (7 TaBV 77/12), wonach die Frage, ob der Arbeitgeber den Rosenmontag generell als normalen Arbeitstag oder als zusätzlichen bezahlten Feiertag behandelt, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und/oder Nr. 3 BetrVG unterliegt. Der klagende Betriebsrat verlangte, dass der Arbeitgeber es unterlässt, den Rosenmontag ohne Mitbestimmung des Betriebsrats als Arbeitstag zu bestimmen. Das LAG Köln stellt heraus, dass Regelungen über den Umfang der betrieblichen Wochen- bzw. Jahreszeitverpflichtung nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterfallen, weil diese Regelungen sich auf „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ beziehen. Der Umfang der Arbeitspflicht sei vom Mitbestimmungsrecht nicht erfasst.

Auch eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG habe nicht vorgelegen, weil nicht das am Arbeitstag maßgebliche Zeitvolumen und/oder die betriebsübliche Arbeitszeit betroffen sei. Das LAG Frankfurt hatte zwar im Jahr 1993 (Beschluss vom 20.7.1993 – 5 TaBV 5/93) ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bejaht, wenn der Arbeitgeber von einer betrieblichen Übung abweicht und dann Arbeitsleistung für den Rosenmontag anordnet. Im Fall des LAG Köln hatte eine solche betriebliche Übung jedoch nicht bestanden; die Mitarbeiter hatten noch nie an einem Rosenmontag frei gehabt, sondern es hatte sich immer um reguläre Arbeitszeit gehandelt.

2. Mediationsgespräche zwischen Arbeitnehmern

Mediationsgespräche zwischen Arbeitnehmern sind – noch verstärkt nach dem Inkrafttreten des MediationsG – in aller Munde. Das LAG Nürnberg (Beschluss vom 27.8.2013 – 5 TaBV 22/12) hatte sich mit dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats eines Konzertorchesters gegen Mediationsgespräche zwischen den Musikern der ersten Geigen zum Thema der Verteilung der Sitzplätze hinter dem Pult (die statusbestimmend sein soll) gewandt. Die Leitung des Orchesters hatte eine solche Mediation für die Musiker der ersten Geigen verpflichtend angeordnet.

Es handelt sich nach Auffassung des LAG Nürnberg nicht um Arbeitszeit bzw. Arbeitsleistung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG, weil die Teilnahme an der Mediation nicht vom Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 und 2 GewO umfasst sei. Dies wiederum sei Folge dessen, dass die Mediation nach § 1 MediationsG freiwillig sei.

Auch wenn die Anordnung des Arbeitgebers rechtswidrig gewesen sei, weil die Mediation nicht zwingend angeordnet werden kann, folge hieraus kein Mitbestimmungsrecht, sondern allenfalls eine

eigene Rechtsposition des Arbeitnehmers, der sich gegen die Anordnung wehren könne. Die Nichtteilnahme dürfe keine nachträglichen Folgen für den Arbeitnehmer haben.

Dass Mediationen freiwillig sind, hatten zuvor schon verschiedene andere Arbeitsgerichte entschieden, so dass man von einer gewissen Festigung ausgehen kann. Zudem gilt nun § 1 Abs. 1 MediationsG. Danach ist die Mediation ein vertrauliches strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mit Hilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben.

3. Pflicht zur innerbetrieblichen Ausschreibung

Das BAG hat seine Rechtsprechung bestätigt (Beschluss vom 15.10.2013 – 1 ABR 25/12), dass die vom Betriebsrat zuvor verlangte Pflicht zur innerbetrieblichen Ausschreibung (§ 93 BetrVG) auch dann besteht, wenn der Arbeitgeber sich entschieden hat, den Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen. Der Antrag eines Betriebsrats, dem Arbeitgeber die Einstellung von Leiharbeitnehmern zu untersagen, sofern zuvor eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nicht durchgeführt worden ist, war erfolgreich.

Mitbestimmungsrechte werden noch verstärkt, wenn Personalauswahlrichtlinien bestehen (§ 95 BetrVG), wonach bei gleicher Qualifikation interne Bewerber vorrangig zu berücksichtigen sind. In einem Nebensatz erklärt das BAG der Auffassung des Arbeitgebers, § 93 BetrVG sei dann jedenfalls teleologisch zu reduzieren, wenn mit Bewerbungen von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern auf die in Frage kommenden Arbeitsplätze „offenkundig“ nicht zu rechnen sei, etwa weil man wegen der geringen Anforderungen an die frei werdenden Stellen und die daraus folgende niedrige tarifliche Eingruppierung von vorneherein nicht mit innerbetrieblichen Bewerbungen rechnen könne, eine klare Absage (Rz. 26). Wie wir meinen, auch in ganz allgemeiner Natur, weil das BAG darauf abstellt, dass lediglich der innerbetriebliche Stellenmarkt für die von der Ausschreibungspflicht erfassten Arbeitsplätze nicht verschlossen sein darf. Da 30 andere befristete Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich geendet hätten, hätten sich zumindest diese Mitarbeiter auf die von den Leiharbeitnehmern später dann besetzten Stellen bewerben können.

Man muss mitnehmen, dass die Argumentation, niemand habe sich auf die frei werdenden Stellen beworben, wohl nicht verfangen wird. Die Pflicht zur innerbetrieblichen Stellenbeschreibung ist im Hinblick auf den Zustimmungsverweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG sehr ernst zu nehmen.

4. Mitwirkung und Beteiligung bei Abmahnungen des Betriebsrats

Immer wieder verlangen Betriebsräte Mitwirkung und Beteiligung bei Abmahnungen. Dies auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, wo früher eine solche Beteiligung im BAT geregelt war.

Das BAG hat in einem Beschluss vom 17.9.2013 (1 ABR 26/12) seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach der Betriebsrat weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch aus sonstigen Tatbeständen dieser Norm noch unter Bezug auf § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG die Vorlage einzelner oder sämtlicher Abmahnungsschreiben des Betriebes verlangen kann. Dies hatte er in Bezug auf alle Abmahnungen, mit Ausnahme derjenigen des Bereichs der leitenden Angestellten, im Rechtsstreit verlangt. Das BAG kommt zum Ergebnis, dass mangels betriebsverfassungsrechtlicher Aufgabe, aus der ersichtlich sei, dass die Vorlage des Abmahnungsschreibens erforderlich sein könnte, kein Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG besteht, weil dies einen Aufgabenbezug des Betriebsrats voraussetzt. Auch sonst unterliege die Abmahnung nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Es handele sich um die Ausübung des arbeitsrechtlichen Rügerechts, nicht mehr und nicht weniger.

5. Mitbestimmung bei betrieblichem Arbeitsschutz

Das BAG hat am 18.3.2014 (Az. 1 ABR 73/12) entschieden, dass der Betriebsrat bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat.

In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz, die ihm gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern oblagen, auf sechs Meister übertragen. Diesen gab der Arbeitgeber zudem auf, die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter mit Vorgesetztenstellung zu delegieren.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG u.a. bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften mitzubestimmen. Sobald der Arbeitgeber Handlungsspielräume hat, wie dies in § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz bei der Planung und Durchführung arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen der Fall ist, folgt daraus nach Auffassung des BAG ein Mitbestimmungsrecht bei der Schaffung und Gestaltung der betrieblichen Organisation.

Dies bedeutet, dass der Betriebsrat nach dieser neuen Entscheidung bei der Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten auf nachgeordnete Mitarbeiter mitwirkt und die sehr oft in der Praxis festzustellende einseitige Übertragung bzw. Anordnung nicht mehr so wie bisher vom Arbeitgeber umgesetzt werden darf. Folge des Mitbestimmungsrechtes wird sein, dass der Betriebsrat möglicherweise auch in die Auswahlentscheidungen einzubeziehen ist, was die Übertragung zwar nicht unmöglich macht, aber im Ablauf sehr erschwert. Arbeitgebern ist anzuraten, Betriebsräte zunächst informell und dann auch verbindlich in die Entscheidungen und Delegationen der Übertragung der Verantwortlichkeiten zum Arbeitsschutz nach § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz einzubeziehen.

6. Reisekostenabrechnungen mit Google Maps prüfen?

Viele Unternehmen setzen Routenplaner, wie z.B. „Google Maps“ ein. Sie überprüfen damit Reisekostenabrechnungen. Fraglich ist, ob hiermit ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG folgt. Betriebsräte behaupten dies, weil technische Einrichtungen zwar nicht unmittelbar, aber mittelbar eingesetzt werden.

Das BAG hat mit Beschluss vom 10.12.2013 (Az. 1 ABR 43/12) den Einsatz von „Google Maps“ zur Nachberechnung der Kilometerangaben in den Reisekostenabrechnungen der Arbeitnehmer als nicht mitbestimmungspflichtig angesehen und einen entsprechenden Unterlassungsantrag eines Betriebsrates zurückgewiesen.

Ausgangspunkt der Erwägungen des BAG ist, dass eine technische Einrichtung i.S.v. § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet (so das BAG im Beschluss vom 8.11.1994 – ABR 20/94 zu B I 1 der Gründe). Das ist bei „Google Maps“ nicht der Fall.

Die Kontrolle erfolgt durch menschliches Handeln. Der Bearbeiter entscheidet über das, was er mit „Google Maps“ tut. Auch sind für die Sachverhaltsaufklärung bzw. Bewertung der Reisekostenabrechnung weitere Schritte – ebenfalls wieder durch menschliches Handeln – notwendig. Die Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich folgen damit nicht durch anonyme, rein technische und ohne Kontrolle eines Menschen durchzuführende Einrichtungen, wie dies dem Normzweck des Schutzes der Persönlichkeit durch § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entspricht (vgl. BAG, Beschluss vom 27.1.2004 – 1 ABR 7/03), sondern durch menschliches Handeln. Damit besteht diese Gefährdungslage einer anonymisierten und technologisierten Überwachung des Menschen mit automatischer Datenverarbeitung beim Einsatz eines Routenplaners wie „Google Maps“ nicht.

Die Parallele zum Einsatz einer Stoppuhr (BAG v. 8.11.1994 – 1 ABR 20/94) kann ohne weiteres gezogen werden. Auch die Stoppuhr hängt in ihrer Bedienung und Überwachungsdokumentation von den Handlungen des Überprüfers ab. In beiden Fällen findet damit nur ein mittelbarer Einsatz technischer Einrichtungen statt, wie beispielsweise auch beim Einsatz eines Bleistiftes, mit dem ein Meister in einer Kladde die Arbeitsleistungen einzelner Arbeitnehmer aufschreibt. Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist dieser mittelbare Einsatz nicht.

Für weitere Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Dr. Friederike Linden
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-129
friederike.linden@loschelder.de

Novellierung des anlagenbezogenen Gewässerschutzes – was bringt die AwSV?

Das Bundeskabinett hat im Februar den Entwurf der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV) beschlossen (Bundesrats-Drucksache 77/14 vom 26.02.14). Die AwSV soll endlich bundeseinheitliche Regelungen für Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (z.B. Tankanlagen für Brennstoffe, oder Produkt-ionsanlagen für Chemikalien) schaffen und dazu die bislang in den jeweiligen VAwS der Bundesländer festgelegten Anforderungen vereinheitlichen. Mit der Novellierung gehen nach dem Entwurf jedoch nicht unerhebliche Verschärfungen der Anforderungen und Erhöhungen des bürokratischen Aufwandes bei dem Umgang mit wassergefährdenden Stoffen einher.

Aufnahme von Abfällen

Zentrale Neuregelungen betreffen den Anwendungsbereich der Verordnung. Zu den durch die Verordnung geregelten Stoffen, Gemischen und Zubereitungen zählen nach der Begründung des Verordnungsentwurfs ausdrücklich auch Abfälle. Diese Regelung sorgt für Aufsehen, wobei allerdings darauf hingewiesen werden muss, dass entsprechende Stoffe auch nach bisheriger Rechtslage von dem Anwendungsbereich umfasst waren, soweit sie ein entsprechendes Potential zur Wassergefährdung aufwiesen.

Die geplante Änderung rückt jedoch die entsprechenden Stoffe in den ausdrücklichen überwachungsbehördlichen Focus, was zumindest dazu führen wird, dass bisherige Lücken im Gesetzesvollzug geschlossen werden. Abfälle gelten als allgemein wassergefährdende feste Gemische, es sei denn, sie sind aufgrund ihrer Herkunft oder Zusammensetzung unschädlich. Sie unterliegen damit bestimmten Erleichterungen gegenüber anderen wassergefährdenden Stoffen.

Neu ist ferner, dass oberirdische Anlagen mit einem Volumen von bis zu 0,22 m flüssiger wassergefährdende Stoffe oder einer Masse von 0,2 t gasförmiger oder fester wassergefährdender Stoffe außerhalb von Schutzgebieten und Überschwemmungsgebieten aus dem Anwendungsbereich der Regelungen ausgeschlossen sind und damit keinen besonderen Anforderungen unterliegen.

Pflicht zur Selbsteinstufung

Als eine zentrale Neuerung sieht der Entwurf die Pflicht der Betreiber von Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen vor, nicht bereits in Wassergefährdungsklassen eingestufte Stoffe und Gemische selbst einzustufen sowie die damit einhergehende Prüfung und Bewertung der Stoffe zu dokumentieren. Die Stoffe sind entweder als nicht wassergefährdend oder in eine Wassergefährdungsklasse einzustufen. Diese Verpflichtung zur Selbsteinstufung gilt nicht für als allgemein wassergefährdend geltende Stoffe. Eine entsprechende Verpflichtung ist in den bisherigen landesrechtlichen Regelungen nicht enthalten. Solange ein Stoff noch nicht eingestuft ist, gilt er nach dem Entwurf als stark wassergefährdend (WGK 3). Feste wassergefährdende Stoffe können in eine Wassergefährdungsklasse oder als nicht wassergefährdend eingestuft werden. Ansonsten gelten sie weiterhin als allgemein wassergefährdend. Die Einstufung ist zu dokumentieren.

Umgestaltung der Eignungsfeststellung

Wesentlich ist auch die bereits 2010 durch §§ 62, 63 WHG vorgegebene Umgestaltung des Instrumentes der Eignungsfeststellungspflicht. Die Eignungsfeststellung ist als klassische Form der wasserbehördlichen Präventivkontrolle nach § 62 WHG für LAU-Anlagen (Anlagen zum Lagern, Abfüllen und Umschlagen wassergefährdender Stoffe) vorgesehen. Die bisherige Kategorie der „Anlagen einfacher und herkömmlicher Art“ und die Ausnahme dieser Anlagen von der Pflicht zur Eignungsfeststellung entfällt. Zukünftig ist eine Eignungsfeststellung nicht erforderlich für Anlagen der Gefährdungsstufe A und bei Vorlage bestimmter sachverständiger Nachweise. Eine Eignungsfeststellung ist u.a. auch bei Anlagen mit einem Volumen von bis zu 1 Kubikmeter nicht erforderlich, die doppelwandig sind oder über ein Rückhaltevolumen verfügen, dass das gesamte in der Anlage vorhandene Volumen zurückhalten kann. Ausnahmen gelten ebenfalls bei bestimmten Typenzulassungen.

Konkrete Anforderungen an Anlagen werden von Gefährdungsstufen abhängig

Die maßgeblichen Anforderungen an die Gestaltung und Überwachung der Anlagen werden von Gefährdungsstufen (A bis D) abhängig gemacht, die nach der Menge und der Wassergefährdungsklasse der Stoffe ermittelt werden, mit denen in der Anlage umgegangen wird. Dies betrifft insbesondere die Pflicht zur Anzeige bei Inbetriebnahme (ab Gefährdungsstufe B bei oberirdischen Anlagen mit flüssigen wassergefährdenden Stoffen) sowie die neue Anzeigepflicht bei Betreiberwechsel (ebenfalls ab Gefährdungsstufe B). Ferner nimmt die Verordnung verschiedene Anforderungen an die Löschwasserrückhaltung auf und betritt auch insofern Neuland, war die Löschwasserrückhaltung doch bislang in entsprechenden

baurechtlichen Vorschriften der Bundesländer vorgesehen. Ferner sind Prüfpflichten vor Inbetriebnahme und bei einer wesentlichen Änderung ab der Gefährdungsstufe B erforderlich sowie eine Prüfpflicht alle fünf Jahre ab Gefährdungsstufe C. Bei flüssigen wassergefährdenden Stoffen der WGK 2 mit mehr als 10 t und weniger als 100 t wird die Anlage der Gefährdungsstufe C zugeordnet.

Die Grundsatzanforderungen sind ähnlich dem bisherigen Recht ausgestaltet. Die Anforderungen können für Anlagen in Überschwemmungsgebieten und Hochwasserschutzgebieten verschärft werden. In den Detailanforderungen wird nicht mehr zwischen der Anlagenkategorie „HBV“ (Herstellen, Behandeln, Verwenden) und „LAU-Anlagen“ (Lagern, Abfüllen, Umschlagen) unterschieden, sondern die jeweils betroffenen Anlagentypen werden bei den relevanten Pflichten aufgelistet. Auch für Fass- und Gebindelager werden Anforderungen definiert. Die Gebinde z.B. müssen gefahrgutrechtlich zugelassen sein und das Lager muss über eine ausreichende Rückhaltung verfügen. Diese wird nach der Größe des Lagers bestimmt (z.B. 3 % bei einem Volumen von mehr als 100 t und weniger als 1000 t).

Organisatorische Anforderungen

Den Betreiber treffen ferner eine Reihe organisatorischer Anforderungen. Er hat zu dokumentieren, welche Anlagenteile zu einer Anlage gehören und wo die Schnittstellen zu anderen Anlagen liegen. Ferner hat er eine Anlagendokumentation zu führen. Er muss Betriebsanweisungen mit einem Überwachungs-, Instandhaltungs- und Notfallplan vorhalten und Sofortmaßnahmen zur Abwehr von Gewässerschäden festlegen. Das Betriebspersonal ist mindestens einmal jährlich zu unterweisen. Wesentliche Änderungen der Anlagen, die z.B. zu einer Änderung der Gefahreinstufung führen, sind der Behörde sechs Wochen vorher anzuzeigen.

Ausdrückliche Abweichungsmöglichkeit

Der Entwurf sieht ferner die Möglichkeit der Behörde vor, von der Verordnung im Einzelfall durch weniger strenge Anforderungen abzuweichen, sofern die Anforderungen an den anlagenbezogenen Gewässerschutz dennoch erfüllt werden. Diese Regelung ist ausdrücklich zu begrüßen, stellen die derzeitigen VAwS der Bundesländer, die eine solche Abweichungsmöglichkeit nicht vorsehen, den Gesetzesvollzug häufig vor das Problem, dass zu strenge Anforderungen an Anlagen gestellt werden müssen, die dem im Einzelfall geringen Gefährdungspotential nicht entsprechen. Umgekehrt können die zuständigen Behörden auch strengere Anforderungen anordnen, wenn aufgrund der Besonderheiten im Einzelfall ein ausreichender Schutz nicht gewährleistet ist.

Komplizierter Bestandsschutz

Der Entwurf sieht derzeit komplizierte Regelungen zum Bestandsschutz vor. Der Entwurf orientiert sich nur teilweise an der früher in den landesrechtlichen VAwS häufig anzutreffenden Regelung, nach der Verschärfungen für bestehende Anlagen erst im Falle einer behördlichen Anordnung gelten. Eine solche Regelung sieht der Entwurf für den Fall vor, dass die Änderung der Einstufung eines Stoffes zu neuen Anforderungen führt. Diese sind erst zu erfüllen, wenn die Behörde dies anordnet. Die organisatorischen Anforderungen gelten grundsätzlich sofort, ebenso die materiellen Anforderungen, soweit sie denjenigen Anforderungen aus dem bisherigen Landesrecht entsprechen. Wiederkehrend prüfpflichtige Anlagen sind durch einen Sachverständigen zu überprüfen. Er hat festzustellen, inwieweit für die Anlage neue Anforderungen greifen und hat dies der Behörde mit dem Prüfbericht mitzuteilen.

Die Behörde kann dann die technischen oder organisatorischen Maßnahmen zur Mängelbehebung anordnen. Beseitigungs- oder Stilllegungsanordnungen können grundsätzlich nicht getroffen werden. Bei wesentlicher Änderung der Anlage gelten die Anforderungen jedoch sofort. Die Fristen für die Pflichten zur erstmaligen wiederkehrenden Prüfung bestehender Anlagen laufen ab dem Zeitpunkt der letzten nach landesrechtlicher VAwS erfolgten Prüfung. Wenn die Anlagen nach bisherigem Landesrecht keiner Pflicht zur regelmäßigen Prüfung unterlagen, laufen in Abhängigkeit vom Alter der Anlagen bestimmte Fristen. Diese reichen von einer sofortigen Prüfung bei Inbetriebnahme vor 1971 bis hin zu einer Frist von 10 Jahren bei einer Inbetriebnahme ab 1994.

Nach derzeitigem Kenntnisstand ist noch nicht absehbar, ob der Entwurf mit den vorliegenden Regelungen vom Bundesrat gebilligt wird. Der Bundesrat wird voraussichtlich Mitte April entscheiden. Mit dem Inkrafttreten einer neuen Regelung ist erst in der zweiten Jahreshälfte zu rechnen. Es wäre zu hoffen, dass der Verordnungsgeber von den detaillierten Regelungen Abstand nimmt und sich verstärkt insbesondere an den bisherigen, schlankeren Vorgaben der VAwS NRW orientiert. Ansonsten wäre insbesondere durch die Pflicht zur Selbsteinstufung mit einer erheblichen Erhöhung des bürokratischen Aufwandes zu rechnen.

Für weitere Fragen zur Novellierung des anlagenbezogenen Gewässerschutzes steht Ihnen gerne zur Verfügung:

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

(Energetische) Modernisierungen des Mietobjekts – worauf Vermieter achten sollten

In ihrer internationalen Führungsrolle beim Klimaschutz und der Energiewende hat sich die deutsche Politik bekanntlich ehrgeizige Ziele gesetzt. Im Immobilienbereich soll bis 2050 ein klimaneutraler Gebäudebestand erreicht werden. Zu diesem Zweck verpflichtet die Energieeinsparverordnung (EnEV) Eigentümer und Bauherren sowohl bei der Errichtung von Neuimmobilien als auch beim Umbau oder der Sanierung von Bestandsgebäuden zur Einhaltung anspruchsvoller bautechnischer Standardanforderungen. Mit der zum 01.05.2014 in Kraft tretenden Novellierung der EnEV werden die energetischen Neubauanforderungen weiter verschärft.

Auf der anderen Seite räumt der Gesetzgeber Vermietern seit Mai vergangenen Jahres einen erweiterten Spielraum zur Erfüllung dieser Anforderungen ein. Beabsichtigt der Vermieter eine Modernisierung der Mietsache, kann der Mieter ihre Durchführung nur noch unter sehr engen Voraussetzungen verhindern. (Energetische) Modernisierungen werden außerdem vor allem von der KfW-Bankengruppe oder dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAfA) mit Zuschüssen unterstützt.

Begriff der Modernisierungsmassnahme

Als Modernisierungsmaßnahme gelten bauliche Veränderungen, die zur nachhaltigen Einsparung von Endenergie in Bezug auf die Mietsache beitragen (sog. energetische Modernisierung), der Einsparung nicht erneuerbarer Energien oder dem Klimaschutz dienen oder nachhaltig zu einer Reduzierung des Wasserverbrauchs bzw. einer Erhöhung des Gebrauchswerts der Mietsache führen. Des Weiteren zählt das Gesetz bauliche Veränderungen zur dauerhaften Verbesserung der allgemeinen Wohnverhältnisse oder zur Schaffung neuen Wohnraums als Modernisierungsmaßnahmen auf.

Beispiele für eine energetische Modernisierung sind etwa die Erneuerung der Gebäudeeindämmung oder der Heizung, ebenso auch der Einbau wärmeisolierender Fenster, nicht aber die Errichtung einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dach.

Duldungspflicht des Mieters

Nach mittlerweile geltendem Recht kann der Mieter der Durchführung einer Modernisierungsmaßnahme nicht mehr die wirtschaftliche Unzumutbarkeit der anschließend zu erwartenden Mieterhöhung entgegenhalten. Im Streitfall finden nur noch schwerwiegende tatsächliche Härtegründe, wie etwa eine schwere Krankheit des Mieters oder der Einbau modernerer Fenster zur Winterzeit, Berücksichtigung.

Ankündigung des Vorhabens durch den Vermieter, Härteeinwände und Sonderkündigungsrecht des Mieters

Die Modernisierungsmaßnahme muss dem Mieter spätestens drei Monate vor ihrem Beginn in Textform, d.h. per Brief, Fax oder Email ankündigt werden. Ebenfalls in Textform kann der Mieter sodann bis zum Ende des auf den Zugang der Ankündigung folgenden Monats tatsächliche Härtegründe gegen die Modernisierungsmaßnahme bzw. wirtschaftliche Härtegründe gegen die zukünftige Erhöhung der Miete und Betriebskosten geltend machen. Die Frist zur Geltendmachung des Härteeinwands gegen die Mieterhöhung beginnt jedoch nur dann zu laufen, wenn die Ankündigung des Vermieters Angaben über Art, Umfang, Beginn und Dauer der Maßnahme sowie den Betrag der zu erwartenden Mieterhöhung und der künftigen Betriebskosten enthält. Alternativ kann der Mieter den Mietvertrag auch innerhalb derselben Frist mit Wirkung zum Ablauf des übernächsten Monats außerordentlich kündigen.

Minderungsausschluss bei energetischen Modernisierungen

Bei einer energetischen Modernisierung kann der Mieter für die Dauer von drei Monaten die Miete nicht mindern. Da der Minderungsausschluss aber nur bei einer Herabsetzung, nicht aber der völligen Aufhebung der Gebrauchstauglichkeit des Mietgegenstands gilt, bleibt das Recht zur Mietminderung weiterhin bestehen, wenn die Mietsache während der Bauarbeiten gar nicht mehr benutzbar ist.

Öffentliche Fördermittel

Neben zahlreichen Förderprogrammen auf Kommunal- und Länderebene stellt insbesondere die KfW-Bankengruppe für energetische Modernisierungen Zuschüsse und zinsgünstige Darlehen zur Verfügung. Förderungsanträge müssen vor Beginn der Maßnahme gestellt werden. Im Bereich „Heizen mit erneuerbaren Energien“ gewährt außerdem das BAfA Zuschüsse für die Errichtung von Biomasse- bzw. solarthermischen Anlagen oder Wärmepumpen. Der Antrag ist hier innerhalb von sechs Monaten nach Inbetriebnahme der Anlage einzureichen.

Mieterhöhung nach der Modernisierung

Grundsätzlich kann der Vermieter die jährliche Miete im Anschluss an eine Modernisierung um 11% der von ihm aufgewendeten Kosten erhöhen, wobei Drittzuschüsse oder Kosten des Vermieters zur Vorhabenfinanzierung (z.B. Kreditgebühren und -zinssätze) nicht eingerechnet werden können. Gleiches gilt, wenn die Modernisierung auch der Erhaltung der Mietsache dient, beispielsweise wenn ein Schimmelbefall mit beseitigt wird. Die allein dafür erforderlichen Kosten können ebenfalls nicht in die Mieterhöhung einfließen. Häufig dürften diese Kosten jedoch kaum separat zu beziffern sein. In diesen Fällen sieht das Gesetz ihre Schätzung vor.

Gegen die Mieterhöhung kann sich der Mieter mit dem Einwand der wirtschaftlichen Unzumutbarkeit wehren. Der Einwand ist allerdings ausgeschlossen, wenn die Wohnung durch die Modernisierung bloß in einen allgemein üblichen Zustand versetzt wurde. Dagegen kann der Vermieter keine Mieterhöhung verlangen, wenn das Vorhaben lediglich der Einsparung nicht erneuerbarer Energien, dem Klimaschutz oder der Schaffung neuen Wohnraums diente.

Vereinbarungen der Vertragsparteien

Beabsichtigt der Vermieter eine Modernisierungsmaßnahme, ist eine vorherige Vereinbarung mit dem Mieter ratsam, da auf diese Weise für beide Seiten Rechtssicherheit geschaffen wird: Der Vermieter kann sicherstellen, auf keinen Widerstand des Mieters bei der Modernisierung zu stoßen und deren Kosten nicht alleine tragen zu müssen, während der Mieter insbesondere auf den Durchführungszeitpunkt, den Ablauf der Bauarbeiten und die nachfolgende Mieterhöhung Einfluss nehmen kann.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit (energetischen) Modernisierungen steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Lars Menninger
Telefon: +49 (0) 221 65065-286
lars.menninger@loschelder.de

Markenschutz bei Einführung der neuen Domain-Endungen

Ende letzten Jahres hat die Einführung zahlreicher neuer Top-Level-Domains (TLD), wie etwa „.shop“ oder „.web“, begonnen. In den kommenden Monaten und Jahren sollen nach und nach ca. 1400 neue Domain-Endungen eingeführt werden. Mit „.berlin“ ist am 14.02.2014 die weltweit erste City-TLD in Betrieb genommen worden. Die Endungen „.koeln“ und „.cologne“ werden am 12.06.2014 folgen.

Die Einführung der neuen Domainendungen hat eine enorme Vergrößerung des verfügbaren Namensraumes zur Folge. Gleichzeitig steigt jedoch auch das Missbrauchspotential. Insbesondere für Markeninhaber gilt es, die eigenen Marken rechtzeitig gegen missbräuchliche Domainregistrierungen durch Dritte zu schützen. Nachfolgend sollen die wichtigsten Schutzmöglichkeiten erläutert werden.

I. Was bisher geschah

Die für die Einrichtung und Verwaltung von Top-Level-Domains zuständige Internet Corporation for Assigned Names and Numbers (ICANN) hat im Juni 2011 die Einführung zahlreicher neuer Domain-Endungen beschlossen. Mit dieser Maßnahme soll der zunehmenden Knappheit einprägsamer Adressen unter den bestehenden Endungen („.com.“, „.de“ usw.) begegnet werden. Von Januar bis Mai 2012 hatten Unternehmen, Verbände und Gebietskörperschaften die Möglichkeit, sich gegen Zahlung einer Gebühr in Höhe von 185.000,00 US-$ als Betreiber einer solchen TLD zu bewerben. Nach Abschluss der Bewerbungsphase lagen der ICANN knapp 2000 Bewerbungen vor. Zieht man die Anzahl der Mehrfachbewerbungen für ein und dieselbe TLD ab, werden in den nächsten Monaten und Jahren Schritt für Schritt ca. 1400 neue Domain-Endungen eingeführt. Einige dieser neuen Domain-Endungen wurden bereits an die jeweiligen Betreiber delegiert und in Betrieb genommen, sodass es schon jetzt möglich ist, unter diesen neuen Endungen Adressen zu registrieren.

II. Wie schütze ich meine Marke?

Für Inhaber von Marken birgt die Einführung der neuen TLDs und die damit einhergehende immense Vergrößerung des „Domain-Namensraumes“ ein erhebliches Risikopotential. Insbesondere besteht die Gefahr, dass sogenannte Domain-Grabber fremde Marken missbräuchlich als Domains registrieren und nur gegen Zahlung erheblicher Beträge an den Markeninhaber herausgeben. Zum Schutz der Markeninhaber hat die ICANN daher ein sogenanntes Trademark Clearinghouse eingerichtet. Inhaber von Marken können dort ihre Kennzeichen in einer zentralen Datenbank hinterlegen, um auf diese Weise einer missbräuchlichen Registrierung entgegenzuwirken. Dieses Vorgehen bietet zwei Vorteile:

1. Vor-Registrierung für Markeninhaber (Sunrise-Phase)

Jeder Betreiber einer neuen Top-Level-Domain muss im Vorfeld der eigentlichen Registrierungsphase eine sogenannte Sunrise-Phase durchführen. In dieser Zeit können Markeninhaber unter ihrer Marke bevorzugt Domains registrieren. Der Allgemeinheit steht die jeweilige Domainendung erst nach Ablauf der Sunrise-Phase zur Verfügung.

Wichtig: Der Inhaber einer Marke kann nur dann an einer Sunrise-Phase teilnehmen und in den Genuss einer bevorzugten Registrierung kommen, wenn er seine Marke zuvor beim Trademark Clearinghouse hinterlegt hat. Soweit also beabsichtigt ist, die eigene Marke auch unter den neuen Domain-Endungen als Domains zu registrieren (z.B. „loschelder.koeln“), ist eine Anmeldung der Marke beim Trademark Clearinghouse unbedingt zu empfehlen. Die Anmeldung gewährt zwar keinen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf bevorzugte Registrierung, kann aber alleine auf Grund des zeitlichen Vorsprungs dazu beitragen, einer Registrierung durch Dritte zuvor zu kommen.

2. Trademark Claim Service

Eine weitere Maßnahme gegen missbräuchliche Domain-Registrierungen ist der sog. Trademark Claim Service. Markeninhaber, die ihre Marke hinterlegt haben, erhalten vom Trademark Clearinghouse einen Hinweis, wenn ein Dritter nach Ablauf der Sunrise-Phase versucht, einen Domain-Namen zu registrieren, der mit der hinterlegten Marke identisch ist. Diese Information ermöglicht dann die frühzeitige Klärung.

Da der Beginn einzelner Registrierungsphasen bereits begonnen hat und zahlreiche Sunrise-Phasen unmittelbar bevorstehen (die Sunrise-Phase der „.koeln-Domain“ startet am 12.06.2014), ist eine Teilnahme am Trademark Clearinghouse aus unserer Sicht empfehlenswert. Die Kosten des Trademark Clearinghouse für die Hinterlegung belaufen sich auf 145,00 US-$ pro Marke und Jahr (fünf Jahre 725,00 US-$).

Unsere Sozietät ist als Trademark Clearinghouse Agent registriert und unterstützt Sie gerne bei der Hinterlegung Ihrer Marken. Bei Interesse und Rückfragen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

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

Einzelhandelssteuerung in der Bauleitplanung: BVerwG stärkt Gemeinden bei der Festsetzung von Einzelhandelsausschlüssen

Die Steuerung der Ansiedlung von Einzelhandelsvorhaben stellt ein zentrales Anliegen der Gemeinden im Rahmen der Bauleitplanung dar. In jüngerer Zeit wurde die Bedeutung sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Gesetzgebung noch einmal unterstrichen. So schuf der Gesetzgeber durch das „Gesetz zur Stärkung der Innenentwicklung in den Städten und Gemeinden und weiteren Fortentwicklung des Städtebaurechts“ vom 25.04.2013 erstmals die Grundlage dafür, nicht nur in Bebauungsplänen, sondern auch im Flächennutzungsplan zentrale Versorgungsbereiche darzustellen und damit Einzelhandelskonzepte umzusetzen.

In einer Reihe von Entscheidungen hat das BVerwG im letzten Jahr die Anforderungen an Darlegung und Begründung von (partiellen) Einzelhandelsausschlüssen im Bebauungsplan weiterentwickelt. Diese Entscheidungen hat das OVG Münster zum Anlass genommen, sein Prüfprogramm zu dieser Frage „neu zu organisieren“ (Urt. v. 14.10.2013 – 2 D 103/12.NE und Urt. v. 28.01.2014 – 10 A 152/13). Nachfolgend sollen die Auswirkungen dieser Rechtsprechungsänderung, die nicht nur in NRW, sondern bundesweit rezipiert werden wird, skizziert werden.

Den Gemeinden steht für Steuerung des Einzelhandels im Bebauungsplan zum Schutz zentraler Versorgungsbereiche – namentlich der Innenstadt, aber auch von Nebenzentren – sowie zur Erhaltung der wohnortnahen Versorgung unter anderem das Instrument des (partiellen) Einzelhandelsausschlusses zur Verfügung. Sie kann durch Festsetzungen im Bebauungsplan in von ihr bestimmten Gebieten den Einzelhandel insgesamt, Einzelhandelsbetriebe, deren Haupt- bzw. Kernsortiment zentren- und nahversorgungsrelevante Sortimente ausmachen, oder Einzelhandelsbetriebe, deren Verkaufsfläche eine bestimmte Größe überschreitet, ausschließen.

Für den betroffenen Grundstückseigentümer, der eine Neuansiedlung oder Erweiterung vorhandener Einzelhandelsnutzung entwe-

der selbst oder durch einen Investor plant, stellt sich in diesen Fällen die Frage der Wirksamkeit eines solchen Ausschlusses.

Bislang war das OVG Münster in seiner Rechtsprechung äußerst anspruchsvoll, was die städtebauliche Rechtfertigung von Einzelhandelsausschlüssen gemäß § 1 Abs. 3 BauGB anging; es forderte eine substantiierte und nachvollziehbare Begründung dafür, dass ein solcher Ausschluss zur Erhaltung oder Entwicklung zentraler Versorgungsbereiche erforderlich ist und weshalb jegliche Form von Einzelhandel der besagten Art die gewachsenen Einzelhandelsstrukturen in den Zentren der Gemeinde unabhängig von der Art und dem Umfang des jeweiligen Warenangebots schädigen würde.

Demgegenüber entschied das BVerwG nun, dass durch dieses Verständnis des OVG die Anforderungen an die städtebauliche Rechtfertigung überspannt und insbesondere das weite Planungsermessen der Gemeinde verkannt werden (Urt. v. 27.03.2013 – 4 C 13.11).

Das OVG (NRW) hat hierauf mit einer „Neuorganisation“ seines Prüfprogramms reagiert (Urt. v. 14.10.2013 – 2 D 103/12.NE). Die Anforderungen an die Darlegung und Begründung für den Einzelhandelsausschluss sollen nun nicht mehr bei der Frage nach einer Ermächtigungsgrundlage für diese Einschränkung der Nutzungsmöglichkeiten virulent werden, sondern der durch die Gemeinde im Rahmen der Planaufstellung durchzuführenden Abwägung zugerechnet werden. Was zunächst nach einer reinen Verschiebung der Prüfung an einen anderen Standort klingt, hat in der Praxis nicht zu vernachlässigende Auswirkungen auf ihr Ergebnis. Das zeigt sich insbesondere an zwei Aspekten:

1. Fehlerbeständigkeit des Einzelhandelsausschlusses

Zum einen wird der Unterschied bei den Folgen deutlich, die ein Fehler der Gemeinde bei der Begründung des Einzelhandelsausschlusses auf die Wirksamkeit des Bebauungsplans hat. Das Fehlen einer städtebaulichen Rechtfertigung und damit das Fehlen einer Ermächtigungsgrundlage führt stets zur Unwirksamkeit des Einzelhandelsausschlusses und damit regelmäßig auch des Bebauungsplans insgesamt.

Die bauplanungsrechtliche Zulässigkeit der Ansiedlung oder Erweiterung eines Einzelhandelsbetriebs richtet sich in einem solchen Fall nach § 34 BauGB und somit nach dem Kriterium des „Einfügens“ in die nähere Umgebung. Bei Abwägungsfehlern greifen hingegen in größerem Umfang die sog. Planerhaltungsvorschriften in den §§ 214 und 215 BauGB.

Danach werden Fehler im Abwägungsvorgang unbeachtlich und führen damit nicht mehr zur Unwirksamkeit des Bebauungsplans, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres nach Bekanntmachung des

Bebauungsplans gegenüber der Gemeinde geltend gemacht werden. Ausgenommen hiervon sind nur Fehler im Abwägungsergebnis, d.h. eine Fehlgewichtung der verschiedenen zu berücksichtigenden Abwägungsbelange. Der Gemeinde kommt allerdings in diesem Bereich ein weites Abwägungsermessen zu, das nur bei einer deutlichen Fehlgewichtung der Belange verlassen wird.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass gerade ältere Bebauungspläne, die einen Einzelhandelsausschluss festsetzen, regelmäßig wirksam sein werden, wohingegen das Fehlen einer Ermächtigungsgrundlage nach der alten Rechtsprechung zeitlich unbegrenzt geltend gemacht werden konnte.

2. Gesteigerte Berücksichtigung von Bestandsinteressen

Zum anderen wird der Fokus der Prüfung, wie sich aus dem eben Gesagten ergibt, deutlich zu einer Berücksichtigung der Eigentümerinteressen im Hinblick auf das Abwägungsergebnis verschoben. Dieses gesteigerte Augenmerk betont auch das OVG Münster ausdrücklich (Urt. v. 14.10.2013 – 2 D 103/12.NE). Abzuwägen sind das städtebaulich anerkannte Interesse an einem Schutz zentraler Versorgungsgebiete und wohnortnaher Versorgung mit dem Interesse der Eigentümer der Grundstücke im Plangebiet an einer möglichst wirtschaftlichen Nutzung mit Einzelhandel.
Zum Schutz des Eigentumsgrundrechts des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG sind vor allem konkrete Ansiedlungswünsche und bereits ausgeübter Einzelhandel mit betrieblichem Erweiterungsinteresse in den Blick zu nehmen. Gegenüber der bloß theoretisch möglichen zukünftigen Ansiedlung von Einzelhandel sind derartige Interessen aufgrund des bereits gebildeten Vertrauens deutlich schutzwürdiger, so dass die Gemeinde gesteigerten Darlegungs- und Begründungserfordernissen für einen Einzelhandelsausschluss unterliegt.

In diesem Zusammenhang kann ein Abwägungsfehler insbesondere darin liegen, dass die Gemeinde als Plangeber die Möglichkeit eines erweiterten Bestandsschutzes nach § 1 Abs. 10 BauNVO entweder gar nicht erst in Betracht zieht oder aber ohne ausreichende Gründe von einer entsprechen-den Festsetzung absieht. Dabei ist unter erweitertem Bestandsschutz zu verstehen, dass im Bebauungsplan die (ausnahmsweise) Zulässigkeit von Erweiterungen, Änderungen, Nutzungsänderungen und Erneuerungen bereits ansässiger Betriebe festgesetzt werden kann, wenn diese Betriebe nach dem neu geschaffenen Einzelhandelsausschuss unzulässig wären.

Aufgabe der Differenzierung zwischen Schutz- und Stärkungskonzepten

Neben diesen aus der Verlagerung des Prüfungsstandorts folgenden Unterschieden hat das OVG Münster eine weitere Konsequenz aus der jüngsten Rechtsprechung des BVerwG zum Einzelhandelsausschluss gezogen:

Bislang differiert die erforderliche Begründungsdichte je nach dem Ziel, das mit dem Einzelhandelsausschluss verfolgt wird – sollte lediglich der Schutz vorhandener zentraler Versorgungsbereiche bewirkt werden, war eine Ermittlung der konkret zentrenschädlichen Sortimente erforderlich. Verfolgt die Gemeinde hingegen zugleich die Zentrenstärkung im Wege einer planerischen Lenkung, so genügt es, dass der Einzelhandelsausschluss der Verwirklichung eines nachvollziehbaren und widerspruchsfreien Konzepts dient.
Ein derartiges Konzept hat eine Vielzahl von Gemeinden in den letzten Jahren in Form eines Einzelhandels- oder Zentrenkonzepts aufgestellt.

Nun geht aber das OVG Münster davon aus, dass nach der jüngeren Rechtsprechung des BVerwG die Begriffe „Schutz“ und „Stärkung“ zentraler Versorgungsbereiche im Ergebnis gleich verwendet werden (Urt. v. 28.01.2014, 10 A 152/13). Es bedarf zwar bei einem Einzelhandelsausschluss allein zum Zentrenschutz einer Ermittlung der zentrenschädlichen Sortimente; diese erfolgt aber bei der Erstellung des Einzelhandelskonzepts, nicht hingegen im Rahmen der Planaufstellung. Offen bleibt damit die Frage, welche Anforderungen an einen Einzelhandelsausschluss zu stellen sind, der seine Grundlage nicht in einem Einzelhandelskonzept findet.

Fazit

Die rechtswirksame Steuerung des Einzelhandels war im letzten Jahr eine Problematik, die die Verwaltungsgerichte immer wieder beschäftigt hat. Die Rechtsprechung hat insofern eine Klarstellung erfahren, befindet sich aber immer noch im Fluss. Erkennbar ist jedenfalls eine Tendenz des BVerwG, die Hürden für die Festsetzung eines wirksamen Einzelhandelsausschlusses durch die Gemeinden immer niedriger zu schrauben und den Einzelhandelskonzepten eine immer größere Rolle zuzuschreiben. Hierauf sollte durch eine möglichst frühzeitige Einflussnahme auf den Inhalt des Bebauungsplans bzw. idealerweise schon des Einzelhandelskonzepts reagiert werden.

Positiv zu vermerken ist aber, dass das OVG Münster gleichermaßen als Gegengewicht zu dieser Entwicklung ausdrücklich die gesteigerte Aufmerksamkeit betont, die dem Eigentümerschutz bei vorhandenem Einzelhandel oder konkretem Einzelhandelsansiedlungswunsch zu widmen ist. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Verlagerung der Prüfung der Begründungsanforderungen für den Einzelhandelsausschluss in die Abwägung auswirken wird und ob die neu geschaffene Möglichkeit zur Darstellung zentraler Versorgungsbereiche im Flächennutzungsplan in der Praxis Anklang finden wird.

Neben den Begründungsanforderungen an einen Einzelhandelsauschluss handelt es sich bei der Rechtmäßigkeit von Verkaufsflächenbegrenzungen im Bebauungsplan und der Bestimmtheit von Ausnahmeregelungen für den Annexhandel („Fabrikverkauf“) um zwei weitere Fragen im Zusammenhang mit der Steuerung des Einzelhandels, die auch weiterhin noch nicht abschließend durch die Rechtsprechung gelöst sind.

Für weitere Fragen zur Bauleitplanung steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Maike Friedrich, LL.M.
Telefon: +49 (0) 221 650 65-334
maike.friedrich@loschelder.de

Auslandsbeurkundung im Recht der GmbH

In der M&A-Praxis stellt sich vielfach die Frage, ob die Beurkundung einer Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen zur Verringerung der damit verbundenen Notarkosten durch einen ausländischen Notar (insbes. durch Schweizer Notare) erfolgen kann. Der Bundesgerichtshof hat nunmehr entschieden, dass auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) eine solche Auslandsbeurkundung weiterhin grundsätzlich zulässig ist (BGH, Beschluss vom 17.12.2013 – II ZB 6/13).

Sachverhalt

In dem zu entscheidenden Fall hatte das Registergericht die Aufnahme einer von einem in Basel/Schweiz ansässigen Notar erstellten Gesellschafterliste einer GmbH in den elektronischen Registerordner abgelehnt. Die gegen diese Entscheidung eingelegte Beschwerde hatte das zuständige Oberlandesgericht München mit der Begründung zurückgewiesen, dass das Registergericht auch zu prüfen habe, ob die eingereichte Liste den formalen Anforderungen entspreche. Dies sei vorliegend nicht der Fall, da nach Sinn und Zweck des § 40 GmbHG bei einer Auslandsbeurkundung allein der Geschäftsführer zur Erstellung und Unterzeichnung der Liste befugt sei, nicht aber der ausländische Notar. § 40 Abs. 2 Satz 1 GmbHG, wonach die Verpflichtung zur Einreichung der Gesellschafterliste auf den Notar übergeht, wenn dieser an der in der Liste aufzunehmenden Veränderung mitgewirkt hat, gelte nicht für einen ausländischen Notar. Ein ausländischer Notar könnte nicht durch den deutschen Gesetzgeber zur Einreichung der Gesellschafterliste verpflichtet werden. Eine Berechtigung des ausländischen Notars sei ohne korrespondierende Verpflichtung nicht denkbar.

Entscheidung des BGH

Der BGH hat die Entscheidung des Registergerichts und des Oberlandesgerichts München aufgehoben. Nach Ansicht des BGH nimmt das Registergericht die Gesellschafterliste lediglich entgegen, verwahrt sie und ermöglicht so ihre Kenntnisnahme, hat aber keine inhaltliche Prüfpflicht. Eine solche Prüfpflicht sei nicht mit der durch das MoMiG eingeführten Publizitätswirkung der Liste zu vereinbaren, da bei inhaltlicher Prüfung in vielen Fällen erhebliche Verzögerungen zu befürchten seien und die Neugesellschafter solange im Verhältnis zur Gesellschaft nicht als Gesellschafter gelten würden. Zu prüfen sei nur, ob die Liste den formalen Anforderungen des § 40 GmbH entspreche. Hierzu zähle die formale Einreichungszuständigkeit, die nach § 40 GmbH dem Geschäftsführer oder einem Notar zugewiesen ist, wenn dieser an der betreffenden

Veränderung im Gesellschafterbeschluss beteiligt war. Die Beanstandung der von einem ausländischen Notar eingereichten Liste sei nur dann vom formellen Prüfungsrecht umfasst, wenn der Notar unter keinen Umständen zur Einreichung der Gesellschafterliste berechtigt wäre und deshalb einem zur Einreichung nicht berechtigten Dritten gleichstünde. Dies sei jedoch bei einem in Basel/Schweiz ansässigen Notar nicht der Fall. Die Tatsache, dass dieser Notar nicht durch das deutsche GmbH-Gesetz zur Einreichung verpflichtet werden könne, bedeutet nicht, dass diesem auch die Berechtigung zur Einreichung der Gesellschafterliste fehle.

Ein ausländischer Notar ist nach Ansicht des BGH jedenfalls dann zur Einreichung berechtigt, wenn die von ihm im Ausland vorgenommene Beurkundung einer Anteilsübertragung einer Beurkundung durch einen deutschen Notar gleichwertig und daher im Inland wirksam sei. In einem solchen Fall ergebe sich die Einreichungskompetenz als Annex seiner Beurkundungskompetenz. Eine Gleichwertigkeit sei gegeben, wenn die ausländische Urkundsperson nach Vorbildung und Stellung im Rechtsleben eine der Tätigkeit des deutschen Notars entsprechende Funktion ausübe und für die Errichtung der Urkunde ein Verfahrensrecht zu beachten habe, das den tragenden Grundsätzen des deutschen Beurkundungsrechts entspreche. An dieser Auffassung habe sich auch durch das Inkrafttreten des MoMiG nichts geändert. Das Registergericht könne die Entgegennahme nur dann wegen offensichtlicher Unrichtigkeit der Gesellschafterliste verweigern, wenn ohne weiteres feststehe, dass der ausländische Notar nicht gleichwertig sei. Dies sei bei einem Notar mit Sitz in Basel/Schweiz nicht der Fall, da dessen Gleichwertigkeit zumindest bis Inkrafttreten des MoMiG und der Reform des Schweizer Obligationsrechts anerkannt gewesen sei.

Bewertung für die Praxis

Der Entscheidung des BGH ist im Ergebnis zuzustimmen. Es sind keine überzeugenden Argumente ersichtlich, weshalb die Beurkundung der Anteilsübertragung auch nach Inkrafttreten des MoMiG nicht grundsätzlich durch ausländische Notare erfolgen kann. Eine höchstrichterliche Klärung dieser für die M&A-Beratungspraxis wichtigen Frage ist zu begrüßen, da es zuletzt aufgrund divergierender Entscheidungen verschiedener Oberlandesgerichte zu Rechtsunsicherheiten gekommen war. Aufgrund wachsender Zweifel an der Wirksamkeit der Auslandsbeurkundung wurde daher in der Beratungspraxis teilweise schon wieder dazu übergegangen, Anteilsübertragungen – trotz der damit verbundenen höheren Notarkosten – ausschließlich in Deutschland beurkunden zu lassen.

Aufgrund der jüngsten BGH-Rechtsprechung kann daher die Auslandsbeurkundung bei einem entsprechend Geschäftswert der Transaktion im Einzelfall wieder eine attraktive Gestaltungsmöglichkeit sein. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der jüngsten Notarkostenreform in Deutschland und der damit verbundenen Gebührenerhöhung.

Für weitere Fragen zum Thema „Auslandsbeurkundungen im GmbH-Recht“ stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Dr. Martin Empt, LL.M.
Telefon: +49 (0) 221 650 65-339
martin.empt@loschelder.de

Dr. Philipp Jansen
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-180
philipp.jansen@loschelder.de

Tat- und Verdachtskündigung – Verwertungsverbot bei Videoüberwachung

Oftmals lässt sich trotz intensiver Ermittlungen der Nachweis der Verfehlung eines Arbeitnehmers nicht führen. Dann scheidet eine Tatkündigung aus. Es bleibt der Ausspruch einer Verdachtskündigung. An diese stellt die Rechtsprechung – zu Recht – seit jeher hohe Anforderungen. Ein Urteil des BAG v. 21.11.2013 (Az. 2 AZR 797/11) konkretisiert diese und befasst sich darüber hinaus mit der Verwertbarkeit von heimlichen Videoaufzeichnungen.

Die wesentlichen Aussagen lauten:

- Eine Verdachtskündigung ist auch als ordentliche Kündigung sozial nur gerechtfertigt, wenn Tatsachen vorliegen, die zugleich eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten.

- Eine prozessuale Verwertung von Beweismitteln, die in das allgemeine Persönlichkeitsrecht eingreift, ist – abgesehen vom allgemeinen Beweisinteresse – nur unter weiteren Voraussetzungen zulässig. Im Fall einer heimlichen Videoüberwachung sind dies der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung und die Nichtverfügbarkeit weniger einschneidender Mittel. Diese Anforderungen gelten auch für die Verwer tung sogenannter Zufallsfunde.

Die Klägerin war seit 1991 beanstandungslos im Getränkemarkt der Beklagten beschäftigt gewesen. Dort war seit jeher eine Videokamera zur Überwachung des Kassenbereichs sowie der Ein- und Ausgänge eingesetzt gewesen. Nachdem erhebliche Leergutdifferenzen aufgetreten waren, führte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats vier Wochen lang eine verdeckte Videoüberwachung durch.

Aus den Aufzeichnungen ging hervor, dass unterhalb der Kasse ein Plastikbehälter angebracht worden war, in dem Geld aufbewahrt wurde. Es war außerdem zu erkennen, dass die Klägerin mehrmals Geld aus diesem Behälter entnommen hatte. Bei einer daraufhin durchgeführten Kontrolle des Kassenbereichs wurden 12,35 Euro in dem Behälter gefunden. Nach einer Anhörung der Klägerin und des Betriebsrats kündigte die Beklagte „fristlos, hilfsweise fristgerecht".

Das BAG hebt das Urteil des LAG, das die ordentliche, nicht jedoch die außerordentliche Kündigung als wirksam angesehen hatte, auf. Ausgangspunkt ist die oben dargestellte Wertung. Da bei der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner neben der Dauer der beantandungsfreien Tätigkeit auch die Höhe des eingetretenen Schadens zu berücksichtigen sei, sei der an das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB zu stellende Maßstab nicht erreicht. Dann sei die Verdachtskündigung auch nicht mit ordentlicher Kündigungsfrist gerechtfertigt.

Das BAG verweist dann zur Aufklärung, ob die Kündigung als Tatkündigung wirksam gewesen war, an das LAG zurück. Das LAG habe nicht geprüft, ob eine ordentliche Kündigung wegen erwiesener Pflichtwidrigkeiten gerechtfertigt wäre. Das müsse es nachholen, wobei es den Inhalt der Videoaufzeichnungen nicht berücksichtigen dürfe. Deren Verwertung sei prozessual unzulässig.

Soweit es um die Zulassung der Videoüberwachung geht, führt das BAG seine im Juni 2013 (BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 2 AZR 546/12 – Spinddurchsuchung im Einzelhandel) konkretisierte Rechtsprechung zu Beweisverwertungsverboten bei unter Verstoß gegen § 32 Abs. 1 BDSG erlangten Beweismitteln fort und konkretisiert die Anforderungen an die Erforderlichkeit interner Ermittlungen und die Verhältnismäßigkeitsprüfung weiter.

Hinweis

Tat- und Verdachtskündigung stehen nach Auffassung des BAG nicht beziehungslos nebeneinander. Deshalb ist es nicht erforderlich, dass sich der Arbeitgeber während des Prozesses darauf berufen hat, er stütze die Kündigung auch auf die erwiesene Tat (BAG, Urt. v. 27.1.2011 – 2 AZR 825/00).

Entscheidend ist alleine der objektive Sachverhalt, wie sich dieser nach dem Parteivorbringen und ggf. einer Beweisaufnahme darstellt. Voraussetzung ist, dass dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung sämtliche tatsächlichen Umstände mitgeteilt worden sind, welche nicht nur den Tatverdacht, sondern auch den Tatvorwurf begründen. Auch wenn das BAG Arbeitgebern auf diese Weise „goldene Brücken" baut, sollte eine Anhörung immer sowohl zur Tat- als auch zur Verdachtskündigung erfolgen.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Tat- und Verdachtskündigungen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Dr. Friederike Linden
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-129
friederike.linden@loschelder.de

Neue Vergaberichtlinien und EU-Kaufrecht verabschiedet

So sehr das Konzept der „Europäischen Union“ in der Diskussion steht, so unbeirrt schreitet die EU als Gesetzgeber voran, um die Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes zu erreichen und gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen in den Mitgliedstaaten zu schaffen. Die neuen Vergaberichtlinien werden das Recht der Beschaffung durch die öffentliche Hand spätestens in zwei Jahren reformieren. Das geplante EU-Kaufrecht soll einen freiwilligen, EU-weiten Rechtsrahmen für den Abschluss und die Durchführung von Kaufverträgen schaffen.

Neue Vergaberichtlinien

Am 28.03.2014 sind die neuen Vergaberichtlinien im Amtsblatt der EU (ABL. L 94, S. 65 f. vom 28.03.2014) veröffentlicht worden. Sie reformieren die allgemeinen Regelungen für die Beschaffung von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen durch öffentliche Auftraggeber (RL 2014/24/EU) und die besonderen Regelungen für die Beschaffung durch sog. Sektorenauftraggeber im Bereich Trinkwasser- oder Energieversorgung oder Verkehr (RL 2014/25/EU). Gänzlich neu ist die Konzessionsvergaberichtlinie (RL 2014/23/EU), mit der die Vergabe von Konzessionen durch öffentliche Auftraggeber erstmals detailliert geregelt wird.

Die Richtlinien gelten nicht unmittelbar, sondern müssen erst noch vom deutschen Gesetzgeber bis zum April 2016 durch Anpassung der deutschen vergaberechtlichen Vorschriften umgesetzt werden. Nach Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) dient das Richtlinienpaket unter anderem der Vereinfachung und Flexibilisierung der Vergabeverfahren, fördert die Anwenderfreundlichkeit und schafft mehr Rechtssicherheit. Das wird indes mit einer noch höheren Regelungsdichte bzw. Regelungsvielfalt erkauft; die Vergaberichtlinie ist um mehr als 50 Seiten auf jetzt 178 Seiten angewachsen.

Für die Bietereignung dürfen nur noch zweckmäßige, im sachlichen Zusammenhang mit dem konkreten Auftrag stehende und zum Auftragsgegenstand angemessene Nachweise verlangt werden;

der geforderte Mindestumsatz eines Bieters darf in der Regel nicht mehr als das Doppelte des Auftragswertes betragen. Das bisherige Zuschlagskriterium des wirtschaftlich günstigsten Angebots wird um Qualitäts-, Umwelt- und Sozialaspekte erweitert. Bei der Warenbeschaffung wird der Lebenszykluskostenansatz für die Preisbewertung geregelt. Die Mitgliedstaaten können für bestimmte Aufträge vorsehen, dass der Preis bzw. die Kosten nicht mehr das einzige Wertungskriterium sein dürfen, so dass z.B. auch Qualitäts- oder Umweltaspekte obligatorisch werden können. Präzisiert werden die Bestimmungen für den Ausschluss eines Unterkostenangebots. Interessant ist eine Vereinfachung bei Zusatzaufträgen, wonach Zusatzleistungen von nicht mehr als 10% (Bau 15%) des ursprünglichen Auftragswertes ohne weiteres beauftragt werden können. Es entfällt das vereinfachte Verfahren für sog. B-Dienstleistungen (z.B. Arbeits- und Arbeitskräftevermittlung, Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen, Rechtsberatung); dafür ist das EU-Vergaberecht auf die Beschaffung bestimmter sozialer und besonderer Dienstleistungen erst ab einem Auftragswert von 750.000 Euro anzuwenden.

Bisher unterfielen nur Baukonzessionen dem Vergaberecht. Mit der neuen Richtlinie werden alle Leistungen erfasst. Will sich ein öffentlicher Auftraggeber eine Leistung erbringen lassen (z.B. Betrieb einer Einrichtung, Bau eines Tunnels) und darf der Auftragnehmer die Sache dabei bewirtschaften, wofür er dem Auftraggeber ggf. etwas zu zahlen hat, unterfällt eine solche Konzessionsvergabe stets dem Vergaberecht. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sollen hier mit einem klaren Rechtsrahmen neue Betätigungsmöglichkeiten finden.

Die Schwellenwerte, ab denen das EU-Vergaberecht anzuwenden ist, sind übrigens schon zum 01. Januar 2014 leicht angehoben worden. Sie betragen jetzt für Waren- und Dienstleistungen 207.000 Euro (414.000 Euro im Sektorenbereich) und für Bauleistungen 5.186.000 Euro.

Einheitliches EU-Kaufrecht

Immer noch in den Kinderschuhen steckt das einheitliche EU-Kaufrecht. Zwar ist das deutsche Kaufrecht, also insbesondere die Vorschriften zum Verbrauchsgüterkauf und zur Gewährleistung maßgeblich durch EU-Richtlinienrecht geprägt, eine umfassende Angleichung – sog. Vollharmonisierung – insbesondere auch für den Bereich der B2B-Geschäfte gibt es aber nicht.

Hauptgrund für ein einheitliches Kaufrecht ist aus Sicht der Kommission die Rechtssicherheit für Unternehmen. Sie sollen in allen Mitgliedstaaten einen einheitlichen Rechtsrahmen vorfinden. Dies würde insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen dabei helfen, in anderen Mitgliedstaaten wirtschaftlich Fuß zu fassen. Die Initiative für ein einheitliches Kaufrecht in der EU hat seit 2010 deutlich Fahrt aufgenommen und am 26.02.2014 dazu geführt, dass das Europäische Parlament dem aktuellen Kommissionsvorschlag vom 10.11.2011 (KOM (2011) 635 endg.) zugestimmt hat.

Grundprinzip ist allerdings, dass der neue Rechtsrahmen fakultativ sein soll. Im Bereich B2B-Verhältnis müssen die Vertragsparteien die Anwendung des EU-Kaufrechts auf einen Vertrag beidseitig erklären; tun sie dies nicht, gilt wie bisher nationales Recht nach den anwendbaren Kollisionsregeln. Beim Verbrauchsgüterkauf (B2C) kann der Verkäufer seinen Geschäftsbedingungen EU-Kaufrecht zugrunde legen.

Für Unternehmen bietet das EU-Kaufrecht den Vorteil eines einheitlichen Rechts; es müssen nicht mehr 27 unterschiedliche Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten beachtet werden. Allerdings sind die Bestimmungen sehr verbraucherfreundlich und die Verbraucher werden ihre Rechte auch eher wahrnehmen. Angrenzende Rechtsmaterien wie die Geschäftsfähigkeit, Stellvertretung oder Folgen von Gesetzes- oder Sittenverstößen, das Sachenrecht etc. werden nicht geregelt, weshalb dort in jedem Fall weiter nationales Recht gilt.

Noch muss der EU-Ministerrat, also die Mitgliedstaaten, dem Verordnungsentwurf zustimmen. Ob und wann dies erfolgt, ist offen, zumal sich etliche Mitgliedstaaten bisher skeptisch äußern und Deutschland u.a. sogar die Regelungskompetenz der Kommission bezweifeln. Kommt es irgendwann zum einheitlichen EU-Kaufrecht, wird der deutsche Gesetzgeber etliche Anpassungsregelungen im nationalen Kaufrecht vornehmen müssen.

Für weitere Fragen zu den neuen Vergaberichtlinien und dem EU-Kaufrecht stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Simon Kohm
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-200
simon.kohm@loschelder.de

Schmerzensgeld bei Krankenkontrolle per Video und Detektiv

Rechtsfolgen der Verletzung des Arbeitnehmerpersönlichkeitsrechts und insbesondere Schmerzensgeldzahlungen an Arbeitnehmer rücken immer mehr in den Mittelpunkt der Diskussion. Das LAG Hamm hat in einem Urteil vom 11.07.2013 (Az. 11 Sa 312/13) einer heimlich durch einen Detektiv überwachten Mitarbeiterin 1.000 Euro Schmerzensgeld zugesprochen.

Sachverhalt

Ein vom Arbeitgeber beauftragter Detektiv hatte bei einer Kontrolle, ob die als Sekretärin der Geschäftsleitung tätige Mitarbeiterin eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht hätte, einen Detektiv beauftragt, nachdem die Mitarbeiterin zwei Monate lang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wegen einer schweren Bronchitis und einer daraus resultierenden Rippenfellentzündung und dann wegen eines Bandscheibenvorfall krankgeschrieben war. Der Detektiv hatte die Mitarbeiterin beobachtet, wie sie mit Wäsche auf dem Arm mit ihrem PKW zu einem Waschsalon gefahren war und dann im Hocken eine Waschmaschine befüllt hatte. Im Observationsbericht sind insgesamt 11 Bilder zum Geschehen rund um den Waschvorgang und die Abholung der Wäsche beigefügt.

Im Kündigungsschutzprozess hatte ein Facharzt für Orthopädie attestiert, dass die Klägerin sich zu einem Hund herabbeugen könne, einen Korb mit leichten Wäschestücken oder Hundedecken tragen kann und dies nach dem Bandscheibenvorfall eine sinnvolle Belastungserprobung sei. Das Arbeitsgericht, das sich die zu den Akten gereichten Videoaufzeichnungen nicht angesehen hatte, hatte der Kündigungsschutzklage gegen die außerordentlichen und hilfsweise ausgesprochenen fristengerechten Kündigungen stattgegeben, aber die weitere Forderung auf Zahlung von 1.000 Euro Schmerzensgeld zurückgewiesen.

Entscheidung des LAG Hamm

Das LAG geht von der Rechtsprechung des BAG zur Verletzung des Arbeitnehmerpersönlichkeitsrechts aus. Eine Geldentschädigung für immaterielle Schäden kann der Betroffene beanspruchen, wenn es sich um eine schwerwiegende Verletzung handelt und die Beeinträchtigung nach der Art der Verletzung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Bei der Bemessung der Geldentschädigung sind die Gesichtspunkte der Genugtuung des Opfers, der Präventionsgedanke und die Intensität der Persönlichkeitsverletzung Bemessungsfaktoren.

Tatbestandliche Voraussetzung ist, dass die Videoaufzeichnungen rechtswidrig erstellt worden sind. Prüfungsmaßstab hierfür ist im Arbeitsverhältnis seit 2009 § 32 Abs. 1 BDSG. Zur Aufdeckung von Straftaten (hier Verdacht der erschlichenen Lohnfortzahlung) ist der Maßstab des § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG anzulegen. Das setzt konkrete Verdachtsmomente voraus. Erforderlich sind tatsächliche Anhaltspunkte im Sinne eines Anfangsverdachts oder einer hohen Wahrscheinlichkeit der Tatbegehung. Daneben ist weitere Voraussetzung, dass die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse nicht überwiegt. Die Überwachung muss im Grunde „letztes Mittel“ sein.

Richtigerweise stellt das LAG heraus, dass die Klägerin nicht des Straftatbestandes des Betrugs nach § 263 StGB hinreichend verdächtig war, auch wenn sie Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von verschiedenen Ärzten vorgelegt hat. Das LAG führt aus, dass dann, wenn eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, dieser ein hoher Beweiswert zukommt, weil dies das gesetzlich vorgesehene Nachweismittel ist, mit dem der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer nachweist (§ 5 EFZG). Der Arbeitgeber kann diesen Beweiswert nur mit Tatsachen, die ernsthafte Zweifel begründen, erschüttern. Dies können Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz sein, Streit um die Urlaubsgewährung oder wenn der Arbeitnehmer während der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit Tätigkeiten nachgeht, die damit nicht vereinbar erscheinen, hier meint das LAG z.B. die „schichtweise Verrichtung einer Nebentätigkeit". Ernsthafte Zweifel sind auch das Nichterscheinen zu einer Begutachtung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse.

Die verschiedenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von unterschiedlichen Ärzten begründen aus Sicht des LAG im Hinblick auf die verschiedenen Krankheiten keine solchen „ernstlichen" Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit. Das führt dazu, dass die Videoüberwachung rechtswidrig war, erst recht die heimliche Videoüberwachung durch den Detektiv im „Waschsalon". Der in den Akten befindliche Detektivbericht weist auch darauf hin, dass der häusliche Wohnbereich überprüft worden ist: *„Überprüfung des Hauses. Unten rechts im Wohnzimmer ist ein sehr großer, eingeschalteter Fernseher zu sehen und flackerndes Kaminfeuer. Eine Person kann ich nicht erkennen."*. Für einen weiteren Tag heißt es: *„Ich gehe zu Fuß am Haus Nr. 18 vorbei und erkenne die Zielperson im Haus, mit dem Rücken zum Wohnzimmerfenster sitzen, die ihre Haare zu einem Pferdeschwanz gebunden hat und einen weißen Rollkragenpullover trägt."*. Darüber hinaus seien Telefonanrufe erfolgt und auch Personenbewegungen im Haus beobachtet worden. Nebenbei: Die genauen Kenntnisse dieser Überwachungsinhalte verdankte das LAG dem Umstand, dass das verklagte Unternehmen die Detektivkosten widerklagend geltend gemacht hatte und dazu den Detektivbericht im Detail vorgelegt hatte (!).

Bewertung der Entscheidung

Die Entscheidung ist zu Recht ergangen, weil hier mit „Kanonen auf Spatzen" geschossen worden ist - vielleicht auch aus einer psychologischen Verärgerungssituation im Verhältnis zwischen Assistentin der Geschäftsleitung und Geschäftsführer. Wie so oft haben die eingesetzten Detektive in Unkenntnis der rechtlichen Restriktionen dann einem „Schnüffelinstinkt" nachgegeben und über die Frage arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen hinausgehende Aspekte geradezu voyeuristisch ausermittelt. Spätestens seit Inkrafttreten des § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG ist dies rechtswidrig, höchstwahrscheinlich war es dies aber auch schon zuvor. Zweifeln kann man allenfalls daran, ob eine Entschädigung in Höhe von nur 1.000 Euro angesichts des intensiven Eingriffs in die Privatsphäre der Klägerin angemessen war. Die Detektiv-Branche wird ihr Geschäftsmodell verändern und sich wieder verstärkt untreuen Ehemännern zuwenden müssen.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerpersönlichkeitsrechten steht Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Neue Informationspflichten, neue Widerrufsbelehrung, neue Abmahnrisiken

Zum 13.06.2014 treten zahlreiche Änderungen des Fernabsatzrechts in Kraft, die alle Betreiber von Online-Shops beachten müssen. Auch bei dieser Gesetzesänderung drohen Abmahnungen von unliebsamen Konkurrenten.

I. Wachsende Anforderungen für den Online-Handel

Mehrfach hat der Gesetzgeber die Anforderungen an die Händler, insbesondere an die im Fernabsatz bereitzustellenden Informationen, verschärft und die Widerrufsbelehrung geändert. Zuletzt wurde mit dem „Gesetz zum besseren Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher vor Kostenfallen im elektronischen Geschäftsverkehr“ in § 312g Abs. 3 BGB geregelt, dass kostenpflichtige Internet-Angebote nur noch über eine Schaltfläche (Button) erfolgen dürfen, die mit dem Hinweis „Zahlungspflichtig bestellen“ oder einer vergleichbaren Formulierung beschriftet ist. Da z.B. die Verwendung einer nicht vollständig korrekt formulierten Widerrufsbelehrung oder eine abweichende Beschriftung des Buttons einen Wettbewerbsverstoß darstellen, wurden wegen minimaler Verstöße eine Vielzahl von Abmahnungen ausgesprochen.

II. Wieder neue Regelungen im Fernabsatz

Mit dem „Gesetz zur Umsetzung der Verbraucherrechterichtlinie“, das am 13.06.2014 in Kraft tritt, wird sich dieses Szenario (ein weiteres Mal) wiederholen. Die Verbraucherrechterichtlinie vom 25.10.2011 (RL 2011/83/EU) verfolgt das Ziel, die Verbraucherschutzvorschriften der verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU in weitem Umfang vollständig zu harmonisieren. Nur noch in wenigen Ausnahmefällen hat der nationale Gesetzgeber die Möglichkeit, strengere Schutzvorschriften zu erlassen.

1. Zusätzliche Informationspflichten

Die Umsetzung beinhaltet zunächst eine deutliche Ausweitung von Informationspflichten. So ist beispielsweise jeder Händler verpflichtet, den Verbraucher im Online-Handel darüber zu informieren, dass für die erworbenen Waren gesetzliche Mängelhaftungsansprüche bestehen (§ 312d Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 246a § 1 Nr. 8 EGBGB, jeweils n.F.). Darüber hinaus werden sämtliche Informationspflichten auch erstmals auf den stationären Handel ausgeweitet. Gemäß § 312c Abs. 2 BGB n.F. hat jeder Unternehmer dem Verbraucher vor Vertragsschluss eine Reihe von Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Liste der Pflichtangaben ist in Art. 246 EGBGB wiedergegeben, wo sich u.a. wieder der Hinweis auf das Bestehen gesetzlicher Mängelhaftungsansprüche findet.

2. Weitere Änderungen

Zu den wichtigeren Änderungen gehört ferner das Verbot der Angabe von Mehrwertdienstnummern (§ 312c Abs. 4 BGB n.F.). Dies bedeutet, dass für Kundenhotlines künftig keine gebührenpflichtige Telefonnummer mehr verwendet werden darf. Darüber hinaus muss der Verbraucher gemäß § 312j Abs. 1 BGB n.F. schon bei Beginn des Bestellvorgangs über mögliche Lieferbeschränkungen informiert werden. Dies betrifft z.B. die häufig anzutreffende Klausel, dass eine Lieferung nicht auf die Nordseeinseln oder nicht an Paketboxen erfolgt. Weitere Änderungen ergeben sich im Hinblick auf die Zulässigkeit von Zahlungsgebühren (§ 312a Abs. 4 BGB n.F.) und Versandkosten (§ 312e n.F.). Insgesamt werden diese Änderungen sowie die Neufassung von Art. 246 und 246a EGBGB eine vollständige Überarbeitung der bestehenden Online-Informationen erfordern.

3. Neue Widerrufsbelehrung

Zentrale Änderungen ergeben sich auch bei der Widerrufsbelehrung, deren Text vollkommen neu gefasst ist. Es empfiehlt sich, die vorgesehene, europaweit textgleiche EU-Muster-Widerrufsbelehrung zu verwenden. Anders als in der bisherigen Rechtslage muss der Verbraucher künftig die Möglichkeit haben, das Widerrufsrecht auch telefonisch auszuüben. Darüber hinaus soll die Möglichkeit

der Ausübung des Widerrufsrechts dadurch erleichtert werden, dass der Händler ein Muster-Widerrufsformular zur Verfügung stellt. Dieses muss mit der Adresse des jeweiligen Händlers im Rahmen des Bestellablaufes zum Abruf bereitgestellt werden. Darüber hinaus ändern sich auch die Regelungen zu den Rücksendekosten, die künftig der Verbraucher zu tragen hat, sofern die bestellte Ware auf dem normalen Post-weg zurückgesandt werden kann (§ 357 Abs. 6 BGB n.F.).

4. Streichung des Widerrufsrechts für Hygieneartikel

Immerhin hat der EU-Gesetzgeber auch die Interessen der Händler berücksichtigt und das Widerrufsrecht für „versiegelte Waren, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene nicht zur Rückgabe geeignet sind“ ausgeschlossen (§ 312g Abs. 2 Nr. 3 BGB n.F.). Erhebliche praktische Schwierigkeiten ergeben sich aus dem Umstand, dass in der Gesetzesbegründung keinerlei Erläuterung zu der Frage vorhanden ist, welche Art von Waren konkret unter diesen Tatbestand fallen. Denkbar wäre die Anwendung im Fall von Pflegecremes und Kontaktlinsen-Flüssigkeiten ebenso wie bei Unterwäsche und Socken. Hier wird erst Klarheit bestehen, wenn die ersten Gerichtsentscheidungen vorliegen.

Fest steht allerdings bereits jetzt, dass bloße Bedürfnisse des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene den Ausschluss des Widerrufsrechtes dann nicht rechtfertigen, wenn das Produkt nicht über eine besondere Versiegelung verfügt. Dies kann es erfordern, die Produkte mit einer zusätzlichen Umverpackung oder Folie zu versehen, die nicht zerstörungsfrei entfernt werden kann und eindeutig als Versiegelung zu identifizieren ist.

III. Handlungsbedarf

Da es sich bei den Vorschriften des BGB über die Verbraucherinformation um sogenannte Marktverhaltensregeln i.S.d. § 4 Nr. 11 UWG handelt, spricht vieles dafür, dass diese Gesetzesänderungen erneut Massenabmahner auf den Plan rufen werden. Das zentrale Problem für den Handel ergibt sich aus dem Umstand, dass sämtliche Neuregelungen ohne Übergangsfrist umzusetzen sind. Während also noch am 12.06.2014 die Informationspflichten und die Widerrufsbelehrung in der jetzt geltenden Fassung zu verwenden sind, muss am 13.06.2014 die dann geltende Rechtslage eingehalten werden.

Insoweit ergibt sich ein schwacher Trost daraus, dass die Abmahngebühren in Folge des Gesetzes gegen unseriöse Geschäftspraktiken in der Regel auf der Grundlage eines niedrigen Streitwertes berechnet werden dürften. Gleichwohl können sich bei mehreren Verstößen und gegebenenfalls mehreren Abmahnungen auch hier nicht unerhebliche Kosten ergeben. Es empfiehlt sich daher dringend, die erforderlichen Änderungen frühzeitig zu planen und dann zum Stichtag umzusetzen – der 13.06. ist in diesem Jahr ein Freitag.

Für Fragen zu Abmahnrisiken im geänderten Fernabsatzrecht oder 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

Unterstützungsrecht und Zugang der Gewerkschaften bei Betriebsratswahlen

Die laufenden Betriebsratswahlen geben der Rechtsprechung Material für neue Entscheidungen zur gewerkschaftlichen Begleitung von Betriebsratswahlen. Zwei Beschlüsse arbeiten klar und in Übereinstimmung mit der h.M. heraus, dass eine Gewerkschaft einen Betrieb zum Zweck der Unterstützung und Beratung des für eine Betriebsratswahl gebildeten Wahlvorstandes betreten darf. Sowohl das Arbeitsgericht Verden (Beschluss vom 07.10.2013 – 1 BVGa 1/13, ArbRB 2014, 44 [Grimm]) als auch das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Beschluss vom 11.11.2013 – 5 TaBVGa 2/13) haben entschieden, dass die Gewerkschaft diesen Anspruch auch im Wege einer einstweiligen Verfügung gegen den Arbeitgeber durchsetzen kann.

Der Arbeitgeber kann das Zugangsrecht der Gewerkschaft zu den Räumen des Betriebes auch nicht dadurch abwehren, dass er dem Wahlvorstand und der Gewerkschaft anbietet, Sitzungen außerhalb des Betriebsgeländes (etwa in angemieteten Hotelräumen oder in einem Café [so der Fall des LAG Mecklenburg-Vorpommern]) durchzuführen und den Wahlvorstand dort zu beraten. Das LAG führt dazu aus:

> *„Der Wahlvorstand wäre schlecht beraten, wenn er sich darauf einlassen würde, sich die Theorie von den Beauftragten der Gewerkschaft im Café oder dem Hotel erklären lassen, um dann zuhause ohne Unterstützung durch die Beauftragten das Erlernte umsetzen zu wollen.*
>
> *Ähnliches gilt im Übrigen auch für die noch ausstehende Bereitstellung der Wahlurnen. Die Anforderungen der Rechtsprechung an die Sicherung des Wahlgeheimnisses durch die ggf. doppelte Versiegelung der Wahlurnen bei mehrtägig durchgeführten Wahlen sind so hoch, dass es abwegig erscheint, darüber in einer externen Sitzung mit der Gewerkschaft in der Theorie zu reden, um dann im Betrieb ohne Anwesenheit der Gewerkschaft die erlernte Theorie in der Praxis umzusetzen.*
>
> *Wenn es schließlich um die geeignete Ausstattung des Wahllokals geht und um die umsichtige Prüfung, ob im Wahllokal oder auf den Zuwegen dorthin Symbole sichtbar sind, die als Parteinahme für den einen oder den anderen Kandidaten missverstanden werden könnten (Plakate, Kugelschreiber mit Logo, Flyer oder ähnliches), kommt es ohnehin auf den Gebrauch aller vorhandenen Sinne vor Ort an.“*

Das Arbeitsgericht Verden hat in seinem Beschluss ausgeführt, dass der Gesetzgeber in § 2 Abs. 2 BetrVG bei dem Zutrittsrecht zur Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben der Gewerkschaften von einer Erledigung dieser Aufgabe der Gewerkschaft im Betrieb als Normalfall ausgehe. Nur unumgängliche und zwingende Belange des Arbeitgebers i.S.v. § 2 Abs. 2 letzter Halbsatz BetrVG könnten dem Zutrittsrecht entgegenstehen. Dazu reicht der Wunsch des Arbeitgebers (das Arbeitsgericht Verden sprach von „einen den Gewerkschaften gegenüber sich distanziert verhaltenden arbeitgeberseitigen Umfeld“), Gewerkschafter von seinem Betriebsgelände fernzuhalten, natürlich nicht aus, was jedem im Arbeitsrecht Tätigen klar ist.

Wichtig für die praktische Handhabung aus Arbeitgebersicht ist, dass beide Gerichte zur Wahrung der schutzwürdigen (nicht der gewerkschaftsfeindlichen) Interessen des Arbeitgebers den Zugang auf bestimmte Räumlichkeiten des Betriebes und ggf. auch auf bestimmte Zugangszeiten einschränken und auch von der Einhaltung von Ankündigungsfristen abhängig machen kann. Einen Globalantrag, Zugang „zur Wahrnehmung aller sich aus § 2 Abs. 2 BetrVG ergebenden Rechte“ zu erlangen, hatte das Arbeitsgericht Verden in seinem Beschluss zu Recht abgelehnt. Der Prozessbevollmächtigte der Gewerkschaften hatte aber ca. 10 Hilfsanträge gestellt, die sich auf die konkreten und abgewogenen Modalitäten (also neben der Zeit und den Räumlichkeiten auf die Ankündigungsfrist und die Zahl der Zugangsberechtigten) in einer abgestuften und klaren Reihenfolge bezogen. Insoweit ist der Beschluss des Arbeitsgerichts Verden eine gute Handreichung für uns Praktiker (im Grunde also eine Art Kochbuch).

Für weitere Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Dr. Friederike Linden
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-129
friederike.linden@loschelder.de

WLAN in Städten: „Kostenloses Internet für alle“

In den Kommunen sollen die Voraussetzungen für kostenlose WLAN-Angebote geschaffen werden. Dies ist erklärtes politisches Ziel des Koalitionsvertrages 2013 (S. 9, 35 Koalitionsvertrag). In manchen Gebieten ist ein derartiges Angebot bereits heute Realität: Telekommunikationsunternehmen wie Kabel Deutschland haben in den vergangenen Monaten in verschiedenen deutschen Städten ein WLAN-Angebot aufgebaut; jedermann kann dieses zunächst für 30 Minuten täglich kostenfrei nutzen. In Pforzheim wurde unter Beteiligung der Stadt und ortsansässiger Unternehmen ein Verein gegründet, der ein kostenloses WLAN-Angebot im Stadtgebiet realisiert hat. Andere Städte erwägen, in naher Zukunft ein derartiges WLAN-Angebot in Eigeninitiative oder durch Kooperationen mit privaten Telekommunikationsunternehmen aufzubauen. Abhängig von der konkreten Ausgestaltung sind bei der Umsetzung des politischen Ziels eines „WLAN-Angebots für alle“ unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten.

WLAN-Angebot der öffentlichen Hand?

Wird die öffentliche Hand eigenverantwortlich tätig, um ein WLAN-Angebot in ihrem Stadtgebiet zu verwirklichen, muss dies zunächst den kommunalrechtlichen Anforderungen entsprechen. Der Aufgabenkreis einer Kommune erstreckt sich jedenfalls auf alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft. Dies sind alle Bedürfnisse, „die in der örtlichen Gemeinschaft wurzeln oder auf sie einen spezifischen Bezug haben“. Ein WLAN-Angebot für die Bürger einer Stadt dürfte diesen notwendigen Ortsbezug regelmäßig aufweisen.

Über die Qualifikation als Angelegenheit der örtlichen Gemeinschaft hinaus muss der Eigenbetrieb eines WLAN-Angebots durch eine Kommune zudem als wirtschaftliche Betätigung zulässig sein. Dies ist bundeslandspezifisch unterschiedlich geregelt. Beispielsweise in NRW darf die öffentliche Hand unter erleichterten Voraussetzungen ein WLAN-Angebot bereitstellen: Eine Gemeinde in NRW darf Telekommunkationsnetze betreiben und Telekommunikationsdienste anbieten, wenn ein öffentlicher Zweck die Betätigung erfordert und dies in angemessenem Verhältnis zur Leistungsfähigkeit der Gemeinde steht. Nicht erforderlich ist, dass die Gemeinde das WLAN-Angebot besser und wirtschaftlicher als ein privates Unternehmen verwirklichen kann.

Entscheidet sich die öffentliche Hand unter Beachtung dieser kommunalrechtlichen Grenzen für den Eigenbetrieb eines WLAN-Netzes in ihrem Stadtgebiet, ist sie damit zugleich Telekommunikationsnetzbetreiber und -diensteanbieter. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben für diesen Sektor in Art. 87f GG darf sie dieses Angebot nur durch ein privatrechtlich organisiertes Unternehmen erbringen, beispielsweise die „Stadtwerke GmbH“. Sie hat bei ihrer Tätigkeit sodann insbesondere die Vorgaben des Telekommunikationsgesetzes zu beachten und muss ihre Tätigkeit u.a. bei der Bundesnetzagentur anzeigen.

Unterstützung eines Telekommunikationsunternehmens durch die öffentliche Hand?

Eine weitere Option, ein kostenloses WLAN-Angebot im Stadtgebiet zu realisieren, ist die Kooperation der öffentlichen Hand mit privaten Telekommunkationsunternehmen. Sowohl die Auswahl des Kooperationspartners durch die öffentliche Hand als auch die Ausgestaltung des Kooperationsvertrages unterliegen dabei vielfältigen rechtlichen Bindungen.

Die Auswahl eines privaten Telekommunikationsunternehmens, dem die öffentliche Hand Unterstützungen für den Aufbau und den Betrieb eines WLAN-Angebots im Stadtgebiet zukommen lassen möchte, muss transparent, diskriminierungsfrei und wettbewerbsoffen erfolgen. Je nach beabsichtigter Ausgestaltung der Kooperation muss die öffentliche Hand den Kooperationspartner im Wege einer vergaberechtskonformen europaweiten Ausschreibung auswählen. Notwendige Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Vergaberechts ist, dass die öffentliche Hand das Telekommunikationsunternehmen mit 207.000,00 Euro oder mehr über 48 Monate hinweg vergüten möchte. Wird dieser Schwellenwert nicht erreicht, sind haushaltsrechtliche Vorgaben sowie die Restriktionen des Art. 3 Abs. 1 GG, der EU-Grundfreiheiten und – möglicherweise – des Kartellrechts zu beachten: Die öffentliche Hand darf ein Telekommunkationsunternehmen nicht ohne sachlichen Grund bevorzugen, darf den Wettbewerb auf den Telekommunkationsmärkten nicht verfälschen und muss wirtschaftlich handeln. Auch außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereiches des Vergaberechts empfiehlt sich daher eine Ausschreibung der geplanten Kooperation.

Die Ausgestaltung der Kooperation muss dann in der Folge insbesondere die EU-beihilfenrechtlichen Grenzen beachten. Eine Leistung der öffentlichen Hand zugunsten eines privaten Telekommunikationsunternehmens ist insbesondere dann beihilfenrechtskonform möglich, wenn das Telekommunikationsunternehmen eine marktangemessene Gegenleistung erbringt. Die Ausgewogenheit von Leistung und Gegenleistung kann oftmals durch eine vorausgegangene Ausschreibung gesichert werden. Abweichend davon kommt eine beihilfenrechtskonforme Ausgestaltung auch dann in Betracht, wenn die

geldwerten Leistungen der öffentlichen Hand gering bleiben: „De minimis-Beihilfen“ von unter 200.000,00 Euro über einen Zeitraum von drei Steuerjahren sind zulässig. Vorsicht geboten ist jedoch, da dieser Maximalbetrag für die Summe aller Zuwendungen eines Mitgliedstaates an ein Unternehmen gilt. Erhält ein Telekommunikationsunternehmen bereits in anderem Zusammenhang, beispielsweise dem Breitbandausbau, eine staatliche Förderung, ist dieser Betrag mit zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Zuwendung nicht von der kooperierenden Kommune selbst gewährt wird, sondern beispielsweise durch den Bund.

Haftung des WLAN-Betreibers

Als wesentliches Hemmnis für die Ausweitung von WLAN-Angeboten in Städten wird derzeit die nicht eindeutige Haftungslage des WLAN-Betreibers – je nach Ausgestaltung die öffentliche Hand oder ein privates Telekommunkationsunternehmen – angesehen. Politisch beabsichtigt ist daher insbesondere eine Klarstellung der Haftungsregeln für WLAN-Betreiber (S. 35 Koalitionsvertrag 2013).

Viel spricht dafür, dass bereits nach der derzeitigen Rechtslage WLAN-Anbieter als Access- und Network-Provider im Sinne des Telemediengesetzes anzusehen sind und damit die in diesem Gesetz vorgesehenen Haftungsprivilegierungen Anwendung finden: U.a. sind Diensteanbieter danach für fremde Informationen, die sie lediglich übermitteln, nicht verantwortlich, wenn sie die Übermittlung nicht veranlasst, den Adressaten der Informationen nicht ausgewählt und auch die übermittelten Informationen weder ausgewählt noch verändert haben.

Höchstrichterlich geklärt ist die Anwendbarkeit dieser Haftungsbeschränkung auf öffentliche WLAN-Anbieter jedoch nicht. Greifen die Haftungsbeschränkungen, ist ein WLAN-Anbieter grundsätzlich nicht verpflichtet, seine Nutzer zu überwachen und Rechtsverletzungen – insbesondere Urheberrechtsverletzungen durch illegale Handlungen der WLAN-Nutzer – im Vorhinein zu unterbinden. In jedem Fall verantwortlich wird der WLAN-Betreiber indes, wenn ihm derartige Rechtsverletzungen bekannt werden. Dann muss er, beispielsweise durch den Ausschluss einzelner Nutzer oder womöglich auch durch das Sperren bestimmter Internetseiten, tätig werden und zukünftige Rechtsverletzungen verhindern.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit kostenlosen WLAN-Angeboten stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Keine mündliche Aufhebung eines Wettbewerbsverbots bei doppelter Schriftformklausel

Eine doppelte Schriftformklausel steht einer mündlichen Aufhebung eines Wettbewerbsverbots entgegen, § 125 Satz 2 BGB. Der Verwender einer unwirksamen Schriftformklausel kann sich im Rahmen der AGB-Kontrolle gegenüber dem Vertragspartner nicht auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen. Das hat das LAG Köln in einem Urteil vom 21. August 2013 (Az. 11 Sa 171/13) entschieden.

Die Klägerin war bei der Beklagten als angestellte Ärztin beschäftigt gewesen. Nachdem sich Kooperationspläne zerschlagen hatten, machte sie auf der Grundlage des im Arbeitsvertrag vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Karenzentschädigung geltend. Die Beklagte behauptet, das Wettbewerbsverbot sei von beiden Parteien mündlich aufgehoben worden. Dem stünde die doppelte Schriftformklausel, wonach Änderungen des Arbeitsvertrages der Schriftform bedürfen und dies auch für die Abänderung des Schriftformerfordernisses gelte, nicht entgegen. Das ArbG Bonn als Vorinstanz hatte der Klage stattgegeben, weil das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wirksam geblieben sei.

Das LAG weist die Berufung der Beklagten zurück. Eine mündliche Aufhebung sei nur bei einer einfachen Schriftformklausel vorstellbar gewesen. Bei dieser könnte das Schriftformerfordernis für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages auch formlos (z.B. mündlich) aufgehoben werden. Hier sei aber eine doppelte Schriftformklausel vereinbart gewesen. Diese könne nicht durch eine die Schriftform nicht wahrende Vereinbarung abbedungen werden. Ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis führe gemäß § 125 Satz 2 BGB zur Nichtigkeit der Änderungsabrede (BAG v. 20.5.2008 – 9 AZR 382/07).

Als Klauselverwender könne sich die Beklagte auch nicht auf die Unwirksamkeit der doppelten Schriftformklausel nach § 307 Abs. 1 BGB berufen. Zwar werde die Klägerin durch die Schriftformklausel unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB benachteiligt, weil die Klausel den Eindruck erwecke, eine mündliche Abrede sei entgegen § 305b BGB unwirksam. Das führe aber nur zur Unwirksamkeit der Regelung des die Klägerin belastenden Teils. Der die Beklagte belastende Teil bleibe von der Inhaltskontrolle unberührt. Die Inhaltskontrolle diene nicht dem Schutz des Verwenders vor den vom ihm selbst eingeführten Vertragsbedingungen (LAG Köln v. 29.2.2012 – 9 Sa 1464/11).

Das Urteil verdeutlicht, dass Arbeitgeber vor dem Einsatz nachvertraglicher Wettbewerbsverbote gründlich Vor- und Nachteile bedenken müssen. Später kann die Lösung nach § 75a HGB nur mit einer einjährigen „Nachlaufzeit“ erfolgen. Als Verwender kann sich ein Arbeitgeber zudem weder auf die Unverbindlichkeit nach

§ 74a Abs. 1 HGB noch auf eine AGB-rechtliche Unwirksamkeit berufen (BAG v. 27.10.2005 – 8 AZR 3/05).

Nach Auffassung der Beklagten sollte sich die Klägerin zudem treuwidrig auf das Schriftformerfordernis berufen haben. Ein solches treuwidriges Verhalten kann jedoch nur ganz ausnahmsweise angenommen werden. Der Erklärende muss seinen Willen mit ganz besonderer Verbindlichkeit und Endgültigkeit mehrfach zum Ausdruck gebracht und damit trotz des Formmangels einen besonderen Vertrauenstatbestand geschaffen haben. Zudem muss der Ergebnis des Formmangels nicht nur hart, sondern schlechthin untragbar sein (BAG v. 27.3.1987 – 7 AZR 527/85). Das erfordert einen substantiierten Sachvortrag, der vorliegend fehlte.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Wettbewerbsverboten und Formerfordernissen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Dr. Friederike Linden
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-129
friederike.linden@loschelder.de

Probezeit für Geschäftsführer – bei richtiger Gestaltung kein ruhendes Arbeitsverhältnis

Eine interessante Einzelfallentscheidung hat das LAG Rostock in einem Urteil vom 27.11.2013 (Az. 3 Sa 116/13) getroffen: Wird eine der Geschäftsführertätigkeit vorangehende Einarbeitung (praktisch also eine Probezeit) im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Status „leitender Angestellter" absolviert, so bleibt dieses Rechtsverhältnis nicht ruhend neben dem Geschäftsführer-Dienstvertrag bestehen. Es endet vielmehr mit der Bestellung zum Geschäftsführer, wenn nicht ausnahmsweise etwas anderes aus dem Sachverhalt folgt und insbesondere kein abweichender Parteiwille erkennbar ist.

Das BAG hatte – sehr klar in einem Urteil vom 24.11.2005 (Az. 2 AZR 614/04) – entschieden, dass ein bisheriges Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss eines schriftlichen (notwendig wegen § 623 BGB) Geschäftsführer-Dienstverhältnisses endet. Es kann deshalb – wenn nicht ausdrücklich etwas anderes im Geschäftsführer-Dienstvertrag vereinbart ist – nach der Beendigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses, insbesondere also nach einer Abberufung, nicht wieder aufleben.

Im Fall des LAG Rostock war die Probezeit in dem Status als leitender Angestellter – also als Arbeitnehmer – ausgestaltet. Nach dem Anstellungsvertrag sollte der Kläger anschließend ohne weiteres zum Geschäftsführer bestellt werden, was auch geschah. Acht Jahre später – im Jahre 2012 – wurde er abberufen und freigestellt.

Das LAG hat die in der Sache die klageabweisende Entscheidung des ArbG Rostock, das sich im Hinblick auf den sic-non-Fall (so ist die Fallgruppe zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte in diesen Fällen vom BAG benannt) zu Recht als zuständig angesehen hatte, bestätigt. Der Kläger sei während seiner gesamten Dienstzeit als Geschäftsführer nicht weisungsgebunden tätig, sondern Organ gewesen (wie dies auch bei Fremdgeschäftsführern der Regelfall ist).Soweit es das „ruhende" Anstellungsverhältnis betrifft, habe schon ausweislich der Vertragsgestaltung kein Anhaltspunkt bestanden, dass nach dem Willen der Parteien ein Arbeitsverhältnis ruhend über die Probezeit hinaus hätte weiter bestehen sollen.

Auch das Schriftformerfordernis für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nach § 623 BGB sei eingehalten worden, weil bereits der Anstellungsvertrag die Rechte und Pflichten nach dem Ende der „Probezeit", also der rechtlichen Stellung als Arbeitnehmer, im Hinblick auf die Rechte und Pflichten in der Geschäftsführerfunktion und auf der Grundlage des Geschäftsführer-Dienstvertrags geregelt habe.

Auch wenn der Anstellungsvertrag die – aus unserer Sicht nicht sinnvolle und in der Vertragsgestaltung bitte nicht einzusetzende – Klausel enthalten habe, wonach der Geschäftsführer nach seiner Abberufung auch weiterhin zur Dienstleistung verpflichtet sei und den Weisungen der Gesellschaft zu folgen habe, führe dies im konkreten Fall nicht zum Arbeitsverhältnis. Die Gesellschaft habe nach der Abberufung keine sonstigen Dienste (also solche, die nicht in der Geschäftsführerfunktion, sondern in einem Arbeitsverhältnis hätten erbracht werden sollen) abgerufen.

Sie habe vielmehr von ihrem in der Klausel weiter ausgestalteten Recht Gebrauch gemacht, den Geschäftsführer von allen Verpflichtungen zur Dienstleistung freizustellen. Entscheidend ist also, dass sie keine weisungsgebundene Tätigkeit (also eine solche eines Arbeitnehmers) angenommen habe.

Das Urteil ist deshalb als Einzelfallgestaltung interessant, weil es auf der einen Seite eine recht klare Ausgestaltung für die Zeit vor der Geschäftsführerberufung enthielt: Geregelt war eine Einarbeitungszeit als leitender Angestellter und die schon kalendermäßig bestimmte Bestellung als Geschäftsführer. Dann waren die Rechte und Pflichten als Geschäftsführer geregelt. Es war also klar, dass ein Geschäftsführer-Dienstverhältnis gewollt war. So sollte die Praxis auch vorgehen: Klare und schriftlich (§ 623 BGB) dokumentierte Regelungen im Hinblick auf die Begründung der Geschäftsführerstellung. Klargestellt werden sollte auch, dass und wann zuvor bestehende Arbeitsverhältnisse aufgehoben sind. Das gehört in die Präambel eines jeden Geschäftsführer-Dienstvertrags, insbesondere wenn ein bereits im Unternehmen tätiger (leitender) Angestellter zum Geschäftsführer bestellt wird.

Ein bisschen Unsicherheit hat die weiter im Vertrag enthaltene Klausel hervorgerufen, wonach man nach der Abberufung Dienste des Geschäftsführers hätte entgegennehmen können. Die beklagte Gesellschaft hat gut daran getan, diese Dienste nicht entgegenzunehmen. Dann wäre wohl – nach h.M. – ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden. Das LAG hatte dies aber nicht zu entscheiden, weil es – so sein Argumentationsansatz – davon ausgeht, dass ein Arbeitsverhältnis nur dann hätte begründet werden können, wenn es auch tatsächlich zu einer Erbringung von Arbeitsleistungen gekommen wäre. Unseres Erachtens sollte man hier von Anfang an sehr klar sein und solche Klauseln gar nicht erst aufnehmen. Denn: Wer als Geschäftsführer von den Gesellschaftern nicht mehr gelitten ist, sollte auch nicht mehr als Arbeitnehmer eingesetzt werden.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Geschäftsführer-Dienstverträgen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Arne Gehrke LL.M.
Telefon: : +49 (0) 221 650 65-129
arne.gehrke@loschelder.de

Urlaubsanspruch im Schlaf

Nach § 1 BUrlG hat der Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht also auch im unbezahlten Sonderurlaub. Das BAG hat am 6.5.2014 (9 AZR 678/12) entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch von 24 Werktagen auch während eines unbezahlten Sonderurlaubs entsteht, also in Zeiten, in denen die gegenseitigen Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis suspendiert sind.

Sonderurlaub – gleich ob bezahlt oder unbezahlt – ist in der Vergangenheit schon immer diskutiert und in der Betriebspraxis gewährt worden. Das entspricht oft dem Bedürfnis des Arbeitnehmers nach Freistellung von der Arbeit. In den letzten Jahren ist Sonderurlaub unter dem Schlagwort Sabbatical oder Familienpause intensiv diskutiert worden, auch weil dies zum Selbstverständnis einer neuen Generation von Arbeitnehmern gehören soll.

Wenige Fälle des unbezahlten Sonderurlaubes sind gesetzlich geregelt, z.B. in § 1 ArbPlSchG oder Art. 48 GG. Tarifvertraglich gewährt § 28 TVöD-AT den im öffentlichen Dienst Beschäftigten einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Manchmal regeln auch Betriebsvereinbarungen Anspruchsgrundlagen für einen Sonderurlaub (das Mitbestimmungsrecht bezüglich der dann anzuwendenden Grundsätze folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Häufig wird Sonderurlaub individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Ein Rechtsanspruch auf Sonderurlaub besteht nicht, jedoch muss der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) darüber entscheiden (BAG Urteil vom 29.11.1995, NZA 1976, 533). Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ist die im Einzelfall getroffene vorübergehende oder längerdauernde Befreiung von der Arbeitsverpflichtung möglich (BAG, Urteil vom 9.8.1995, NZA 1986, 154; ErfK-Preis, 14. Auflage 2014, § 611 BGB, Rz. 691).

Viele Regelungen zum Themenkomplex Sonderurlaub bzw. Sabbatical haben beeinhaltet, dass sich der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bei einem unbezahlten Sonderurlaub jeweils pro Monat um 1/12 des vertraglichen bzw. gesetzlichen Jahresurlaubs kürzt. Wertungsgrundlage hierfür war, dass die Vereinbarung des Sonderurlaubs absolut freiwillig war und das Arbeitsverhältnis und damit die beiderseitigen Hauptpflichten ruhten.

Das BAG sieht das ganz anders und hat mit Blick auf die Unabdingbarkeit der gesetzlichen Regelungen zum Urlaubsanspruch nach § 13 Abs. 1 BurlG die Regelung in vielen Sabbatical- bzw- Sonderurlaubsvereinbarungen, wonach kein Urlaubsanspruch während der Freistellungsphase entsteht, rechtsunwirksam „gemacht“, was viele - nicht alle – überraschen wird. Auch bei einem unbezahlten Sonderurlaub besteht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach §§ 1, 3 BUrlG von 24 Werktagen. Das BUrlG binde – so das BAG in seinem Urteil vom 6.5.2014, von dem bislang nur die Pressemitteilung vorliegt – den Urlaubsanspruch weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordne es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Das sei nur in bestimmten spezialgesetzlichen Regelungen so angeordnet, etwa beim Wehrdienst oder bei der Kürzung des Urlaubs bei der Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG).

Der gesetzliche Mindesturlaub ist – so muss man das BAG verstehen – keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistung, sondern eine gesetzliche Verpflichtung, die nur vom formellen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht von der tatsächlichen Arbeitserbringung abhängig ist. Schon in einem Urteil vom 15.12.2009 (9 AZR 795/08) hatte der Senat in Rz. 29 ausgeführt, dass der Mindesturlaubsanspruch nach Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG und §§ 1, 3 BurlG auch dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet. Das gelte auch für den tariflichen Urlaubsanspruch, wenn dort keine vom BurlG abweichenden Regelungen getroffen seien.

Da die §§ 1, 3 BUrlG nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar seien, könnten die Arbeitsvertragsparteien auch keine andere Regelung treffen, also die Kürzung des gesetzlichen Urlaubs im Falle des Sonderurlaubs bzw. des Sabbaticals vereinbaren (anders als dies noch in Formulardarstellungen zum Sabbatical teilweise enthalten ist). Es bleibt nur die Kürzung des vertraglichen, also des über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden Urlaubs. Das wird für den Arbeitgeber wohl nicht genügend sein, so dass viele Arbeitgeber im Rahmen der Ermessensausübung nach § 315 BGB auf die beim unbezahlten Sonderurlaubs entstehenden Kosten durch die Urlaubsgewährung verweisen und den Wunsch auf Sonderurlaub ablehnen werden.

Auch durch Betriebsvereinbarungen geregelte Ansprüche auf Sonderurlaub/Sabbatical müssen im Lichte dieser neuen Rechtsprechung des BAG überdacht und gegebenenfalls gekündigt werden. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG beim Sabbatical oder bei Familienpausen begründet keinen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von einer bestimmten Dauer (so auch DKKW-Klebe, 13. Aufl. 2012, § 87 BetrVG, Rz. 141). Eine Betriebsvereinbarung ist also insoweit freiwillig (Fitting, 27. Aufl. 2014, § 87, Rz. 193) und kann daher – wenn nichts anderes vereinbart ist – ohne Nachwirkung gekündigt werden.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen steht Ihnen gerne zur Verfügung:

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

Neuer Partner: Loschelder baut M&A-Praxis mit Quereinsteiger von Freshfields aus

Dr. Sebastian Kalb, bisher Counsel bei der Sozietät Freshfields Bruckhaus Deringer, wechselt zum 1. Mai 2014 als Partner in die Kölner Sozietät Loschelder.

Herr Dr. Sebastian Kalb (39) war seit 2004 als Anwalt im Köner Büro von Freshfields Bruckhaus Deringer im Bereich Gesellschaftsrecht/M&A tätig, seit 2012 als Counsel.

Er verfügt über rund zehn Jahre Erfahrung in der rechtlichen Beratung deutscher und ausländischer Unternehmen bei M&A Transaktionen. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit bei Freshfields bestand in der rechtlichen Begleitung von Private Equity Transaktionen. Zuletzt beriet er unter anderem die EQT beim Erwerb des Medizinprodukte-händlers BSN medical und dem geplanten Einstieg in die Scout24-Gruppe.

Zusätzlich zu seiner juristischen Qualifikation hält Dr. Sebastian Kalb den Titel eines Master of Business Administration der London Business School. Zum 1. März 2014 hat er interimistisch die Rolle des General Counsel der WILD Flavors Gruppe übernommen.

Prof. Dr. Michael Loschelder

„Herr Dr. Sebastian Kalb verstärkt mit seiner Expertise in M&A und Private Equity Transaktionen einen zentralen Beratungsbereich unserer Sozietät. Wir sind überzeugt, dass er fachlich und persönlich sehr gut zu uns passt.“

Vorträge unserer Anwälte

Dr. Detlef Grimm
Einstellung von Arbeitnehmern
02.06.2014 in Berlin / *BeckAkademie*

Dr. Cedric C. Meyer
Aktuelles Wasserrecht
24.06.2014 in Nürnberg / *TÜV-Rheinland*

Dr. Cedric C. Meyer
Kombinierte Fortbildung für Immissionsschutz-/
Störfall-, Abfall- und Gewässerschutzbeauftragte
24. - 26.06.2014 in Lindau / *Haus der Technik*

Dr. Stefan Maassen, LL.M. / Dr. Volker Schoene
Sommerlehrgang Gewerblicher Rechtsschutz
(mit Christian Musiol)
03. - 04.07.2014 in Köln / *BeckAkademie*

Dr. Cedric C. Meyer
Aktuelles Wasserrecht
04.09.2014 in Berlin / *TÜV-Rheinland*

Dr. Stefan Maassen, LL.M.
Kompaktkurs Wettbewerbsrecht (mit Dr. Reiner Münker)
11.-13.09.2014 in Frankfurt am Main / *DeutscheAnwaltAkademie*

Dr. Cedric C. Meyer
Aktuelles Wasserrecht
20.10.2014 in Köln / *TÜV-Rheinland*

Dr. Stefan Maassen, LL.M.
Werberecht für Praktiker
20.10.2014 in Wuppertal / *Technische Akademie Wuppertal*

Dr. Cedric C. Meyer
Betriebsbeauftragte für Gewässerschutz
20. - 23.10.2014 in Essen / *Haus der Technik*

Dr. Detlef Grimm
Arbeitnehmerdatenschutz und neue Techniken
06.11.2014 in München / *DeutscheAnwaltAkademie*

Dr. Detlef Grimm
Einstellung von Arbeitnehmern
26.11.2014 in Frankfurt am Main / *BeckAkademie*

Dr. Martin Brock / Dr. Stefan Maassen, LL.M.
Wettbewerb durch und um Mitarbeiter –
arbeits- und wettbewerbsrechtliche Aspekte
05.12.2014 in Frankfurt am Main / *DeutscheAnwaltAkademie*

Beck'scher TKG-Kommentar in 4. Auflage

Der von unserem Partner Dr. Raimund Schütz gemeinsam mit Dr. Martin Geppert herausgegebene und bearbeitete Kommentar zum Telekommunikationsgesetz ist vor kurzem in der vierten Auflage im Beck-Verlag erschienen.

Der Kommentar bietet eine eingehende und aktuelle Erläuterung des TKG 2012 unter Berücksichtigung der umfassenden unionsrechtlichen Änderungen. Dabei gibt das Werk verständlich Auskunft über rechtliche, ökonomische und technische Zusammenhänge.

Die vierte Auflage ist vollständig überarbeitet und bringt das Werk auf den Stand des grundlegend novellierten TKG. Auch die bisherige telekommunikationsrechtliche Verwaltungspraxis, Rechtsprechung und Literatur sind in diesem Standardwerk dargestellt. Einleitungen zur Historie und Entwicklung des Telekommunikationsrechts, zum maßgeblichen Unionsrecht, zu benachbarten Rechtsgebieten sowie zur Marktregulierung erleichtern das Verständnis.
Der Kommentar richtet sich in erster Linie an in- und ausländische Netzbetreiber und Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen, Internet-Service-Provider und E-Commerce-Anbieter, Telekommunikationsausrüstungsunternehmen, Telekommunikationsbeauftragte, Berater, Rundfunkveranstalter und andere Content-Anbieter, Aufsichtsbehörden, Ministerien, Verbände, Gerichte und Rechtsanwälte

Zu den Autoren des Kommentars gehört neben unserem Partner Dr. Raimund Schütz auch Dr. Kristina Schreiber, Rechtsanwältin bei LOSCHELDER im Bereich des Energie- und Kommunikationsrechts.

Ebenfalls erschienen

Dr. Sebastian Kalb, MBA
Die Drittvergütung von Vorständen
NZG 2014, S. 167 ff. (zusammen mit Dr. Martin Fröhlich)

Dr. Lars Menninger
Die Inanspruchnahme Privater durch den Staat.
Das Recht der Aufopferung und Enteignung im 18. und 19. Jahrhundert
Nomos-Verlag, Baden-Baden, 2014

Dr. Raimund Schütz / Dr. Kristina Schreiber
Anpassungsbedarf des digitalen Must carry-Regimes im RStV
MMR 2014, S. 161 ff.

Dr. Kristina Schreiber
Netzzugang
Kapitel D V.
Groebel/Katzschmann/Koenig/Lemberg (Hrsg.),
Postrecht, Praxishandbuch für Regulierungsfragen,
Verlag Recht und Wirtschaft, 1. Auflage, Frankfurt a. M., 2014, S. 399 ff.

Dr. Kristina Schreiber
Das Verhältnis von PostG und allgemeinen Wettbewerbsrecht,
Kapitel D I. 2.
Groebel/Katzschmann/Koenig/Lemberg (Hrsg.),
Postrecht, Praxishandbuch für Regulierungsfragen,
Verlag Recht und Wirtschaft, 1. Auflage, Frankfurt a. M., 2014, S. 155 ff.

Dr. Detlef Grimm
Arbeitsvertragsgestaltung, Durchführung des Arbeitsverhältnisses
Groeger (Hrsg.), Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst,
Verlag Dr. Otto Schmidt, 2. Auflage, Köln, 2014, S. 175 ff. / S. 331 ff. / S. 467 ff.

Die Publikation „Recht Aktuell“

ist eine unregelmäßig erscheinende Veröffentlichung von Loschelder und beinhaltet keinen konkreten Rechtsrat zu einem speziellen Sachverhalt.

Die veröffentlichten Artikel sind allgemeine Zusammenfassungen zu aktuellen rechtlichen Fragen, gesetzgeberischen Entwicklungen und Veränderungen aufgrund neuer Entscheidungen.

Wir empfehlen deshalb dringend, bei konkreten Fragen einen Rechtsanwalt unserer Sozietät zu konsultieren. Dieser wird Ihre speziellen Fragen unter Berücksichtigung des Sachverhaltes und Ihrer Bedürfnisse gerne beantworten.

Diese Veröffentlichung kann auf unserer Internet-Homepage unter www.loschelder.de abgerufen werden. Dort finden Sie auch weitere Veröffentlichungen unserer Sozietät.

Loschelder

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

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

www.loschelder.de

01414 pollock Köln