SOH

SCHMIDT | VON DER OSTEN | HUBER

NEWS

Einmal Teilzeit hin und wieder zurück

Die Brückenteilzeit kommt

Drum schütze, was Dir wert und wichtig ist!

Zum Regierungsentwurf des Geschäftsgeheimnisgesetzes

Wer schreibt, der bleibt!

Langfristige Mietverträge müssen schriftlich geschlossen werden

Musterfeststellungsklage

Die deutsche „Sammelklage light“?

Datenschutzgrundverordnung

Aktuelle Implikationen für das Gesundheitswesen

2018 AUSGABE NR. 14

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

was wird uns aus dem Jahr 2018 besonders in Erinnerung bleiben?

Sicherlich ein Sommer, der schon im April begann und – mit nur kurzen Unterbrechungen – bis in den November hinein andauerte, und eine für die deutsche Nationalmannschaft bemerkenswert kurze Fußball-Weltmeisterschaft. Über die in 2018 für SOH wichtigen Ereignisse wollen wir in dieser Ausgabe der SOH News berichten:

Wir haben uns in diesem Jahr mit gleich vier hochqualifizierten und bereits berufserfahrenen „High Potentials“ verstärkt. Im Rahmen dieser Ausgabe stellen sich Ihnen die SOH-Neuzugänge Dr. Moritz Kraft, Dr. Martin Minkner, Dr. Christian Mehrens und Dr. Niklas Füchtenkord vor. Die Erweiterung um vier anwaltliche Berater innerhalb eines Jahres ist Ausdruck Ihres Vertrauens in unsere anwaltliche Dienstleistung, für das wir uns bei dieser Gelegenheit ausdrücklich bei Ihnen bedanken.

Wer SOH länger kennt, weiß, dass wir schon immer an unserem derzeitigen Standort in unmittelbarer Nähe des Landgerichts Essen ansässig waren. Dort ist unser anwaltliches Beratungsunternehmen kontinuierlich gewachsen. Viele Mandanten fahren, wenn Sie uns besuchen, „zum Haumannplatz“. Umso schwerer ist uns die Entscheidung gefallen, von unserem jahrzehntelangen Bürostandort Abschied zu nehmen, was aber – wie es jetzt wohl heißt – „alternativlos“ ist. Denn aufgrund unseres deutlichen Wachstums und der Ausdehnung unseres Beratungsangebotes bietet der Standort am Haumannplatz leider keine Entwicklungs- und Ausbaureserven mehr. Deshalb haben wir uns nach neuen und größeren Räumlichkeiten umgesehen, die uns auch in Zukunft weiteres Wachstum ermöglichen.

Erfreulicherweise war die Suche im Sommer dieses Jahres erfolgreich, weshalb wir voraussichtlich Mitte des Jahres 2019 umziehen können. Hierüber werden wir Sie natürlich rechtzeitig informieren. Schon jetzt, auch um Sie ein wenig neugierig zu machen: wir werden natürlich im Essener Süden bleiben und in zentraler Lage ein deutlich größeres und modernes Gebäude beziehen. Nähere Informationen dazu folgen!

Und noch etwas gilt es an dieser Stelle – last but not least – zu berichten:
Unser Seniorpartner Dr. Jochen Schmidt wird zum Ende des Jahres 2018 aus der Geschäftsführung von SOH ausscheiden, aber als Partner und Gesellschafter an Bord bleiben. Er hat die Geschäftsführung von SOH über Jahrzehnte hinweg wesentlich geprägt und maßgeblich dazu beigetragen, dass unsere Sozietät ihren heutigen Platz einnimmt.

© Meranna - Fotolia.com

Mit Wirkung zum 01.01.2019 haben die Partner von SOH Dr. Alexander Remplik und Dr. Jochen Lehmann zu weiteren Geschäftsführern von SOH bestellt. Wir wünschen ihnen allzeit eine glückliche Hand!

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein glückliches und erfolgreiches Jahr 2019.

Viel Spaß beim Lesen der 14. Ausgabe unserer SOH News!

Ihre

Dr. Jochen Schmidt | Dr. Till Wegmann | Dr. Notker Lützenrath

Dr. Alexander Remplik | Dr. Jochen Lehmann

Neu im SOH-Team

Dr. Moritz Kraft

Herr Dr. Moritz Kraft verstärkt unser Team seit April 2018. Vor seiner Tätigkeit bei SOH war er für die Corporate/M&A-Abteilung einer internationalen Großkanzlei in Düsseldorf und für eine mittelständische Kanzlei tätig. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Handels-, Gesellschafts- und Immobilienrecht, in der Begleitung von M&A-Transaktionen und bei der Beratung von Venture Capital- und Private Equity-Fonds.

Dr. Martin Minkner

Herr Dr. Martin Minkner gehört seit April 2018 unserem Bereich Gewerblicher Rechtsschutz an. Er ist aus einer großen mittelständischen Wirtschaftskanzlei in Köln zu uns gestoßen. Seine Arbeitsschwerpunkte bei SOH liegen im Marken- und Wettbewerbsrecht, im Datenschutzrecht sowie im Online- und IT-Recht.

Dr. Christian Mehrens

Herr Dr. Christian Mehrens ist nach einer knapp zehnjährigen Tätigkeit in einer der führenden Wirtschaftsrechtskanzleien zum Juni 2018 zu uns gewechselt und verstärkt unser arbeitsrechtliches Dezernat. Er verfügt über eine große Praxiserfahrung in der gesamten Bandbreite des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, einschließlich der Begleitung von komplexen Reorganisationsprojekten.

Dr. Niklas Füchtenkord

Herr Dr. Niklas Füchtenkord berät seit Juni 2018 die Mandanten unseres medizinrechtlichen Dezernats. Er hat zunächst im Medizin- und Krankenhausrecht promoviert und in diesem Bereich in einer internationalen Rechtsanwaltsgesellschaft in Köln gearbeitet. Wir freuen uns, ihn als Rechtsanwalt bei SOH begrüßen zu dürfen.

„Wir fördern Ihre Promotion!“

lautete das Motto, welches im Oktober 2018 hochqualifizierte Nachwuchsjuristen zu uns nach Essen lockte, um ihr Dissertationsvorhaben vorzustellen und unser erstmalig ausgelobtes SOH-Stipendium zu ergattern. Am Ende konnten wir vier Stipendien vergeben.

Dass wir eine Affinität zu promovierten Rechtsanwälten haben, ist bei unseren Mandanten und im Markt bekannt. Wir wissen, dass wir durch dieses SOH-Markenzeichen besonders hohe Anforderungen an potentielle Bewerber auf dem hart umkämpften Recruiting-Markt stellen. Aus diesem Grund erfüllt unser erstmalig initiiertes SOH-Stipendium für Jura-Doktoranden zwei Funktionen: Wir knüpfen frühzeitig persönlichen Kontakt zu einem hochkarätigen Talentpool und wir unterstützen den Nachwuchs, unsere Erwartungen zu erfüllen.

Nachdem wir im Frühjahr die SOH-Promotionsförderung über unsere Kooperationen und (Alumni-)Kontakte zu den maßgeblichen Begabtenförderungen und Universitäten publik gemacht hatten, waren wir doch etwas aufgeregt. Wie viele werden sich bewerben? Erfüllen die Bewerber unsere Anforderungen und passen Sie zu unserem Förderprogramm?

Zu unserer großen Begeisterung war unsere Aufregung indes grundlos. Die Resonanz auf unsere Ausschreibung war beeindruckend und für uns Bestätigung, dass wir mit unserem Konzept eine echte „Marktlücke“ identifiziert hatten. Aus einer Vielzahl an sehr qualifizierten Bewerbungen konnten wir insgesamt 10 Top-Nachwuchsjuristen zu uns an den Haumannplatz einladen, um in einem halbtägigen Workshop/Auswahlseminar mit den Bewerbern über ihre Promotionsthemen zu diskutieren sowie uns und die Karriereperspektiven in einer der angesehensten Wirtschaftsrechtskanzleien des Ruhrgebiets vorzustellen.

Im Anschluss an spannende Diskussionen über „Vereinsklassenabgrenzungen“, die „Flexibilisierungen von Ruhezeiten“, „Asset Stripping Rules“ oder auch die Regulierung von digitalem Geld im Blockchain-Zeitalter stand bei einem gemeinsamen Abendessen auf der Margarethenhöhe dann aber nicht mehr das Motto „zwei Juristen, drei Meinungen“ im Vordergrund, sondern das persönliche Kennenlernen.

Am Schluss waren sich alle einig: Es war eine rundum gelungene Initiative, die wir im nächsten Jahr wiederholen werden. Und unsere tollen Bewerber haben uns die Auswahlentscheidung wirklich schwer gemacht. Unsere vier SOH-Stipendiaten dürfen sich nun über einen Druckkostenzuschuss, das Angebot der Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter in unserem Hause und die Unterstützung ihrer Dissertation durch einen SOH-Mentor freuen!

Dr. Jochen Lehmann

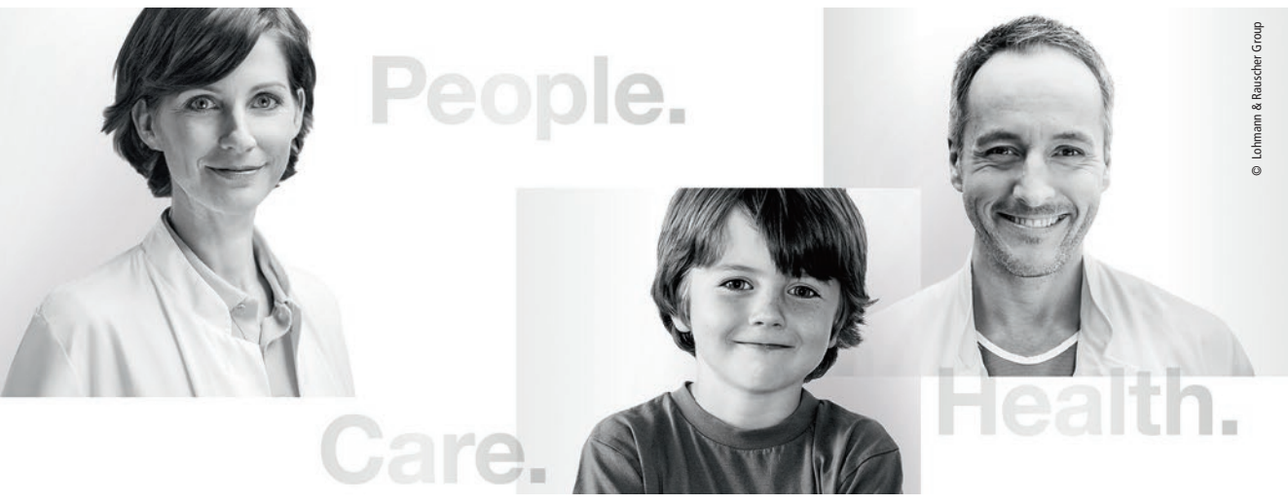
Dr. Cay Fürsen

People.Health.Care.

Unsere Mandantin:

Lohmann & Rauscher Group

Lohmann & Rauscher (L&R) ist ein international führender Anbieter zukunftsorientierter Medizin- und Hygieneprodukte höchster Qualität. Vom klassischen Verbandsstoff bis zum modernen Therapie- und Pflegesystem: in den Kerngeschäftsfeldern Wundversorgung, Binden & Verbände sowie OP-Set-Systeme und Hygiene entwickelt L&R seit mehr als 160 Jahren individuelle Lösungen für die Probleme von Patienten und Health Care-Professionals.



© Lohmann & Rauscher Group

SOH NEWS NR. 14

© Lohmann & Rauscher Group

Aus dem Zusammenschluss zweier Traditionsunternehmen in Österreich und Deutschland entwickelte sich das Unternehmen zur weltweit agierenden L&R Gruppe, die auf allen fünf Kontinenten tätig ist – das Ergebnis einer konsequenten, aber bedachten Internationalisierungsstrategie: „Wir wollen wachsen, aber nicht um jeden Preis. Wir leben zwar in einer mehr und mehr globalisierten Welt, dennoch funktioniert vieles, gerade im Gesundheitswesen, noch in stark regional geprägten Strukturen, die von Markt zu Markt sehr unterschiedlich aussehen können. Wichtig sind die internationalen Teams, Erfahrungen aus den jeweiligen Märkten, eingebettet in die Power der internationalen L&R Gruppe“, so Wolfgang Süßle, CEO von L&R.

Ausgehend von den zwei Standorten mit Headquarter-Funktion in Rengsdorf (Deutschland) und Wien (Österreich) lebt man trotz internationaler Ausrichtung auch heute noch die Werte eines Familienunternehmens: „Wir sind ein Global Player und gleichzeitig sehr lokal ausgerichtet. Dadurch vermitteln wir das Beste aus beiden Welten und unsere Kunden profitieren davon – sei es durch regional adaptierte Portfolios oder komplett neue Lösungsansätze. Wir wiederum freuen uns, dass wir mit SOH zuverlässige Kenner der Gesundheitswirtschaft im deutschen Markt an unserer Seite haben, die uns durch Expertise in vielfältigen Bereichen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln unterstützen“, so Holger Mägdefrau, CFO von L&R.

Die Brückenteilzeit kommt – Einmal Teilzeit hin und wieder zurück

In diesen Tagen tritt das Gesetz zur Einführung einer sog. Brückenteilzeit in Kraft. Kern des Gesetzes ist die Schaffung eines Anspruchs von Arbeitnehmern auf eine befristete Teilzeit. Darüber hinaus kommt es aber auch zu Änderungen beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit sowie bei der Arbeit auf Abruf. Die hiermit für Arbeitgeber verbundenen Auswirkungen können erheblich sein.

NEUE ERÖRTERUNGSPFLICHT

Der Gesetzgeber schafft mit dem neuen § 7 Abs. 2 TzBfG eine ausdrückliche Pflicht für Arbeitgeber, den Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu erörtern. An weitere Voraussetzungen ist der Anspruch nicht geknüpft.

Zur Unterstützung oder Vermittlung kann der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats zu dem Gespräch mit dem Arbeitgeber hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

EINFÜHRUNG EINER BRÜCKENTEILZEIT

Bislang konnten Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 8 TzBfG nur eine zeitlich unbefristete Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Dieses Teilzeitverlangen muss künftig in Textform (z.B. per E-Mail) geltend gemacht werden.

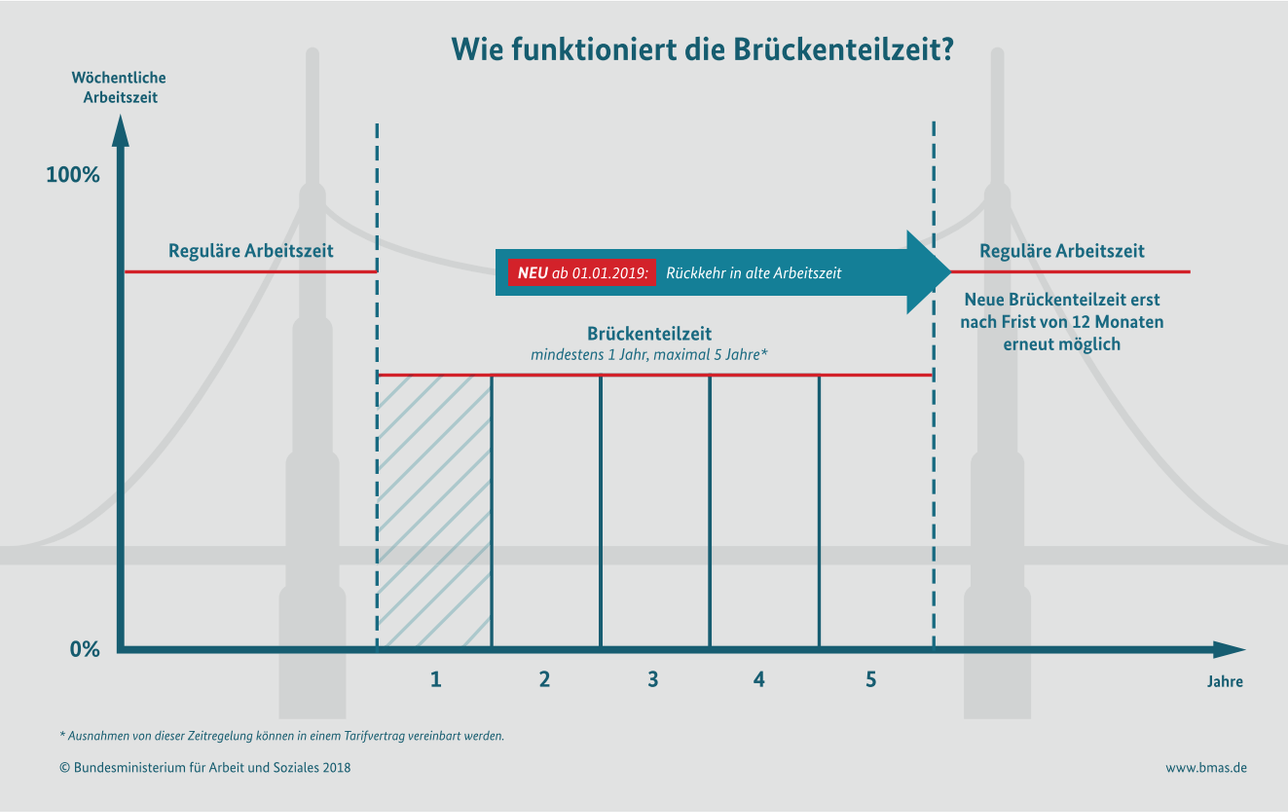
Neu ist der in § 9a TzBfG geregelte Anspruch auf eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit (sog. Brückenteilzeit). Arbeitnehmer können hiernach künftig nach 6-monatigem Bestand ihres Arbeitsverhältnisses in Textform verlangen, dass ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahren verringert wird, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Bestimmte Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) sind nicht erforderlich.

Der Anspruch auf befristete Teilzeit tritt selbstständig neben den „normalen" Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG. Arbeitnehmer haben mithin die Wahl, ob sie ihr Teilzeitverlangen befristen wollen oder nicht.

Wie bei der „normalen" Teilzeit kann der Antrag abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Als Besonderheit tritt hinzu, dass Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 200 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen, ein befristetes Teilzeitverlangen auch ohne entgegenstehende betriebliche Gründe ablehnen können, wenn sich zu Beginn der Brückenteilzeit pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit befindet.

Nach berechtigter Ablehnung eines Antrags auf Grund dieser Zumutbarkeitsregelung können Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf eines weiteren Jahres erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Für den Fall der berechtigten Ablehnung auf Grund betrieblicher Gründe gilt – wie bei der „normalen" Teilzeit – eine Frist von zwei Jahren.

Nach Rückkehr aus der Brückenteilzeit kann erneut eine (befristete oder unbefristete) Teilzeit frühestens nach einem weiteren Jahr verlangt werden. Zudem besteht während der Dauer der Brückenteilzeit weder ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit noch auf eine (weitere) Verkürzung der Arbeitszeit nach dem



TzBfG. Ein Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit nach anderen Gesetzen (z. B. auf Elternteilzeit) bleibt hiervon indes unberührt.

Die Einführung der Brückenteilzeit wirft viele Fragen auf, die Arbeitgeber künftig beschäftigen werden. Rechtsunsicherheit entsteht zum Beispiel, wenn Arbeitgeber zwischen mehreren Anträgen auf Brückenteilzeit eine Auswahl treffen und einen oder mehrere Anträge ablehnen müssen. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs haben Arbeitgeber insoweit nach „billigem Ermessen" zu entscheiden. Unklar ist jedoch, was passiert, wenn ein Gericht im Nachhinein feststellt, dass die Entscheidung nicht billigem Ermessen entsprach. Können dann beispielsweise zwischenzeitlich abgeschlossene Brückenteilzeitverträge aufgehoben werden?

Auch bei der Personalplanung müssen sich Arbeitgeber umstellen und mehr „Rückkehrer" einplanen, als dies bislang zum Beispiel bei Eltern- und Pflegezeit der Fall war. Unter Geltung der gesetzlich vorgesehenen Ankündigungsfrist von drei Monaten vor Beginn der Brückenteilzeit kann dies eine besondere Herausforderung darstellen. Zur vorübergehenden Kapazitätsdeckung kommen zwar insbesondere die Befristung von Arbeitsverträgen zu Vertretungszwecken und der Einsatz von Leiharbeitnehmern in Betracht. Diese Flexibilisierungsinstrumente sind jedoch nicht immer geeignet (z. B. bei Führungskräften), so dass es vermehrt einer Umverteilung von Arbeit bedürfen wird, die ebenfalls mit praktischen und rechtlichen Problemen verbunden ist.

ÄNDERUNGEN BEIM ANSPRUCH AUF VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT

Arbeitgeber sind bereits derzeit nach § 9 TzBfG verpflichtet, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die ihren Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Künftig sollen Arbeitgeber bei Ablehnung des Gesuchs jedoch nicht

Was ist neu an der Brückenteilzeit?

Das soll sich ab 1. Januar 2019 für Teilzeitbeschäftigte ändern:

Anspruch auf **zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit**

Gilt für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern, wobei der Zeitraum mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre betragen muss.

Erörterungsrecht über Dauer und Lage der Arbeitszeit

Arbeitgeber haben Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Veränderung von Lage und Dauer der Arbeitszeit zu erörtern.

Darlegungspflicht – eine Brücke in die Vollzeitstelle

Künftig muss der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder ein Teilzeitbeschäftigter für den Arbeitsplatz nicht mindestens gleich geeignet ist.

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018

Weitere Infos unter www.bmas.de

nur etwa entgegenstehende dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer darlegen und ggf. beweisen müssen, sondern auch das Fehlen eines geeigneten freien Arbeitsplatzes oder die nicht gleichwertige Eignung des Arbeitnehmers.

Diese Änderung der Darlegungs- und Beweislast verschiebt die Gewichte im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung erheblich zulasten der Arbeitgeber. Da insoweit keine Übergangsfrist vorgesehen ist, gilt dies auch für Arbeitnehmer, die sich bereits derzeit in Teilzeit befinden.

ÄNDERUNGEN BEI DER ARBEIT AUF ABRUF

Auch die Regelungen zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG werden neu justiert. Ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag keine wöchentliche Mindestarbeitszeit, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Bestehende Arbeitsverhältnisse auf Abruf sollten deshalb auf den Prüfstand gestellt werden. Bei Arbeitnehmern auf Abruf, deren Arbeitsverträge keine Arbeitszeit vorsehen, besteht sonst die Gefahr, dass sie ohne Arbeitsleistung für 20 Wochenstunden vergütet werden müssen.

Darüber hinaus wird der Umfang der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Mindestarbeitszeit beschränkt. Künftig kann die regelmäßige Arbeitszeit nur noch um 25 % erhöht bzw. um 20 % abgesenkt werden. Hierin liegt jedoch keine inhaltliche Neuerung, da nach der Rechtsprechung bereits derzeit entsprechende Grundsätze gelten.

Praktische Auswirkungen kann jedoch die neue Regelung haben, wonach bei der Arbeit auf Abruf künftig der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate im Krankheitsfall und an Feiertagen maßgebliche Grundlage der Entgeltfortzahlung ist. Insoweit ist zu prüfen, ob die bisherige Handhabung diesem Erfordernis entspricht.

Die gesetzlichen Neuerungen im Teilzeitrecht sind für Arbeitgeber somit mit zahlreichen Fragen verbunden. Wir unterstützen hierbei gern.

Dr. Christian Mehrens

Drum schütze, was Dir wert und wichtig ist!

Zum Regierungsentwurf des neuen Geschäftsgeheimnisgesetzes

© Rynio Productions - Fotolia.com

Mit der EU-Geheimnisschutzrichtlinie (Richtlinie 2016/943/EU) hat die Europäische Union den Schutz von Geschäftsgeheimnissen auf neue Füße gestellt. Unternehmen müssen in Zukunft aktiv Schutzmaßnahmen ergreifen, um ihre Geschäftsgeheimnisse weiterhin zu schützen, getreu dem Motto: Wer etwas will, muss auch etwas dafür tun. Um den Schutz von Geschäftsgeheimnissen im deutschen Recht diesen Vorgaben anzupassen, hat die Bundesregierung nun den Regierungsentwurf eines Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vorgelegt. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes ist Anfang 2019 zu rechnen. Inhaber von (potenziellen) Geschäftsgeheimnissen sollten die verbleibende Zeit nicht ungenutzt verstreichen lassen und die Auswirkungen der zentralen Neuerung des Gesetzesentwurfes für ihr Unternehmen analysieren. Nur so können sie beurteilen, ob zusätzliche Maßnahmen zum Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse erforderlich sind.

ZENTRALE NEUERUNG: NEUDEFINITION DES BEGRIFFS DES GESCHÄFTSGEHEIMNISSES

Legt man den Regierungsentwurf zugrunde, wird es künftig schwieriger, vom Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses auszugehen. Anders als bisher setzt der Schutz von Geschäftsgeheimnissen nach dem Regierungsentwurf zusätzlich voraus, dass der Inhaber das Geheimnis durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen schützt. Wurde der subjektive Geheimhaltungswille des Inhabers bislang vermutet, ist es zukünftig von entscheidender Bedeutung, welche Geheimhaltungsmaßnahmen der Inhaber getroffen und vor allem auch dokumentiert hat. Wer künftig in den Genuss des besonderen Geheimnisschutzes gelangen will, muss seine geheimhaltebedürftigen Informationen also – bildhaft gesprochen – in einen Tresor sperren. Denn das Gesetz verbietet künftig eben nicht allein die Nutzung fremden Know-Hows, sondern nur wenn dies geschieht, indem der Tresor aufgebrochen wird.

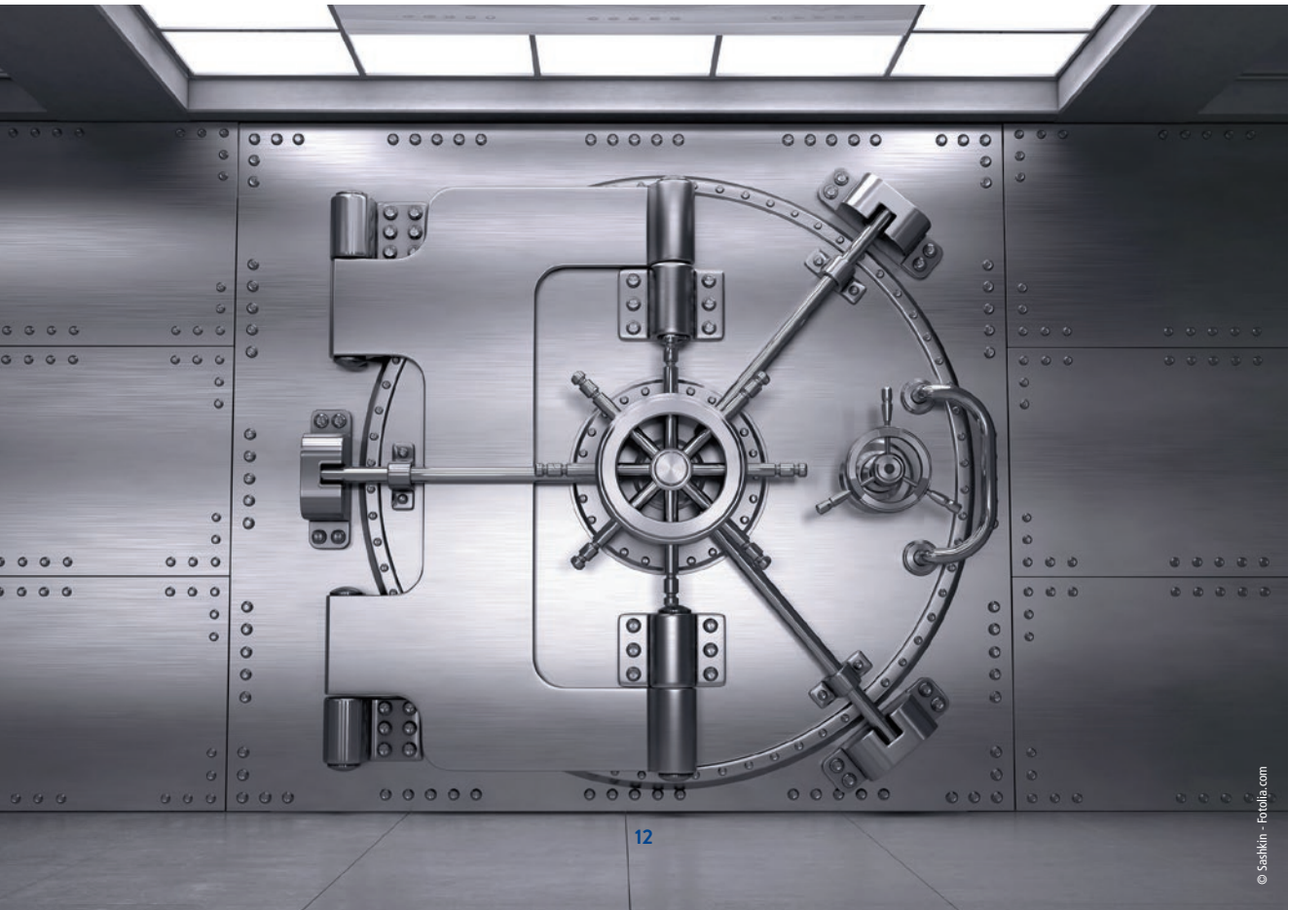
IMPLEMENTIERUNG ANGEMESSENER SCHUTZMASSNAHMEN – WIE GEHT MAN VOR?

Unternehmen ist daher zu empfehlen, bereits bislang ergriffene Schutzmaßnahmen zu identifizieren und zu dokumentieren sowie im Anschluss daran zu bewerten, inwieweit ggfls. weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Insgesamt ist das Konzept des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen in ein betriebliches Compliance-Management-Systems zu integrieren.

Empfehlenswert ist ein Vorgehen in vier Schritten:

1. KLARE ZUSTÄNDIGKEITEN FESTLEGEN!

Zunächst bedarf es klarer Regelungen zur Verantwortlichkeit für den Geheimnisschutz im Unternehmen. Dabei darf nicht verkannt werden, dass der Schutz von Geschäftsgeheimnissen gerade in großen Unternehmen eine Querschnittsmaterie darstellt, die an den vorhandenen organisatorischen Aufbau des Unternehmens angepasst werden muss. Daher gilt es im ersten Schritt, die Zusammenarbeit verschiedener Fachabteilungen sicherzustellen und die Mitarbeiter zu sensibilisieren.



© Sashkin - Fotolia.com

2. RELEVANTE GESCHÄFTSGEHEIMNISSE IDENTIFIZIEREN!

Gemeinsam mit diesen Verantwortlichen (und ggfls. der Compliance-Abteilung) erfolgt eine Bestandsaufnahme der zu schützenden Geheimnisse. Dabei sollten entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses, d. h. erforderlichenfalls von der Forschung und Entwicklung über die Fertigung, den Vertrieb, das Marketing bis zur Kundenbetreuung, alle Kenntnisse identifiziert werden, die für die Marktstellung des Unternehmens von Bedeutung sein können. Naturgemäß fällt dieser Prozess bei Unternehmen, die forschend tätig sind oder eine eigene Fertigung haben, anders aus als bei Unternehmen, die insbesondere im Marketing und der Kundenbetreuung aktiv sind und damit tendenziell über ein anders beschaffenes Know-How verfügen.

3. GESCHÄFTSGEHEIMNISSE BEWERTEN UND KATEGORISIEREN!

In einem dritten Schritt sind die identifizierten Geschäftsgeheimnisse zu kategorisieren. Dabei sollten betriebsbezogene Tatsachen nicht undifferenziert als vertraulich eingeordnet werden, weil der Gesetzesentwurf ein abgestuftes Schutzkonzept fordert („den Umständen entsprechende“ angemessene Maßnahmen).

Häufig wird ein dreistufiges Modell genügen, welches unterscheidet zwischen

- auf einer unteren Stufe wettbewerbsrelevanten Geschäftsgeheimnissen (die untere Stufe wird zumeist den größten Anteil (geschätzt 80 %) der Geschäftsgeheimnisse ausmachen),
- auf einer mittleren Stufe strategisch besonders wichtigen Geschäftsgeheimnissen (deren Verlust für das Unternehmen erheblich spürbar wäre, wie etwa zukünftige Technologiegenerationen, welche noch im Vorstadium einer Schutzrechtsanmeldung sind), und
- auf oberster Stufe Schlüssel-Geschäftsgeheimnissen, deren Verlust sich existenzgefährdend auswirken könnte (so wäre etwa der Anbieter eines weltbekannten Erfrischungsgetränks gut beraten, die Rezeptur der von ihm vertriebenen Limonade im „Tresor“ unter Verschluss zu halten).

4. KONKRETE SCHUTZMASSNAHMEN FESTLEGEN!

Auf der Grundlage dieser Kategorisierung ist in einem letzten Schritt zu entscheiden, ob die bereits bestehenden Schutzmaßnahmen ausreichen oder weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

Dabei ist es nicht erforderlich, jede einzelne, als geheimhaltungsbedürftig identifizierte Information gesondert zu kennzeichnen und hierfür konkrete Schutzmaßnahmen vorzusehen. Vielmehr können allgemein Maßnahmen für bestimmte Kategorien von Informationen ergriffen werden und durch interne Richtlinien und Anweisungen oder auch in Arbeitsverträgen implementiert werden.

Grundsätzlich kommen als mögliche Schutzmaßnahmen neben physischen Zugangsbeschränkungen auch technische Maßnahmen (beispielsweise Vorkehrungen der IT-Sicherheit) oder rechtliche Maßnahmen in Betracht. Zu letzteren gehört der Abschluss von Vertraulichkeitsvereinbarungen und (arbeitsvertraglichen) Geheimhaltungsvereinbarungen. Im Verhältnis zu Geschäftspartnern sollte insbesondere an den vertraglichen oder tatsächlichen Ausschluss des sog. Reverse Engineering gedacht werden, da solches nach dem Regierungsentwurf andernfalls zulässig ist.

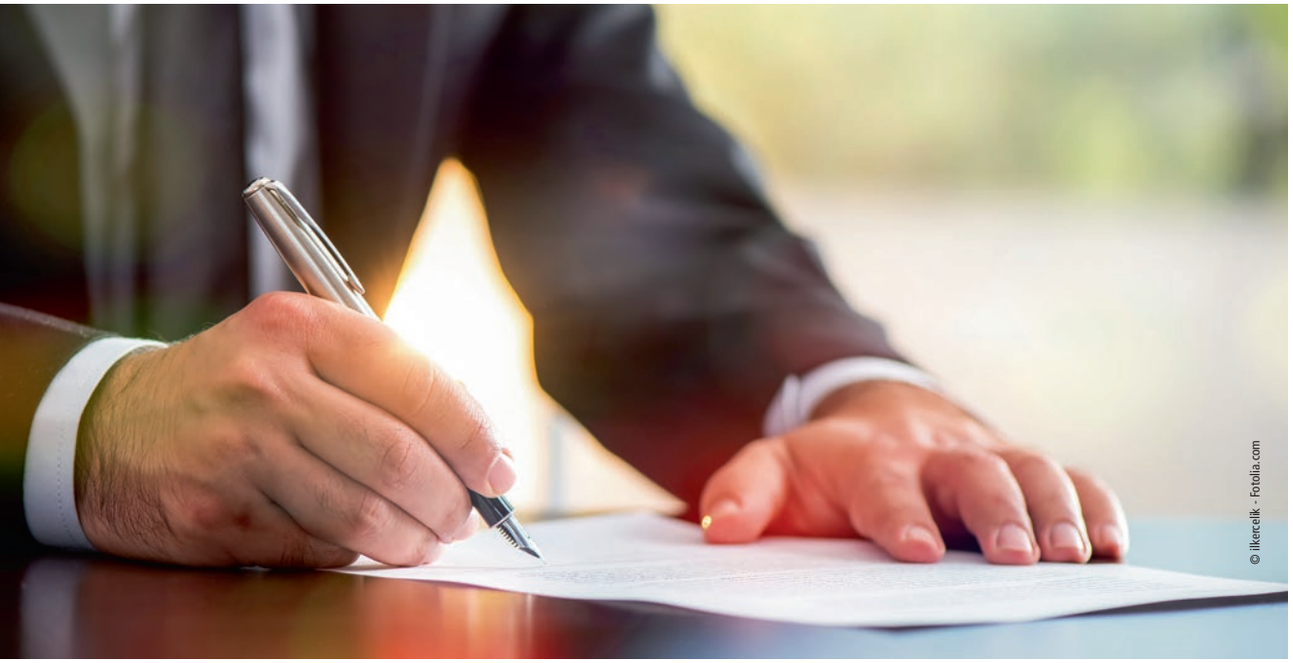
FAZIT:

Der Entwurf des Geschäftsgeheimnisgesetzes knüpft den gesetzlichen Schutz von Geschäftsgeheimnissen künftig daran, dass der Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses angemessene Maßnahmen zu dessen Schutz ergriffen hat. Zwar sollten die Anforderungen an die Angemessenheit der Schutzmaßnahmen nicht überspannt werden. Dennoch sollten Unternehmen bereits bestehende Schutzkonzepte kritisch auf den Prüfstand stellen und erforderlichenfalls ein angemessenes Schutzkonzept entwickeln bzw. in ein bereits bestehendes Compliance-Management-System integrieren.

Dr. Martin Minkner

Wer schreibt, der bleibt!

Langfristige Mietverträge müssen schriftlich geschlossen werden – sonst können sie vorzeitig gekündigt werden.



Betrieblich genutzte Immobilien werden häufig gemietet. Dabei ist eine langfristige Bindung für die Vertragsparteien oft essenziell: Für den Mieter, weil die Immobilie eine der wesentlichen Grundlagen seines Betriebes ist, und für den Vermieter, weil er für die Amortisation des von ihm eingesetzten Kapitals oder die Bedienung einer Fremdfinanzierung auf die Miete angewiesen ist. Eine vorzeitige Kündigung ist daher für die andere Vertragspartei häufig eine Katastrophe.

Die Risiken einer vorzeitigen Kündigung langfristiger Mietverhältnisse werden in der Praxis häufig unterschätzt. Neben Kündigungen durch den Erwerber einer Immobilie in der Zwangsversteigerung oder vom Insolvenzverwalter (der Erwerber darf in diesen Fällen vorzeitig unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen) spielt in der Praxis vor allem die vorzeitige Kündigung mangels Einhaltung der Schriftform eine Rolle: Denn Mietverträge über Immobilien mit einer Festlaufzeit von mindestens einem Jahr müssen schriftlich geschlossen werden. Geschieht dies nicht, können sie von beiden Vertragsparteien unabhängig von der vereinbarten Laufzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Frist gekündigt werden, bei gewerblich genutzten Immobilien also mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende.

Die praktische Bedeutung von Schriftformkündigungen ist erheblich: Jeder rechtlich gut beratene Vermieter oder Mieter, der sich vorzeitig von einem lästig gewordenen Mietvertrag lösen möchte, wird prüfen, ob eine Schriftformkündigung in Betracht kommt, und wird häufig fündig werden. Schriftformkündigungen beschäftigen daher in vielen Fällen die Gerichte: Ein Mitglied des für gewerbliche Mietverhältnisse zuständigen BGH-Senats ließ im Jahr 2014 wissen, dass solche Kündigungen mittlerweile einen der Schwerpunkte der Arbeit des Senats im Bereich Mietrecht darstellen.

Was ist also zu tun, um ungewünschte Schriftformkündigungen zu vermeiden? Die Einhaltung der Schriftform setzt in formeller Hinsicht voraus, dass alle Regelungen des Mietvertrages einschließlich Anlagen schriftlich niedergelegt werden. Alle Bestandteile des Mietvertrages müssen sodann fest miteinander verbunden werden, so dass sie ohne – zumindest geringe – Gewaltanwendung nicht wieder voneinander getrennt werden können; das kann z. B. durch Nieten, Heften oder Bindung geschehen, nicht aber durch eine Büroklammer. Der Vertrag muss sodann am Ende (also unter dem eigentlichen Vertragstext, aber vor den im Vertrag in Bezug genommenen Anlagen) durch beide Parteien eigenhändig unterzeichnet (nicht nur paraphiert) werden. Die feste Verbindung der einzelnen Bestandteile der Urkunde kann zwar nach der sog. „Auflockerungsrechtsprechung“ auch durch eine „gedankliche Verbindung“ ersetzt werden, z. B. durch eine durchgehende Paginierung der Urkunde oder indem ausgelagerte Anlagen im Vertrag eindeutig in Bezug genommen werden. Es empfiehlt sich aber, sich darauf nicht zu verlassen, sondern stets alle Bestanteile des Mietvertrages fest miteinander zu verbinden.

Neben diesen formellen Kriterien sind auch inhaltliche Anforderungen zu beachten. So erfordert die Einhaltung der Schriftform auch, dass Mietgegenstand, Mietzins sowie Dauer und Parteien des Mietverhältnisses eindeutig bestimmt sind. Letzteres ist z. B. zweifelhaft, wenn Bezeichnungen wie „Liegenschaftsverwaltung XY-Straße“ oder „Grundstücksgemeinschaft Z“ verwendet werden, weil dann nicht erkennbar ist, wer sich rechtlich genau hinter solchen Bezeichnungen verbirgt. Die Bezeichnung des Mietgegenstandes ist vor allem dann eine Herausforderung, wenn „vom Reißbrett“, also noch vor Errichtung des Gebäudes, vermietet wird. Dann muss der Mietgegenstand durch textliche Darstellungen im Mietvertrag und in der Regel außerdem durch Pläne und eine Baubeschreibung eindeutig bezeichnet werden. Aber auch bei Mietverträgen über Bestandsgebäude muss klar sein, welche Räume, Nebenräume und sonstigen Flächen zur alleinigen oder zur gemeinsamen Benutzung mit anderen Mietern vermietet sind.

Geradezu tückisch ist, dass das Schriftformerfordernis nicht nur für den Ursprungsvertrag, sondern auch für Nachträge gilt. Wird die Schriftform für einen Nachtrag nicht gewahrt, führt das zur vorzeitigen Kündbarkeit des Mietvertrages insgesamt, nicht nur des Nachtrags. Bereits ein nicht schriftformgerechter Nachtrag „infiziert“ also den gesamten Mietvertrag. Tückisch ist das deshalb, weil sich die Vertragsparteien häufig gar nicht darüber im Klaren sind, dass sie durch bestimmte Absprachen den Mietvertrag ändern und daher eigentlich einen formgerechten Nachtrag abschließen müssten. Stimmt der Vermieter z. B. einseitig einer im Mietvertrag ausgeschlossenen Untervermietung zu, liegt darin in der Regel eine stillschweigende Änderung des Mietvertrages, die jedoch durch die einseitige Erteilung der Zustimmung nicht schriftformgerecht per Nachtrag vereinbart ist und daher zur vorzeitigen Kündbarkeit des Mietvertrages führt. Gleiches gilt, wenn der Mieter eine auf der Grundlage einer Indexklausel falsch berechnete Mietanpassung akzeptiert: Dadurch wird ebenfalls stillschweigend der Mietvertrag geändert, ohne jedoch einen formgerechten Nachtrag zu schließen. Auch Änderungen der Beschreibung des Mietgegenstandes während der Bauphase ändern den Mietvertrag und müssen per Nachtrag festgehalten werden.

Für die Einhaltung der Schriftform durch Nachträge gelten die gleichen formellen Anforderungen wie für den Mietvertrag selbst. Darüber hinaus muss der Nachtrag inhaltlich eindeutig festhalten, auf welchen Mietvertrag und welche früheren Nachträge er sich bezieht und dass der Mietvertrag mit Ausnahme der vereinbarten Änderungen unverändert wirksam bleiben soll. Dann muss der Nachtrag auch nicht fest mit dem Ursprungsvertrag verbunden werden.

Bisher versuchte die Vertragspraxis, Schriftformkündigungen durch sogenannte Schriftformheilungsklauseln auszuschließen, mit denen sich die Vertragsparteien verpflichteten, alles zur Einhaltung der Schriftform Erforderliche zu tun und den Mietvertrag andernfalls nicht unter Berufung auf den Formmangel vorzeitig zu kündigen. Dem hat der Bundesgerichtshof nunmehr mit Urteil vom 27.09.2017 eine Absage erteilt: Nach Auffassung des Gerichts sind solche Klauseln schlicht unwirksam.

Auch vor diesem Hintergrund ist den Vertragsparteien langfristiger Mietverträge dringend zu empfehlen, sorgfältig darauf zu achten, die Schriftform zu wahren. Denn andernfalls kann das Mietverhältnis ein unerwünschtes, vorzeitiges Ende nehmen – wer schreibt, der bleibt!

Dr. Ulf Rademacher

© FM2 - Fotolia.com

LIBOR, EURIBOR & Co. - NOCH MEHR EXIT

Zur Wandelbarkeit von Referenzzinssätzen

1. Die wirtschaftliche Bedeutung von Zinsen (er-)kennt jeder – spätestens wenn er sie zahlen muss. Unser deutsches Recht hat für den Zins keine Definition. Wir sagen, maßgeblich für Zinsen als Vergütung überlassenen Kapitals sei deren Laufzeitabhängigkeit. Kapital wird wesentlich über Sammelstellen vergeben (zum Beispiel Banken), die sich ihrerseits (nicht notwendig fristenkongruent) refinanzieren.

2. Wenn der Markt Kapital ohne Sollzinsbindung (etwa mit Zinsgleitklauseln) nachfragt, darf der Kreditgeber sich von Rechts wegen vorbehalten, den Zins nach billigem Ermessen zu bestimmen. Aus Gründen der Ausgewogenheit werden Zinsgleitklauseln allgemein sog. Referenzzinssätze zugrunde gelegt und diese werden gegenüber dem Kunden um eine Marge erhöht. Die Referenzzinssätze waren ursprünglich solche der Zentralbanken, wurden jedoch allgemein seit dem Ende der 1980er Jahre im Zuge der Liberalisierung des Bankgeschäfts vor allem durch von sog. Bankenpanels informell festgesetzte Interbankenzinssätze ersetzt: zunächst den LIBOR (London Interbank Offered Rate) für bis zu neun Währungen und Laufzeitfenster von einem Tag (Overnight) bis zu einem Jahr und später den EURIBOR und den EONIA (beide nur für den EURO).

3. Diese Praxis gründete auf einem hochliquiden Interbankenmarkt, der grundsätzlich ohne Sicherheiten auskam, jedoch bekanntlich 2008 mit der Lehman-Pleite beinahe auf einen Schlag austrocknete, als man sich auf die Bonität der Mitbewerber nicht mehr verlassen wollte. Der fortlaufenden Quotierung der Referenzzinssätze (englisch: Benchmark Interest Rates) tat dies allerdings keinen Abbruch. Im Gefolge der Finanzkrise kam dann zu

Tage, dass Panelbanken zunächst „zur Marktberuhigung“ Manipulationen der quotierten Zinssätze vorgenommen hatten. Später wurde bekannt, dass Panelbanken die Referenzzinssätze auch zum eigenen Vorteil manipuliert hatten. Die Beteiligten wurden zwar drastisch sanktioniert – ein fader Nachgeschmack blieb indes, da sich die zugrunde liegenden Anreizstrukturen nicht änderten.

4. Hierdurch wurde offenbar, dass die Referenzzinssätze jedenfalls nach der Finanzkrise, wie der Economist es britisch zurückhaltend ausdrückt, „on shaky economics“ gründeten. Ohne einen hochliquiden Interbankenmarkt als Grundlage wandelten sich die von den Panelbanken mitgeteilten Quotierungen zu beinahe freien Schätzungen, da häufig keine oder nur einstellige Transaktionszahlen verfügbar waren. Dieser Mechanismus fand Anwendung nicht zuletzt auf LIBOR-basierte Finanzprodukte mit einem Gesamtwert von geschätzt 260 Billionen USD.

5. Doch die Tage der oben genannten Referenzzinssätze scheinen gezählt: Seit dem Jahre 2014 bemühten sich insbesondere die Zentralbanken um alternative Lösungen. Auch die EU erließ hierzu die Verordnung (EU) Nr. 2016/2011 (sog. EU Benchmark-Regulation oder EU BMR) und im Juli 2017 gab die britische Financial Conduct Authority das Auslaufen des LIBOR im Jahre 2021 bekannt. Den Angaben auf der offiziellen Website für EURIBOR und EONIA (www.emmi-benchmarks.eu) ist zu entnehmen, dass für den EURIBOR aktuell diverse Zinsfenster aus der Quotierung herausgenommen werden. EONIA ist mit der EU BMR wohl grundsätzlich nicht vereinbar.

6. Der angestrebte Austausch der Referenzzinsätze fällt den Zentralbanken und Banken nicht leicht: Das wird beispielhaft am Ansatz der Federal Reserve Bank (FED) der USA deutlich, der auf den sog. Repo-Markt abstellt. Hierbei handelt es sich (ebenfalls) um Overnight-Kredite, die aber rechtlich als Kauf und Rückkauf von US-Staatspapieren ausgestaltet sind (die Marge zwischen den Preisen für Kauf und Rückkauf entspricht dem Zins; das Staatspapier dient als Sicherheit). Dieser Kredit gilt als sicher, denn die FED kann Dollar jederzeit nachdrucken, also technisch nicht insolvent werden. Aus der Sicht der Banken kann dies für den Krisenfall bedeuten (wenn die Anleger in den „sicheren Hafen“ der US-Staatspapiere flüchten), dass der Zins der Staatspapiere wegen der hohen Nachfrage fällt, was für die Refinanzierungskosten der Banken keineswegs gelten muss. Im schlimmsten Fall erwarten die Banken also gerade in einer Krise sinkende Einnahmen und steigende Refinanzierungskosten.

7. Dem Unternehmer (neudeutsch „Principal“) ist in jedem Fall eine Bestandsaufnahme seiner Finanzgeschäfte zu empfehlen, deren Zinskosten von Referenzzinssätzen abhängig sind. Die Bedingungen der Finanzgeschäfte sind von Bankenseite regelmäßig einseitig vorgegeben, und viele Regelwerke enthalten auch Bestimmungen zum Wegfall des Referenzzinssatzes. Das Ergebnis ist oft keineswegs kundenfreundlich (etwa, wenn auf historische Zinssätze abgestellt wird). Nach deutschem Recht kann zudem fraglich werden, ob solche Regelungen dem billigen Ermessen im Sinne des § 315 BGB entsprechen bzw. AGB-rechtskonform sind. Nach der Bestandsaufnahme wird im Einzelfall zu erwägen sein, ob mit dem Kreditgeber in Verhandlungen einzutreten ist. Ferner bietet sich konzernintern eine Prüfung bestehender Verrechnungspreisabreden an, welche an Referenzzinssätze anknüpfen. Auch steuerliche Folgen sind zu beachten (Stichwort: Zinsschranke).

8. Für den angestellten Geschäftsleiter (neudeutsch „Agent“) ergeben sich weitere Fragen: Wer als Geschäftsleiter ein Risikomanagementsystem entsprechend § 91 Abs. 2 AktG betreibt, muss sich fragen, ob Änderungen der Zinsbelastung für das Unternehmen im Gesamtkontext eine „schadhafte Entwicklung“ darstellen können. Das kann bereits bei einer dauerhaften Beeinträchtigung der Rentabilität der Fall sein. Eine pflichtgemäße Risikoerkennung in diesem Sinne wird der Geschäftsleitung die Möglichkeit rechtzeitigen Handels eröffnen.

Dr. Rainer Burghardt

SOH NEWS NR. 14

Die Musterfeststellungsklage – die deutsche „Sammelklage light“?

Am 01.11.2018 um 02:00 Uhr morgens wurde beim Oberlandesgericht Braunschweig per Fax eine 240-seitige Klage eingereicht. Nachdem gerade einmal zwei Stunden zuvor das „Gesetz zur Einführung einer zivilprozessualen Musterfeststellungsklage“ in Kraft getreten war, erhob der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv) gegen die Volkswagen AG die bundesweit erste Klage dieser Art.

Das ausgesprochene Ziel des Gesetzgebers ist es, gegen das „rationale Desinteresse“ von Verbrauchern an sog. Streuschäden anzugehen. In einem vom standardisierten Massengeschäft geprägten Wirtschaftsleben – so der Gesetzgeber – hinterließen unrechtmäßige Verhaltensweisen von Anbietern zwar häufig eine Vielzahl von gleichartig geschädigten Verbrauchern. Der Aufwand der einzelnen Verbraucher, ihre im Einzelfall geringen Schäden beim Anbieter zu liquidieren, stehe aber oftmals in keinem Verhältnis zur Höhe des erlittenen Schadens, sodass sich diese Verbraucher häufig abgeschreckt fühlten, ihre Rechte durchzusetzen. Diesen Verbrauchern solle mit der Musterfeststellungsklage ein Hilfsmittel an die Hand gegeben werden.

© nd700 - Fotolia.com

Dass der Gesetzgeber mit der Einführung dieses neuen zivilprozessualen Rechtsinstituts – zumindest auch – andere Ziele verfolgte, zeigen die Ereignisse des 01.11.2018: Erstmals im Jahr 2015 wurden der breiten Öffentlichkeit Vorwürfe gegen die Volkswagen AG wegen der Programmierung sog. Abschaltautomatiken in Dieselmotoren bekannt. Dies hat zur Folge, dass möglicherweise gegen die Volkswagen AG bestehende Ansprüche Ende des Jahres 2018 zu verjähren drohen. In einer Eile, die selbst von zuständigen Ministerialbeamten öffentlich bemängelt wurde, hat der Deutsche Bundestag daher am 14.06.2018 in einer der letzten Sitzungen vor der parlamentarischen Sommerpause das „Gesetz zur Einführung einer zivilprozessualen Musterfeststellungsklage“ beschlossen. Damit konnte das Gesetz noch rechtzeitig vor Verjährung etwaiger Ansprüche im „Diesel-Skandal“ in Kraft treten. So sollte den Betroffenen genug Zeit verbleiben, zu entscheiden, sich einer möglicherweise erhobenen Musterfeststellungsklage anzuschließen.

ZUM GESETZ IM EINZELNEN:

Klagebefugt sind nur sogenannte „qualifizierte Einrichtungen“. Gemeint sind bestimmte Verbraucherschutzverbände. Dadurch will der Gesetzgeber den Einwänden zahlreicher Kritiker Rechnung tragen, die befürchten, dass sich um das Institut der Musterfeststellungsklage eine Klägerindustrie nach US-amerikanischem Vorbild entwickelt. Es wurden sicherlich einige Schranken aufgezogen, um Klagen beliebiger Kläger zu verhindern; zumindest mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf scheinen die Hürden für Klägerverbände, von denen eine Vielzahl beim Bundesamt für Justiz registriert ist, nicht unüberwindbar. Wirtschaftsverbände hatten gefordert, dass die Auswahl geeigneter Kläger einer Musterfeststellungsklage im Einzelfall durch Gerichte oder Behörden erfolgen sollte. Dies wurde jedoch nicht umgesetzt: Sobald eine klagebefugte Institution eine Musterfeststellungsklage einreicht, führt diese Organisation – unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation – das Musterfeststellungsverfahren durch. Während der Dauer dieses Verfahrens können keine weiteren Musterfeststellungsklagen erhoben werden.

Zulassungsvoraussetzung der Musterfeststellungsklage ist, dass mit ihr Feststellungsziele im Verbraucherinteresse verfolgt werden. Mit der Klage können also nicht unmittelbar Leistungen an Verbraucher eingeklagt werden. Es kann vielmehr allein eine gerichtliche Feststellung angestrebt werden, dass dem Grunde nach Ansprüche bestehen oder einzelne oder mehrere Voraussetzungen dieser Ansprüche vorliegen. Die klagende qualifizierende Einrichtung muss außerdem glaubhaft machen, dass sie die Interessen von mindestens 10 Verbrauchern im konkreten Fall vertritt.

Verbraucher, die sich vom gleichen Sachverhalt betroffen fühlen, können sich bis zum Tag vor der ersten mündlichen Verhandlung in ein öffentliches Klageregister eintragen und Ansprüche, die von den Feststellungszielen abhängen, anmelden. Erfolgt innerhalb der ersten beiden Monate nach Klageerhebung eine Anmeldung von weniger als fünfzig Verbrauchern, wird die Musterfeststellungsklage unzulässig.

Die anmeldenden Verbraucher haben bei der Anmeldung Gegenstand und Grund ihres Anspruchs darzulegen. Dies wird für den betroffenen Verbraucher sicherlich der problematischste Teil der Anmeldung sein, da eine verjährungshemmende Wirkung der Anmeldung nur eintreten kann, wenn sich die Feststellungsziele der Musterfeststellungsklage mit Gegenstand und Grund seines Anspruchs decken. Ob dies der Fall ist, wird jedoch erst in einem etwaigen individuellen Folgeprozess des Verbrauchers entschieden. Dies birgt das Risiko für den Verbraucher, dass seine Ansprüche bei einer falschen Zuordnung zu einer Musterfeststellungsklage verjähren.

Die Feststellungen aus dem Musterfeststellungsverfahren haben in dem Folgeprozess des individuell betroffenen Verbrauchers sowohl für ihn als auch für das beklagte Unternehmen – sowohl in positiver als auch in negativer Sicht – Bindungswirkung. Wird also die Musterfeststellungsklage abgewiesen, ist rechtsverbindlich entschieden, dass alle zu demselben Sachverhalt angemeldeten Verbraucher keine Ansprüche haben. Aber selbst wenn diese Hürde überwunden ist, muss der Verbraucher die Höhe seiner Ansprüche, also seinen konkreten Ersatzbetrag, in einem individuellen gerichtlichen Verfahren – auf eigenes Risiko – durchstreiten.

Im Musterfeststellungsverfahren sind auch Vergleiche möglich: Ein Vergleichsschluss in einem Musterfeststellungsverfahren zwischen dem beklagten Unternehmen und der klagenden qualifizierten Einrichtung muss von dem angerufenen Gericht genehmigt werden. Liegt die Genehmigung vor, entfaltet der Vergleich grundsätzlich Bindungswirkung für die einzelnen Verbraucher, die sich im Klageregister angemeldet haben. Diese werden dann über den Vergleichsschluss informiert und haben einen Monat nach dieser Information ein Recht zum „Opt-Out“, das heißt, sie können mitteilen, dass sie den Vergleich nicht akzeptieren wollen. Nur wenn weniger als 30 % der angemeldeten Verbraucher ihren Austritt aus dem Vergleich erklärt haben, wird der Vergleich für alle anderen Verbraucher und das beklagte Unternehmen wirksam.

Die konkrete Umsetzung dieses „mit heißer Nadel gestrickten“ Rechtsinstituts bleibt abzuwarten. Es ist zu befürchten, dass die Musterfeststellungsklage nicht das letzte Element des kollektiven Rechtschutzes im deutschen Zivilprozess bleiben wird. Nur bei Augenmaß des Gesetzgebers wird man die Ausbreitung einer Klägerindustrie verhindern können, die der Wirtschaft schadet und den betroffenen Einzelnen häufig nichts nutzt.

Dr. Caspar Luig

(Online-)Händler aufgepasst: Die Geoblocking-Verordnung gilt!

© Rawpixel.com - Fotolia.com

Seit dem 3. Dezember 2018 gilt die Verordnung (EU) Nr. 2018/302 über „Maßnahmen gegen ungerechtfertigtes Geoblocking und andere Formen der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, des Wohnsitzes oder des Ortes der Niederlassung des Kunden innerhalb des Binnenmarkts“ (kurz: die „Geoblocking-Verordnung“). Sie verbietet es Anbietern von Waren oder Dienstleistungen, Kunden aus einem anderen Mitgliedstaat des EWR (EU, Island, Liechtenstein und Norwegen) bei grenzüberschreitenden Geschäften innerhalb des EWR aufgrund der Staatsangehörigkeit, des Wohnsitzes oder des Ortes der Niederlassung zu diskriminieren. Die Geoblocking-Verordnung ist in allen Mitgliedsstaaten der EU unmittelbar geltendes Recht.

FÜR WEN GILT DIE GEOBLOCKING-VERORDNUNG?

Die Geoblocking-Verordnung gilt zwar nicht nur, aber insbesondere für den E-Commerce, und zwar wiederum nicht nur – wie man zunächst vermuten könnte – im B2C-Bereich, wenn also Unternehmen Waren bzw. Dienstleistungen ausschließlich Verbrauchern anbieten, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch im B2B-Bereich, also im Rechtsverkehr zwischen Unternehmen. Voraussetzung ist dabei aber stets, dass ein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt, d. h. für die Beziehungen eines in Deutschland ansässigen Anbieters zu seinen in Deutschland wohnhaften deutschen Kunden spielt die Geoblocking-Verordnung keine Rolle. Hingegen setzt die Geoblocking-Verordnung nicht zwingend voraus, dass der Anbieter in einem Mitgliedsstaat niedergelassen ist. Vielmehr muss ein Anbieter die Ge- und Verbote der Geoblocking-Verordnung bereits dann beachten, wenn er in nur einem Mitgliedsstaat tätig ist.

WAS SIND DIE ZIELE DER GEOBLOCKING-VERORDNUNG?

Die Geoblocking-Verordnung dient der Verhinderung von Beschränkungen des freien Verkehrs mit Waren und Dienstleistungen innerhalb des europäischen Binnenmarktes, durch die der Kunde aufgrund seiner Staatsangehörigkeit, seines Wohnsitzes oder des Ortes seiner Niederlassung diskriminiert wird. So soll der Kunde in den Genuss einer größeren Auswahl und optimaler Bedingungen gelangen und das Wachstum des Binnenmarktes angekurbelt werden.

WAS GEBIETET UND VERBIETET DIE GEOBLOCKING-VERORDNUNG?

Grundsätzlich verbietet es die Geoblocking-Verordnung den Anbietern von Waren oder Dienstleistungen, aus Gründen der Staatsangehörigkeit, des Wohnsitzes oder des Ortes der Niederlassung

- den Zugang von Kunden zu der Online-Benutzeroberfläche des Anbieters durch technische Mittel oder auf anderem Wege zu sperren oder zu beschränken,
  › Bsp.: Ein in Deutschland tätiger Hersteller von Fahrrädern sperrt den Zugang zu seiner Webseite für Kunden aus Frankreich.
- Kunden ohne deren ausdrückliche Zustimmung zu einer Version der Online-Benutzeroberfläche des Anbieters weiterzuleiten, die sich von der Online-Benutzeroberfläche, auf die der Kunde ursprünglich zugreifen wollte, in Layout, Sprache oder anderen Merkmalen unterscheidet,
  › Bsp.: Ein Betreiber von Webshops in Deutschland, Frankreich und Spanien leitet in Deutschland wohnhafte Kunden, die den Webshop in Spanien angesteuert haben, automatisch zum Webshop in Deutschland weiter, nachdem die IP-Adresse den Wohnsitz des Kunden in Deutschland preisgegeben hat.
- unter bestimmten Voraussetzungen unterschiedliche Allgemeine Geschäftsbedingungen für den Zugang zu Waren oder Dienstleistungen anzuwenden,
  › Bsp.: Ein in Belgien tätiger Schokoladenproduzent bietet Kunden aus Österreich seine Waren zu anderen Nettoverkaufspreisen als Kunden aus Belgien an.
- unter bestimmten Voraussetzungen unterschiedliche Bedingungen für einen Zahlungsvorgang anzuwenden.
  › Bsp.: Ein in Italien ansässiger Modeversandhandel, der u. a. eine Kreditkartenzahlung ermöglicht, akzeptiert von polnischen Kunden nur eine Vorauszahlung mittels Überweisung.

Dabei gelten die oben genannten Verbote nicht unbedingt und schrankenlos. Vielmehr sieht die Geoblocking-Verordnung viele Ausnahmen vor (so ist eine Ungleichbehandlung der Kunden zulässig etwa im Bereich der Buchpreisbindung), so dass stets im Einzelfall zu prüfen ist, ob eine Ungleichbehandlung von Kunden tatsächlich gegen die Geoblocking-Verordnung verstößt.

WELCHE KONSEQUENZEN HAT EIN VERSTOSS GEGEN DIE GEOBLOCKING-VERORDNUNG?

Die Geoblocking-Verordnung selbst regelt die rechtlichen Konsequenzen von Verstößen nicht. Diese folgen aber für den deutschen Rechtsraum aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), da ein Verstoß gegen die Geoblocking-Verordnung einen Rechtsbruch darstellt. Damit drohen dem Anbieter, der sich nicht an die Ge- und Verbote der Geoblocking-Verordnung hält, insbesondere Unterlassungsklagen von Verbraucherschutzverbänden und Konkurrenten.

GEOBLOCKING-VERORDNUNG – UND NUN?

Mangels einschlägiger Urteile der Gerichte ist noch nicht eindeutig abzuschätzen, was im Einzelfall gegen die Geoblocking-Verordnung verstößt und was zulässig ist. Dies wird sich erst im Laufe der Zeit zeigen, wenn sich die Gerichte mit der Auslegung der Geoblocking-Verordnung befasst haben. Wie so oft, gilt daher einmal mehr: Vorsicht ist besser als Nachsicht.

Wir unterstützen Sie bei allen Fragen rund um die Geoblocking-Verordnung gern.

Dr. Moritz Kraft

Datenschutzgrundverordnung – aktuelle Implikationen für das Gesundheitswesen

Seit dem 25. Mai 2018 gelten europaweit die neuen Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Nach der anfänglichen Aufregung aufgrund vermeintlicher Hürden bei der Umsetzung und der drohenden Strafen bei Verstößen scheint es rund sechs Monate später um die DSGVO still geworden zu sein. Insbesondere in Deutschland sind die befürchtete Ahndung mit Bußgeldern sowie Abmahnwellen bisher (noch) ausgeblieben. Dies ist indes nur eine scheinbare Ruhe.

Tatsächlich zeigen nationale wie internationale Entwicklungen, dass die DSGVO verstärkt als Instrument zur Intensivierung und Vereinheitlichung des Datenschutzes durch die Aufsichtsbehörden genutzt wird. Insbesondere im Gesundheitswesen, in dem mehr noch als in anderen Bereichen mitunter hochsensible, nach der DSGVO z. T. als besonders schützenswert eingestufte Daten verarbeitet werden, müssen die Vorgaben der DSGVO sorgfältig beachtet werden.

RECHTMÄSSIGKEIT DER VERARBEITUNG:

Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Datenverarbeitung rechtmäßig ist, ist zu unterscheiden: Im Krankenhausbetrieb wie in Arztpraxen ist die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten in der Praxis regelmäßig für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und damit gerechtfertigt. Darüber hinaus kommt z. B. bei der Vorstellung der Praxismitarbeiter mit Fotos auf der Praxiswebsite eine gesonderte Einwilligung als Rechtfertigungsgrund in Betracht.

Bei der Verarbeitung von Patientendaten sind hingegen weitergehende Anforderungen zu beachten: Wie jede andere Verarbeitung von Daten ist auch die Verarbeitung dieser Daten nach der DSGVO nur dann zulässig, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Besonderen Rechtfertigungsanforderungen unterliegen dabei „Gesundheitsdaten", da es sich bei ihnen um eine besondere Kategorie personenbezogener Daten handelt, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen beziehen und aus denen Informationen über den Gesundheitszustand der Person hervorgehen. Hierunter fallen grundsätzlich auch Patientendaten, wenn und soweit sie Aufschluss über den Gesundheitszustand des Patienten geben. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist auch ohne Einwilligung des Patienten zulässig, wenn die Verarbeitung beispielsweise für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- oder Sozialbereich erforderlich ist und diese Daten von ärztlichem Personal oder durch sonstige Personen, die einer entsprechenden Geheimhaltungspflicht unterliegen, verarbeitet werden. Soweit also Gesundheitsdaten zur Durchführung des Behandlungsvertrages verarbeitet werden (z. B. durch Eintragung in die Patientenakte), wird hierfür keine ausdrückliche Einwilligung des jeweiligen Patienten benötigt.

Wir gehen derzeit davon aus, dass auch Behandler desselben Krankenhausträgers keiner gesonderten Einwilligung des Patienten bedürfen, wenn sie im Rahmen ihrer Behandlung auf die Patientenakte zurückgreifen. Erfolgt dagegen die Datenweitergabe an Dritte (z. B. Terminvergabeportale, Gesundheitsplattformen), wird hierfür eine ausdrückliche Einwilligung des Patienten benötigt, wobei die Einwilligung schriftlich erfolgen sollte und sowohl der Zweck der Datenverarbeitung als auch der Datenempfänger benannt werden sollten.

AUFTRAGSDATENVERARBEITUNG:

Bei Einsatz externer Dienstleister, die Zugriff auf Mitarbeiter- oder Patientendaten haben, ist der Abschluss eines Vertrages zur Auftragsdatenverarbeitung erforderlich. Dies betrifft

im Gesundheitsbereich insbesondere Dienstleister, die z. B. zur Wartung der Praxissoftware oder auch für die externe Abrechnung herangezogen werden. In diesem Falle muss sich der Auftraggeber davon überzeugen, dass der Dienstleister, der die Möglichkeit des Datenzugriffs hat, die Vorschriften zum Datenschutz einhält und entsprechende technische und organisatorische Vorkehrungen getroffen hat.

VERARBEITUNGSVERZEICHNIS:

Erforderlich ist ferner die Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses für jede Verarbeitung von Daten. Der notwendige Inhalt eines Verarbeitungsverzeichnisses ergibt sich aus der DSGVO und umfasst z. B. Angaben über den Zweck der Verarbeitung (z. B. ärztliche Dokumentation), die betroffenen Personengruppe (z. B. Patienten), die Datenkategorie (z. B. Gesundheitsdaten), die Empfängergruppe, denen gegenüber die Daten offengelegt werden, (z. B. Kostenträger) und Fristen für die Löschung der Daten. Da Krankenhäuser und Arztpraxen wie jeder andere Verantwortliche auf Aufforderung der zuständigen Behörde die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Pflichten nachweisen müssen, sollten die Verarbeitungsverzeichnisse sorgfältig geführt und gepflegt werden.

DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER:

Nach den Vorgaben der DSGVO und des BDSG kann die Benennung eines Datenschutzbeauftragten erforderlich sein. Dies ist bei Betrieben der Fall, in denen in der Regel 10 oder mehr Personen ständig mit der automatisierten Datenverarbeitung befasst sind. Erfasst von der „10-Personen-Regel" sind also neben Ärzten insbesondere medizinische Fachangestellte und sonstiges nichtärztliches Assistenzpersonal, während z. B. Reinigungskräfte nicht zum genannten Personenkreis zählen. Der Datenschutzbeauftragte muss dabei zumindest eine hinreichende Schulung in diesem Gebiet zum Nachweis seiner technischen und rechtlichen Qualifikation vorweisen können.

AUSBLICK:

Die Aufsichtsbehörden sind inzwischen personell und fachlich gewappnet, um etwaigen Verstößen nachzugehen. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass künftig Bußgelder verhängt werden, wenn die datenschutzrechtlichen Vorgaben völlig unbeachtet bleiben bzw. nur oberflächlich umgesetzt werden. So wurde erst kürzlich der Fall eines portugiesischen Krankenhauses bekannt, welches Patientendaten nicht genügend vor externer Einsichtnahme geschützt hatte. Dadurch konnten externe Dienstleister auf Daten frei zugreifen, die eigentlich nur durch die am Krankenhaus tätigen Ärzte hätten eingesehen werden dürfen. Dem Krankenhaus wurde durch die zuständige Aufsichtsbehörde ein Bußgeld in Höhe von rund EUR 400.000 auferlegt – Anlass genug, um auch hierzulande die Umsetzung der erforderlichen Standards praxis- bzw. hausintern zu überprüfen!

Dr. Hans-Jörg Schulze

Dr. Niklas Füchtenkord

Dr. Gerhard Schmidt (bis 2009)
Dr. Jochen Schmidt
Dr. Emil Huber (bis 2013)
Prof. Dr. Franz-Josef Dahm
Dr. Carl Otto Stucke
Dr. Christiane Wilkening
Dr. Till Wegmann
Dr. Almut Gathmann M.A.
Dr. Regine Cramer
Dr. Notker Lützenrath LL.M.
Dr. Rainer Burghardt
Dr. Ulf Rademacher
Dr. Stefan Bäune
Dr. Cay Fürsen
Dr. Roland Flasbarth
Dr. Britta Bultmann
Dr. Alexander Remplik
Dr. Caspar Luig
Dr. Eric Sebastian Barg
Dr. Kathrin Kubella
Dr. Jochen Lehmann
Dr. Torben Götz
Dr. Hans-Jörg Schulze LL.M.
Dr. Fabian Boensch
Dr. Florian Michallik
Dr. Moritz Kraft LL.M.
Dr. Martin Minkner
Dr. Christian Mehrens
Dr. Niklas Füchtenkord

SCHMIDT, VON DER OSTEN & HUBER
Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB

www.soh.de