

# melchers law

**MELCHERS**

RECHTSANWÄLTE

**THEMEN**

Zweifel an ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: BAG führt kritische Rechtsprechung fort

*ARBEITSRECHT*

Das Risikomanagementsystem – Bindeglied zwischen KI-VO und DSGVO

*DATENSCHUTZRECHT*

Unternehmensführung 4.0: Rechtliche Herausforderungen im KI-Zeitalter

*GESELLSCHAFTSRECHT*



**MICHAEL USSELMANN**

m.usselmann@melchers-law.com

*hat den Schwerpunkt seiner Tätigkeit auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts und berät diesbezüglich vorwiegend Unternehmen und Geschäftsleiter:innen. Herr Usselmann berät und vertritt Mandant:innen zudem regelmäßig in komplexen wirtschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten mit dem Fokus auf handels- und gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten.*

**LIEBE LESERIN,  
LIEBER LESER,**

wir befinden uns in einer Zeit des Wandels, in der Technologien wie die Künstliche Intelligenz (KI) tiefgreifende Veränderungen in der Art und Weise mit sich bringen, wie Unternehmen geführt und Entscheidungen getroffen werden. KI gewinnt nicht nur für Sie als Entscheidungsträger:in in Unternehmen zunehmend an Bedeutung, sondern auch für uns als Rechtsberater. Der damit verbundene Wandel stellt uns alle vor neue Herausforderungen, birgt aber auch enorme Chancen. Es entspricht unserem Anspruch, in dieser sich stetig weiterentwickelnden Welt nicht nur mitzuschwimmen, sondern diese aktiv mitzugestalten und Sie dabei rechtlich zu begleiten.

Mitte März 2024 hat das Europäische Parlament die sogenannte „KI-Verordnung“ erlassen. Dies ist weltweit die erste gesetzliche Regelung dieser Art. Sie gilt unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten. Dies nehmen wir zum Anlass, den Fokus dieser Ausgabe auf die rechtlichen Rahmenbedingungen beim Einsatz von KI in Unternehmen zu richten.

Damit Sie in diesem Bereich am Puls der Zeit bleiben und die rechtlichen Aspekte in Ihre strategischen Überlegungen einbeziehen können, werden wir Sie auch in Zukunft regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen informieren.

Dies erfolgt jedoch in neuem Gewand: ab einer der nächsten Ausgaben wird es die melchers law nur noch digital geben. So können wir Sie zum einen noch schneller über wichtige Entwicklungen informieren und tragen zum anderen durch den Verzicht auf Druck und Versand auch dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung. In der heutigen Ausgabe finden Sie einen Hinweis, wie Sie sich bereits jetzt den Bezug der digitalen melchers law sichern können.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen und wertvolle Erkenntnisse bei der Lektüre!

*Ihr Michael Usselmann*

**melchers law**  
**86**

#### ARBEITSRECHT

**01** Zweifel an ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: BAG führt kritische Rechtsprechung fort **3**

#### DATENSCHUTZRECHT

**02** Das Risikomanagementsystem – Bindeglied zwischen KI-VO und DSGVO **4**

**03** KI im Beschäftigungsverhältnis **6**

#### GESELLSCHAFTSRECHT

**04** Unternehmensführung 4.0: Rechtliche Herausforderungen im KI-Zeitalter **7**

#### MARKENRECHT

**05** Ostern und Eierlikör? – „Ei, Ei, Ei, Ei, Ei“ **8**

#### ÖFFENTLICHES BAURECHT

**06** Nicht mehr auffindbarer Bebauungsplan geht nicht zu Lasten der Baubehörde! **10**

<b>AKTUELL</b>	<b>12</b>	<b>MITTEILUNGEN</b>	<b>5, 9</b>	<b>PERSÖNLICH</b>	<b>11</b>
<b>PUBLIKATIONEN</b>	<b>5, 11</b>	<b>VERANSTALTUNGEN</b>	<b>5</b>		

## 01 Zweifel an ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: BAG führt kritische Rechtsprechung fort

Es ist keine Seltenheit, dass Arbeitnehmer nach einer Kündigung die Kündigungsfrist durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) „überbrücken“. Es kommt auch immer wieder vor, dass die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit (AU) exakt bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses dauert. Auf Arbeitgeberseite führt so etwas häufig zu Unverständnis und Verärgerung. Diese Vorgehensweise legt den Schluss nahe, dass die Erkrankung nur vorge-schoben ist, um einer Weiterarbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu entgehen, gleichwohl aber Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG zu beanspruchen.

Dem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits durch Urteil vom 08.09.2021 (Az.: 5 AZR 149/21) Grenzen gesetzt. Das Gericht hatte klargestellt, dass die *zeitliche Koinzidenz* zwischen der Kündigung und der AU-Bescheinigung *ernsthafte Zweifel* an der AU begründet und den Beweiswert der Bescheinigung erschüttern kann. Der Arbeitgeber kann dies durch entsprechenden Tatsachenvortrag bewirken, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer dann substantiiert darlegen und gegebenenfalls beweisen muss, dass er tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war, um die Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG zu beanspruchen.

In der jüngeren Rechtsprechung gibt es vermehrt Entscheidungen, die einer *Beweiswerterschütterung von AU-Bescheinigungen* offener gegenüberstehen. Wenn sich ein Arbeitgeber weigert, Entgeltfortzahlung zu leis-

ten, weil er die AU-Bescheinigung anzweifelt, sind seine Erfolgsaussichten in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren mittlerweile besser einzustufen also noch vor kurzer Zeit. Dies zeigt sich beispielsweise auch in der Entscheidung des BAG vom 13.12.2023 (Az.: 5 AZR 137/23).

### SACHVERHALT

Der Arbeitnehmer verlangte von der beklagten Arbeitgeberin Entgeltfortzahlung für die Dauer der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Er legte insgesamt drei AU-Bescheinigungen vor: Die erste am Tag vor Zugang der arbeitgeberseitigen Kündigung, die folgenden im Anschluss an die erste und bis zum Ende der Kündigungsfrist andauernd. Am ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses war er wieder arbeitsfähig und trat eine neue Stelle an. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung, weil sie den Beweiswert als erschüttert ansah. Dem widersprach der Kläger, weil die AU bereits vor Zugang der Kündigung bestand. Mit seiner Zahlungsklage hatte der Kläger in den Vorinstanzen Erfolg. Die Revision der Beklagten war vor dem BAG teilweise erfolgreich.

### ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das BAG stellte zunächst fest, dass eine zeitliche Koinzidenz von Kündigung und AU-Bescheinigung Zweifel am Beweiswert der AU-Bescheinigung begründen kann, und zwar unabhängig davon, ob eine arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitige Kündigung vorliegt. Allerdings müsse immer eine *einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände* erfolgen.

So lag hier für die erste AU und die Kündigung keine zeitliche Koinzidenz vor, weil die Kündigung erst nach Vorlage der AU-Bescheinigung zugegangen ist und keine Anhaltspunkte vorlagen, dass der Kläger bereits wusste, dass eine Kündigung ausgesprochen wird. Für die folgenden AU-Bescheinigungen sah das BAG den Beweiswert als erschüttert an. Denn nicht nur die passgenaue AU-Bescheinigung für die Dauer der Kündigungsfrist, sondern auch eine passgenaue Verlängerung mehrerer AU-Bescheinigungen könnten Zweifel am Beweiswert begründen, wenn auch dann eine zeitliche Koinzidenz zur Kündigungsfrist bestehe. Dies sei besonders auffällig, wenn unmittelbar im Anschluss an die bisherige Stelle eine neue angetreten werde, für die zugleich auch wieder Arbeitsfähigkeit bestehe.



**MIRA SCHLIEßER**

[m.schliesser@melchers-law.com](mailto:m.schliesser@melchers-law.com)

*LL.M., betreut Mandant:innen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht.*



### FAZIT

*Durch die weiteren Entscheidungen mit den enthaltenen praxisrelevanten Hinweisen, wann ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer AU-Bescheinigung bestehen können, zeigt die Rechtsprechung deutlich, dass dem Vorschieben einer Erkrankung Grenzen gesetzt werden sollen. Für Arbeitgeber werden durch die Entscheidungen nicht nur vermehrt Hinweise erteilt, wann sich Zweifel begründen lassen, sondern auch Anreize geschaffen, sich bei Vorliegen offensichtlicher Zweifel nicht alles gefallen zu lassen und von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. ■*





**MARA BECKER**

m.becker@melchers-law.com

berät schwerpunktmäßig im Datenschutzrecht sowie im Glücksspielrecht.

## ml DATENSCHUTZRECHT

# 02 Das Risikomanagementsystem – Bindeglied zwischen KI-VO und DSGVO

Die neue KI-Verordnung (KI-VO) und die bekannte Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stehen im Spannungsfeld zwischen dem generellen Umgang mit Daten und dem Schutz personenbezogener Daten. Zwar lässt die KI-VO die DSGVO im Wesentlichen unberührt, jedoch finden sich einige Schnittstellen und Parallelen insbesondere hinsichtlich der Verarbeitung und des Schutzes personenbezogener Daten.

Die KI-VO teilt KI-Systeme in vier Risikoklassen auf. Titel III befasst sich mit *Hochrisiko-KI*. Auf die Anbieter und Betreiber solcher Systeme kommen eine Reihe besonderer Pflichten zu, um die Entwicklung und den Einsatz dieser Systeme sicher und verantwortungsvoll zu gestalten. „Anbieter“ ist, wer ein KI-System entwickelt oder entwickeln lässt und unter eigenem Namen oder eigener Handelsmarke in Verkehr bringt oder in Betrieb nimmt. Unter „Betreiber“ fällt, wer ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet, mit Ausnahme des privaten Gebrauchs.

Datenschutzmanagementsysteme beugen Datenschutzverletzungen vor und gewährleisten, dass die Vorgaben der DSGVO eingehalten werden und der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt ist. Ähnliche Vorgaben in Bezug auf Entwicklung und Einsatz von Hochrisiko-KI gelten nun auch unter der KI-VO: Art. 9 KI-VO erlegt den Anbietern von Hochrisiko-KI die Pflicht auf, ein *Risikomanagementsystem* zu implementieren. Daneben finden sich eine Reihe weiterer Regelungen, die auch die Betreiber in die Pflicht nehmen.

### TOMs

Bereits nach der DSGVO besteht für den Verantwortlichen die Pflicht, effektive und angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen zu treffen. Auch die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen künftig dem Stand der Technik entsprechende *technische und organisatorische Maßnahmen* ergreifen, um die *Grundrechte* natürlicher Personen zu schützen. Solche Maßnahmen können die aus der DSGVO bekannte Anonymisierung oder Verschlüsselung sein.

### INFORMATIONSPFLICHTEN

Anbieter und Betreiber müssen insbesondere Informationen über die *Entwicklung* der Hochrisiko-KI-Systeme, der *Funktionsweise* während ihrer gesamten Lebensdauer sowie über die *Art und Qualität der Eingabedaten* und der verwendeten *Trainingsdatensätze* bereitstellen. Werden für das KI-Training *personenbezogene Daten* verwendet, sind die Betroffenen darüber zu informieren, auf welcher Rechtsgrundlage die Verarbeitung erfolgt und welche Rechte ihnen zustehen. Dies lässt sich in der Praxis gut mittels der aus der DSGVO bekannten Pflichtinformationen bzw. den Datenschutzerklärungen umsetzen.

### LÖSCHEN

Gegenstand mehrerer EuGH-Entscheidungen war das *Recht auf Datenlöschung*. Zwar gibt die KI-VO selbst, wie die DSGVO auch, keine eigenen Löschrfristen vor und verweist auf die Speicherfristen personenbezogener Daten. Diese ergeben sich aus den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten anderer Gesetze und dem damit verbundenen Löschzwang bei Wegfall der Zweckbindung.

Anbieter und Betreiber von Hochrisiko-KI sind gut beraten, das aus der DSGVO bekannte Löschkonzept um die neuen Fristen zu erweitern.

### FOLGENABSCHÄTZUNG

Auch die bekannte (*Datenschutz-*)*Folgenabschätzung* müssen Betreiber von Hochrisiko-KI vor Inbetriebnahme der Systeme im Hinblick auf die Grundrechte durchführen. Eine Ausnahme besteht angesichts fehlender Ressourcen für KMU. Diese können jedoch auf freiwilliger Basis eine Folgeabschätzung vornehmen.

### SCHULUNGEN, KONTROLLE UND AUDIT

Der Gesetzgeber verlangt unter Geltung der DSGVO, dass alle Mitarbeitenden, die Umgang mit sensiblen Daten pflegen, geschult werden. Gleiches wird nun von den Anbietern und Betreibern *aller* KI-Systeme gefordert. Diese müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass ihr Personal ausreichend Kenntnis im Umgang mit diesen Systemen hat. Dazu gehören insbesondere *Mitarbeiterschulungen*. Neu ist, dass das Risikomanagementsystem vollständig dokumentiert werden muss. Die technische Dokumentation muss Informationen enthalten, um die Einhaltung der Anforderungen durch das KI-System beurteilen zu können, und sie muss während des gesamten Lebenszyklus des KI-Systems fortgeführt werden.

### FAZIT

*Wer bereits ein gut funktionierendes Datenschutzmanagementsystem hat, der wird mit den Anforderungen, welche die KI-VO an die Anbieter und Betreiber stellt, auf wenig Schwierigkeiten treffen. Bestehende Systeme und Praktiken aus dem Datenschutz können übernommen, weitergeführt und um die Vorgaben der KI-VO ergänzt werden.* ■

Sie halten eine der letzten gedruckten Ausgaben unserer melchers law in der Hand. MELCHERS möchte Sie künftig noch aktueller über wichtige Rechtsentwicklungen informieren. Außerdem unterstützt der Verzicht auf die gedruckte melchers law unsere Bemühungen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von MELCHERS zu verringern. Daher werden wir die melchers law zukünftig auf den rein digitalen Versand in

neuem Design und Format umstellen. Lassen Sie sich überraschen!

Melden Sie sich gerne heute schon zum künftigen Empfang der melchers law per E-Mail an, dann verpassen Sie keine unserer Ausgaben. Bitte schreiben Sie dafür entweder eine E-Mail an Frau Ebbecke unter [k.ebbecke@melchers-law.com](mailto:k.ebbecke@melchers-law.com) oder melden Sie sich über den QR-Code direkt

auf unserer Website zum elektronischen Bezug der melchers law an. Wir stellen den Bezugsweg dann entsprechend um. ■



**ml** MITTEILUNG

melchers law  
künftig digital  
per E-Mail

**ml** PUBLIKATIONEN

## Buchveröffentlichung zum GmbH-Recht



Die GmbH ist die mit Abstand beliebteste Rechtsform in Deutschland. Derzeit sind über 1 Mio. GmbHs registriert. Entsprechend groß ist die Anzahl der GmbH-Geschäftsführer, welche gehalten sind, sich ständig über die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit unterrichtet zu halten, um Haftungsrisiken zu vermeiden. Diesen Informationsbedarf deckt der beliebte Ratgeber „ABC des GmbH-Geschäftsführers“ nun bereits in der 16. Auflage.

Von A wie Abberufung bis Z wie Zweigniederlassung werden alle wichtigen Fragen rund um den

GmbH-Geschäftsführer umfassend, nachvollziehbar und praxisnah dargestellt. Der Ratgeber bietet unverzichtbare Informationen zu gesellschafts-, steuer-, sozialversicherungs- und strafrechtlichen Aspekten rund um die Tätigkeit des GmbH-Geschäftsführers.

Der MELCHERS-Partner Dr. Andreas Masuch ist Mitherausgeber des Buches. Unter den Autoren sind weitere Rechtsanwält:innen von MELCHERS: Dr. Victoria Berger, Martin Kollervan Delden, Dr. Carsten Lutz, Beatrice Scheich, Dr. Norbert Stegemann, Dr. Dieter Thünnesen und Dr. Dennis Voigt. ■



*Masuch/Meyer (Hrsg.): ABC des GmbH-Geschäftsführers 2024, 16. Auflage 2024, Stollfuß Verlag, 632 Seiten, 91,50 EUR*

**ml** VERANSTALTUNG

## Krankheit und Low Performance im Arbeitsverhältnis – Fallstricke und Gestaltungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen essenziell, leistungsstarke und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren und zu halten. Gleichzeitig sind Arbeitgeber regelmäßig mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern konfrontiert, bei denen z. B. häufige Kurzerkrankungen und anhaltend schwache Leistungen vorliegen. Das erzeugt nicht nur hohe Kosten für die Unternehmen, sondern wirkt sich häufig auch negativ auf das Betriebsklima und damit auf die High/Mid-Performer aus.

Arbeitgeber mit Kenntnis der rechtlichen Situation sind hier klar im Vorteil. Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bei kranken und leistungsschwachen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen. Die Referenten erörtern Wege zur Vermeidung bzw. Reduzierung krankheitsbedingter Ausfälle, zur Leistungssteigerung und – als letztes Mittel – zur Tren-

nung jeweils anhand von Praxisbeispielen. ■



**Termin:** Donnerstag, 13. Juni 2024, 13:30 Uhr – 17:15 Uhr  
**Ort:** IHK Rhein-Neckar, Walter-Krause-Straße 11, 68163 Mannheim  
**Referenten:** RA Dominik Gallini, RAin Miriam Wolf-Kovacevic



**JOHANNES FISCHER**

*j.fischer@melchers-law.com*

*berät schwerpunktmäßig nationale und internationale Unternehmen im Wettbewerbs-, Datenschutz- sowie im IT- und eCommerce-Recht.*

## ml DATENSCHUTZRECHT

### 03 KI im Beschäftigungsverhältnis

Die im März 2024 vom EU-Parlament verabschiedete KI-Verordnung (KI-VO) verfolgt einen sogenannten *risikobasierten Ansatz*. Hierbei verbietet sie bestimmte Praktiken und stuft bestimmte KI-Anwendungen als Hochrisiko-KI-Systeme ein. Aus der Einstufung als Hochrisiko-KI-System resultieren Pflichten für Anbieter und Nutzer dieser Systeme. Dieser Beitrag stellt die Vorgaben für die Anwendung von Hochrisiko-KI-Systemen im Beschäftigungsverhältnis dar.

#### HOCHRISIKO-KI

Die KI-VO bestimmt, wann ein KI-System eine Hochrisiko-KI im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ist. Dies ist zunächst der Fall, wenn ein KI-System bestimmungsgemäß für die *Einstellung oder Auswahl einer Person* verwendet wird, also beispielsweise für das Sichten oder Filtern von Bewerbungen und das Bewerten von Bewerbern im Vorstellungsgespräch oder für Tests. Auch bei Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses kann es sich um eine Hochrisiko-KI handeln, wenn das System bestimmungsgemäß für *Entscheidungen über Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisung* sowie für die *Überwachung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens* von Personen eingesetzt werden soll.

Diese Informationen, auf die sich eine solche Hochrisiko-KI hierbei stützt, sind personenbezogen nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO, da sie sich einem Bewerber oder einem Beschäftigten zuordnen lassen. Neben den für eine Hochrisiko-KI zu beachtenden Pflichten müssen daher datenschutzrechtliche Bestimmungen eingehalten werden.

#### DATENSCHUTZ

Nach Art. 22 DSGVO darf eine Person nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 07. 12. 2023 – Rs. C-634/21) stellt die Verwendung eines SCHUFA-Scores eine unerlaubte automatisierte Entscheidung dar, wenn eine Bank die Kreditvergabe von einem Wahrscheinlichkeitswert über die zukünftige Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen für die Kreditvergabe heranzieht.

Nichts anderes gilt, wenn ein (potentieller) Arbeitgeber (AG) *maßgeblich* die Entscheidung einer entsprechenden KI zugrunde legt, um über die Einstellung oder Kündigung einer Person zu entscheiden. Denn eine KI arbeitet mit *Wahrscheinlichkeiten*. Im Falle der Entscheidung hinsichtlich einer Einstellung ermittelt sie die Wahrscheinlichkeit, wie gut der Bewerber anhand seines Profils auf die Stelle passt. Im Falle einer Kündigung ermittelt sie die Wahrscheinlichkeit, ob auch weiterhin mit Störungen des Arbeitsverhältnisses zu rechnen ist.

Es sprechen jedoch Gründe dafür, dass eine *vollautomatisierte Entscheidung* dennoch zulässig sein kann. Denn Art. 22 Abs. 2 lit. b) DSGVO lässt eine solche zu, wenn dies aufgrund des Unionsrechts zulässig ist. Die KI-VO spricht davon, dass eine Hochrisiko-KI im Beschäftigungsverhältnis gerade Entscheidungen treffen kann, etwa in Bezug auf eine Kündigung. Darüber hinaus

müssen nach Art. 22 Abs. 2 lit. b) DSGVO angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person getroffen werden. Diese können in den resultierenden Pflichten für Anbieter gesehen werden.

#### ARBEITSRECHT

Will ein AG ein KI-System verwenden bzw. durch seine Beschäftigten verwenden lassen, können *Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats* greifen.

Die Einführung eines KI-Systems ist keine Frage der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn die Einführung von KI-Systemen betrifft das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten (ArbG Hamburg, Urteil vom 16.01.2024, Az.: 24 BVGa 1/24).

Ein Mitbestimmungsrecht kann allerdings nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen, wenn das KI-System objektiv dazu geeignet ist, Verhaltens- oder Leistungsdaten über Beschäftigte zu erheben und aufzuzeichnen. Nutzen Beschäftigte eigene ChatGPT-Accounts, auf die der AG keinen Zugriff hat, besteht kein Mitbestimmungsrecht (ArbG Hamburg, a.a.O.). Kann der AG hingegen die Nutzung der KI durch die Beschäftigten nachvollziehen, besteht ein Mitbestimmungsrecht.

#### FAZIT

*Bei der Verwendung von KI-Systemen im Arbeitsverhältnis ist zukünftig nicht nur die KI-VO zu beachten, sondern insbesondere auch der Datenschutz sowie Mitbestimmungsrechte. Auch wenn die KI-VO erst 2026 verbindlich sein wird, sind AG bereits jetzt gut beraten, KI-Systeme sowohl an den bestehenden Regelungen als auch an den Vorgaben der KI-VO auszurichten.* ■

## 04 Unternehmensführung 4.0: Rechtliche Herausforderungen im KI-Zeitalter

Die Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen gewinnt auch in Deutschland an Bedeutung. Laut einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2023 (Pressemitteilung Nr. 453 vom 27.11.2023) setzen bisher etwa 12% der deutschen Unternehmen KI-Technologien ein. Dabei zeigt sich abhängig von der Unternehmensgröße eine deutliche Diskrepanz: Während über ein Drittel der Großunternehmen (> 250 Beschäftigte) auf KI zurückgreifen, trifft dies nur auf jedes sechste mittelgroße (50-249 Beschäftigte) und jedes zehnte kleinere Unternehmen (< 50 Beschäftigte) zu. Bei den Unternehmen, welche auf die Nutzung von KI bislang verzichten, spielen dem Statistischen Bundesamt zufolge auch Unklarheiten über die rechtlichen Folgen eine entscheidende Rolle.

Anlass genug, Ihnen einen Kurzüberblick zu den Sorgfaltspflichten beim Einsatz von KI für unternehmerische Entscheidungen zu geben.

### LEGALITÄTSPFLICHT

Die Unternehmensleitung hat im Rahmen der Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. Alle unternehmerischen Entscheidungen und somit auch solche, welche unter Zuhilfenahme von KI zustande kommen, müssen unter den Anforderungen der sogenannten *Business Judgement Rule* getroffen werden. Grundvoraussetzung ist dabei, dass sich Unternehmen bei der Nutzung von KI rechtmäßig verhalten. Der Einsatz von KI kann etwa durch da-

tenschutzrechtliche, wettbewerbsrechtliche, urheberrechtliche oder arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz eingeschränkt sein.

Trifft die Geschäftsleitung eine unternehmerische Entscheidung, muss sie auf Grundlage angemessener Informationen zum Wohle des Unternehmens handeln. Trifft das Leitungsorgan aufgrund einer falschen Analyse eines die Entscheidung unterstützenden KI-Systems eine Entscheidung, die sich nachträglich als nachteilig herausstellt, haftet das Leitungsorgan nicht per se. Entscheidend ist aber, dass die Geschäftsleitung ihren *Sorgfaltspflichten* nachkommt.

### DELEGATION UND VERANTWORTLICHKEIT IM KONTEXT VON KI

Bindet die Geschäftsleitung bei Entscheidungsaufgaben KI-Systeme ein, folgt dies im Ausgangspunkt den herkömmlichen Grundsätzen der Aufgabenübertragung an nachgeordnete Unternehmensebenen (*vertikale Delegation*). Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für die sorgfältige Auswahl, Kontrolle und Überwachung.

Zunächst ist zu prüfen, ob sich das System für den beabsichtigten Zweck eignet und die gewünschte Wirkungsweise hat (sogenannte *Algorithmusbeherrschung*).

Dient die KI der Vorbereitung einer unternehmerischen Entscheidung, darf das Ergebnis nicht ungeprüft als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden.

Mangels spezieller Überprüfungs-kriterien für KI-Ergebnisse wird in der Literatur diskutiert, die vom BGH zur Prüfung externer Beratung aufgestellten Kriterien (sogenannte *ISION-Grundsätze*) heranzuziehen; diese sind umfassende Sachverhaltsdarstellung, Unabhängigkeit und Qualifikation des Systems sowie Plausibilitätskontrolle der Ergebnisse.

### PFLICHT ZUM EINSATZ VON KI?

Sich der Nutzung von KI aufgrund potenzieller *Haftungsrisiken* dauerhaft zu verwehren, wird keine Lösung sein. Bereits heute wird sehr kontrovers diskutiert, ob und in welchem Umfang die Geschäftsleitung zum Einsatz von KI *verpflichtet* sein kann. Die Befürworter verweisen auf den BGH, nach dem eine angemessene Informationsgrundlage dann vorliegt, wenn in der Entscheidungssituation „alle verfügbaren Informationsquellen tatsächlicher und rechtlicher Art ausgeschöpft“ wurden.

Angesichts der rasanten Entwicklung des KI-Markts dürfte es nur eine Frage der Zeit sein, bis sich in bestimmten Branchen und Unternehmensbereichen qualitätsgesicherte KI-Systeme derart etablieren, dass deren Nichtnutzung nahezu unvertretbar erscheint.

### FAZIT

*Der Einsatz von KI bietet Chancen, bringt aber auch enorme rechtliche Herausforderungen mit sich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Geschäftsleitung die von einer KI bereitgestellten Informationen nutzen kann, um eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Eine Verpflichtung hierzu besteht bislang nicht. Wird KI eingesetzt, sind die damit verbundenen Sorgfaltspflichten einzuhalten. Im Hinblick auf potenzielle Haftungsfragen ist zu empfehlen, die Einhaltung der Überwachungs- und Überprüfungspflichten zu dokumentieren.* ■



**MICHAEL USSELMANN**

[m.usselmann@melchers-law.com](mailto:m.usselmann@melchers-law.com)

*hat den Schwerpunkt seiner Tätigkeit auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts und berät diesbezüglich vorwiegend Unternehmen und Geschäftsleiter:innen. Herr Usselmann berät und vertritt Mandant:innen zudem regelmäßig in komplexen wirtschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten mit dem Fokus auf handels- und gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten.*





**PAUL BASSE**

p.basse@melchers-law.com

*berät zu allen Fragen des gewerblichen Rechtsschutzes, insbesondere dem Marken- und Kennzeichenrecht sowie dem Wettbewerbs- und Urheberrecht. Dabei bilden (außer-)gerichtliche Verletzungsverfahren ebenso wie behördliche Verfahren vor den Markenämtern, aber auch die Beratung zu Compliance-Fragen und die Gestaltung von (Lizenz-)Verträgen Schwerpunktbereiche.*

## ml MARKENRECHT

### 05 Ostern und Eierlikör? – „Ei, Ei, Ei, Ei, Ei“

Die Verpoorten GmbH & Co. KG, ein bekannter Hersteller von Eierlikör, ist seit 1978 Inhaber der deutschen Wortmarke „Eieiei“, eingetragen für „Spirituosen“. Verpoorten störte sich an der Werbung eines Konkurrenten, der Eierlikör im 5er-Osterepackchen mit der deutlich hervorgehobenen Aufschrift „Ei, Ei, Ei, Ei, Ei“ bewarb (Bild von der Werbung unter [https://www.justiz.nrw.de/nrwe/lgsduesseldorf/lg\\_duesseldorf/j2022/2a\\_O\\_202\\_20\\_Urteil\\_20220112.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/lgsduesseldorf/lg_duesseldorf/j2022/2a_O_202_20_Urteil_20220112.html) einsehbar).

Die Zeichen „Eieiei“ und „Ei, Ei, Ei, Ei, Ei“ sind offensichtlich ähnlich. Es wird das Wort „Ei“ mehrfach wiederholt, so dass die Zeichen schriftbildlich und phonetisch nahe beieinander liegen. Dazu kommt, dass das fünffache „Ei“ auf dem Produkt optisch aufgrund seiner Größe sehr prägnant ist. Das Oberlandesgericht Düsseldorf (Urteil vom 27.04.2023 – Az.: 20 U 41/22) lehnte eine Verletzung der Markenrechte allerdings ab.

#### **DAS ERFORDERNIS DER „MARKENMÄßIGEN VERWENDUNG“**

Eine Markenrechtsverletzung setzt stets voraus, dass das Verletzungszeichen „markenmäßig“ oder – was dem entspricht – „als Marke“ verwendet wird.

Der Hintergrund dieses Erfordernisses ist anhand des Zwecks einer Marke leicht nachzuvollziehen. Die Marke dient in erster Linie als *Herkunftshinweis*. Durch das Anbringen einer Marke an oder auf einem Produkt soll dem Verkehr die Herkunft der Ware als vom Markeninhaber stammend gewährleistet werden.

Eine Verletzung eines Markenrechts kommt daher grundsätz-

lich nur in Betracht, wenn das Verletzungszeichen derart verwendet wird, dass der Verkehr darin einen Herkunftshinweis erblickt. Nur dann kann der Verkehr auch einem Irrtum über die Herkunft des Produkts unterliegen.

Die Bedeutung der Positionierung und Darstellung eines Zeichens in Angeboten und Werbung wird immer wieder thematisiert. Dabei gilt, dass bei Zeichen auf der Verpackung oder in der Werbung die „*blickfangmäßige Herausstellung*“ für eine markenmäßige Verwendung sprechen kann (so bspw. BGH, Urteil vom 07.03.2019 – Az.: I ZR 195/17; BGH, Urteil vom 09.02.2012 – Az.: I ZR 100/10).

#### **ENTSCHEIDUNG DES OLG DÜSSELDORF**

Das Gericht hat aber – trotz der Hervorhebung der Zeichenfolge „Ei, Ei, Ei, Ei, Ei“ – eine markenmäßige Verwendung abgelehnt und dabei auf Folgendes abgestellt.

Das „Ei“ sei Kernzutat von Eierlikör und damit für das Produkt bzw. dessen Beschaffenheit glatt beschreibend.

Die fünffache Aneinanderreihung des Wortes „Ei“ – durch Kommata und Leerzeichen getrennt – stelle keine semantische oder syntaktische Besonderheit dar, sondern sei ein werbeübliches rhetorisches Stilmittel, welches der Rede Nachdruck verleihen solle und seit langem in der Werbepsychologie verwendet werde.

Das Gesamterscheinungsbild der konkreten Werbung unterstreiche den beschreibenden Charakter. Bei der Präsentation

mit einem Osternest erfasse der Verkehr den beschreibenden Begriffsinhalt als Zutatenhinweis auf den ersten Blick, da Eier die Hauptzutat von Eierlikör seien. Vor dem Hintergrund der kulturellen Bedeutung von Ostereiern, die eingebettet in Osternester dargestellt werden, woran der Verkehr gewöhnt sei, werde der beschreibende Begriffsinhalt noch verstärkt. Die fünffache Wiederholung des Wortes „Ei“ finde in der grafischen Anordnung ihre Entsprechung durch die fünf Eierlikörfaschen.

Ferner seien die fünf Eierlikörfaschen jeweils Ei-förmig umrahmt, wobei sowohl die Farbgebung als auch die Positionierung der Flasche innerhalb der Eiform den Eindruck eines dottergelben Eigelbs erwecken und dadurch den rein beschreibenden Charakter des Begriffs „Ei“ nochmals verstärken würden.

Zudem ist das Unternehmenskennzeichen des werbenden Unternehmens dargestellt, welches durch seine goldglänzende Farbe und durch die Einbettung in eine Art „Strahlen“ optisch betont werde.

#### **FAZIT**

*Im Ergebnis verdient die Entscheidung des OLG Düsseldorf Zustimmung. Sie verdeutlicht, dass es im Einzelfall eine Vielzahl zu berücksichtigender Umstände gibt und dass sich eine schematische Betrachtung unter „einfacher Anwendung“ höchstrichterlicher Rechtsprechung verbietet. Sie steht – in Anbetracht der dargestellten Umstände des Einzelfalls – auch in keinem Widerspruch zu den diversen Entscheidungen, die bei einer blickfangmäßigen Herausstellung des Zeichens eine markenmäßige Verwendung zutreffend bejaht haben.* ■



Gleich drei neue Kollegen durften wir in den letzten Monaten im Heidelberger Büro willkommen heißen.

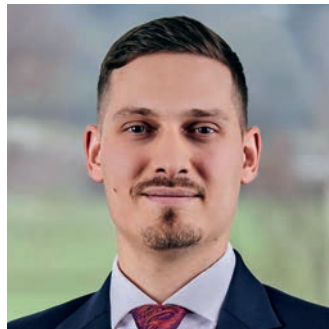


Seit August 2023 verstärkt Rechtsanwalt Tristan Sartorius das immobilienrechtliche Team von MELCHERS. Nach seinem Jurastudium in Heidelberg absolvierte er sein Referendariat am LG Frankfurt am Main und setzte bereits im Rahmen seiner Ausbildung immobilienrechtliche Schwerpunkte. Danach startete Herr Sartorius seine Karriere als Rechtsanwalt im Immobilienrecht bei einer Frankfurter Wirtschaftskanzlei. Nach seinem Wechsel zu MELCHERS berät er Mandant:innen schwerpunktmäßig im Bereich Immobilienrecht, im gewerblichen Mietrecht sowie insbesondere auch im Maklerrecht.



Paul Basse ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz. Er kam im September 2023 von einer Stuttgarter Wirtschaftskanzlei zu MELCHERS und ist dort in der Praxisgruppe für IP- und IT-Recht tätig. Sein Studium der Rechtswissenschaften absolvierte er an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, an das sich das Referendariat im Freistaat Thüringen anschloss. Frühzeitig sein Interesse für den ge-

werblichen Rechtsschutz erkennend, hat Herr Basse bereits im Studium und Referendariat erste Erfahrungen in diesem Bereich sammeln können. Auch seine Tätigkeit als Rechtsanwalt hat er von Beginn an gezielt auf die Rechtsgebiete des gewerblichen Rechtsschutzes ausgerichtet. Herr Basse berät zu allen Fragen dieses Bereichs, insbesondere dem Marken- und Kennzeichenrecht, dem Wettbewerbs-, Design- und Urheberrecht.



Bereits seit Mai 2023 verstärkt Rechtsanwalt Julian Tienes das Handels- und Gesellschafterteam von MELCHERS. Nach Abschluss des Kombinationsstudiengangs Unternehmensjurist (LL.B./Staatsexamen) mit Schwerpunkten im Wirtschaftsrecht sowie Tax and Accounting an der Universität Mannheim absolvierte er sein Referendariat am LG Frankenthal mit der Anwaltsstation bei MELCHERS. Anschließend entschied er sich für den Berufseinstieg bei MELCHERS und berät seitdem schwerpunktmäßig Mandant:innen in sämtlichen Fragen des Handels- und Gesellschaftsrechts. Daneben sind auch das Erbrecht und die Vermögensnachfolge Teil seiner Beratertätigkeit.



Auch Rechtsanwältin Miriam Vetter hat bereits eine Station ihres Rechtsreferendariats bei MELCHERS verbracht und sodann ihre Karriere als Anwältin im September 2023 im Frankfurter Büro von MELCHERS gestartet. Vorher studierte sie Jura an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main und absolvierte ihr Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Frankfurt am Main. Als Anwältin betreut Frau Vetter nun Mandant:innen in den Bereichen des Marken- und Kennzeichenrechts, des Wettbewerbsrechts, des Designrechts, des Äußerungsrechts sowie des Urheber- und IT-Rechts.



Nicht zuletzt hat sich auch das Mannheimer Strafrechtsteam von MELCHERS im September 2023 durch Rechtsanwältin Viviane Kohl verstärkt. Nach dem Studium der Rechtswissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen leistete Frau Kohl ihr Referendariat am LG Kassel ab. Im Anschluss absolvierte sie ein Masterstudium in International & Comparative Business Law (LL.M.) an der University of Galway in Irland. Nunmehr betreut sie Mandate in sämtlichen wirtschafts- und steuerrechtlichen Fragestellungen. ■



**DR. ILONA RENKE**

[i.renke@melchers-law.com](mailto:i.renke@melchers-law.com)

*berät Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Auftraggeber im Vergaberecht sowie im Wirtschaftsverwaltungsrecht mit Schwerpunkten insbesondere im öffentlichen Bau- und Planungsrecht, im Umwelt- und Technikrecht sowie im Fördermittelrecht. Sie publiziert regelmäßig und ist Lehrbeauftragte an der Universität Heidelberg.*

## ml ÖFFENTLICHES BAURECHT

# 06 Nicht mehr auffindbarer Bebauungsplan geht nicht zu Lasten der Baubehörde!

Nicht selten nutzen Unternehmen oder Private ein Gebäude in der Annahme, es sei formell rechtmäßig genehmigt, ohne jedoch selbst über das Dokument der Baugenehmigung zu verfügen. Ergeht dann eine behördliche Nutzungsuntersagungsverfügung, ist der Nutzer, der sich auf Bestandsschutz beruft, beweispflichtig für das behauptete Vorliegen einer Baugenehmigung (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 13.03.2024, Az.: 2 M 110/23). Auch der Verlust des Plandokuments eines Bebauungsplans seitens der Behörde führt nicht zu einer Beweislastumkehr zugunsten des Nutzers.

### SACHVERHALT

Ein Pächter wendet sich gegen eine Nutzungsuntersagung des von ihm betriebenen Campingplatzes. Das Gelände grenzt an ein Seeufer an, die Planung und Nutzung der Umgebung des Sees als Naherholungsgebiet reicht in die 1960er Jahre zurück. Bebauungspläne oder Baugenehmigungen für den Campingplatz bzw. einzelne Gebäude sind nicht überliefert. In den 1990er Jahren wurde der Campingplatz kommunal betrieben, im Jahr 2011 wurde er verkauft. Mit Pachtvertrag vom 20.11.2012 übernahm der Pächter den Campingplatzbetrieb.

Der Pächter führte ab 2013 umfangreiche Veränderungen und Baumfällungen durch, um u. a. Mobilheime auf befestigten Aufschüttungen, sanitäre Einrichtungen und einen Kiosk zu errichten. Die Behörde prüfte Jahre später die Genehmigungslage und kam zu dem Schluss, dass weder der Platz noch die Gebäude formell

oder materiell rechtmäßig seien. Auch bestünden erhebliche brandschutzrechtliche Bedenken. Sie untersagte die Nutzung des Geländes als Campingplatz und ordnete Sofortvollzug an. Der Pächter legte Widerspruch ein und stellte einen Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs.

Dieser Antrag wurde mit Verweis auf die formelle Illegalität des Betriebs abgelehnt. So liege weder eine Baugenehmigung vor noch bestehe Bestandsschutz aufgrund der vorherigen kommunalen Nutzung, der zudem aufgrund der erheblichen Veränderungen an dem Platz zwischenzeitlich ohnehin entfallen wäre. Auch eine Duldung der Zustände auf dem Platz über eine lange Zeit führe nicht dazu, dass der Pächter darauf habe vertrauen dürfen, dass auch in Zukunft nicht gegen die rechtswidrigen Zustände eingeschritten werde. Der Pächter legte Beschwerde ein.

### OVG-ENTSCHEIDUNG

Ohne Erfolg! Das OVG wies die Beschwerde zurück und bestätigte die Feststellung, dass der Campingplatz formell wie materiell rechtswidrig und die Nutzungsuntersagung rechtmäßig sei.

Die Bauaufsichtsbehörde könne die teilweise oder vollständige Beseitigung von Anlagen anordnen, die im Widerspruch zu öffentlich-rechtlichen Vorschriften errichtet oder geändert werden, wenn nicht auf andere Weise rechtmäßige Zustände hergestellt werden können. Werden Anlagen im Widerspruch zu öffentlich-rechtlichen Vorschriften genutzt,

könne diese Nutzung als milderer Mittel untersagt werden.

Der Pächter betreibe den Campingplatz mangels Baugenehmigung formell illegal. Der Pächter dringe auch nicht mit dem Argument durch, für die Gesamtanlage des Naherholungsgebiets müsse ein Bebauungsplan bestehen, auf den er sich berufen und aus dem er wegen der seit den 1960er Jahren ununterbrochene Nutzung des Geländes einen Bestandsschutz ableiten könne, denn er habe einen solchen Bebauungsplan nicht beigebracht.

Er könne sich auch nicht darauf berufen, diesen nicht vorlegen zu müssen, da es sich bei einem Bebauungsplan um eine Satzung und mithin um materielles Recht handele. Ist der Bebauungsplan nicht mehr auffindbar, gelte nicht etwa, dass diesem die für den Pächter denkbar günstigste Regelung zugeschrieben werden müsse. Vielmehr obliege es demjenigen, der sich für die Zulässigkeit eines Vorhabens auf den für ihn günstigen Inhalt eines Bebauungsplans berufen will, diesen beizubringen. Der Verlust der Planurkunde führe nicht zwingend zu einer Beweislastumkehr in dem Sinne, dass die Behörde nachzuweisen hätte, dass die Festsetzungen des Bebauungsplans dem Vorhaben nicht entgegenstehen.

### FAZIT

*Beruft sich ein Bürger auf Bestandsschutz, etwa mit der Begründung, das Bauwerk oder die Nutzung sei genehmigt und deswegen formell baurechtmäßig, ist er beweispflichtig für das Vorliegen einer Baugenehmigung. Auch muss derjenige, der sich für die Zulässigkeit eines Vorhabens auf den für ihn günstigen Inhalt eines Bebauungsplans berufen will, diesen beibringen. Dem Nutzer bzw. Eigentümer obliegt also die objektive Beweislast für die für ihn günstigen Festsetzungen. ■*

## Prozesse in Bausachen – Privates Baurecht | Architektenrecht



„Prozesse in Bausachen“ bringt in einmaliger Form die materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlagen mit dem Prozessrecht zusammen. Praxishinweise für konkrete Fallkonstellationen, Formulierungsvorschläge und Checklisten für die praktische Umsetzung machen das Handbuch wertvoll für alle an Bauprozessen Beteiligten.

Die 4. Auflage 2024 bringt sämtliche Bereiche auf den topaktuellen Regelungsstand: thematisiert werden unter anderem die neue HOAI 2021 und die neueste EuGH- und BGH-Rechtsprechung zum HOAI-Preisrecht, die Auswirkungen der BGH-Entscheidung zum Vergütungsrecht, die Weiterentwicklung der Rechtsprechung zu fiktiven Mängel-

beseitigungskosten sowie das neue WEG-Recht und seine Auswirkungen.

Das Handbuch wird von Prof. Dr. Gerd Motzke, Thomas Seewald, LL.M. und Dr. Philipp Tschäpe im Nomos-Verlag herausgegeben. Seit der ersten Auflage hatte Tobias Wellensiek, Partner bei MELCHERS und Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, das Kapitel „Der Bauvertrag in der Insolvenz“ bearbeitet.

Ab der nun vorliegenden Auflage hat diese Bearbeitung Svenja Riedling aus dem MELCHERS Baurechtsteam übernommen. Sie ist Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht sowie Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht. ■



## Miriam Wolf-Kovacevic

MELCHERS Heidelberg

**Miriam Wolf-Kovacevic ist seit Februar 2021 als Rechtsanwältin bei MELCHERS tätig.**

Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

**Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?**

Neue Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.

**Was reizt Sie am Arbeitsrecht?**

Das Arbeitsrecht ist sehr vielseitig – von der Prozessführung über die Vertragsgestaltung bis hin zu Verhandlungen mit betriebsverfassungsrechtlichen/tarifrechtlichen Gremien bietet es lebensnahe Rechtsfragen, die einem ständigen Wandel durch das aktuelle Zeitgeschehen unterliegen.

**Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?**

Basis eines guten Verhältnisses zu Mandanten sind klare und verständliche rechtliche Beurteilungen und Empfehlungen sowie eine freundliche und vertrauensvolle Kommunikation.

**Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?**

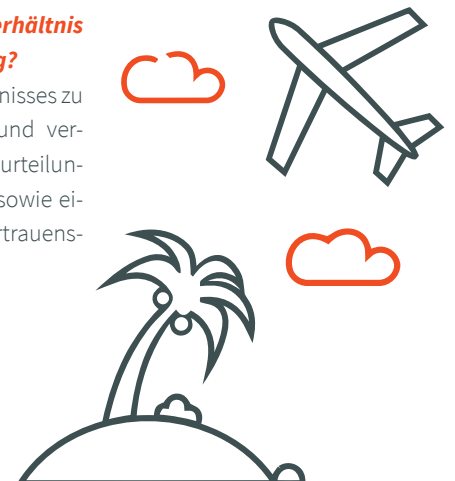
Meine Freizeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie.

**Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?**

Meine nächste Reise geht nach Frankreich.

**Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?**

Einmal im Leben möchte ich nach Polynesien reisen. ■





## Massenentlassung ohne vorherige Anzeige: Vorlage an EuGH durch den 2. Senat des BAG

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatte im Dezember 2023 in einer Pressemitteilung angedeutet, seine Rechtsprechung zur Unwirksamkeit von Kündigungen bei fehlerhaften Massenentlassungsanzeigen aufzugeben. Wir hatten hierüber bereits in der 85. Ausgabe von *melchers law* berichtet. Der 2. Senat des BAG hat nun dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die offenen Fragen zum Verfahren bei Massenentlassungen vorgelegt und das zugrundeliegende Verfahren mit Beschluss vom 01.02.2024 [Az.: 2 AS 22/23 (A)] ausgesetzt.

### AUSGANGSLAGE

Das BAG hatte bislang entschieden, dass Verstöße gegen die den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Massenentlassung treffende Pflicht zur Anzeige bei der Agentur für Arbeit zur Nichtigkeit der Kündigung führen. Auf Anfrage des 6. Senates des BAG beim EuGH hatte dieser mit Urteil vom 13.07.2023

(Rs. C-134/22) entschieden, dass mit der Übermittlungspflicht der beabsichtigten Massenentlassung an die Agentur für Arbeit kein Individualschutz des betroffenen Arbeitnehmers einhergehe.

Während der 2. Senat des BAG bislang von einer Nichtigkeit der Kündigung ohne vorhergehende Massenentlassungsanzeige ausging, vertritt der 6. Senat des BAG nun die Ansicht, dass das Fehlen der Massenentlassungsanzeige oder die Fehlerhaftigkeit derselben ohne Konsequenzen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben. Er hatte deshalb eine entsprechende Anfrage an den 2. Senat des BAG eingeleitet. Der 2. Senat setzte mit dem vorerwähnten Beschluss das Anfrageverfahren aus und legte die Fragen zur Auslegung dem EuGH vor. Nach dem Verständnis des 2. Senates können – verkürzt gesagt – bei unterbliebener Massenentlassungsanzeige die Rechtswirkungen einer Kündigung durch den

Arbeitgeber erst dann eintreten, wenn die Anzeige nachgeholt ist und die Agentur die notwendige Vorbereitungszeit für die Vermittlung zur Verfügung hat (Entlassungssperre, § 18 KSchG). Der 2. Senat bat nun den EuGH um Bestätigung dieses Verständnisses der unionsrechtlichen Vorgaben.

### FAZIT

*Mit der (erneuten) Vorlage an den EuGH wird es die erhoffte schnelle Klärung der offenen Rechtsfragen voraussichtlich nicht geben. Allerdings dürfte dies der nächste Schritt auf dem Weg zu mehr Klarheit und damit Rechtssicherheit in den grundlegenden Fragen zur Massenentlassung sein, immerhin geht es um die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit von Kündigungen und Aufhebungsverträgen. Wir bleiben für Sie „am Ball“ und werden weiter berichten.* ■



## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Sitz Heidelberg  
Amtsgericht Mannheim PR 700195

### CHEFREDAKTION

Dr. Ilona Renke  
i.renke@melchers-law.com

### KONZEPTION UND GESTALTUNG

CT Medienberatung, Wiesloch  
bfw tailormade communication  
GmbH, Neustadt a. d. Weinstraße

### ERSCHEINUNGSWEISE

4 Ausgaben pro Jahr

### NACHBESTELLUNGEN

info@melchers-law.com

### STANDORTE UND KONTAKT

HEIDELBERG  
Im Breitspiel 21, 69126 Heidelberg  
T +49-(0)6221-18 50-0  
F +49-(0)6221-18 50-1 00  
E heidelberg@melchers-law.com

BERLIN  
Katharinenstraße 8, 10711 Berlin  
T +49-(0)30-3 10 13 99-0  
F +49-(0)30-3 10 13 99-10  
E berlin@melchers-law.com

FRANKFURT AM MAIN  
Solmsstraße 71  
60486 Frankfurt/Main  
T +49-(0)69-6 53 00 06-0  
F +49-(0)69-6 53 00 06-40  
E frankfurt@melchers-law.com

MANNHEIM  
O4, 7  
68161 Mannheim  
T +49-(0)621-411025  
F +49-(0)621-411027  
E mannheim@melchers-law.com

www.melchers-law.com