



Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,

der "Blickpunkt Öffentlicher Sektor" geht in die nächste Runde. Wir möchten Ihnen in dem neuen Newsletter wieder praxisrelevante Informationen bieten, die vor allem die öffentliche Hand betreffen.

Neben arbeits-, datenschutz- und öffentlich-rechtlichen Themen liegt der Fokus dieses "Blickpunkts" auf dem **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**, mit dem sich [Christopher Theis](#) und [Michael Riedel](#) befassen. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist nicht nur für die Privatwirtschaft von großer Bedeutung, sondern auch für den öffentlich-rechtlichen Sektor, sei es bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder für Unternehmen der öffentlichen Hand, auf die das Gesetz Anwendung findet.

Wir wünschen Ihnen erneut eine erkenntnisreiche Lektüre.

Falls Sie Fragen oder Anregungen haben, melden Sie sich bitte gerne bei uns.

Freundliche Grüße

**Hans Georg Neumeier**

Rechtsanwalt, Fachanwalt  
für Verwaltungsrecht  
Public Sector  
vCard



**Dr. Sebastian Kroll**

Rechtsanwalt, Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Public Sector  
vCard



## Themen

### TOP-THEMA

1. Arbeitsrechtliche Aspekte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
2. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Vergaberecht - Wie war das nochmal?

### ARBEITSRECHT

Befristung eines Arbeitsvertrags: Umfang des Schriftformerfordernisses

### DATENSCHUTZRECHT

Update zur Haftung der öffentlichen Hand für Datenschutzverstöße

### ENERGIE

Die neue Kraftwerksstrategie – eine eierlegende Wollmilchsau?

### GESELLSCHAFTSRECHT

Einführung eines Gesellschaftsregisters im Recht der Gesellschaft bürgerlichen Rechts

### ÖFFENTLICHES RECHT

Kein Anspruch auf Entfernung von Kreuzen in Dienstgebäuden im Freistaat

### STEUERRECHT

Umsatzsteuer auf Umsätze im umsatzsteuerlichen Organkreis?!

Ihre ADVANT Beiten Experten des Public Sector



Weitere Informationen zu unserer Expertise rund um die Öffentliche Hand finden Sie auf unserer Webseite:

[Public Sector](#)

## Termine

Februar &  
März

**Arbeitsrechtliche  
Frühstücksseminare Q1/2024**  
verschiedene Standorte | 08:00 - 11:00 Uhr

[Einladung](#)

Weitere Veranstaltungen zu verschiedenen Themen finden Sie auf unserer Webseite:

[Veranstaltungen](#)

## REDAKTION (verantwortlich)

Hans Georg Neumeier  
Dr. Sebastian Kroll

© Beiten Burkhardt  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



# #ZUSAMMENLAND

**VIELFALT MACHT  
UNS STARK**

*Eine Initiative von:*

DIE ZEIT Süddeutsche Zeitung Handelsblatt Wirtschafts Woche TAGESSPIEGEL STRÖER

# TOP-THEMA

## Arbeitsrechtliche Aspekte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gibt Unternehmen zahlreiche Pflichten auf. Über die vergaberechtlichen Folgen von Verstößen – bis hin zum Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge – informiert Sie mein Kollege Christopher Theis in diesem Newsletter. Das LkSG beschränkt sich jedoch nicht auf das Aufstellen von Sorgfaltspflichten für Unternehmer und die Ankündigung vergaberechtlicher Konsequenzen. Daneben enthält es – wenn auch eher beiläufig und weithin unbeachtet – eine ganze Reihe von arbeitsrechtlichen Aspekten.

### **Anwendungsbereich: Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern**

Seit dem 1. Januar 2024 findet das LkSG auf Unternehmen Anwendung, die in der Regel mindestens 1000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Der zuvor geltende Schwellenwert von mindestens 3000 Arbeitnehmern ist damit deutlich abgesenkt.

Neben der Stammbeslegschaft sind auch Leiharbeiter im Entleihunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen. Der Wortlaut des § 1 Abs. 2 LkSG ist an dieser Stelle missverständlich, weil das Gesetz eine Berücksichtigung vorsieht, "wenn die Einsatzdauer [der Leiharbeiter] sechs Monate übersteigt". Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl kommt es jedoch nicht auf die Einsatzdauer des einzelnen Leiharbeitnehmers an. Maßgeblich ist vielmehr, ob der konkrete Arbeitsplatz im Unternehmen während des laufenden Jahres länger als sechs Monate mit Leiharbeitnehmern besetzt wird. Es reicht aus, dass Leiharbeiter insgesamt mehr als sechs Monate den Arbeitsplatz ausfüllen. Dabei muss es sich nicht um ein- und denselben Leiharbeiter handeln.

### **Menschenrechtliche Risiken mit arbeitsrechtlichem Bezug**

Das LkSG zielt darauf ab, menschenrechtliche Risiken zu vermeiden, zu minimieren bzw. Verletzungen zu beenden. Entgegen dem Gesetzestitel "Lieferketten"-Sorgfaltspflichtengesetz beschränken sich die Sorgfaltspflichten für Unternehmen jedoch nicht allein auf die Zulieferer. Unternehmer sind zugleich dazu angehalten, den Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich ihres Unternehmens zu genügen.

Die im Gesetz aufgezählten menschenrechtlichen Risiken haben dabei überwiegend einen arbeitsrechtlichen Bezug. Mit dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit oder von allen Formen der Sklaverei wird auf Verbote verwiesen, die vermutlich weniger den eigenen Geschäftsbereich nationaler Unternehmen, sondern eher unmittelbare und mittelbare Zulieferer betreffen. Das LkSG definiert jedoch zugleich menschenrechtliche Risiken, die bereits geltende nationale Arbeitsrechtsregelungen und -grundsätze aufgreifen. Hierzu zählen z. B. mögliche Verstöße gegen das Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes, das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit sowie das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns.

### **Achtung: AGG-Verstöße sind jetzt "menschenrechtliche Risiken"**

Parallel zu den Bestimmungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift das LkSG zudem Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot, insbesondere beim Entgelt (z. B. wegen des Geschlechts oder der ethnischen Abstammung), auf. Werden Unternehmer ihren Sorgfaltspflichten in diesem Punkt nicht gerecht, können sich AGG-Verstöße nicht nur wie bereits vor Inkrafttreten des LkSG individualarbeitsrechtlich auswirken (z. B. Schadensersatzanspruch eines nicht beförderten Mitarbeiters gegen den Arbeitgeber). Mit dem LkSG drohen Unternehmen nunmehr neue nachteilige Rechtsfolgen, wie Bußgelder oder der Ausschluss von Vergabeverfahren.

### **"Menschenrechtsbeauftragter" als Bestandteil des Risikomanagements**

Um menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei Zulieferern vorzubeugen, sie zu minimieren oder bei Verletzung zu beenden, legt das LkSG Unternehmern eine Reihe von Sorgfaltspflichten auf. Hierzu gehört insbesondere die Einrichtung eines Risikomanagements und die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit zur Überwachung des Risikomanagements. Verfügt das Unternehmen über einen internen Compliance-Officer bietet es sich an, diesen mit der Aufgabe zu betrauen. Optional kann diese Person als "Menschenrechtsbeauftragter" bezeichnet werden. Der Titel ist jedoch nicht zwingend erforderlich. Wichtig ist, dass eine konkrete Person mit den Aufgaben des Risikomanagements und dessen Überwachung betraut wird.

**Praxistipp:** Das LkSG selbst sieht keinen besonderen Kündigungsschutz für die benannte Person (z. B. "Menschenrechtsbeauftragter") vor. Unabhängig vom LkSG kann sich ein besonderer Kündigungsschutz

jedoch aus anderen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ergeben. Dies bleibt im Einzelfall vor einer Kündigung zu prüfen.

## **Beteiligung des Betriebsrats**

Eine Beteiligung des Betriebsrats sollten Unternehmer beim Thema LkSG unter zwei Gesichtspunkten im Auge behalten.

Zum einen hat der Gesetzgeber in § 106 Abs. 3 Nr. 5b Betriebsverfassungsgesetz eine neue Regelung aufgenommen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend zu unterrichten haben, gehören seit Inkrafttreten des LkSG die Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Daneben ist eine mögliche Beteiligung des Betriebsrats immer dann zu prüfen, wenn es um die Umsetzung von Maßnahmen geht, die das LkSG dem Arbeitgeber auferlegt. In der Benennung des Menschenrechtsbeauftragten kann beispielsweise eine mitbestimmungspflichtige Versetzung liegen. Bei Maßnahmen zur Risikoanalyse nach § 5 LkSG und der Einrichtung des unternehmensinternen Beschwerdeverfahrens nach § 8 LkSG werden regelmäßig digitale Systeme eingesetzt, so dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu prüfen ist. Will das Unternehmen Verhaltenspflichten für die Beschäftigten implementieren, muss geprüft werden, ob das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten oder das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) berührt ist.

## **Ausblick: EU-Lieferkettengesetz (CSDDD)**

Derzeit sind viele Unternehmen noch mit der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem LkSG beschäftigt. Gleichwohl ist der nächste Schritt beim Thema Lieferkettensorgfaltspflichten bereits absehbar. Auf Europäischer Ebene steht das "EU-Lieferkettengesetz" (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) auf der Agenda. Die Koalition in Berlin ist sich diesbezüglich nicht einig. Es ist jedoch eher unwahrscheinlich, dass die neue Richtlinie überhaupt nicht kommen wird. Der aktuelle Entwurf sieht strengere Vorschriften für Unternehmen vor. Arbeitsrechtlich relevant ist insbesondere die Auswirkung des Anwendungsbereichs.

## Fazit

Das LkSG entfaltet seit dem 1. Januar 2024 seine volle Wirkung. Gilt es doch nunmehr bereits für alle Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern. Die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Gesetzes werden eher unter- als überschätzt. So haben zahlreiche menschenrechtliche Risiken Bezüge zum nationalen und internationalen Arbeitsrecht. Die Sorgfaltspflichten müssen im Unternehmen umgesetzt werden. Hierzu braucht es arbeitsrechtliche Mechanismen. Bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen ist zudem die Beteiligung des Betriebsrats zu prüfen.

### Michael Riedel

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

[vCard](#)



---

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Vergaberecht – Wie war das nochmal?

Das seit dem 1. Januar 2023 geltende LkSG erfasst seit dem 1. Januar dieses Jahres auch Unternehmen, die regelmäßig mindestens 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen – zuvor lag die Grenze bei 3.000. Damit steigt die Anzahl der vom Gesetz erfassten deutschen Unternehmen von bislang etwa 900 auf rund 2.900 Unternehmen an (vgl. [BT-Drs. 19/28649, 26](#)). Höchste Zeit, sich wieder in Erinnerung zu rufen, welche Schnittmengen das LkSG mit dem Vergaberecht hat. Denn: Bei § 22 LkSG handelt es sich um nichts Anderes als materielles Vergaberecht.

### Anwendungsbereich für öffentliche Auftraggeber

§ 22 LkSG ermöglicht den Ausschluss eines Unternehmens, soweit es unter den oben genannten persönlichen Anwendungsbereich des LkSG fällt, von der Vergabe öffentlicher Aufträge. Voraussetzung dafür sind bestimmte Verstöße gegen das LkSG, für die eine Geldbuße von wenigstens EUR 175.000 festgesetzt wurde. Hierzu muss in einem Ordnungswidrigkeitenverfahren durch die zuständige Behörde eine



rechtskräftige Bußgeldentscheidung gegen das Unternehmen erlassen worden sein. Die Grundlage der Bußgeldentscheidung muss wiederum ein Verstoß gegen eine der gem. § 24 Abs. 1 LkSG bußgeldbewehrten Pflichten sein, die ihrerseits die materiellen Sorgfaltspflichten des LkSG betreffen.

Zur Prüfung des Nichtvorliegens der Ausschlussgründe kann der Auftraggeber die Vorlage entsprechender Eigenerklärungen abfragen. Ebenso ermöglicht eine Abfrage aus dem Wettbewerbsregister, die oberhalb eines geschätzten Auftragswerts von EUR 30.000 zwingend erfolgen muss (vgl. § 6 Abs. 1 WRegG), die Feststellung eines eingetragenen Bußgeldes. Der Ausschluss darf nur innerhalb eines Zeitraums von bis zu drei Jahren und zudem nur bis zur nachgewiesenen Selbstreinigung nach § 125 GWB erfolgen. Bevor die Entscheidung über den Ausschluss ergeht, ist der betroffene Bewerber zwingend nach § 22 Abs. 3 LkSG anzuhören.

Bei der Norm handelt es sich somit um einen spezialgesetzlichen fakultativen Ausschlussgrund. Sie gleicht damit anderen Regelungen wie § 19 MiLoG oder § 21 SchwarzArbG. Unternehmen, die gegen diese Normen verstoßen, können – oder wie bei § 22 LkSG sollen – neben einer Bußgeldsanktion auch von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausgeschlossen werden, soweit das verhängte Bußgeld eine gewisse Grenze überschreitet. Mit der Bußgeldschwelle soll gewährleistet werden, dass nur schwerwiegende Verstöße zu einem Ausschluss von dem Vergabeverfahren führen. § 22 LkSG ist für alle öffentlichen Auftraggeber und Sektorenauftraggeber anwendbar, nicht aber für Konzessionsauftraggeber.

### **Umsetzungsdetails in der Praxis**

Im Einzelnen sind noch einige Fragen zur praktischen Umsetzung des Gesetzes offen: Obwohl das Gesetz davon spricht, dass der Ausschluss innerhalb eines Zeitraums von bis zu drei Jahren erfolgen kann, ist unklar, auf welchen konkreten Zeitpunkt für den Beginn der Ausschlussfrist abgestellt wird. Aus objektiven Gründen spricht jedoch viel dafür, auf den Zeitpunkt der Rechtskraft der Bußgeldentscheidung abzustellen.

Weiterhin gilt § 22 LkSG auch für die Mitglieder von Bewerber- oder Bietergemeinschaften. Unter Umgehungsgesichtspunkten wird daher vertreten, auch Eignungsleihgeber und Unterauftragnehmer in die Prüfung miteinzubeziehen, wobei hier fraglich ist, inwieweit öffentliche Auftraggeber einer Prüfpflicht unterliegen. Eindeutige Wege der Praxis

haben sich zu derartigen Fragen noch nicht herauskristallisiert. Die weiteren Entwicklungen des Gesetzes bleiben daher auch aus vergaberechtlicher Perspektive spannend.

### **Ausblick auf weitere Justierungen des LkSG**

Nach derzeitigem Stand ist eine weitere Verschärfung des Gesetzes bereits absehbar: In einer Pressemitteilung vom 14. Dezember 2023 teilte das EU-Parlament mit, dass in den Verhandlungen des Parlaments und des Rates zur neuen EU-Lieferketten-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 eine vorläufige Einigung auf den Entwurfstext erzielt wurde ([hier](#) abrufbar). Die darin enthaltenen Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette gelten für Unternehmen ab einer Größe von 500 Beschäftigten und einem Mindestumsatz von 150 Mio. EUR. Auch das Vergaberecht wäre tangiert, da die Einhaltung der Richtlinie als Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen herangezogen werden könnte.

Allerdings muss der Entwurf zunächst das weitere EU-Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Nach aktuellen Presseberichten (Stand: 9. Februar 2024) wurde die Abstimmung im EU-Ministerrat u. a. auf Drängen Deutschlands zunächst verschoben. Schließlich muss auch das EU-Parlament noch zustimmen. Nach Inkrafttreten erfolgt die Umsetzung in die nationalen Gesetze, hier also das LkSG. Mit einer weiteren Anpassung des LkSG ist gegenwärtig also frühestens 2026 zu rechnen.

#### **Christopher Theis**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Vergaberecht [vCard](#)



# Arbeitsrecht

## Befristung eines Arbeitsvertrags: Umfang des Schriftformerfordernisses

*Bundesarbeitsgericht vom 16. August 2023 – 7 AZR 300/22*

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG bezieht sich auf die Befristungsvereinbarung "an sich". Erforderlich ist, dass der Endzeitpunkt des befristeten Arbeitsvertrags eindeutig bestimmt oder bestimmbar ist. Der Anfangszeitpunkt ist allenfalls dann schriftformbedürftig, wenn er für die Bestimmung des Endzeitpunkts maßgeblich ist.

### Sachverhalt

Arbeitgeberin und Arbeitnehmer streiten um die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrags. Nachdem beide Seiten den Arbeitsvertrag einschließlich der auf der ersten Seite des Vertrags geregelten Vertragsdauer ("für den Zeitraum vom 15. Mai 2019 bis zum 30. September 2019") unterzeichnet hatten, einigten sich die Parteien zu einem späteren Zeitpunkt vor Aufnahme der Tätigkeit mündlich auf einen früheren Arbeitsbeginn. Die Arbeitgeberin schickte dem Arbeitnehmer daraufhin die entsprechend geänderte erste Seite des Arbeitsvertrags ("1. Mai 2019 bis 30. September 2019") und bat ihn, die erste Seite des bereits unterzeichneten Vertrags auszutauschen und die "alte" erste Seite zurückzusenden. Der Arbeitnehmer nahm seine Tätigkeit auf, ohne der Bitte nachzukommen.

Im Gerichtsverfahren macht er geltend, dass die Befristung seines Arbeitsvertrags wegen Nichteinhaltung des Schriftformgebots nach § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam sei. Das Schriftformgebot beziehe sich auf die Vertragslaufzeit, die lediglich mündlich verändert und vereinbart worden sei.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht ist dem Arbeitnehmer nicht gefolgt. Es hat das Schriftformgebot als eingehalten angesehen. Die Arbeitsvertragsparteien hätten mit der Einigung über einen früheren Beginn der Tätigkeit des Arbeitnehmers keine weitere oder neue Befristungsabrede getroffen. Die Auslegung ergebe, dass die Arbeitgeberin lediglich den Beginn der Vertragslaufzeit vorverlegen, nicht jedoch ein "neues" Arbeitsvertragsangebot unterbreiten wollte.

Das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG beziehe sich allein auf die Befristungsabrede. Bei einer kalendermäßigen Befristung bedürften die Elemente der Schriftform, die den Endtermin des Arbeitsvertrags bestimmen oder bestimmbar machen. Haben die Arbeitsvertragsparteien einen kalendermäßig bestimmten Endtermin schriftlich vereinbart und keine ausschließliche (und später lediglich mündlich geänderte) Vertragslaufzeit des Arbeitsverhältnisses, bedürfe die Aufnahme des Tätigkeitsbeginns nicht (auch) einer schriftlichen Festlegung. Im zugrundeliegenden Fall hätten die Parteien ein bestimmtes Enddatum schriftlich vereinbart. Die Vorverlegung lasse dieses Enddatum – anders als bei einer Verlängerungsvereinbarung – unberührt. Allenfalls dann, wenn der Anfangszeitpunkt eines befristeten Arbeitsvertrags zur Bestimmung des Endzeitpunkts maßgeblich ist, bedürfe er der Schriftform.

### **Konsequenzen für die Praxis**

Das Bundesarbeitsgericht hat den Umfang des Schriftformgebots bei einer Befristungsabrede konkretisiert. Die Entscheidung ist zu begrüßen. Der 7. Senat arbeitet unter Heranziehung des Sinns und Zwecks des Schriftformgebots, größtmögliche Rechtssicherheit zu erlangen, unnötigen Streit zu vermeiden und dem Arbeitnehmer das automatische Ende des Arbeitsverhältnisses als Existenzgrundlage deutlich vor Augen zu führen, heraus, wann die Einhaltung der Schriftform diesem Zweck dient und wann sie hierfür nicht erforderlich ist. Hierdurch wird eine unnötige Förmerei außerhalb des Gesetzeszwecks vermieden.

### **Praxistipp**

Da das Befristungsrecht insgesamt sehr formal geprägt ist, sollte stets sehr sorgfältig auf die Einhaltung der Formalien (z. B. Schriftformgebot, Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG, Inhalt und Zeitpunkt von Verlängerungsvereinbarungen) Acht gegeben werden und – sofern noch nicht vorhanden – ein bestimmter Prozessablauf zur bestmöglichen Einhaltung der Formalien implementiert werden. Insbesondere bei der Einhaltung der Schriftform kommt es im Nachhinein immer wieder zu Streitigkeiten, wie verschiedene Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hierzu belegen. Insofern sollte vor Aufnahme oder Verlängerung und Fortsetzung der Tätigkeit eindeutig geklärt sein, ob die Formalien eingehalten sind. Sollte es doch einmal zu Diskussionen hierüber kommen, ist ein Blick in die Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts zu den in diesem Zusammenhang entschiedenen Fallkonstellationen zu empfehlen.

**Dr. Sebastian Kroll**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

[vCard](#)



# Datenschutzrecht

## Update zur Haftung der öffentlichen Hand für Datenschutzverstöße

Gemäß Art. 82 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO materieller oder immaterieller Schaden entsteht, Anspruch auf Schadenersatz. Das gilt auch, wenn es sich bei der verantwortlichen Stelle um eine Einrichtung der öffentlichen Hand oder einen Hoheitsträger handelt.

### Voraussetzungen des Schadensersatzanspruchs

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Jahr 2023 mehrere wegweisende Urteile zu den Voraussetzungen und dem Umfang von Schadensersatzansprüchen erlassen. Dabei waren insbesondere Gemeinden und Behörden Beklagte der Verfahren.

### Urteil vom 4. Mai 2023 (C-300/21) "Österreichische Post"

Bereits im Mai 2023 hat der EuGH eine wichtige Grundsatzentscheidung zu den Voraussetzungen des immateriellen Schadensersatzes bei Verstößen gegen die DSGVO erlassen. So reicht allein ein Datenschutzverstoß nicht aus, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen. Diese Auffassung hatten viele Arbeitsgerichte bislang vertreten. Zudem kommt es für die Begründung eines immateriellen Schadens nicht auf das Erreichen einer bestimmten Erheblichkeit (sog. Bagatellgrenze) an, was bislang unter deutschen Gerichten stark umstritten war. Die konkrete Festsetzung der Höhe des Schadensersatzes überlässt der EuGH weiter den nationalen Gerichten. Hintergrund des Falles war der Rechtsstreit eines Betroffenen gegen die Österreichische Post. Diese hatte mit Hilfe eines Algorithmus Informationen über die politischen Affinitäten des Klägers gesammelt. Der Kläger behauptete dadurch einen Vertrauensverlust und eine Bloßstellung erlitten zu haben und forderte Schadensersatz von EUR 1.000.

Diese Rechtsprechung hat der EuGH sodann mit zwei Urteilen vom 14. Dezember 2023 bestätigt und fortgeführt:

## **Urteil vom 14. Dezember 2023 (C-340/21) "Bulgarische Finanzbehörde"**

In seiner Entscheidung hat der EuGH klargestellt, dass bereits die Befürchtung eines möglichen Missbrauchs personenbezogener Daten für sich genommen einen immateriellen Schadensersatz im Sinne der DSGVO darstellen kann. Geklagt hatte eine Frau, deren personenbezogene Daten bei einem Hackerangriff auf eine bulgarische Finanzbehörde durch die Täter im Internet veröffentlicht worden waren. Nach Ansicht des EuGH genügt in Fällen eines Datenschutzverstoßes schon die Sorge einer missbräuchlichen Verwendung der Daten durch Dritte. Es sei aber Aufgabe des nationalen Gerichts zu prüfen, ob diese Befürchtung im konkreten Fall als begründet angesehen werden kann. Daneben hat der EuGH klargestellt, dass der Verantwortliche beweisen muss, dass die von ihm ergriffenen IT-Schutzmaßnahmen ausreichend waren.

## **Urteil vom 14. Dezember 2023 (C-456/22) "Gemeinde Ummendorf"**

Hintergrund dieses Urteils war ein Rechtsstreit zwischen zwei natürlichen Personen und der Gemeinde Ummendorf wegen Zahlung von Schmerzensgeld zur Wiedergutmachung des Schadens, der ihnen dadurch entstanden sein soll, dass ihre personenbezogenen Daten ohne ihre Einwilligung auf der Internetseite der Gemeinde veröffentlicht wurden. Der EuGH hat in diesem Urteil nochmals bestätigt, dass für das Vorliegen eines immateriellen Schadens keine Bagatellgrenze vorliegt. Dennoch müssen Betroffene nachweisen, dass ihnen durch die Verletzung der DSGVO ein konkreter immaterieller Schaden entstanden ist.

## **Urteil vom 21. Dezember 2023 (C-667/21) "Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Nordrhein"**

In dem zugrundeliegenden Fall wehrte sich der Kläger gegen die Verarbeitung seiner Gesundheitsdaten durch seinen Arbeitgeber. Die Besonderheit bestand hier darin, dass es sich bei dem Arbeitgeber um den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) Nordrhein handelte, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der MDK hat die gesetzliche Aufgabe, medizinische Gutachten zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit von Versicherten zu erstellen, auch dann, wenn diese Gutachten seine eigenen Mitarbeiter betreffen. Der Kläger sah darin eine Datenschutzverletzung und verlangte immateriellen Schadensersatz von EUR 20.000. Der EuGH hat entschieden, dass der Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO keine abschreckende Funktion oder

Strafffunktion erfüllt, sondern nur einen Ausgleich für einen Schaden begründen soll. Zudem wurde klargestellt, dass das Verschulden bei einem Datenschutzverstoß vermutet wird und der Verantwortliche beweisen muss, dass ihn kein Verschulden trifft.

### **Urteil vom 25. Januar 2024 (C-687/21) "MediaMarktSaturn"**

Mit diesem aktuellen Urteil hat der EuGH seine Rechtsprechung wiederum etwas eingeschränkt und entschieden, dass es dem Kläger einer Schadensersatzforderung obliegt, das Vorliegen eines solchen Schadens nachzuweisen. Insbesondere kann ein rein hypothetisches Risiko der missbräuchlichen Verwendung durch einen unbefugten Dritten nicht zu einer Entschädigung führen. Dies ist der Fall, wenn kein Dritter die fraglichen personenbezogenen Daten zur Kenntnis genommen hat.

### **Konsequenzen für die Praxis**

Mit den oben genannten Urteilen stärkt der EuGH die Rechte der Betroffenen bezüglich Datenschutzverstößen deutlich. Jeder materielle oder immaterielle Schaden kann danach ein ersatzfähiger Schaden im Sinne des Art. 82 DSGVO darstellen. Eine Bagatellgrenze hinsichtlich der Höhe des Schadens ist mit den Schutzziele der DSGVO nicht vereinbar.

Seit Geltung der DSGVO ist die Sensibilität für Datenschutz enorm gestiegen. Datenschutzverstöße werden von Betroffenen vermehrt geltend gemacht und häufig auch als Druckmittel verwendet. Zu nennen ist hier als brisantes Beispiel der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO, dessen unvollständige oder verspätete Beantwortung ebenfalls einen immateriellen Schadensersatz nach sich ziehen kann und der gerne auch in arbeitsrechtlichen Prozessen als Druckmittel eingesetzt wird.

Neben Schadensersatzforderungen können die Datenschutzbehörden in bestimmten Fällen übrigens auch gegen öffentliche Stellen Bußgelder verhängen. Dies ist immer dann der Fall, wenn öffentliche Stellen als öffentlich-rechtliche Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen.

### **Praxistipp**

Aufgrund der Stärkung der Betroffenenrechte steigt auch für öffentliche Stellen das Risiko, bei Datenschutzverstößen zu haften, sei es im Rahmen einer Schadenersatzforderung der Betroffenen oder durch Bußgelder oder sonstiger Maßnahmen der Datenschutzbehörden. Umso wichtiger sind daher die Überwachung und Anpassung des Datenschutzmanagements



sowie der IT-Sicherheit. Das Bewusstsein für Datenschutz und die Risiken von Datenschutzverletzungen muss weiter erhöht werden, um Haftungsrisiken zu minimieren.

**Jason Komninos**

Rechtsanwalt, LL.M. und Fachanwalt  
für Informationstechnologierecht

[vCard](#)



# Energie

## Die neue Kraftwerksstrategie - eine eierlegende Wollmichsau?

*Am 5. Februar 2024 veröffentlichte die Bundesregierung Eckpunkte ihrer geplanten Kraftwerksstrategie. Diese Strategie hat das Potenzial, sowohl den Energiesektor als auch die Wirtschaftslandschaft Deutschlands insgesamt zu beeinflussen.*

### Hintergrund

Die Kraftwerksstrategie der Bundesregierung wurde vor dem Hintergrund entwickelt, europäische und nationale Klimaschutzziele zu erreichen, Energiesicherheit zu gewährleisten und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu stärken.

Letztere gerät u.a. aufgrund hoher Energiepreise zunehmend unter Druck. In Folge des Bundesverfassungsgerichtsurteils vom 15. November 2023 (Az. 2 BvF 1/22) wurde der von der Bundesregierung avisierte Zuschuss für Netzentgelte gestrichen und auch die Einführung eines Industriestrompreises steht unter einem schlechten Stern.

### Die Kraftwerkstrategie im Einzelnen

Die Kraftwerksstrategie sieht den zügigen Ausbau von Gaskraftwerken vor, insbesondere von hocheffizienten und flexiblen Anlagen, welche ab einem 2032 festzulegenden Umstiegsdatum zwischen 2035 und 2040 vollständig mit Wasserstoff betrieben (H<sub>2</sub>-ready-Gaskraftwerke) werden können. Geplant ist eine kurzfristige stufenweise Ausschreibung von einer Gesamtleistung bis zu 10 GW (bis zu 4 mal 2,5 GW). Die einschlägigen Planungs- und Genehmigungsverfahren sollen deutlich beschleunigt werden.

Überdies plant die Bundesregierung im Rahmen der Kraftwerksstrategie hohe Investitionen in bestimmte Schlüsseltechnologien, mitunter Kernfusion und Wasserstoffaufbereitung. Der massive Ausbau von Elektrolyseurkapazität wird anvisiert.

Durch Gespräche mit der Europäischen Kommission möchte die Bundesregierung eine Transformation des Strommarktdesigns erreichen

und einen Kapazitätsmarkt einführen. Anders als im derzeitigen Energy-only-Markt soll ab 2028 die Bereitstellung von elektrischer Kapazität vergütet werden.

## **Ausblick**

Die Bundesregierung bleibt in ihren Ausführungen zunächst auf einer hohen Flughöhe; es bleibt abzuwarten, wie die Umsetzung in der Praxis erfolgen wird und welche weiteren Maßnahmen implementiert werden, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Die Bundesregierung ist derzeit in Gesprächen mit der EU-Kommission. Sie will ihr Konzept bis zum Sommer vorlegen.

Die neue Kraftwerksstrategie verfolgt die Absicht, viele Bedürfnisse zu befriedigen. Wir werden diese im Energierechtsteam rechtlich bewerten und Ihre Vorhaben unterstützen.

### **Dr. Malaika Ahlers**

Rechtsanwältin und LL.M.

[vCard](#)



### **Anton Buro**

Rechtsanwalt

[vCard](#)



# Gesellschaftsrecht

## Einführung eines Gesellschaftsregisters im Recht der Gesellschaft bürgerlichen Rechts

Mit Beginn des Jahres 2024 treten aufgrund des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrecht (MoPeG) wesentliche Neuerungen für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) in Kraft, die insbesondere für den Rechtsverkehr mit diesem Gesellschaftstypus erhebliche Bedeutung haben. Eine Neuerung stellt hier die Einführung des Gesellschaftsregisters dar. Nachfolgend werden kurz das gesellschaftsrechtliche Grundverständnis im GbR-Recht umrissen und schließlich die rechtlichen Implikationen durch das neue Gesellschaftsregister im Rechtsverkehr mit einer eingetragenen GbR (eGbR) aufgezeigt.

### Grundverständnis des GbR Rechts

Für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts war lange Zeit in der Rechtsprechung und Literatur umstritten, ob diese als eigenständiges Rechtssubjekt gesehen werden kann und mithin Trägerin von Rechten und Pflichten sein kann. Der Streit mündete in einer wegweisenden Entscheidung des Bundesgerichtshofs im Jahr 2001 (BGH, Urteil vom 29. Januar 2001 – II ZR 331/00, NJW 2001, 1056). Seither war anerkannt, dass eine nach außen in den Rechtsverkehr tretende Gesellschaft rechtlich berechtigt und verpflichtet werden konnte. Mithin wird unterschieden zwischen einer Außen- und einer Innen-GbR.

### Neuerung im Rechtsverkehr mit einer eGbR

Die Teilnahme der Außen-GbR am Rechtsverkehr brachten neue Fragestellungen. Ein Teil dieser Fragestellungen werden mit der eGbR gelöst.

So ist der Eigentumserwerb an einer Immobilie oder einem sonstigen Recht an einer Immobilie, dessen Voraussetzung eine Grundbucheintragung darstellt, nach § 47 Abs. 2 GBO nur noch möglich, wenn es sich um eine eGbR handelt. Umgekehrt kann eine bereits im Grundbuch eingetragene GbR erst über ihr Recht verfügen, wenn sie als eGbR im Gesellschaftsregister eingetragen wurde.

Aus Sicht des Rechtsverkehrs beinhaltet ein Kontrahieren mit einer eGbR gegenüber einer nicht eingetragenen GbR den Vorteil, dass ein Vertrauensschutz über die Existenz der GbR besteht. Durch die Eintragung wird die Vorschrift über die Publizität des Handelsregisters durch § 707a Abs. 3 i. V. m § 15 Abs. 3 HGB teilweise übertragen. Dies hat zur Folge, dass ein Scheingesellschafter in Haftung genommen werden könnte.

## **Fazit**

Die oben aufgezeigten Beispiele zeigen, dass im Rechtsverkehr mit einer GbR der Gesetzgeber einige Neuheiten eingeführt hat, die vor allem der Rechtssicherheit dienen. Im Bereich des Rechtsverkehrs im Zusammenhang mit Immobilien sollten hinsichtlich der Transaktionsdauer die neuen grundbuchrechtlichen Vorgaben einkalkuliert werden.

## **Dr. Florian Böhm**

Rechtsanwalt

[vCard](#)



# Öffentliches Recht

## Kein Anspruch auf Entfernung von Kreuzen in Dienstgebäuden im Freistaat Bayern

*Bundesverwaltungsgericht vom 19.12.2023 – 10 C 3.22 und 10 C 5.22*

Im Jahr 2018 trat auf Initiative des bayrischen Ministerpräsidenten Dr. Markus Söder § 28 der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) in Kraft. Nach diesem sogenannten Kreuzerlass ist im Eingangsbereich eines jeden Dienstgebäudes als Ausdruck der geschichtlichen und kulturellen Prägung Bayerns gut sichtbar ein Kreuz anzubringen. Flankierend enthält § 36 AGO die Empfehlung, dass sich auch Gemeinden, Landkreise und andere juristische Personen des öffentlichen Rechts an diese Geschäftsordnung und somit an den neuen § 28 halten mögen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat nun entschieden, dass die daraufhin angebrachten Kruzifixe in Dienstgebäuden nicht entfernt werden müssen. Damit bestätigte das Gericht die Entscheidung der Vorinstanz aus dem Jahr 2022, in welcher der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) in der Vorschrift keinen Eingriff in die Grundrechte der Kläger sah – weder in das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG noch in die Religionsfreiheit des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG.

Geklagt hatte die religionskritische Weltanschauungsgemeinschaft Bund für Geistesfreiheit (BfG), die sich gegen die Normen als auch deren Umsetzung richtete. Die BfG argumentierte, die Kreuze seien religiöse Symbole, welche in Gebäuden eines zur Neutralität verpflichteten Staates nichts verloren hätten.

Dieser Argumentation ist das Gericht nicht gefolgt. Soweit sich die Klage gegen die Aufhebung von §§ 28, 36 AGO richtete, war die Klage bereits unzulässig (Az. BVerwG 10 C 3.22). Die Vorschriften seien bloße Verwaltungsvorschriften, welche mangels rechtlicher Außenwirkung die Rechte der Kläger nicht verletzen, so das Gericht.

Soweit sich die Klage auf die Entfernung der aufgrund des Kreuzerlasses aufgehängten Kreuze bezog, war die Klage unbegründet (Az. BVerwG 10 C 5.22). Das Gericht stellte klar, dass die Kreuze zwar für den objektiven Betrachter ein zentrales Symbol des christlichen Glaubens darstellen, darin jedoch keine Verletzung von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG liege.

darin jedoch keine Verletzung von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG liege. Insbesondere könne sich die Klägerin als kollektive Grundrechtsträgerin gegenüber den im Eingangsbereich der Behörden angebrachten Kreuze nicht auf "Konfrontationsschutz" berufen.

Auch eine Verletzung des Diskriminierungsverbots wegen des Glaubens aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG in Verbindung mit dem Grundsatz der religiös-weltanschaulichen Neutralität des Staates scheidet aus. Danach darf der Staat bestimmte Glaubensgemeinschaften nicht bevorzugen. Eine solche Privilegierung läge jedoch nicht vor, so der BayVGh, der dies bereits in der Vorinstanz - für das Bundesverwaltungsgericht bindend - festgestellt hat. Ein vollständiger Verzicht auf religiöse Symbole werde durch das Neutralitätsprinzip nicht verlangt, so das Bundesverwaltungsgericht. Vielmehr sei der Staat zur Offenheit gegenüber der Vielfalt weltanschaulich-religiöser Überzeugungen verpflichtet. Bereits der Wortlaut des § 28 AGO bringe zum Ausdruck, dass das Kreuz Ausdruck der geschichtlichen und kulturellen Prägung Bayerns sei. Nach dem Kontext und Zweck der Verwendung des Kreuzsymbols identifiziere sich der Freistaat Bayern nicht mit christlichen Glaubenssätzen und seine Anbringung stehe der Offenheit des Staates gegenüber anderen Weltanschauungen nicht im Wege.

### **Korbinian Goll**

Assessor jur.



# Steuerrecht

## Umsatzsteuer auf Umsätze im umsatzsteuerlichen Organkreis?!

*EuGH-Urteile vom 01.12.2022 (Rs. C-141/20 und C-269/20) und BFH-Beschluss vom 26.01.2023 (Az. V R 20/22; Verfahren beim EuGH: Rs. C-184/23)*

Wird eine Umsatzsteuerorganschaft gelebt, gilt es wachsam zu bleiben und die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesfinanzhofs (BFH) zu verfolgen. Geklärt ist zwar mittlerweile, dass die nationale Regelung, wonach der Organträger die umsatzsteuerlichen Verpflichtungen für den Organkreis zu erfüllen hat, europarechtskonform ist. Auch sind sich EuGH und BFH einig, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen der finanziellen Eingliederung weniger streng sind als der BFH dies bisher forderte. Noch ungeklärt ist aber, welche Folgen die alles erschütternde Aussage des EuGH hat, dass eine Person trotz ihrer Zugehörigkeit zu einem Organkreis weiterhin selbstständig sein kann. Sind damit die bisher als nicht umsatzsteuerbar behandelten Umsätze zwischen den zum Organkreis gehörenden Personen als umsatzsteuerpflichtig anzusehen?

### **Unionsrechtskonformität der Steuerpflichtigkeit des Organträgers**

"Alles beim Alten" heißt es zunächst im Hinblick auf den Umstand, dass gemäß der nationalen Regelung des § 2 Abs. 2 Nr. 2 Umsatzsteuergesetz allein der Organträger als Steuerpflichtiger anzusehen ist. Trotz der von der nationalen Regelung abweichenden Vorstellung des europäischen Rechts, wonach alle Mitglieder zu einer Mehrwertsteuergruppe verschmelzen und diese als Steuerpflichtige anzusehen ist, hat der EuGH der nationalen Regelung keine Absage erteilt. Denn auch die deutsche Regelung führe nach Ansicht des EuGH nicht zu einer Gefahr von Steuerverlusten, weil neben der vorrangigen Haftung des Organträgers eine weitere (subsidiäre) Haftung aller Organmitglieder über die Anordnung einer Gesamtschuldnerschaft in § 73 der Abgabenordnung gewährleistet sei.

### **(Un-)Selbstständigkeit einer Organgesellschaft**

Noch nicht final geklärt sind die Rechtsfolgen folgender Aussage des EuGH: Eine Person darf nicht allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer



umsatzsteuerlichen Organschaft automatisch als nicht selbstständig eingeordnet werden. Entscheidend für die Einordnung als selbstständig sei allein, dass eine Tätigkeit im eigenen Namen, auf eigene Rechnung sowie in eigener Verantwortung ausgeübt und das resultierende wirtschaftliche Risiko getragen werde.

Diese Aussage stellt das nationale Verständnis der Umsatzsteuerorganschaft völlig auf den Kopf. Denn die Bildung einer umsatzsteuerlichen Organschaft führt nach nationalem Verständnis zur Eingliederung der Organgesellschaft in das Unternehmen des Organträgers und dem denklologisch und gesetzessystematisch folgend zum Verlust der Selbständigkeit der eingegliederten Organgesellschaft im Sinne der umsatzsteuerlichen Unternehmereigenschaft im Hinblick auf die Steuerpflichtigkeit der Umsätze gegenüber des Organträgers.

Im Anschluss an diese Aussage und der Forderung des EuGH, dass die nationale Gesetzesbestimmung nicht zur Gefahr von Steuerverlusten führen darf, musste es zwingend zu einer weiteren (Vorlage-)Frage des BFH an den EuGH kommen: Kann von nicht der Umsatzsteuer unterliegenden Innenumsätzen ausgegangen werden, wenn wie im zu entscheidenden Fall die Gefahr von Steuerverlusten droht, weil der Organträger als Empfänger des Innenumsatzes nicht zum (vollen) Vorsteuerabzug berechtigt ist? Die Antwort des EuGH auf diese Vorlagefrage steht noch aus.

### **Fazit und Folgen für die Praxis**

Der angefragte Sachverhalt betrifft eine Vielzahl von Gestaltungen. Wird doch die Umsatzsteuerorganschaft regelmäßig als Gestaltungsinstrument bei Personen eingesetzt, die nicht oder nicht zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt sind, wie beispielsweise Körperschaften des öffentlichen Rechts und gemeinnützige Körperschaften insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bildungsbereich, aber auch Banken und Versicherungen sowie Vermieter von Wohnungen. Nichtabziehbare Vorsteuerbeträge ließen sich bislang für derartige Personen dadurch vermeiden, dass sie mit Dienstleistern Organschaften begründeten. Eine Entscheidung pro Steuerbarkeit von Innenumsätzen würde schwerwiegende Folgen nach sich ziehen. Denn die Umsatzsteuerorganschaft ist allein abhängig vom Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen. Fällt eine weg, entfällt die Organschaft. Sie kann durch den Steuerpflichtigen weder gewählt noch abgewählt werden und ist auch nicht von einem Feststellungsakt der Finanzverwaltung abhängig. Nicht zuletzt aus diesem Grund, sind die

Divergenzen zwischen dem europäischen und dem deutschen Recht auf dem Gebiet der Umsatzsteuerorganschaft so problematisch. Für nicht festsetzungsverjahrte Umsatzsteuerveranlagungen muss dann eine Lösung gefunden werden. Wahrscheinlich ist, dass eine Übergangsregelung dazu führt, dass die Vergangenheit unberührt bleibt. Für die Zukunft aber müssen dann schnellstmöglich alternative Gestaltungen gefunden werden.

**Teresa Werner**

Rechtsanwältin, Steuerberaterin und  
Fachanwältin für Steuerrecht

vCard



Dieser Artikel wurde in Zusammenarbeit von Teresa Werner, Rechtsanwältin, und Laura Wans, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, geschrieben.



## Zur Newsletter Anmeldung

### E-Mail weiterleiten

#### **Hinweise**

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Wenn Sie künftig keine Informationen erhalten möchten, können Sie sich jederzeit [abmelden](#).

© Beiten Burkhardt

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Alle Rechte vorbehalten 2024

#### **Impressum**

ADVANT Beiten

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

(Herausgeber)

Ganghoferstraße 33, 80339 München

AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:

<https://www.advant-beiten.com/de/impressum>

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist Mitglied von ADVANT, einer Vereinigung unabhängiger Anwaltskanzleien. Jede Mitgliedskanzlei ist eine separate und eigenständige Rechtspersönlichkeit, die nur für ihr eigenes Handeln und Unterlassen haftet.