

Herausforderungen meistern

FOKUS IMMOBILIEN

Informationen für Entscheider im Bereich Immobilien

Ausgabe: Februar 2018 – www.roedl.de

> Inhalt

Arbeitsschutz

- > Arbeitsschutzmanagement – Arbeitsschutz ist Führungsaufgabe 2

Betreiberverantwortung

- > Betreiberverantwortung – alle klar?! 5

Rödl & Partner intern

- > INservFM und 7. Bundesfachtagung Betreiberverantwortung 8

Mediation

- > Mediation im Mietrecht – eine Chance zur effektiven Streitbeilegung 10

Datenschutz

- > Datenschutzgrundverordnung: Die Immobilienwirtschaft muss jetzt handeln! 13

Liebe Leserin, lieber Leser,

zum Jahresauftakt starten wir mit einem Beitrag zum Thema Arbeitsschutzmanagement. Arbeitgeber müssen bei der Planung und Durchführung des Arbeitsschutzes umfangreiche rechtliche Anforderungen berücksichtigen. Was daneben besonders wichtig ist: Führungskräfte sollten sich ihrer Rolle bewusst sein und Kontrolle und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen nicht vernachlässigen oder gar abwälzen. Wir berichten in unserer Ausgabe, welche weiteren Faktoren Sie beachten sollten.

Betreiberverantwortung ist eines der wichtigsten Themen in der Branche. Auch wenn die meisten Auftraggeber und Auftragnehmer eine Vorstellung davon haben, was Betreiberverantwortung denn eigentlich bedeutet, kommt es dennoch bei der Interpretation von Gesetzmäßigkeiten zu Missverständnissen. Daher richten viele Ihren Blick auf die Bundesfachtagung Betreiberverantwortung am 27. Februar 2018 in Frankfurt, wo die Überarbeitung der GEFMA 190 eines der Kernthemen sein wird. Mehr dazu in unserem Artikel.

Auch Vermieter und Makler müssen ab dem 25. Mai 2018 die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes erfüllen. Denn schon bei der Einholung einer Selbstauskunft werden personenbezogene Daten erfasst. Unser Beitrag geht unter anderem auf die Vorgaben ein, die Vermieter und Makler bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten beachten müssen.

Mediation ist eine inzwischen sehr beliebte und erfolgreiche Methode, um Streitigkeiten außergerichtlich beizulegen. Auch im Mietrecht haben Mieter und Vermieter erkannt, dass eine Mediation Kosten, Zeit und außerdem auch Nerven sparen kann. Ein Praxisbeispiel in dieser Ausgabe verdeutlicht Ihnen, wie eine Mediation nachhaltige und effektive Lösungen erzielen kann.

Abschließend noch der Hinweis auf das wichtigste Event der FM-Branche: die Messe INservFM sowie die parallel unter unserer Leitung stattfindende 7. Bundesfachtagung Betreiberverantwortung.

Wir laden Sie herzlich ein, uns vom 27. Februar bis 1. März 2018 in Frankfurt am Main an unserem Messtand zu besuchen. Nutzen Sie die Gelegenheit, um mit uns zu unseren Rechtsberatungsleistungen und zu REG-IS, unserem Regelwerks-Informationssystem für die FM-Branche, ins Gespräch zu kommen.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!



Martin Wambach
Geschäftsführender Partner



Jörg Schielein
Partner



Arbeitsschutz

> Arbeitsschutzmanagement – Arbeitsschutz ist Führungsaufgabe

Von Henning Wündisch

Die Arbeitsschutzvorschriften verpflichten den Arbeitgeber, für eine geeignete Organisation zur Planung und Durchführung aller erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sorgen, diese Aktivitäten in die Führungsstrukturen einzubinden und dafür Sorge zu tragen, dass Ziele und Maßnahmen bei allen Tätigkeiten beachtet werden. Die rechtlichen Grundlagen finden sich in den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere dem Arbeitsschutzgesetz, dem Arbeitssicherheitsgesetz und den Unfallverhütungsvorschriften der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Dabei ist neben dem sozialen Arbeitsschutz im FM insbesondere der technische und medizinische Arbeitsschutz von zentraler Bedeutung.

In unserer Beratungspraxis erleben wir immer wieder, dass der Arbeitsschutz von vielen Verantwortlichen und Führungskräften als wichtiges und zentrales Thema anerkannt ist, die Beteiligten in der Führungsverantwortung sich ihrer eigenen Rolle in der Arbeitsschutzorganisation aber leider nicht bewusst sind. Vielfach besteht der Irrglaube, dass mit der oftmals bestehenden Arbeitsschutzstabstelle bzw. den bestellten Betriebsbeauftragten die Aufgabenstellung Arbeitsschutz hinreichend organisiert sei. Dabei gehen die Anforderungen an eine geeignete Arbeitsschutzorganisation darüber hinaus.

Zielsetzung des Arbeitsschutzes

Die Zielsetzung des Arbeitsschutzes besteht darin, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Dieses Ziel wird im Einzelnen durch Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verfolgt, die auf betrieblicher Ebene in aller Regel vom Arbeitgeber umzusetzen sind. Arbeitgeber, die den Arbeitsschutz ihrer Beschäftigten ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen umsetzen, erfüllen damit nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sondern leis-

ten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zu einer mitarbeiterbezogenen Unternehmenskultur.

Bei etwa 0,9 Millionen meldepflichtigen Arbeitsunfällen in Deutschland ereignet sich durchschnittlich alle 35 Sekunden ein meldepflichtiger Arbeitsunfall, der in etwa 14.000 Fällen zu einer dauernden Minderung der Erwerbsfähigkeit führt und in etwa 425 Fällen tödlich ausgeht.¹ Der deutschen Wirtschaft entstehen daraus für die Heilbehandlung, Entschädigungszahlungen sowie die Renten bei dauernder Erwerbsminderung jährlich Kosten in zweistelliger Milliardenhöhe. Dies wiegt umso schwerer, wenn man bedenkt, dass jeder einzelne Arbeitsunfall verhindert werden könnte.

Zuständigkeiten in der Arbeitsschutzorganisation

Zu einer ordnungsgemäßen Arbeitsschutzorganisation gehören einerseits ein oder mehrere Betriebsärzte (§§ 2 bis 4 ASiG), eine oder mehrere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§§ 5 bis 7 ASiG), Sicherheitsbeauftragte (§ 22 SGB VII) sowie die Bestellung oder Benennung weiterer erforderlicher Betriebsbeauftragter in jeweils ausreichender Anzahl (Betriebssanitäter, Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte, Brandschutzhelfer, Strahlenschutzbeauftragte, Störfallbeauftragte, Immissionsschutzbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte, Abfallbeauftragte etc.).

Auch sollen diese Fachleute für Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig zusammenarbeiten. Zu diesem Zweck hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, der Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und mindestens einmal vierteljährlich zusammenzutreten hat. Er setzt sich aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten zusammen (§ 11 ASiG).

Da die vorgenannten Betriebsbeauftragten in aller Regel nur eine beratende Funktion haben, bedarf es andererseits der Festlegung von Zuständigkeiten für die Umsetzung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen, d.h. der Abbildung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation und den betrieblichen Abläufen. Dies wird regelmäßig nur dann erreicht, wenn sämtliche Hierarchieebenen in der Arbeitsschutzorganisation berücksichtigt und die Unternehmerpflichten entlang der Linienorganisation delegiert werden.

Verantwortlich für den Arbeitsschutz ist zunächst stets der Arbeitgeber (§ 3 ArbSchG) sowie neben diesem sein gesetzlicher Vertreter (13 Abs.1 Nr. 1 ArbSchG), die vertretungsberechtigten Organe oder Gesellschafter (13 Abs.1 Nr. 2 und 3 ArbSchG) sowie Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertrage-

nen Aufgaben und Befugnisse (13 Abs.1 Nr. 4 ArbSchG). Dies sind u.a. Betriebs- und Niederlassungsleiter sowie Dienststellenleiter, können aber auch Leiter von räumlich entfernten Filialen und gesonderten fachlichen Abteilungen sein. Die Verantwortlichkeit ist ebenso wie bei den gesetzlichen Vertretern sowie vertretungsberechtigten Organen und Gesellschaftern untrennbar mit der Funktion verbunden und bedarf keiner gesonderten Übertragung.

Aufgabe der nach § 13 Abs. 1 ArbSchG Verpflichteten ist es sicherzustellen, dass die Arbeitsstätten und Arbeitsmittel so eingerichtet und vorgehalten werden sowie der gesamte Betrieb so organisiert wird, dass alle Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Sie müssen Maßnahmen veranlassen, die Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sie alle Aufgaben und Pflichten eigenhändig zu erfüllen haben. Sie können sich dabei der Möglichkeit der Delegation bedienen.

Gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Während allerdings die Verantwortung den in § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ArbSchG Genannten ohne gesonderte Übertragung obliegt, ist für die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG Verpflichteten eine gesonderte/ausdrückliche Übertragung notwendig. Der Arbeitgeber überträgt eigene Arbeitsschutzpflichten an andere Personen, die diese „in eigener Verantwortung“ neben dem Arbeitgeber wahrzunehmen haben, sodass insgesamt ein System der kumulativen Verantwortung geschaffen wird.

Da der Arbeitgeber oder die Verpflichteten nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ArbSchG ihre eigene Verantwortung nicht vollständig, sondern lediglich teilweise übertragen können, muss die Übertragung hinreichend konkret sein. Die Übertragung muss den Aufgabenbereich so deutlich benennen, dass der Verpflichtete in die Lage versetzt wird, Art und Umfang der von ihm zu erfüllenden Pflichten beurteilen zu können. Darüber hinaus muss die Übertragung neben dem Aufgabenbereich auch die Befugnisse des Verpflichteten bestimmen.

Arbeitsschutz als Teil der Führungsaufgabe

In diesem System der kumulativen Verantwortung wird die für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation notwendige Abbildung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation und den betrieblichen Abläufen geschaffen und die Verantwortung für den Arbeitsschutz in den jeweiligen Hierarchieebenen abgebildet. Arbeitsschutz ist Teil der Führungsaufgabe und sollte in jeder Organisation von den jeweiligen Führungskräften in dem ihnen delegierten Zuständigkeitsbereich für die ihnen diszipli-

¹ DGUV Statistiken für die Praxis 2016

narisch zugeordneten Beschäftigten (Fürsorgepflicht) wahrgenommen werden. Sie stellen die Erfüllung des Arbeitsschutzes in ihrem Zuständigkeitsbereich sicher und sorgen dafür, dass die Vorgaben erfüllt werden. Sie haben Arbeitsmittel bereitzustellen, Anordnungen und Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten zur Einhaltung der Anforderungen im Arbeitsschutz anzuhalten und für eine ausreichende Kontrolle und Überwachung der Umsetzung und Wirksamkeit des Arbeitsschutzes in ihrem Bereich zu sorgen.

Erfolgt hingegen keine weitere Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG, verbleibt die vollständige Verantwortung zur Erfüllung des Arbeitsschutzes sowie der Umsetzung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen bei den nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ArbSchG Verpflichteten, selbst wenn in der Arbeitsschutzorganisation sämtliche Betriebsbeauftragte in ausreichender Anzahl bestellt sind. Eine Verfehlung im Arbeitsschutz wird in diesen Fällen zwangsläufig dazu führen, dass die vertretungsberechtigten Organe, die Gesellschafter oder der Betriebsleiter im Fokus der Ermittlungen stehen.

Aufgabenstellung der Beschäftigten

Auch die Beschäftigten haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, im eigenen Tätigkeitsbereich die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen zu unterstützen, die Festlegungen der Arbeitsschutzorganisation sowie die weiteren Vorgaben im Arbeitsschutz zu beachten. Sie haben auf sicherheitsgerechtes Verhalten zu achten und Schutzeinrichtungen nicht außer Funktion zu setzen. Festgestellte Mängel an Betriebsmitteln und Schutzausrüstungen sowie Unfälle sind von ihnen zu melden.

Fazit

Zu einer geeigneten betrieblichen Arbeitsschutzorganisation, die fähig ist, alle erforderlichen Maßnahmen zur Wahrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit zu treffen, gehören u. a. folgende Faktoren:

- > Bestellung des/der Betriebsärzte
- > Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- > Bestellung der weiteren Betriebsbeauftragten in ausreichender Anzahl
- > Bildung des Arbeitsschutzausschusses
- > Wahrnehmung der Verantwortung durch den Arbeitgeber verbunden mit einer formalen Aufgabenübertragung auf Führungskräfte und weitere Beschäftigte
- > Festlegung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen
- > Abbildung der Maßnahmen in den betrieblichen Abläufen
- > Sensibilisierung und Schulung der Verantwortlichen

Wesentliche Erfolgsfaktoren sind neben der Bestellung und Benennung der Betriebsbeauftragten insbesondere die Schaffung organisatorischer Festlegungen zur Aufgabenübertragung in der betrieblichen Organisation sowie zur Umsetzung der wesentlichen Arbeitsschutzmaßnahmen (u.a. Gefährdungsbeurteilungen, arbeitsmedizinische Vorsorge, Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Gefahrstoffkataster, persönliche Schutzausrüstung, Betriebsbegehungen)

Zur Umsetzung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation sowie der systematischen Durchführung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen kann auch ein funktionierendes Arbeitsschutzmanagementsystem eingesetzt werden.

Kontakt für weitere Informationen:

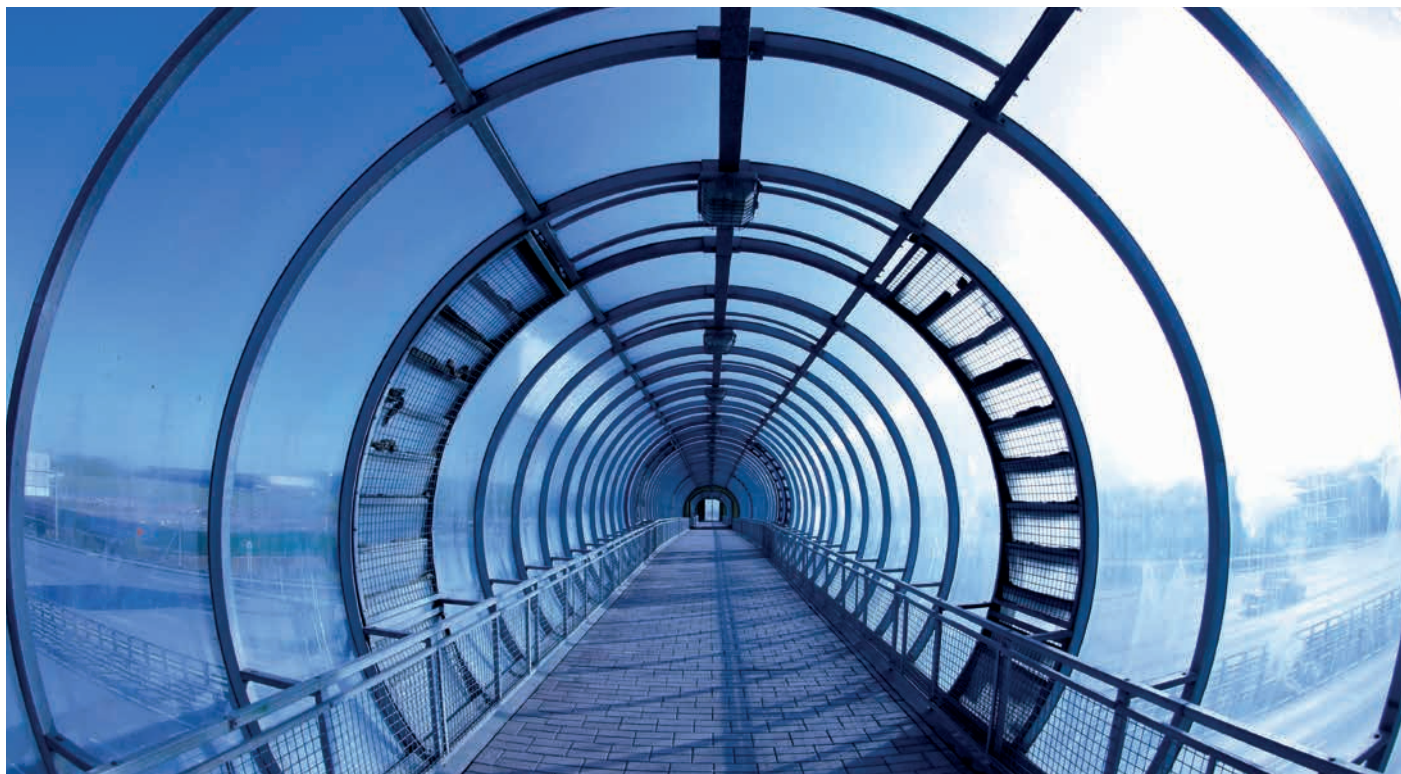


Henning Wündisch

Rechtsanwalt

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 51

E-Mail: henning.wuendisch@roedl.com



Betreiberverantwortung

> Betreiberverantwortung – alles klar?!

Von Jörg Schielein

Auf der Bundesfachtagung am 27. Februar 2018 in Frankfurt wird die Überarbeitung der GEFMA 190 ein zentrales Thema sein. Diese grundlegende Richtlinie wurde im Jahr 2004 veröffentlicht und die Betreiberverantwortung ist seither eines der wichtigen Themen der Branche. Vieles wurde erreicht und doch ist immer wieder festzustellen, dass Auftraggeber und Auftragnehmer nach wie vor unterschiedliche Auffassungen haben, was sich genau hinter diesem Begriff der Betreiberverantwortung verbirgt. Dabei ist doch alles längst geklärt ... oder?

Betreiberverantwortung – die Definition fehlt nach wie vor

In zahlreichen Seminaren und Veröffentlichungen wird immer wieder darauf hingewiesen, dass der Begriff Betreiberverantwortung in keinem Gesetz abschließend und einheitlich definiert ist. Gleichzeitig enthalten Verträge, mit denen Leistungen des technischen Facility Managements von einem Auftraggeber auf einen Auftragnehmer übertragen werden, zwischenzeitlich nahezu immer eine Klausel zum Thema Betreiberverantwortung. Mehr oder weniger ausführlich wird darin beschrieben, wie die Aufgabenteilung insoweit vorgesehen ist und wer welche Kompetenzen dafür erhält. Die Klauseln sind dabei unterschiedlich umfangreich, bleiben aber dennoch in aller Regel einigermaßen abstrakt.

Schlägt man im Wörterbuch diesen Begriff „abstrakt“ nach, findet man zwei Angebote. Zum einen wird der Begriff dort

wie folgt definiert: „nicht auf einzelne Details, sondern auf allgemeine Gesetzmäßigkeiten ausgelegt.“ Das ist genau die Interpretation des Begriffs, die die Vertragsersteller vor Augen haben, wenn der Versuch unternommen wird, einen umfangreichen Aufgabenkatalog möglichst so zu formulieren, dass er eine oder eineinhalb Seiten nicht überschreitet und trotzdem alles Wesentliche beschreibt. Dieser Versuch ist bei ohnehin umfangreichen Verträgen in nach wie vor häufig schwer verständlicher Sprache ehrenwert. Er führt in der Praxis aber auch vielfach zu Missverständnissen oder sehr unterschiedlichen Interpretationen, mit der Folge, dass die Vertragspartner an konkreten Einzelfällen langwierige und häufig emotionale Diskussion darüber führen, wie genau die Aufgabenteilung tatsächlich vereinbart ist. Hier kommt das zweite Angebot des Wörterbuchs für die Erläuterung des Begriffs „abstrakt“ zum Tragen: „ohne Bezug zur Wirklichkeit“. Nachdem es nunmehr aber trotz aller Diskussion

um die fortschreitende Digitalisierung und virtuelle Datenräume etc. im Ergebnis doch sehr auf die Wirklichkeit ankommt, muss sich die Branche fragen, wie diese nach wie vor bestehenden Missverständnisse künftig noch besser vermieden werden können. Es muss daher weiter daran gearbeitet werden, klare Definitionen für den Umgang mit der Betreiberverantwortung zu finden.

Die Novelle der GEFMA 190 als weiterer Beitrag zur Aufklärung

Schon in der Ausgabe Februar 2014 haben wir uns an gleicher Stelle mit der fehlenden gesetzlichen Definition des Begriffs Betreiberverantwortung befasst¹. Dabei ging es auch um den Betreiber, mehr jedoch um die Frage, wie weit die Aufgabe der Betreiberverantwortung reicht. Bei der Unterscheidung zwischen den Pflichten des Arbeitsschutzes (Unternehmerpflichten) und denen des Eigentümers sind seitdem Fortschritte gemacht worden. Arbeitshilfen wurden veröffentlicht, viele Einzelfälle in der Praxis konnten individuell geklärt werden. Dennoch bleibt auch weiter Klärungs- und Aufklärungsarbeit, ganz besonders im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen² (wie regelmäßig Beispiele aus der Beratungspraxis zeigen). Der Betreiber war bei der Veröffentlichung im Jahr 2014 in der Betriebssicherheitsverordnung noch klarer Adressat zahlreicher Verpflichtungen. Dies ist bekanntlich in der aktuellen Fassung der Verordnung nicht mehr der Fall. Der Begriff wurde ersetzt durch den Arbeitgeber und vielleicht auch deshalb gewinnt die Diskussion über diesen Begriff zuletzt wieder an Bedeutung. Klar scheint jedenfalls, dass Betreiberverantwortung bestimmungsgemäß wohl nur ein Betreiber tragen kann.

Wer ist also Betreiber?

Einigkeit besteht mittlerweile insoweit, dass in einem Objekt regelmäßig nicht nur ein Betreiber tätig wird. Wie viele Betreiber es jeweils gibt und wo die Betreiberaufgabe des einen endet und die des anderen beginnt, bleibt vielfach ein Quell der Unsicherheit oder Diskussion. Der Blick ins Regelwerk ist dabei grundsätzlich hilfreich, beantwortet aber auch nicht alle Fragen. Das liegt einmal mehr an der Vielfalt der Angebote. Das Regelwerksinformationssystem REG-IS (www.reg-is.de) von Rödl & Partner führt aktuell 13 Regelwerke, in denen der Betreiber definiert ist. Darüber hinaus findet sich eine für manche Adressaten im Facility Management relevante Definition in der BSI-Kritis-Verordnung. Bedauerlicherweise sind die Definitionen nicht identisch. Hier wäre wünschenswert, dass die Regelsetzer eine einheitliche Definition anwenden würden, wie das bei dem Begriff „Stand der Technik“ inzwischen sehr weitgehend der Fall ist.

Die meisten bestehenden Definitionen haben derzeit gemeinsam, dass sie mehr oder weniger auf die Einflussmöglichkeiten des jeweils Handelnden abstimmen. Damit nehmen die jeweiligen Regelsetzer die Definition der bestehenden Rechtsprechung auf und entsprechen auch dem nach wie vor besten juristischen Ratgeber, dem „gesunden Menschenverstand“. Entscheidend ist demnach die tatsächliche Einflussmöglichkeit auf den sicheren Betrieb einer Anlage oder eines Arbeitsmittels. Besonders gelungen scheint insoweit die Betreiberdefinition der Kritis-Verordnung: „eine natürliche oder juristische Person, die unter Berücksichtigung der rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Umstände bestimmenden Einfluss auf die Beschaffenheit und den Betrieb einer Anlage oder Teilen davon ausübt“.

Ob zur Beschreibung der Arbeitswirklichkeit im Facility Management der Betreiberbegriff alleine ausreicht, um die relevanten Rollen zu beschreiben oder ob ggf. ein weiterer Begriff sinnvoll ergänzend eingeführt werden soll, um bessere Differenzierungsmöglichkeiten zu schaffen, wird in Fachkreisen derzeit noch intensiv diskutiert.

Die novellierte GEFMA 190 wird dazu ein Angebot unterbreiten und eine klare Definition des Betreibers und ggf. weiterer Rollen zur Umsetzung in allen FM-relevanten Regelwerken unterbreiten und mit erläuternden Beispielen illustrieren.

Servicelevel und Reichweite der Delegation bieten weiteren Klärungsbedarf

Daneben zeigen die Diskussionen im AK Recht bei GEFMA und in der Beratungspraxis von Rödl & Partner, dass wir mehr darüber diskutieren sollten, welches Leistungsniveau im Hinblick auf die einzuhaltenden Mindeststandards in einem Vertrag vereinbart werden soll. Vielfach wird in den einschlägigen Klauseln auf die sogenannte Technik Klausel „Stand der Technik“ oder „allgemein anerkannte Regeln der Technik“ Bezug genommen, statt sich näher damit zu befassen, welche Verbindlichkeit die diese Begriffe ausfüllenden Regelwerke tatsächlich haben. Diese Frage wird meist dann relevant, wenn ein Auftraggeber mehrere Leistungsstufen angeboten haben möchte (z.B. das gesetzlich geforderte Minimum einerseits und das aus Nutzersicht Wünschenswerte andererseits).

Die GEFMA Richtlinie 310 hat hier bereits eine wichtige Grundlage gelegt, die in der novellierten Richtlinie GEFMA 190 aufgegriffen und weiter konkretisiert werden wird. Auch insoweit werden deshalb in der Neufassung der GEFMA 190 Vorschläge zu definierten Leistungsniveaus enthalten sein, die sich an der Verbindlichkeit von klar identifizierbaren Regelwerken orientieren. Damit kann perspektivisch sowohl mehr

¹ Vgl. hierzu Betreiberverantwortung – allen ein Begriff, nur nicht immer der Gleiche ..., Fokus Immobilien Ausgabe Februar 2014.

² Vgl. hierzu Die Gefährdungsbeurteilung – ein Dauerbrenner, Fokus Immobilien Ausgabe August-September 2017.

³ GEFMA Richtlinie 310 - Umgang mit Vorschriften und Technik Klauseln im Facility Management (Stand: 03/2012)

Transparenz in Ausschreibungen erzielt werden, als auch eine bessere, sachgerechtere Dienstleistungssteuerung eingerichtet werden.

Auch die Frage, welche Pflichten delegiert werden können und welche nicht, soll in der Neufassung der GEFMA 190 konkretisiert werden, um auch insoweit mehr Klarheit schaffen zu können. Gibt es einen „unveräußerlichen Rest“ der Betreiberverantwortung und wenn ja, wie kann dieser im Einzelfall bestimmt werden? Auch insoweit besteht nach wie vor häufig Unsicherheit.

Diese und weitere Aspekte, die sich in der Praxis als klärungsbedürftig im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Betreiberverantwortung seit der Erstveröffentlichung der GEFMA 190 herausgestellt haben, werden derzeit in die Neufassung der Richtlinie eingearbeitet. Einen ersten tieferen Einblick in das neue Regelwerk bietet die Bundesfachtagung Betreiberverantwortung am 27. Februar 2018 in Frankfurt. Die Veröffentlichung der neugefassten Richtlinie erfolgt voraussichtlich noch im ersten Halbjahr 2018 und wird Gegenstand weiterer Beiträge im Fokus Immobilien sein.

Kontakt für weitere Informationen:



Jörg Schielein LL.M.

Rechtsanwalt

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 54

E-Mail: joerg.schielein@roedl.com

INservFM

Messe und Kongress für Facility Management und Industrieservice

Die **Messe INServFM** zeigt vom **27. Februar bis 1. März 2018** die gesamte Bandbreite des Facility Managements und des Industrieservices. Nutzen Sie die ideale Kombination aus Fachmesse, Kongress, Messeforum und einer Vielzahl an Networking Events, um sich einen aktuellen Überblick zu verschaffen und in direkten Dialog mit kompetenten Partnern und Lösungsanbietern zu treten. Besuchen Sie uns an unserem eigenen Messestand in **Halle 11 – Stand D28**.

Parallel dazu findet am **27. Februar 2018** die nunmehr **7. Bundesfachtagung Betreiberverantwortung** unter fachlicher Leitung von Rödl & Partner statt.

Sie möchten uns an unseren Ständen besuchen? Gerne lassen wir Ihnen einen Einladungscode zukommen.

Das Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter <https://www.mesago.de/de/inservfm>

Kontakt für weitere Informationen:



Peggy Kretschmer

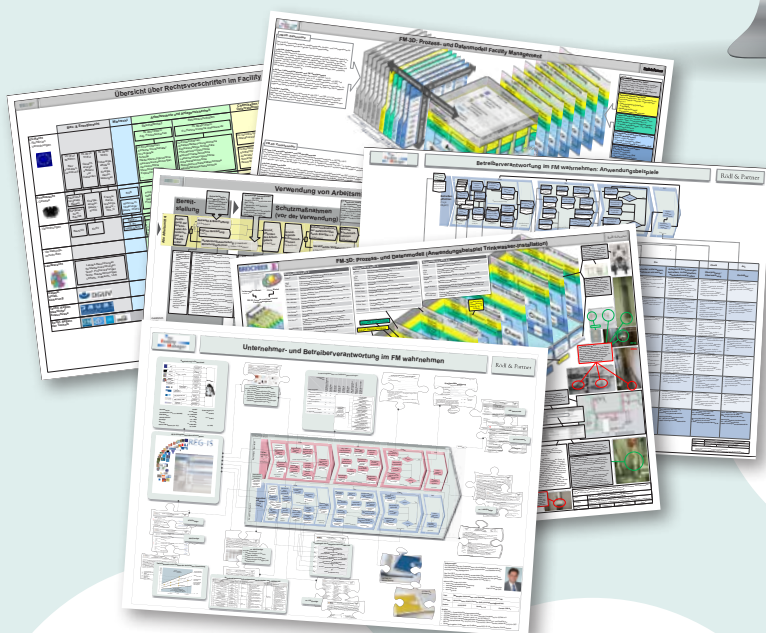
B.Sc. Wirtschaftswissenschaften

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 02

E-Mail: peggy.kretschmer@roedl.com

Das erwartet Sie an unserem Stand:

Lernen Sie die Funktionalitäten und Neuerungen von REG-IS – unserem Regelwerks-Informationssystem für die FM-Branche – kennen!



Überzeugen Sie sich von unseren Arbeits-hilfen für das Facility Management!

FM-Audits
 Dienstleistersteuerung
 Vertragsgestaltung
 FM-Ausschreibung
 Betreiberverantwortung
 Arbeitsschutz
 Baurecht
 Verkehrssicherungspflichten
 Technikrecht
 Digitalisierung
 Mietrecht

Kommen Sie mit uns ins Gespräch!



Mietrecht

> Mediation im Mietrecht – eine Chance zur effektiven Streitbeilegung

Von Ester Thanner

In den letzten Jahren erfährt Mediation als Möglichkeit der alternativen und außergerichtlichen Streitbeilegung eine immer höhere Wahrnehmung. Dass Mediation auch im Bereich des Mietrechts geeignet ist, nachhaltige und effektive Lösungen zu generieren, soll der folgende Beitrag anhand eines konkreten Praxisbeispiels vermitteln.

Vorteile der Mediation im Allgemeinen

Das Mediationsverfahren bietet den Parteien die Möglichkeit, ihr jeweiliges Problem inhaltlich eigenständig zu lösen. Mediation ist sozusagen ein Verfahren der Hilfe zur Selbsthilfe. Ohne Unterstützung von außen gelingt es den Parteien aus verschiedenen, mehr oder weniger nachvollziehbaren Gründen vielfach nicht, die Vielzahl von in aller Regel zur Verfügung stehenden Lösungsvarianten zu erkennen und – auch zunächst als abwegig verworfene Ideen – ergebnisoffen zu erwägen. Die Mediation bietet den Parteien eine feste Struktur zur Erforschung solcher alternativen Lösungen. Der Mediator unterstützt die Parteien dabei lediglich mit seinem Fachwissen und seiner Persönlichkeit bei der Ausarbeitung einer Lösung.

Da die Parteien mit Unterstützung des Mediators sowie der Methoden der Mediation im Rahmen des Mediationsverfahrens selbst eine Lösung entwickeln, stehen sich die Parteien nach Abschluss des Verfahrens nicht als Sieger und Verlierer, sondern – weiterhin – als Partner gegenüber.

Dies versetzt die Parteien in die komfortable Situation, sich auch nach einem Konfliktfall mit Respekt und ohne Gesichtsverlust begegnen zu können. Gerade bei langfristigen Vertragsverhältnissen ist dieser Aspekt, der auch anschließend eine konstruktive und friedliche Zusammenarbeit ermöglicht, ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Bezug zum Mietrecht

Gerade Mietverhältnisse zeichnen sich vielfach durch ihre langfristigen Bindungen der Vertragsparteien aus. Insbesondere Gewerbemietverhältnisse werden ganz überwiegend für eine über mehrere Jahre dauernde Festlaufzeit, vielfach mit der Option auf ein- oder mehrmalige Verlängerung, geschlossen. Während der vereinbarten Vertragslaufzeit sind die Parteien nahezu untrennbar aneinander gebunden.

Bei diesen lang laufenden Vertragsverhältnissen ist eine effektive, interessensgerechte und vor allem gesichtswahrende Konfliktlösung nahezu unerlässlich. Zudem ist eine abschließende Streitbeilegung elementar. Andernfalls drohen jahrelange Querelen oder (Rechts-)Streitigkeiten die Vertragsdurchführung erheblich zu beeinträchtigen. Gerade die damit einhergehende Frustration macht ein vertrauensvolles und konstruktives Miteinander praktisch unmöglich. Exakt dieses Problemfeld zeigt der nachfolgende Beispielfall aus der Beratungspraxis auf:

Konfliktfeld Gewerbemietrecht

Der Konflikt rankt sich um eine als Seniorenwohnheim genutzte, ca. 40 Jahre alte Immobilie.

Im Rahmen einer Sale-and-Lease-back-Transaktion veräußerte der heutige Mieter – zu diesem Zeitpunkt noch Eigentümer – die Immobilie und mietete diese sodann vom neuen Eigentümer zurück. Der Gewerbemietvertrag weist insbesondere eine sehr weitreichende Instandhaltungs- und Instandsetzungsklausel auf, worin die Instandhaltungs- und Instandsetzungslast vollumfänglich auf den Mieter übertragen wird. Zunächst blieb diese Regelung unbeachtet und damit unproblematisch.

Im Zuge der Jahre später folgenden Weiterveräußerung der Immobilie beauftragte der neue Eigentümer ein Gutachten, in welchem der Zustand der Immobilie ausgiebig durchleuchtet wurde. Das Gutachten ergab einen erheblichen Instandhaltungsrückstau und einen damit einhergehenden langen Maßnahmenkatalog.

Der neue Vermieter forderte den Mieter unter Bezugnahme auf die Instandhaltungsklausel im Mietvertrag zur sofortigen Abarbeitung des vom Gutachter erarbeiteten Maßnahmenkatalogs auf. Das zu erwartende Auftragsvolumen wurde dabei auf mehrere Millionen Euro (im unteren zweistelligen Bereich) geschätzt.

Der Mieter berief sich daraufhin auf die Unwirksamkeit der Instandhaltungsklausel. Nach Ansicht des Mieters ist eine derartig weitreichende Überwälzung der Instandhaltungs- und Instandsetzungslast im Rahmen einer als Allgemeine Geschäftsbedingungen zu qualifizierenden Vertragsklausel unzulässig; die Klausel daher unwirksam.

Da sich der Mieter fortgesetzt gegen die Vorstellungen des Vermieters zur Wehr setzte, erhob der Vermieter Klage auf Feststellung der Wirksamkeit der streitigen Vertragsklausel. Der Streitwert wurde mit 8,5 Millionen Euro veranschlagt. Der Rechtsstreit beschäftigte in der Folgezeit drei Instanzen. Trotz Obsiegens des Vermieters in zwei Instanzen (die Entscheidung des BGH steht noch aus) kann er nur sehr partiell triumphieren.

Selbst wenn nämlich die Frage der Wirksamkeit der Vertragsklausel nunmehr zu seinen Gunsten geklärt sein sollte, wird der Vermieter – so hat es die Mieterseite bereits angekündigt – zukünftig jede einzelne Instandhaltungsmaßnahme einklagen müssen. Angesichts der explosiven Gesamtsituation wird der Mieter jede einzelne Maßnahme auf ihre Sinnhaftigkeit und Erforderlichkeit hin hinterfragen und erst nach gerichtlicher Verpflichtung durchführen.

Die zehnjährige Restlaufzeit wird folglich von wechselseitigen Vorhaltungen und gerichtlichen Auseinandersetzungen geprägt sein. Dass vor diesem Hintergrund die Option auf Verlängerung des Vertragsverhältnisses gezogen wird, ist – obwohl beide Parteien daran grundsätzliches Interesse haben – äußerst fraglich.

Waren Einigungsalternativen überhaupt denkbar?

Dass zumindest einige Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen sinnvoll sind bzw. werden, war zwischen den Parteien während des gesamten Gerichtsverfahrens sowie in den Verhandlungen davor wenig streitig. Sehr streitig war einerseits die Erforderlichkeit einer Vielzahl der aufgelisteten Punkte, die Verantwortlichkeit und vor allem der für die Ausführung gesteckte zeitliche Rahmen.

Während des laufenden gerichtlichen Verfahrens wurde ein Vorstoß zur gütlichen Einigung unternommen. Dieser zielte darauf, jede einzelne im Gutachten aufgelistete Maßnahme im Hinblick auf ihre Erforderlichkeit, Eilbedürftigkeit und Verantwortlichkeit zu bewerten. Auf diese Weise hätte parallel zu einem Maßnahmenkatalog ein zeitlicher Fahrplan festgelegt werden können.

Eine gütliche Einigung scheiterte schlussendlich bereits im Ansatz mitunter daran, dass das gerichtliche Verfahren bis dahin sehr hart und kompromissfrei geführt worden war. Beide Parteien konnten – obwohl der Kompromissvorschlag grundsätzliche Zustimmung fand – die bereits erfahrenen Anschuldigungen und Bewerbungen nicht überwinden.

Was hätte ein Mediationsverfahren erreichen können?

Wären die Parteien allerdings nach dem Scheitern ihrer vorgerichtlichen Verhandlungen übereingekommen, einen Mediator anzurufen, hätten mit dessen Hilfe die den Forderungen zugrunde liegenden Interessen und darauf aufbauend die ver-

schiedenen – zweifelsohne vorhandenen – Einigungsalternativen erarbeitet und weiterverfolgt werden können. Zu diesem Zeitpunkt wäre der Point of no Return noch nicht erreicht, die Fronten noch nicht vollständig verhärtet gewesen, sodass die Parteien noch dazu bereit gewesen wären, eine einvernehmliche Lösung zu entwickeln.

Erspart hätten sich die Parteien dadurch zum einen einen extrem kostenintensiven, über drei Instanzen andauernden, gerichtlichen Rechtsstreit. Zum anderen hätte das Mietverhältnis voraussichtlich ungestört, jedenfalls aber nicht durchsetzt von Folgerechtsstreitigkeiten rund um die Instandhaltungs- und Instandsetzungsklausel fortgesetzt werden können.

Praxistipp für Mietvertragsparteien:

Sie sind Mieter oder Vermieter? In Ihrem Mietverhältnis treten Unstimmigkeiten auf oder ein Konflikt droht zu eskalieren?

Wir prüfen für Sie gerne als Parteivertreter, ob ein Mediationsverfahren im konkreten Fall sinnvoll ist. Außerdem können wir Ihnen auch die Durchführung des Mediationsverfahrens anbieten. Sprechen Sie uns hierzu jederzeit gerne an!

Kontakt für weitere Informationen:

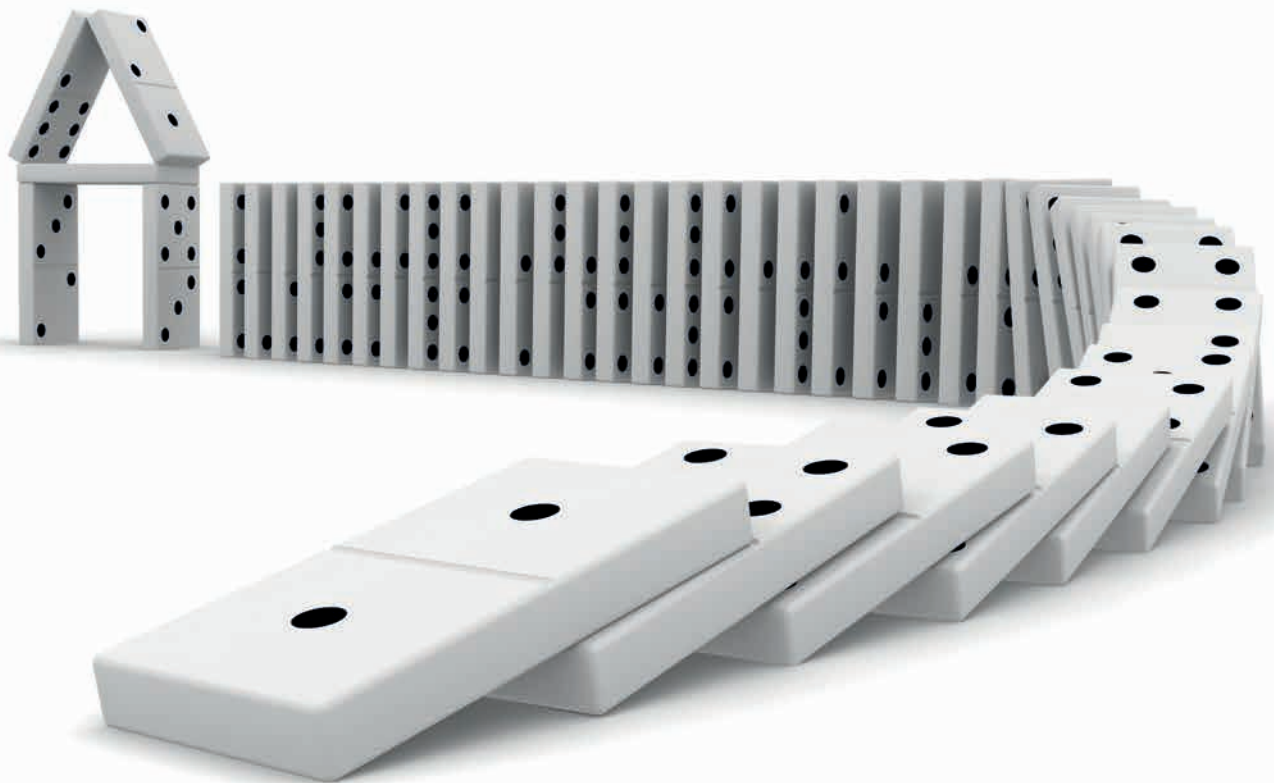


Ester Thanner

Rechtsanwältin

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 30

E-Mail: ester.thanner@roedl.com





Datenschutz

> Datenschutzgrundverordnung: Die Immobilienwirtschaft muss jetzt handeln!

Von Lana Dachlauer-Baron

Bestand bis heute die landläufige Meinung, dass datenschutzrechtliche Vorgaben nur große Unternehmen treffen und keineswegs den Vermieter von nebenan, so muss diesem Irrglauben vehement widersprochen werden.

Jegliche Verarbeitung von personenbezogenen Daten – sei sie automatisiert oder nichtautomatisiert – die in einem Dateisystem gespeichert sind oder werden sollen, fällt in den Anwendungsbereich der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu). Vereinfacht kann man sich merken, dass mit Ausnahme rein familiärer Datenverarbeitungen jede Tätigkeit unter die Datenschutzgrundverordnung fällt. Aber was bedeutet das konkret für den Vermieter, den Makler und für die gesamte Immobilienwirtschaft?

Zunächst muss die gesamte interne Ablauf-Organisation jedes Vermieters auf den Prüfstand gestellt werden. Sind die einzelnen Verarbeitungsabläufe (z.B. Einholung einer Selbstauskunft,

jährliches Ablesen der Heizkörper usw.) festgehalten, müssen diese anschließend auf datenschutzrechtliche Konformität überprüft werden. Hierzu ist ein sog. „Verfahrensverzeichnis“ zu erstellen. Dabei können datenschutzrechtliche Lücken aufgedeckt und dementsprechend dauerhaft beseitigt werden. Das Verzeichnis dient aber auch der datenschutzrechtlichen Nachweispflicht. Oft scheint es eine unüberwindbare Herausforderung zu sein, mit richtiger fachlicher Unterstützung lässt sich jedoch die Datenschutzkonformität problemlos und dauerhaft gewährleisten.

Um das am Beispiel der Wohnungswirtschaft zu verdeutlichen: Es stellt sich schon vor Beginn des Mietvertrages die Frage, wel-

che Daten der Vermieter überhaupt von seinem potenziellen Mieter erfragen darf und – noch wichtiger – wie er dann mit den erhobenen Daten zu verfahren hat.

Dass der Vermieter ein berechtigtes Interesse an der Person seines potenziellen Mieters hat, ist selbstverständlich. Demnach soll dieser idealerweise solvent und zuverlässig sein und sich in die vorhandene Wohnstruktur gut eingliedern. Um einen solchen Mieter auswählen zu können, bedarf es der Einholung entsprechender Auskünfte, was in der Praxis durch sog. „freiwillige Selbstauskünfte“ erfolgt. Der Umfang solcher Auskünfte bestimmt sich dabei nach dem Zeitpunkt der Einholung, kann also unterschiedliche Interessen und Ziele verfolgen. Kann ein berechtigtes Interesse an der Datenerhebung oder die Verwendung zu vertraglichen Zwecken bejaht werden, ist eine solche Erhebung und Verarbeitung seitens der Datenschutzgrundverordnung erlaubt. So hat z.B. der Vermieter nach dem Besichtigungstermin und vor der Vertragsunterzeichnung ein berechtigtes Interesse zu erfahren, ob sein Mieter in der Lage ist, die Miete zu entrichten, ob er Haustiere besitzt oder ein Musikinstrument spielt. Hierzu kann und darf sich der Vermieter die Gehaltsabrechnungen zeigen lassen oder gewisse Fragen zu Tieren und Verhalten des Mieters in der Selbstauskunft ausfüllen lassen.

Besteht das Interesse des Vermieters aber zunächst nur an der Besichtigung der Wohnung, ist zu unterscheiden: Ein datenschutzrechtliches Interesse an Daten zum Wohnverhalten (Tiere) besteht dann noch nicht. Der Vermieter braucht lediglich Name und Erreichbarkeiten des Mietinteressenten, denn hierbei geht es lediglich um die Besichtigung einer Wohnung, dafür muss ein grober Steckbrief des Mieters ausreichen. In dem Besichtigungsstadium sind die wirtschaftlichen Verhältnisse und das Wohnverhalten für die Begründung eines Mietverhältnisses nicht relevant.

Will nun der Vermieter trotzdem eine entsprechende Auskunft schon in diesem Stadium haben, muss er sich vorab eine Einwilligung des Mieters einholen, die dem Vermieter erlaubt, diese zusätzlichen Daten schon jetzt zu erhalten. Auch hier bestimmt die Datenschutzgrundverordnung sehr genau, wie eine solche Einwilligung zu gestalten ist. Sind die Voraussetzungen nicht eingehalten, fehlt die datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage für die Einholung der Selbstauskunft, so dass der Vermieter sich hohen Bußgeldern und Schadensersatzansprüchen ausgesetzt sehen muss.

Ist der Vermieter mit den erhaltenen Angaben zufrieden, fällt die Entscheidung zugunsten eines Mieters. In der Praxis verschwindet somit die ausgefüllte Selbstauskunft in der Mieterakte und liegt den Verträgen mindestens bis zur Beendigung des Mietverhältnisses bei. Dieses gewohnte und gelebte Verhalten muss sich jedoch mit der Geltung der Datenschutzgrundver-

ordnung drastisch ändern. Entfällt nämlich der Zweck für die Einholung einer Selbstauskunft, müssen die eingeholten Daten sofort gelöscht werden. Wie oben bereits festgestellt, besteht der Zweck einer Selbstauskunft darin, dem Vermieter einen Einblick in die wirtschaftlichen und persönlichen Verhältnisse sowie in die Wohngewohnheiten des Mieters zu gewähren. Anhand dieser Angaben fällt der Vermieter seine Entscheidung mit dem potenziellen Mieter ein Mietverhältnis einzugehen, nach dem Vertragsschluss werden diese Angaben obsolet. Daher besteht auch in der Regel kein berechtigtes Interesse an der weiteren Aufbewahrung.

Ein weiteres Beispiel: Der Ablesedienst liest jährlich die Heizkostenverteiler oder andere Verbrauchserfassungsgeräte ab. Hierzu werden ihm der Name des Mieters übermittelt und bei der Ablesung die Verbrauchswerte des jeweiligen Mieters erfasst. Auch das ist Datenverarbeitung personenbezogener Daten. Hier begründet die Grundverordnung im Rahmen der Betroffenenrechte zusätzliche umfassende Informationspflichten gegenüber dem Mieter. Das hat zur Folge, dass der Mieter mit einem Informationsschreiben bei berechtigter Weitergabe der Daten oder bei Erhebung, hierüber zu informieren ist. Auch hier gibt die Grundverordnung genau vor, welche Angaben das Informationsschreiben enthalten muss um den Betroffenenrechte ausreichend Rechnung zu tragen. Das gilt z.B. wohl auch, wenn die Handytelefonnummer des Mieters dem Handwerker z.B. zur Reparatur des Wasserhahns zur Verfügung gestellt wird, damit der Handwerker selbstständig den Mieter zur Vereinbarung eines Termins anrufen kann.



Sind alle gewünschten Auskünfte rechtmäßig erhoben und ist der Vermieter seiner Informationspflicht gegenüber dem Mieter stets nachgekommen, muss er sich trotzdem schon jetzt Gedanken über die Zeit nach der Vertragsbeendigung machen. Auch hier erwarten ihn strenge Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung. Mit der Vertragsbeendigung entfällt auch die an die Vertragserfüllung anknüpfende Befugnis, die Daten zu besitzen. Aufgrund des Grundsatzes der Datenminimierung, Datensparsamkeit und

des Erforderlichkeitsgrundsatzes ergibt sich eine Lösungsverpflichtung der Mieterdaten nach der Vertragsbeendigung. Der genaue Zeitpunkt der Löschung bestimmt sich u.a. nach den materiell-rechtlichen Verjährungsfristen, steuerrechtlichen und handelsrechtlichen Aspekten sowie konkreter Rechtsverteidigungsinteressen als Fall berechtigter Interessen, die eine weitere Speicherung rechtfertigen.

Für Makler gelten die obigen Ausführungen ebenfalls, da diese als Verantwortliche i.S.d. Datenschutzgrundverordnung tätig werden. Werden nämlich die Makler mit der Vermittlung einer Mietwohnung beauftragt, holen diese eigenverantwortlich Auskünfte über die Mietinteressenten ein und beraten den Vermieter bei der Mieterauswahl.

Die Datenschutzgrundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz neu gelten ab 25. Mai 2018. Bis zu diesem Stichtag müssen die vorstehenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen umgesetzt sein. Im Falle eines datenschutzrechtlichen Verstoßes drohen empfindliche Bußgelder von bis zu 20.000.000 Euro. Sicherlich wird dieser Rahmen bei eher kleineren Vermietern nicht ausgeschöpft werden, das bleibt aber abzuwarten. Die Zeit drängt also.

Gerade anhand eines doch simplen Beispiels, „der Einholung einer Selbstauskunft“, wird deutlich, wie komplex die Vorgaben des neuen Datenschutzes sind. Um handlungsfähig zu bleiben, müssen Vermieter und Makler Prozesse schaffen, entsprechende Vereinbarungen und Informationsmuster anfertigen und durch Schulungen die eigenen Mitarbeiter für den Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisieren. Denn haftbar wird immer der „Verantwortliche“ gemacht. Das ist der Chef, der Geschäftsführer oder der Vereinsvorsitzende.

Unsere Experten für Miet-, IT- und Datenschutzrecht begleiten Sie gerne auf dem Weg zur Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen.

Kontakt für weitere Informationen:



Lana Dachlauer-Baron

Rechtsanwältin

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 23

E-Mail: lana.dachlauer-baron@roedl.com

Rödl & Partner intern

> INservFM und 7. Bundesfachtagung Betreiberverantwortung

INservFM

Messe und Kongress
für Facility Management
und Industrieservice
Frankfurt am Main, 27.02. – 01.03.2018

**Besuchen Sie uns an
unserem Stand!**
Nähere Informationen finden Sie im Innenteil

Herausforderungen meistern

„Wir begreifen neue Herausforderungen als eine große Chance, besser zu werden. Lebenslanges Lernen ist wichtiger Teil unseres Leistungskonzepts.“

Rödl & Partner

„Nur wer sich auf Neues einlässt, kann sich weiterentwickeln. Deswegen nehmen wir Herausforderungen an, wo immer sie sich uns auch stellen.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum Fokus Immobilien

Herausgeber:

Rödl & Partner GbR

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 03 | pmc@roedl.de

Verantwortlich

für den Inhalt:

Martin Wambach – martin.wambach@roedl.com

Kranhaus 1, Im Zollhafen 18 | 50678 Köln

Jörg Schielein – joerg.schielein@roedl.com

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Layout/Satz:

Andrea Kurz – andrea.kurz@roedl.com

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.