

Compliance Berater



1–2 / 2019

Betriebs-Berater Compliance

23.1.2019 | 7.Jg
Seiten 1–44

EDITORIAL

Compliance, Moral und Politik | 1

Dr. Malte Passarge

AUFSÄTZE

Kommunikation als Schlüssel zu erfolgreichem Compliance-Management – Sieben Thesen | 1

Christina Ritzenhoff, Dr. Thomas Sonnenberg, Prof. Dr. Martin R. Schulz, LL.M. (Yale)

Großer Stellenwert von integrierter und interner Kommunikation für Compliance | 6

lic. iur. Jürg Pulver

Die Macht der neuen Meinungsmacher | 11

Dr. Matthias Glötzner

Social Media-Nutzung, Marketing und die DS-GVO: Wie sollten Unternehmen mit den neuen Medien und Marketingtechnologien umgehen? – Teil 1 | 15

Jutta Sonja Oberlin

Datenklau!? – Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen – Teil 1 | 20

Dr. Dirk Scherp und Davide Rauhe

Compliance-Risikoanalyse: Von der praktischen Umsetzung bis hin zur automatisierten Lösung | 25

Jürgen Krisor

RECHTSPRECHUNG

BGH: Bedeutung des kommunalrechtlichen Spekulationsverbots für die Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht | 28

BAG: Offene Videoüberwachung – Anhörung vor Verdachtskündigung – Beweisverwertungsverbot | 33

mit CB-Kommentar von Dr. Markus Lang

ArbG Mannheim: Notwendigkeit einer Abmahnung bei Verstoß gegen Compliance-Vorgaben durch Mitarbeiter in Compliance-Funktionen | 40

Sonderbeilage 1/2019:

AlixPartners zu den Entwicklungen in der Anti-Geldwäsche- und Sanktions-Compliance

Schwerpunktheft
Compliance-
Kommunikation

CB-KOMMENTAR**„Datenschutzrechtlich bleibt eine lange Speicherdauer von Videoüberwachungsaufzeichnungen problematisch“****PROBLEM**

Bei einer Videoüberwachung von Beschäftigten sind die Vorgaben des Datenschutzrechts zu beachten. Allerdings führt nicht jeder Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften zu einem Beweisverwertungsverbot in Kündigungsschutzprozessen. Diese gefestigte Rechtsprechung hat das BAG insofern konkretisiert, als im Rahmen einer offenen Videoüberwachung rechtmäßig angefertigte Aufzeichnungen durch „bloßen Zeitablauf“ nicht unverhältnismäßig werden, solange die Ahndung der dokumentierten Pflichtverletzung arbeitsrechtlich möglich ist. Darüber hinaus erachtet das Gericht eine Speicherdauer von sechs Monaten als datenschutzrechtlich zulässig, wenn die zugrunde liegende Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt.

ZUSAMMENFASSUNG

In einem Revisionsverfahren vor dem BAG haben die Parteien über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung und Schadensersatzansprüche gestritten. Der Beklagte hatte in einem von ihm betriebenen Ladengeschäft, in dem die Klägerin beschäftigt war, dauerhaft eine offene Videoüberwachung installiert, um sein Eigentum vor Straftaten durch Kunden und Beschäftigte zu schützen. Nachdem im dritten Quartal 2016 ein Warenfehlbestand festgestellt wurde, erfolgte im August 2016 eine Auswertung der Videoaufzeichnungen. Dabei zeigte sich, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt hatte. Daraufhin kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Im Mittelpunkt der Entscheidung steht die Frage, ob die Erkenntnisse aus der Videoaufzeichnung einem Verwertungsverbot unterliegen, wie es vom LAG Hamm (Az. 2 Sa 192/17) in der Vorinstanz vertreten wurde. Ungeachtet der Frage, ob die Videoüberwachung überhaupt die datenschutzrechtlichen Vorgaben erfüllt habe und insoweit rechtmäßig war, wurde jedenfalls die zulässige Speicherdauer überschritten. In der unterbliebenen Löschung liege eine besonders schwere Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Klägerin. Dieser Auffassung erteilte der 2. Senat des BAG eine relativ deutliche Absage. Sofern die Videoüberwachung rechtmäßig war, musste der Arbeitgeber das Bildmaterial nicht sofort auswerten, sondern durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Daher seien die Speicherung über einen Zeitraum von knapp sechs Monaten und deren Auswertung nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG a. F. zulässig gewesen. Es bestehe keine Pflicht, Videoaufzeichnungen zeitnah zu sichten und auszuwerten. Ohne auf die gesetzliche Pflicht zur Löschung gem. § 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 BDSG a. F. Bezug zu nehmen, hat das Gericht im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung die Erforderlichkeit der sechsmonatigen Speicherung bejaht. Da in der Verhandlung vor dem BAG nicht festgestellt werden konnte, ob es sich überhaupt um eine zulässige Videoüberwachung handelte, wurde die Sache zur Neuverhandlung an das LAG Hamm zurückverwiesen.

Allerdings wäre eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Rechtsgrundlage für die Aufzeichnung im Rahmen der Videoüberwachung wünschenswert gewesen. Das BAG zieht anders als die Vorinstanz § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG a. F. und nicht § 6b BDSG a. F. heran. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG a. F. mit seinen strengeren Vorgaben für eine Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten wird dagegen nicht erörtert. Bei der damit eng zusammenhängenden Frage der Zweckbestimmung bleibt das BAG relativ unbestimmt, weil es die Zwecke der Verhinderung und Verfolgung von Straftaten nicht hinreichend differenziert.

Das BAG hat allerdings deutlich gemacht, dass eine Verwertung von Bildsequenzen, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, selbst im Falle einer zu langen und insofern nicht mehr rechtmäßigen Speicherung zulässig sei. Die Speicherung werde gerade nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich geahndet werden kann. Die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten werde durch eine Verwertung im Rechtsstreit nicht fortgesetzt oder vertieft. Schließlich verbieten auch Gründe der Generalprävention nicht, von der Verwertung abzusehen. Das BAG verweist darauf, dass die betroffenen Personen ihre Löschanträge geltend machen und sie gerichtlich durchsetzen können. Zudem können Verstöße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen mit Geldbußen geahndet werden, was einem rechtsstaatswidrigen planmäßigen Unterlaufen der Löschpflicht durch die Verwertung im Gerichtsprozess entgegenstehe.

PRAXISFOLGEN

Das BAG-Urteil erhöht die Chancen von Arbeitgebern, in arbeitsgerichtlichen Verfahren relativ lang gespeicherte Aufzeichnungen einer Videoüberwachung als verwertbare Beweismittel nutzen zu können und zwar auch dann, wenn gegen eine datenschutzrechtliche Löschpflicht verstoßen wurde und die Aufzeichnungen insofern nicht (mehr) rechtmäßig sind.

Aus der BAG-Entscheidung sollte jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass eine lange Speicherung von Überwachungsaufzeichnungen zukünftig unproblematisch ist. Das folgt auch nicht aus dem Hinweis des BAG, dass sich unter der DS-GVO keine andere Bewertung ergäbe (Rn. 47). Das Gericht trifft an dieser Stelle keine Aussagen zur materiell-rechtlichen Zulässigkeit der Speicherung. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, dass der zugrunde liegende Sachverhalt nach dem BDSG a. F. beurteilt wurde. Die in der Begründung herangezogenen Regelungen der Vorschriften §§ 6b und 32 Abs. 1 BDSG a. F. entsprechen im Wesentlichen den nunmehr geltenden „Nachfolgeregelungen“ in §§ 4 und 26 Abs. 1 BDSG, so dass die Argumentation und Wertungen auch heute entsprechend herangezogen werden können. Allerdings behandelt das BAG in seiner Entscheidung die praxisrelevante Frage der zulässigen Speicherdauer bei einer Videoüberwachung von Beschäftigten nicht hinreichend. Es fehlen Hinweise zum konkreten Maßstab und zu den Anknüpfungspunkten für eine datenschutzrechtlich zulässige Speicherdauer.

Die zulässige und damit maximale Speicherdauer bestimmt sich nach der Erforderlichkeit in Bezug auf den Zweck der Aufzeichnung und nach der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn. Das gilt letztlich für jede Rechtsgrundlage, die für eine Aufzeichnung im Rahmen einer Videoüberwachung in Betracht kommt, z.B. Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO, §§ 4 und 26 BDSG. Die zulässige Speicherdauer kann aufgrund der

denkbaren Konstellationen sehr unterschiedlich sein und daher nur im Einzelfall beurteilt werden. Das zeigen auch die unter der alten Rechtslage von den Aufsichtsbehörden bewerteten Fälle, in denen aber regelmäßig deutlich kürzere Fristen als sechs Monate für unzulässig erachtet wurden. Unter der DS-GVO hält die deutsche Datenschutzaufsicht einstweilen an ihrer grundsätzlich restriktiven Herangehensweise bei der datenschutzrechtlichen Beurteilung der Speicherdauer fest.¹

In jedem Fall ist die für Videoaufzeichnungen geplante – maximale – Speicherdauer auf ihre Erforderlichkeit und Angemessenheit konkret zu prüfen. Diese Prüfung ist aus Gründen der Rechtssicherheit, aber auch mit Blick auf die datenschutzgesetzlich vorgegebene Rechenschaftspflicht gem. Art. 5 Abs. 2 DS-GVO zu dokumentieren. Der datenschutzrechtlich Verantwortliche hat die Rechenschaftspflicht zu erfüllen und trägt damit die Beweislast dafür, dass eine entsprechende Prüfung vor Beginn der Videoüberwachung durchgeführt wurde. Bei dieser Prüfung sind die Grundsätze der Datenminimierung und Speicherbegrenzung gem. Art. 5 Abs. 1 lit. c und e DS-GVO zu berücksichtigen, die auch eine zeitliche Beschränkung auf das für die Verarbeitungszwecke notwendige Maß verlangen. Schließlich muss dieser Punkt beim Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten und bei der Datenschutzfolgenabschätzung gem. Art. 35 Abs. 1 DS-GVO Berücksichtigung finden, die für eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz in der Regel einschlägig sein wird.

CHECKLISTE: SPEICHERUNG BEI EINER VIDEOÜBERWACHUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Die nachstehende Checkliste enthält die wesentlichen Punkte, die bei einer Speicherung von Aufzeichnungen einer Videoüberwachung von Beschäftigten zu beachten sind. Diese Aspekte decken nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen einschließlich der Grundsätze der Datenminimierung und Speicherbegrenzung gem. Art. 5 Abs. 1 lit. c und e DS-GVO sowie der Rechenschaftspflicht gem. Art. 5 Abs. 2 DS-GVO ab, sondern helfen auch bei der Festlegung einer datenschutzrechtlich vertretbaren Speicherdauer.

- Eindeutige Bestimmung des Zwecks der Videoüberwachung in der konkret geplanten Form: Prävention, Repression oder beides.
- Heranziehen der zutreffenden Rechtsgrundlage und Prüfen der Voraussetzungen. Bei mehreren Zwecken und Rechtsgrundlagen sind die jeweiligen Voraussetzungen zu berücksichtigen. Es ist insbesondere die Differenzierung in § 26 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BDSG zu beachten, wobei die Aufklärung von Pflichtverstößen, die keine Straftaten sind, grundsätzlich auf Satz 1 gestützt werden kann.
- Beachten der Mitbestimmungspflicht, so dass der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung angezeigt ist.²
- Bestimmen der Speicherdauer im Wege einer Erforderlichkeits- und Angemessenheitsprüfung. Dabei muss zwingend auf den zuvor festgelegten Zweck abgestellt werden. Beispielsweise kann sich in dem vom BAG entschiedenen Fall in einem ersten Schritt an dem zeitlichen Rhythmus der Inventuren orientiert werden. Allerdings muss bei der Frage der Angemessenheit mit Blick auf die Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der

betroffenen Beschäftigten geprüft werden, ob die damit vorbestimmte Speicherdauer zu lang ist und eine Verkürzung dieser zeitlichen Abstände angezeigt ist.

- Festlegen und Dokumentation des notwendigen Löschesprozesses.
- Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 35 DS-GVO).
- Dokumentation im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 Abs. 1 Satz 2 lit. f DS-GVO).
- Festlegen der Voraussetzungen und des Prozesses für eine Auswertung und einen Zugriff auf die Aufzeichnungen. Die Kriterien sind eng zu fassen. Dabei ist auf eine strikte Anknüpfung an die Zweckbestimmung der Videoüberwachung zu achten. Weiter sind technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um den vorab festgelegten Prozess sicherzustellen und nachweisen zu können. Entsprechende Maßnahmen können sein: Einsatz einer sog. Black Box, Protokollierung von Zugriffen und Auswertungen, Vier-Augen-Prinzip, Vorabinformation sowie Abstimmung mit bzw. Hinzuziehen des Betriebsrats und des Datenschutzbeauftragten. Die Mitarbeiter- oder Personalvertretung sollte auch im Rahmen des Zugriffs eingebunden werden.

Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sollten ungeachtet der relativ großzügigen Bewertung der Speicherdauer im Einzelfall durch das BAG nicht aus dem Blick geraten. Das gilt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Sanktionen, die unter der DS-GVO möglich sind. Im Übrigen bleibt abzuwarten, ob das BAG den Maßstab und die Anknüpfungspunkte für eine datenschutzrechtlich zulässige Speicherdauer in zukünftigen Entscheidungen konkretisiert und dabei den unter der DS-GVO stärker betonten Grundsätzen der Datenminimierung und Speicherbegrenzung sowie der korrespondierenden Pflicht zur Löschung hinreichend Beachtung schenkt.

AUTOR



Dr. Markus Lang ist Rechtsanwalt mit einer Kanzlei in Düsseldorf mit den Tätigkeits-schwerpunkten Datenschutz- und IT-Recht (www.datenschutzrecht-praxis.de). Er ist zertifizierter Datenschutzbeauftragter und Datenschutzauditor sowie Lehrbeauftragter an der Hochschule Düsseldorf (Modul Compliance).

1 Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz – DSK; Hrsg.), Kurzpapier Nr. 15, Videoüberwachung nach der Datenschutz-Grundverordnung, S. 3, unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf.

2 Vgl. das Beispiel für eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung bei Lang, in: Moos (Hrsg.), Datenschutz- und Datennutzungsverträge, 2. A. 2018, § 20.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2 195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i. S. d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20 457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0 151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP /StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA /StB
 Dr. José Campos Nave, RA /FAHaGesR /FAStR
 Dr. Peter Christ, RA /FAArBR
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA /FAArBR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin /FAArBR
 Dr. Roman Reiß, RA /FAStR
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA /FAArBR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780, Internet: www.dfv.de, verlag@betriebs-berater.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 850 1

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeit-

schriften: Betriebs-Berater (BB), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), Netz-wirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (In-TeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZFWG).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 7.

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 509 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungs-gebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Gemäß § 5 Abs. 2 ff. des Hessischen Gesetzes über Freiheit und Recht der Presse wird mitgeteilt: Gesellschafter der Deutscher Fachverlag GmbH sind Herr Andreas Lorch, Heidelberg (42,1908%); Frau Catrin Lorch, Königswinter (10,9385%); Frau Anette Lorch, Büdingen (10,9367%); Frau Britta Lorch, Berlin (10,9367%) sowie die Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main (25%).

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter: www.compliance-berater.de

© 2019 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DFV – inhouse production

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53 619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 3/2019

Dr. Dirk Scherp und Davide Rauhe

Datenklau? – Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Miguel Veljović

Sanktionsrisiken und Handlungsbedarf im Rahmen des Transparenzregisters

Lea Victoria Jablowski

CSR und DAX 30-Unternehmen

Dr. Carsten Schucht und Stephanie Heß

Compliance im Produktionsprozess: Europäisches Produktregister für die Energiekennzeichnung



BB 4/2019

WIRTSCHAFTSRECHT

Prof. Dr. Reinhard Meckl und Prof. Dr. Jessica Schmidt, LL.M.

Digital Corporate Governance – neue Anforderungen an den Aufsichtsrat?

Dr. Carsten Schucht, RA

Die Digitalisierung des Produktrechts durch den Online-Handel – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven

Paul Voigt, Lic. en Derecho, CIPP /E, RA /FA IT, Volker Herrmann, LL.M., RA, und Jan Felix Grabschroder, LL.M., RA

Das neue Geschäftsgeheimnisgesetz – praktische Hinweise zu Umsetzungsmaßnahmen für Unternehmen

STEUERRECHT

Prof. Dr. Adrian Cloer, RA /StB, und Dr. Nina Vogel

Die Konzernklausel des GrEStG – selektiv, aber gerechtfertigt

Prof. Dr. Axel Nientimp, StB, Michel Braun, StB, und Timo Beumer

Steuerliche Relevanz von Verrechnungspreisen bei KMU – Aktuelle Entwicklungen und Erfahrungen aus der Beratungspraxis (Teil I)

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. Christian Zwirner, WP /StB, und Gregor Zimny, M.Sc.

Kapitalisierungszinssatz in der Unternehmensbewertung – Spannungsfeld zwischen Theorie, Rechtsprechung und Praxis

ARBEITSRECHT

Dr. Daniel Ludwig, RA /FAArBR

Die Neuregelung des § 117 BetrVG – eine Bruchlandung?

Dr. Mark Zimmer, RA /FAArBR, und Dipl.-Jur. Univ. Veronika Weigl

Massenklagen – auch für Arbeitnehmer?



Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de