

# Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos  
abonnieren unter:  
[ur@bme-law.de](mailto:ur@bme-law.de)

## Das NIS-2 Umsetzungsgesetz: Nun müssen Unternehmen handeln! Besondere Risiken für die Geschäftsführung

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

Das Gesetz zur Umsetzung der NIS-2-Richtlinie in deutsches Recht wurde vom Bundestag beschlossen und ist zum 6. Dezember 2025 in Kraft getreten. Zeitgleich erfolgten die Änderungen im BSIG. Ebenso geändert wurden das TKG und das EnWG, um die Anforderungen der NIS-2-Richtlinie für dortige Betreiber abzubilden. Durch die neuen Regelungen steigen die IT-Sicherheitspflichten für Unternehmen erheblich. Für die Organe von betroffenen Gesellschaften bedeutet dies zudem eine substantielle Erweiterung ihrer Geschäftsführungspflichten und eine signifikante Zunahme der Haftungsrisiken. Diese Gesamtverantwortung kann nämlich nicht durch Delegation auf nachgeordnete Mitarbeitende oder externe Dienstleister ausgeschlossen werden.

### Erweiterter Anwendungsbereich – Wer fällt unter die neuen Regelungen?

Der Anwendungsbereich des die NIS-2-Richtlinie in deutsches Recht umsetzenden BSIG wurde erheblich erweitert. Das Gesetz unterscheidet dabei neben KRITIS-Betreibern zwischen „besonders wichtigen Einrichtungen“ und „wichtigen Einrichtungen“.

Aufgrund der Abweichungen der deutschen Regelung von der EU-Richtlinie mit nur ei-

nem Wort (aus „und“ wurde „oder“) können Unternehmen, die den Sektor-Listen 1 oder 2 des BSIG unterfallen, bereits aufgrund der Tatsache, dass sie über 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen „oder“ über 10 Mio. EUR Umsatz/Bilanzsumme verfügen, in den Pflichtenkreis der deutschen Regelungen des NIS-2 Umsetzungsgesetzes und damit unter das BSIG fallen.

Bei der Prüfung, ob ein Unternehmen in den Anwendungsbereich fällt, sind zudem die Anrechnungsregelungen des § 28 Abs. 4 BSIG zu beachten: Danach wird für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl, des Jahresumsatzes und der Jahresbilanzsumme auf die „Empfehlung der Kommission (2003/361/EG) betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleineren und mittleren Unternehmen“ verwiesen. Dies hat zur Folge, dass Daten von „Partnerunternehmen“ oder „verbundenen Unternehmen“ im Sinne der Kommissionsempfehlung den Daten des zu überprüfenden Unternehmens hinzuzurechnen sind. Die Daten von Partner- und verbundenen Unternehmen sollen gemäß § 28 Abs. 4 S. 2 BSIG nur dann nicht zur Anrechnung kommen, wenn das Unternehmen „unter Berücksichtigung der rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Umstände mit Blick auf die Beschaffenheit und den Betrieb der informationstechnischen Systeme, Komponenten und Prozesse unabhängig“ von seinen Partner- oder verbundenen Unternehmen ist.

### Was müssen betroffene Unternehmen nun tun?

Es ist davon auszugehen, dass die zuständige Aufsichtsbehörde, das BSI, bereits in diesem Jahre die ersten Stichproben bei Unternehmen in den relevanten Sektoren vornehmen wird.

Die Geschäftsführungen der betroffenen Unternehmen sind gemäß § 38 BSIG verpflichtet, die von ihrem Unternehmen zu ergreifenden Risikomanagementmaßnahmen umzusetzen und ihre Umsetzung zu

## Sehr geehrte Damen und Herren,

das Gesetz zur Umsetzung der NIS-2-Richtlinie in deutsches Recht Ende des letzten Jahres hat die IT-Sicherheitspflichten von Unternehmen erheblich steigen lassen. Unser Leitartikel „Das NIS-2 Umsetzungsgesetz“ befasst sich mit dieser Materie. Die weiteren Artikel beschäftigen sich mit arbeitsvertraglichen Wettbewerbsverboten sowie mit digitalen Gesellschaftsgründungen.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbespargungen zur Wirksamkeit eines Testaments mit Auslandsbezug sowie zum Diskriminierungsschutz im Wohnungsmarkt.

Ihr Dr. Olaf Lampke  
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

überwachen. Geschäftsleitungen, die ihre Pflichten nach dem BSIG verletzen, unterliegen einer direkten Haftung nach dem BSIG gegenüber ihrem Unternehmen. Die Geschäftsleitungen betroffener Unternehmen sollten sich daher den neuen Anforderungen umgehend stellen und die erforderlichen Prozesse einführen.

■ **Überwachungspflicht der Geschäftsleitung:** Die neuen IT-Sicherheitspflichten konkretisieren die Überwachungspflichten der Geschäftsführung in besonderem Maße. Die Geschäftsführung muss das von ihr geführte Unternehmen so organisieren, dass sie jederzeit Überblick über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gesellschaft hat. Dies erfordert ein Überwachungssystem, mit dem Risiken für den Unternehmensfortbestand erfasst und kontrolliert werden können. Die IT-Sicherheit stellt dabei ein wesentliches Unternehmensrisiko dar, das von der Geschäftsleitung aktiv überwacht werden muss. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zur Einführung eines IT-Sicherheits-Systems (ISMS).

■ **IT-Compliance-System (ISMS):** Die Geschäftsführung muss die Implementierung eines ISMS gewährleisten, d.h. die Einführung geeigneter und wirksamer technischer und organisatorischer Maßnahmen, um Störungen der Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit der informationstechnischen Systeme, Komponenten und Prozesse, die für die Erbringung der Dienste genutzt werden, zu vermeiden und Auswirkungen von Sicherheitsvorfällen möglichst gering zu halten. Ein angemessenes IT-Compliance-System umfasst Risikomanagement, Sicherheitsrichtlinien, Zugangskontrollen, technische Schutzmaßnahmen, Datensicherung, Notfallmanagement, Schulungen und regelmäßige Audits. Mit dem IT-Compliance-System ist sicherzustellen, dass die nachfolgend genannten Pflichten fristgerecht erfüllt werden. Die Geschäftsführung muss in die Lage versetzt werden, den Geschäftsgang nicht nur zu überwachen, sondern auch sofort eingreifen zu können, wenn sich Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten zeigen.

■ **Meldepflichten einhalten:** Betroffene Unternehmen unterliegen den Meldepflichten nach § 32 BSIg. Sicherheitsvorfälle sind unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 24 Stunden nach Kenntniserlangung, zu melden. Weitere Meldepflichten ergeben sich mit festen Fristen im Rahmen der Bearbeitung des Sicherheitsvorfalls. Die Zuständigkeiten für die entsprechenden Meldungen sind im IT-Compliance-System zu hinterlegen.

■ **Registrierungspflichten:** Spätestens drei Monate nachdem ein Unternehmen erstmals oder wieder dem Anwendungsbereich des BSIg unterfällt, ist eine Registrierung des Unternehmens auf dem Registrierungstool des BSI mit den unter § 33 Abs. 1 BSIg genannten Angaben vorzunehmen.

■ **Unterrichtungspflichten:** Das betroffene Unternehmen muss, sollte es vom zuständigen Bundesamt entsprechend angewiesen werden, Empfänger seiner Dienste über erhebliche Sicherheitsvor-

fälle informieren. Die Zuständigkeiten für die entsprechenden Unterrichtungen sind im IT-Compliance-System zu hinterlegen.

Verstöße gegen die neuen IT-Sicherheitspflichten können zu erheblichen zivilrechtlichen Haftungsrisiken führen. Besonders relevant ist zudem die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Das Organmitglied muss im Haftungsfall den Nachweis erbringen, dass es die erforderlichen IT-Sicherheitsmaßnahmen getroffen hat oder dass ihm die Einhaltung des Sorgfaltsmaßstabs unverschuldet unmöglich war. Zusätzlich zur zivilrechtlichen Haftung droht eine Ordnungswidrigkeitenhaftung nach § 130 OWiG (bis zu einer Millionen Euro je Verstoß).

Die Verfasserin dieses Beitrags steht Ihnen gerne bei Fragen oder für weitere Informationen zum Thema zur Verfügung.

## Arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbote

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche kollektives und individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Bei arbeitsrechtlichen Wettbewerbsverboten muss zwischen einem Wettbewerbsverbot während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterschieden werden.

Während des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer jeglicher Wettbewerb gegenüber dem Arbeitgeber verboten. Hierfür bedarf es keiner ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag, da sich das Verbot aus dem Gesetz ergibt. § 60 HGB enthält ein gesetzliches Wettbewerbsverbot. Zwar bezieht sich § 60 HGB vom Wortlaut her lediglich auf Handlungsgehilfen, jedoch wird diese Vorschrift nach allgemeiner Meinung auch auf alle Arbeitnehmer angewandt.

Dem Arbeitnehmer ist aufgrund des Wettbewerbsverbotes nicht nur eine Kon-

kurrenztätigkeit im eigenen Namen und Interesse oder eine Beteiligung am Handelsgewerbe eines Konkurrenten untersagt, ihm ist es ebenso wenig gestattet, einen Wettbewerber des Arbeitgebers, etwa durch die Weitergabe von Kundendaten, zu unterstützen. Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot ist eine erhebliche Pflichtverletzung, je nach den Umständen des Einzelfalls ist hier der Ausspruch einer ordentlichen und unter Umständen auch der Ausspruch einer fristlosen Kündigung (sogar ohne vorherige Abmahnung) möglich.

Der Arbeitnehmer ist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses an das Wettbewerbsverbot gebunden. Dies gilt auch für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist und der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellt ist.

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet das Wettbewerbsverbot. Einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer trifft grundsätzlich keine Pflicht zur Wettbewerbsenthaltung. Dem Arbeitnehmer ist es sogar möglich, Kunden und Mitarbeiter des bisherigen Arbeitgebers abzuwerben. Einen gewissen Schutz für Arbeitgeber bieten nachvertragliche Geheimhaltungspflichten, nach denen der Mitarbeiter verpflichtet ist, auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses über sämtliche Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren. Entsprechende Klauseln sind jedoch unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer ohne Einschränkungen und zeitlich unbegrenzt zum Stillschwei-

gen verpflichten (sog. Catch-All-Klauseln). Einem wirksamen Schutz vor einer nachvertraglichen Konkurrenztätigkeit des Arbeitnehmers lässt sich für den Arbeitgeber nur durch die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gem. § 74 ff. HGB realisieren. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kann maximal für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden, es darf überdies nach Ort oder Gegenstand keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthalten. Schließlich ist die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes für Arbeitgeber auch nicht kostengünstig. Gem. § 74 Abs. 2 HGB hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die ihm durch die Konkurrenzklausel auferlegten Beschränkungen eine Entschädigung zu gewähren. Diese sog. Karrenzentschädigung muss mindestens 50 % der zuletzt vom Arbeitnehmer bezogenen vertraglichen Leistungen (Grundgehalt, etwaige Sonderzahlungen und sonstige Leistungen z.B. geldwerter Vorteil für einen Firmenwagen) betragen. Wird diese der Höhe nach zwingend erforderliche Karrenzentschädigung unterschritten, so ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer nicht verbindlich. Aufgrund der finanziellen Belastungen des Arbeitgebers bis zu zwei Jahren nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers sollte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ausschließlich mit Schlüsselmitarbeitern vereinbart werden.

# Die digitale Gesellschaftsgründung am Beispiel der GmbH

Rechtsanwalt David Timmermann



David Timmermann ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Handels- und Gesellschaftsrecht tätig.

Die Digitalisierung von Unternehmensprozessen schreitet seit Jahren voran. Immer häufiger werden klassische Papierprozesse durch digitale Lösungen ersetzt. Besonders sichtbar ist dies bei elektronischen Signaturen über Anbieter wie DocuSign. Auch der Gesetzgeber hat auf diese Entwicklung reagiert und die rechtlichen Rahmenbedingungen modernisiert.

Wesentliche Änderungen erfolgten durch das Gesetz zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DiRUG) vom 5. Juli 2021 sowie durch das DiREG vom 15. Juli 2022. Ziel dieser Reformen ist es, gesellschaftsrechtliche Verfahren effizienter und digital zugänglich zu gestalten. Nach Art. 13g Abs. 1 der Gesellschaftsrechtsrichtlinie muss gewährleistet sein, dass bestimmte Gesellschaften vollständig online gegründet werden können, ohne persönliches Erscheinen der Beteiligten. Besonders anschaulich zeigt sich dies bei der GmbH-Gründung.

## 1. Grundsätzliche Anforderungen der GmbH-Gründung

Die Gründung einer GmbH setzt einen notariell beurkundeten Gesellschaftsvertrag voraus. Dieser wird zusammen mit den weiteren Unterlagen beim Registergericht eingereicht. In einfach gelagerten Fällen gehören hierzu insbesondere:

- der Gesellschaftsvertrag,
- die Anmeldung der Gesellschaft durch die Geschäftsführer einschließlich der eidesstattlichen Versicherungen,
- sowie die Gesellschafterliste.

Je nach Ausgestaltung können weitere Unterlagen erforderlich sein, etwa die Legitimationen der Geschäftsführer oder ein Sachgründungsbericht. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten der Gründung in einem vereinfachten Verfahren, welche hier unbeachtet bleiben sollen.

## 2. Online-Beurkundung und Online-Beglaubigung

Die Grundlagen für digitale Beurkundungen und Beglaubigungen finden sich insbesondere in den §§ 16a bis 16e BeurkG. Kernstück der praktischen Umsetzung ist das Videokommunikationssystem der Bundesnotarkammer.

Die technischen Voraussetzungen sind überschaubar. Benötigt werden:

- ein Ausweisdokument mit freigeschalteter Online-Ausweisfunktion,
- ein PC oder Tablet mit Kamera und Mikrofon,
- ein Smartphone,
- sowie eine stabile Internetverbindung.

Die Identifizierung erfolgt elektronisch über die Online-Ausweisfunktion. Häufig wird der Vorgang mittels QR-Code gestartet, woraufhin die App der Bundesnotarkammer den Nutzer durch das Verfahren führt.

Praktische Einschränkungen bestehen derzeit insbesondere bei ausländischen Ausweisdokumenten. Nicht jeder europäische Ausweis erfüllt die erforderlichen Sicher-

heitsstandards. Während neuere deutsche Ausweise grundsätzlich geeignet sind, muss bei ausländischen Dokumenten eine Prüfung im Einzelfall erfolgen.

## 3. Umsetzung bei der GmbH-Gründung

Das Online-Verfahren ist nur zulässig, soweit das jeweilige Fachrecht dies ausdrücklich vorsieht. Für die GmbH wurden entsprechende Regelungen geschaffen.

■ Der Gesellschaftsvertrag kann gemäß § 2 Abs. 3 GmbHG per Videokommunikation notariell beurkundet werden. Die Gesellschafter signieren dabei elektronisch mittels qualifizierter elektronischer Signatur im Rahmen des Online-Verfahrens.

■ Auch die Anmeldung der GmbH zum Handelsregister kann mittlerweile digital erfolgen. Die öffentliche Beglaubigung der Anmeldung durch die Geschäftsführer ist ebenfalls online möglich.

■ Darüber hinaus kann die Gesellschafterliste nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 elektronisch signiert werden. Die früher erforderliche handschriftliche Unterzeichnung ist insoweit nicht mehr zwingend notwendig.

## 4. Fazit

Die digitale GmbH-Gründung stellt einen wichtigen Schritt zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts dar. Viele bislang papiergebundenen Verfahrensschritte können inzwischen vollständig online durchgeführt werden. Dies erleichtert insbesondere Gründungen mit räumlich getrennten Beteiligten und beschleunigt den Ablauf erheblich. Trotz einzelner praktischer Einschränkungen zeigt die Entwicklung deutlich, dass der Gesetzgeber den Weg hin zu einem digitalen Gesellschaftsrecht konsequent fortsetzt.

## Aktuelle Rechtsprechung

### Wirksamkeit eines Testaments mit Auslandsbezug

BGH, Urteil vom 21.01.2026 – IV ZR 40/25

#### Sachverhalt:

Der Erblasser war niederländischer Staatsangehöriger und hatte 2020 ein notarielles Testament errichtet, in dem

er seinen Enkelsohn als Alleinerben einsetzte. Dieses Testament widerrief er mit neuem Testament von 2021, welches eine niederländische Notaranwärterin in Deutschland beurkundete. Er legte fest, dass für das Erbe niederländisches Recht gelten solle und setzte seine Ex-Frau als Alleinerbin ein. Nach dem Tod des Erblassers kam es zum Streit zwischen dem Enkel und der Ex-Frau über die Wirksamkeit dieser letztwilligen Verfügung. Insbesondere wandte der Enkel ein, dass die Beurkundung nicht den deutschen Formvor-

schriften entspreche und das Testament daher unwirksam sei. Entscheidend war, ob ein notarielles Testament trotz Abweichung vom deutschen Beurkundungsrecht formwirksam ist, insbesondere im Lichte des internationalen Erbrechts und der einschlägigen europäischen sowie völkerrechtlichen Vorschriften.

#### Entscheidung:

Der BGH bejahte die Wirksamkeit des Testaments. Für die Form der Verfügung

gelte das Haager Testamentsformübereinkommen. Dieses sehe vor, dass ein Testament formgültig sei, wenn es den Formvorschriften eines Staates entspreche, mit dem der Erblasser eine relevante Verbindung habe (z.B. Staatsangehörigkeit). Da der Erblasser niederländischer Staatsangehöriger war und in seinem Testament das niederländische Recht gewählt habe, sei die formelle Wirksamkeit nach niederländischem Recht zu prüfen. Es komme nicht darauf an, ob die konkrete Beurkundung den strengen deutschen Anforderungen entspreche. Zwar liege ein Verstoß gegen das Territorialitätsprinzip vor, da die Notaranwärterin gegen Artikel 13 Wet op het notarisambt (niederl. Gesetz über das Notaramt) verstoßen habe. Dieser Verstoß führe aber nach niederländischem Recht weder zur Nichtigkeit noch zur Unwirksamkeit des Testaments. Das Testament sei auch materiell wirksam. Ein Verstoß gegen den ordre public nach Art. 35 EuErbVO liege nicht vor. Denn ein Verstoß gegen den ordre public liege nur dann vor, wenn das Ergebnis der Anwendung des ausländischen Rechts im Einzelfall zu den Grundgedanken der nationalen Regelungen und den in ihnen enthaltenen Gerechtigkeitsvorstellungen in so starkem Widerspruch steht, dass es nach inländischer Vorstellung schlichtweg untragbar erscheine. Dies sei hier nicht der Fall.

#### Fazit:

Das Urteil verdeutlicht, dass die Formwirksamkeit von letztwilligen Verfügungen nicht strikt an deutsches Recht gebunden ist, sondern im internationalen Kontext großzügiger beurteilt werden kann. Damit erleichtert der BGH insbesondere die Nachlassplanung für Personen mit Auslandsbezug und verhindert, dass Testamente allein wegen formaler Unterschiede zwischen nationalen Rechtsordnungen unwirksam sind.

#### Diskriminierungsschutz im Wohnungsmarkt

BGH, Urteil vom 29. Januar 2026 – I ZR 129/25

#### Sachverhalt/Entscheidung

Die Klägerin war auf Wohnungssuche und bewarb sich im November 2022 unter Nennung ihres pakistanischen Vor- und Nachnamens auf Wohnungen, die der Beklagte als Immobilienmakler betreute. Sie erhielt binnen weniger Minuten, die Mitteilung, dass es keine freien Besichtigungstermine gebe. Als sie sich aber unter jeweils identischen Daten zu Einkommen, Haushaltsgröße, Berufstätigkeit etc., unter der Nennung deutscher Namen „Schmidt“ und „Spieß“ auf die gleiche Wohnung bewarb, erhielt sie die Möglichkeit zu einer Vereinbarung eines Besichtigungstermins.

Während das Amtsgericht Groß-Gerau die Klage auf Zahlung von Schadensersatz abwies, gab das Landgericht Darmstadt ihr statt. Der BGH bestätigte das Urteil des Landgerichts im Wesentlichen.

Der BGH stellte klar, dass der Klägerin Schadensersatz in Höhe von 3.000 € wegen einer Benachteiligung aus ethnischen Gründen zustehe. Nach § 19 Abs. 2 AGG sei eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse unzulässig.

Diesem Benachteiligungsverbot unterliege auch der Makler. Bei Verstößen hafte der Makler selbstständig – neben dem Vermieter – auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 21 Abs. 2 AGG. Dies gelte zumindest dann, wenn der Makler eigenständig über die Auswahl von Interessenten oder die Vergabe von Besichtigungsterminen und somit darüber, ob ein

Bewerber überhaupt in die engere Auswahl gelangt, entscheidet.

Die Klägerin wurde wegen ihrer ethnischen Herkunft abgelehnt. Der pakistanische Name weise auf die ethnische Herkunft hin. Er stelle ein Identifikationsmerkmal dar, das auf ihre Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe mit Gemeinsamkeiten in Bezug etwa auf Sprache, kulturelle und traditionelle Herkunft und Lebensumgebung, mithin auf ihre ethnische Herkunft hinweise.

Die Benachteiligung könne nicht dadurch ausgeräumt werden, dass es in dem Gebäudekomplex „Italiener, Polen, Deutsche und andere Nationalitäten“ gebe. Dies spreche vielmehr für eine Benachteiligung, da es sich hierbei ausschließlich um in der näheren Umgebung liegenden Länder der EU handelt. Es wurde gerade nicht erklärt, dass es auch Mieter anderer ethnischer Herkunft, insbesondere aus muslimisch geprägten Ländern, gebe.

Die Ablehnung der unter nichtdeutschen Namen gestellten Gesuche in Zusammenschau mit dem Erfolg der unter deutschen Namen gestellten Gesuche sei ein hinreichendes Indiz für eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft.

#### Fazit:

Das Urteil stärkt den Diskriminierungsschutz im Wohnungsmarkt und erweitert die Haftung auf Makler, wenn diese eigenverantwortlich über die Auswahl von Mietinteressenten entscheiden. Der Makler haftet neben dem Vermieter auf Schadensersatz und Entschädigung. Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft bei der Vergabe von Besichtigungsterminen sind eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG.

|                            |                                                                                                               |                 |                                                    |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------|
| Verlag und<br>Herausgeber: | Blanke Meier Evers<br>Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB<br>Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE)<br>28217 Bremen | Redaktion:      | Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke<br>(Verantwortlicher) |
|                            |                                                                                                               | Druck:          | Stürken Albrecht GmbH & Co. KG, Bremen             |
|                            | Tel: 0421 - 94 94 6 - 0<br>Fax: 0421 - 94 94 6 - 66<br>Internet: www.bme-law.de<br>E-Mail: info@bme-law.de    | Layout und DTP: | Stefanie Schürle                                   |