

# DER DEUTSCHE UNTERNEHMER-BRIEF

gegründet 1946



vormals „DER SCHMITT-BRIEF“

Nr. LXXXI/49

Freitag, 8.5.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

**Euroland wird optimistischer.** Doch ein Land schafft es aus dem tiefen Tal nicht heraus: Deutschland! Innenpolitische Spannungen, Rechtsruck und Haushaltsrisiken beeinflussen die langfristige Stabilität. Was wir eigentlich benötigen, sind brauchbare Kompromisse und Übergangslösungen, um politische und wirtschaftliche Krisen zu bewältigen und langfristig wieder optimistisch zu werden. Doch gelingt das auch?

Im Euroraum ist man etwas weniger negativ als hierzulande. Der von Sentix erhobene Konjunkturindex legte im Mai um 2,8 Punkte auf -16,4 Punkte zu. Der Index gilt als bedeutender Vorlaufindikator für die konjunkturelle Entwicklung. Zwar ist er noch immer im negativen Bereich. Doch: Die Erwartungen der Finanzmarktexperten verbesserten sich deutlich, die Lagebeurteilung leicht. Damit deutet sich eine Stabilisierung an. Auch wenn die Inflations Sorgen hoch bleiben - eine weitere Verschärfung aus dem schwelenden Iran-Krieg und eine dortige Eskalation sieht man offenbar nicht.

Für Deutschland gilt das allerdings nicht! Deutschland befindet sich in einer negativen ökonomischen Sonderentwicklung. Der hier einschlägige Index fiel um 3,2 Punkte auf -30,9 Zähler und damit auf den tiefsten Wert seit Januar 2025. Lage und Erwartungen werden jeweils ungünstiger eingeschätzt, das alles betrifft die Regierungskoalition und die Wirtschaft. Deutschland als Exportnation sollte eigentlich von globalen Erholungstendenzen profitieren. Doch man muss es sagen, wie es ist: Die deutsche Konjunktur hat sich nachhaltig und negativ abgekoppelt.

Deutschland	12/25	01/26	02/26	03/26	04/26	05/26
Gesamtindex	-22.7	-16.4	-6.9	-12.1	-27.7	-30.9
Headline Index						
- Aktuelle Lage	-41.8	-36.0	-27.5	-25.0	-38.0	-42.3
- Erwartungen	-1.3	5.5	16.3	1.8	-16.8	-18.8

Die Welt hat einen Teil des Energiepreisschocks verdaut. Aus dem Größten ist sie damit noch nicht heraus - die Absturzgefahr ist aber gesunken. Die höheren Energiepreise bremsen die Wirtschaft, werfen sie aber nicht um. Das Ergebnis dürfte auch die Hoffnung auf eine Verhandlungslösung im Nahostkonflikt spiegeln.

●●● **Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einsatz von Führungskräften im Konzern:** Die Arbeitgeberin gehörte zu einem Konzern, dessen Konzernmutter ihren Sitz in den USA hatte. Dieser verfügte über unternehmensübergreifende Organisationsstrukturen - sogenannte Matrixstrukturen - in Deutschland.

Die Arbeitgeberin beschäftigte etwa 500 Arbeitnehmer an einem Standort. In diesem Betrieb waren unter anderem vier Personen tätig, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur

Arbeitgeberin, sondern zu einem anderen im Ausland ansässigen Konzernunternehmen standen. Sie nahmen ihre Aufgaben im Betrieb der Arbeitgeberin im Weg von Videokonferenzen wahr. Der Kreis der Personen, die ihnen gegenüber weisungsbefugt und ihnen gegebenenfalls unterstellt waren, hatte sich im Verlauf des Verfahrens teilweise geändert.

Der Betriebsrat war der Ansicht, bei der Beschäftigung dieser vier Personen handele es sich um Einstellungen im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Sie seien durch ihre Tätigkeit zum Teil in Form der Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen in den Betrieb eingegliedert. Der Betriebsrat beantragte, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung der vier Personen aufzuheben, solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht erteilt oder gerichtlich ersetzt wurde.

Die Arbeitgeberin wiederum meinte, in Bezug auf die vier Personen bestehe kein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Ihrer Ansicht nach fehlte es sowohl an den erforderlichen Weisungsbefugnissen der Arbeitgeberin als auch einer hinreichenden Zusammenarbeit mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern.

Das Arbeitsgericht gab den Anträgen des Betriebsrats statt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte die Entscheidung. Auf die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hob das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Beschluss der Vorinstanz auf und wies die Sache zurück an das LAG (Az.: 1 ABR 25/24). Denn: Das LAG hatte zu Unrecht angenommen, für die Frage der Eingliederung von Führungskräften, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehen, komme es nicht darauf an, ob sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterliegen.

Eine Einstellung in einen Betrieb im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG setzt voraus, dass die betreffende Person selbst eine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt. Dabei muss dem Inhaber des Betriebs und damit dem Arbeitgeber im Sinne von § 99 BetrVG zumindest teilweise ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bezogen auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung ihr gegenüber zustehen.

Das gilt auch für Führungskräfte! Die bei einem Einsatz von Drittpersonal erforderlichen Weisungsbefugnisse des Betriebsinhabers, durch die ihm eine betriebsverfassungsrechtlich relevante Arbeitgeberstellung gegenüber solchen Personen zukommt (und sei es nur partiell), können nicht dadurch ersetzt werden, dass in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehende Führungskräfte zu Vorgesetzten von schon betriebsangehörigen Arbeitnehmern bestellt werden. Der Schutzzweck von § 99 BetrVG gebietet kein weitergehendes Verständnis des Begriffs der „Einstellung“ für Führungskräfte.

Zwar dient das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen vornehmlich den Interessen der schon im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Aber: Anknüpfungspunkt für eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ist dabei stets die erforderliche „Einstellung“ des Vorgesetzten in den Betrieb, die verlangt, dass dem Betriebsinhaber ein Mindestmaß der für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse gegenüber den eingesetzten Mitarbeitern zusteht.

Insoweit kann nichts anderes gelten als bei einem Einsatz von Fremdpersonal auf der Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen. Dem Betriebsrat soll mithilfe von § 99 BetrVG nicht die Möglichkeit eröffnet werden, das bloße Nebeneinander von Belegschaftsteilen verschiedener Unternehmen innerhalb eines Betriebs auf der Grundlage solcher Vertragsgestaltungen mitzugestalten.

●●● **Neuer Edelstahl für Wasserstoff-Tanks.** Grüner Wasserstoff ist eine wichtige Alternative zu fossilen Energien. Allerdings: Das Gas dafür muss sicher in Tanks gespeichert und über Pipelines oder Gasnetze transportiert werden. Das Problem dabei ist: Wasser-

stoff greift Stahl, Edelstahl und andere Metalle an und macht sie spröde. Das Gas wandert entlang von Mikrorissen und Korngrenzen (die Stellen im Metall, an denen verschiedene Bereiche des Metallgitters aneinandergrenzen) in das Metallgitter ein und verursacht dort elektrochemische Reaktionen, die zu Korrosion führen. Gleichzeitig erhöhen sich Spannungen und Druck im Metall, die es schwächen und rissanfälliger machen.

Um diese Wasserstoff-Versprödung und Korrosion zu verhindern, nutzte man bisher meist spezielle Beschichtungen oder passivierende Oxidschichten auf der Außenseite des Stahls. Auch bestimmte Legierungen machen Edelstähle widerstandsfähiger. Das indes nur bis zu einem bestimmten Punkt.

Nun gibt es etwas Neues: Forscher des Max-Planck-Instituts für Nachhaltige Materialien in Düsseldorf und der Universität für Wissenschaft und Technologie in Peking entwickelten eine neuartige Edelstahl-Legierung, die Wasserstoff tanks und -leitungen haltbarer und sicherer machen könnte. Für ihre Lösung konzentrierten sich die Wissenschaftler auf die Korngrenzen des Edelstahls: Sie entwickelten eine Legierung, in der sich zugesetzte Stickstoffatome gezielt an den Korngrenzen des Edelstahls sammeln. In Tests zeigte sich dann:

Diese sog. Korngrenzen-Passivierung macht den neuen Edelstahl tatsächlich widerstandsfähiger gegen Wasserstoffversprödung und Korrosion. Die Stickstoffatome wirken dabei auf zweierlei Weise: Zum einen hemmt die Ansammlung von Stickstoff an den Korngrenzen die Wasserstoff-Einwanderung und erschwert seine Diffusion. Dadurch kann sich das Gas nicht in diesen Zonen ansammeln und dort Spannungen und Mikrorisse erzeugen.

Zum anderen verändern die Stickstoffatome das elektrochemische Milieu im Edelstahl und hemmen dadurch die Korrosion. Die Edelstahllegierung erweist sich als stabiler gegenüber einer breiten Spanne von Säuren und alkalischen Einflüssen. Anders als bei anderen ins Metallgitter eingebrachten Passivierungshelfern kommt es beim atomaren Stickstoff zudem nicht zu einer Sättigung und dadurch nachlassenden Schutzwirkung.

Die neu entwickelte Edelstahl-Legierung ist rd. 3,8-fach korrosionsbeständiger als kommerzieller 316L-Edelstahl. Bei der Wasserstoffversprödung zeigten Tests eine 1,35-fach verbesserte Widerstandsfähigkeit. Dieser Edelstahl ist damit ein vielversprechendes Material für verschiedenste Wasserstoff-Anwendungen und bietet hervorragende Perspektiven für sichere Rohrleitungen, Tanks und Komponenten in der Wasserstoff-Infrastruktur.

Und noch einen Vorteil hat das neue Material: Es ist günstig und mit etablierten Fertigungsverfahren herstellbar und damit billiger als kommerziell erhältliche Alternativen. Zudem ist sein CO<sub>2</sub>-Fußabdruck mit 2,104 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten pro Tonne ebenfalls niedriger als der von Standard-Edelstählen.

●●● **Fristlose Kündigung wegen tätlichen Angriffs auf Vorgesetzten:** Der verheiratete Kläger, Vater von vier Kindern, arbeitete seit 2003 in einem Großbetrieb im Schichtsystem. Der Betrieb verfügte über einen Betriebsrat und tarifliche Bindung - was normalerweise einen starken Bestandsschutz bedeutet.

Das Verhältnis zum Schichtkoordinator B war bereits länger gespannt. Deswegen hatte der Kläger um Versetzung in eine andere Schicht gebeten. In einer Nachtschicht ließ er sich eine zusätzliche Arbeitskraft zuteilen, war beim Eintreffen des Vorgesetzten aber kurz abwesend, um einen Kaffee zu holen. Daraus entwickelte sich eine hitzige Diskussion über seine Abwesenheit. Der Kläger behauptete, B habe zur Demonstration seiner Machtposition den rechten Zeigefinger erhoben, was er nach seinem Kulturverständnis als erhebliche Beleidigung empfand. Er wollte daraufhin lediglich den auf ihn gerichteten Finger mit der Hand nach unten gedrückt haben, ohne den Arm zu drehen oder einen Polizeigriff anzu-

wenden und bestritt zunächst jede Beleidigung oder intensivere körperliche Einwirkung. Später räumte er ein, sich in der Situation abfällig geäußert zu haben, versuchte dies aber als spontane Reaktion auf eine Provokation zu relativieren.

Im Prozess um seine fristlose Kündigung betonte er: Angesichts der langen Betriebszugehörigkeit und fehlender Abmahnungen sei eine fristlose Kündigung völlig unverhältnismäßig. Eine Abmahnung oder Versetzung wäre ausreichend gewesen!

Die Arbeitgeberin beschrieb den Kläger ganz anders - er sei in der Nachtschicht „ausgerastet“. Er sei auf B zugestürzt, habe dessen rechte Hand gepackt, den gesamten Arm in einem kräftigen Polizeigriff hinter den Rücken gedreht und ihn dabei massiv beleidigt. B war nach Schichtende wegen Schmerzen am Handgelenk zum Durchgangsarzt gegangen. Dieser hatte eine Distorsion diagnostiziert - das stützte die Aussage des B, dass es mehr als nur ein leichtes Herunterdrücken des Fingers gewesen war.

Bei der Vernehmung von Zeugen und Kläger kam das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm zu folgendem Ergebnis: Die Aussagen des B und eines anderen Zeugen waren sehr glaubwürdig, die des Klägers aber widersprüchlich und erkennbar interessengeleitet, weil er seine Version mehrfach veränderte (Az.: 8 SLa 1003/24). Rechtlich prüfte das Gericht, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorlag und ob die fristlose Kündigung ohne Abmahnung verhältnismäßig war. Es stellte klar:

Tätliche Angriffe auf Vorgesetzte stellen grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Sie sind eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Nach seiner Beweismäßigkeit ging das LAG von einem erheblichen körperlichen Angriff des B durch den Kläger aus.

Besonders gravierend indes: Das Gericht sah eine Abmahnung trotz der langen Betriebszugehörigkeit als entbehrlich an! Ein derart massiver körperlicher Angriff muss auch im Ernstfall jedem Arbeitnehmer zeigen, dass der Arbeitgeber so etwas nicht dulden kann. Die vom Kläger vorgetragene Belastung des Verhältnisses, die vermeintliche Schikane durch B und der Wunsch nach Schichtwechsel wurden als nicht hinreichend konkret und damit rechtlich unbeachtlich eingestuft. Selbst wenn die Provokation durch einen erhobenen Zeigefinger unterstellt würde, wäre die körperliche Reaktion des Klägers nach Art und Intensität völlig unangemessen und könnte die Kündigung nicht infrage stellen.

Da das LAG die fristlose Kündigung für wirksam hielt, endete das Arbeitsverhältnis sofort mit Zugang der Kündigung am 12.4.2024. Die hilfsweise ordentliche Kündigung musste daher nicht mehr geprüft und auch über den Weiterbeschäftigungsantrag musste nicht mehr entschieden werden, weil die Bedingung (Erfolg mit dem Feststellungsantrag) nicht eingetreten war. Die Interessenabwägung fiel trotz Alter, Familienverantwortung, Tarifschutz und 21 Jahren Betriebszugehörigkeit zugunsten der Arbeitgeberin aus, weil der Schutz der körperlichen Integrität der Beschäftigten und die Aufrechterhaltung einer respektvollen Betriebskultur nach Ansicht des Gerichts schwerer wogen.

●●● **Irrender Vermieter muss Schadensersatz zahlen!** Ein Mann kaufte ein bebautes Grundstück. Nach dessen Erwerb kündigte der neue Grundstückseigentümer der gewerblichen Mieterin ordentlich. Aus Sicht der Mieterin wäre der Mietvertrag erst etwa zehn Jahre später ausgelaufen. Doch:

Der neue Vermieter berief sich auf diverse Formfehler, die die Befristung nach § 550 BGB seiner Meinung nach entfallen ließen. Dazu erklärte er, dass der Mietgegenstand nicht klar genug bestimmt und auch der Mietbeginn nicht ausreichend dokumentiert sei. Außerdem

meinte er, der Vertrag enthalte einen Verweis auf eine Kündigungsklausel, die gar nicht existiert habe.

Die Mieterin versuchte mehrfach, sich mit dem neuen Vermieter zu verständigen. Sie verwies mittels ihres Anwalts darauf, dass der Mietvertrag in diesem Fall nicht nur formfehlerhaft, sondern mangels wesentlicher Vertragsinhalte gänzlich unwirksam sei. Der Vermieter ließ sich allerdings nicht erweichen und erhob Räumungsklage.

Das Gericht wies die Klage ab. Inzwischen hatte die Mieterin aber bereits freiwillig geräumt und alsdann auch neue Geschäftsräume bezogen. Nun verklagte sie den ehemaligen Vermieter ihrerseits auf Schadensersatz.

Die Berufung des Vermieters wies das Oberlandesgericht (OLG) München zurück (Az.: 32 U 3422/24e). Die von ihm geltend gemachten Formfehler lagen nämlich nicht vor. Insbesondere die leergehende Verweisklausel schadete dem Vertrag nicht derart, dass die Befristung nach § 550 BGB entfiel. Die ordentliche Kündigung war damit im Ergebnis jedenfalls unwirksam. Und:

Wer unwirksam kündigt, macht dem Mieter den vertraglich eingeräumten Gebrauch der Sache wieder streitig! Dadurch entsteht ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB in Verbindung mit der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Der Vermieter hatte sich zur Verteidigung auf einen Rechtsirrtum berufen. Er hatte zwei Rechtsgutachten eingeholt, die ihm angeblich die Wirksamkeit der Kündigung in Aussicht gestellt hatten.

Das Gericht ließ das für eine Ausräumung seiner Fahrlässigkeit indes nicht genügen. Ein Rechtsirrtum hätte ihn nur entschuldigt, wenn er bei Anwendung der nötigen Sorgfalt sicher davon hätte ausgehen können, dass das Gericht in seinem Sinne über die Räumungsklage entscheiden würde. Ist die Rechtsfrage hingegen zweifelhaft, darf das Risiko eines solchen Irrtums nicht einfach dem Mieter zugeschoben werden.

Daran konnten auch die eingeholten Stellungnahmen der vorgerichtlich beratenden Anwaltskanzleien nichts ändern. Diese hatten darauf hingewiesen, dass die Geltendmachung von Schriftformmängeln in diesem Fall keineswegs fahrlässig und die Kündigung damit wohl wirksam sei. Stattdessen hätten sie aber eindeutig anhand höchstrichterlicher Rechtsprechung auch Bezug zu den konkreten Schriftformmängeln nehmen müssen, um dem Vermieter hier zur Exkulpation zu dienen. Dem erhöhten Maßstab, der bei der Berufung auf Rechtsirrtümer angelegt wird, war das nicht gerecht geworden. Etwas Verschulden der Rechtsberater musste der Vermieter sich nach § 278 BGB als eigenes zurechnen lassen.

Der Vermieter hatte seiner ehemaligen Mieterin auch noch den Vorwurf gemacht, sie habe bereits geräumt, ohne sich auf einen Räumungsrechtsstreit einzulassen. Er meinte daher, hier treffe sie deswegen ein Mitverschulden nach § 254 Abs. 1 BGB. Aber das Gericht folgte auch diesem Ansinnen nicht:

Ein Mitverschulden wäre nur dann in Betracht gekommen, wenn die Kündigung klar erkennbar und nicht nur formell unwirksam gewesen wäre. Mit Erfolg hatte die Mieterin hier allerdings gewisse Unsicherheiten geltend gemacht. Wie das Gericht die Wirksamkeit der Kündigung beurteilen würde, war ihr nicht klar gewesen. Die geltend gemachten Formmängel hatten sich erst durch Auslegung des Mietvertrags einordnen lassen und das Gebaren des Vermieters hatte deutlich gemacht, dass er in jedem Fall eine Räumung durchsetzen wollte. Ihr war es also nicht zuzumuten gewesen, mit der Räumung erst bis zur Klärung innerhalb eines Räumungsrechtsstreits zu warten.

Die Kausalität war auch nicht dadurch unterbrochen worden, dass der Anwalt der Mieterin zunächst eine Unwirksamkeit des gesamten Vertrags in den Raum gestellt hatte. Damit

hatte er nämlich lediglich eine günstige Verhandlungsposition für die Mieterin erreichen wollen. Einen Räumungsanspruch hatte er nicht anerkannt. Außerdem würde der Zurechnungszusammenhang selbst bei einer derartigen Fehlberatung nicht entfallen. Denn die Räumungsklage wäre sowohl bei einem Schriftformmangel als auch bei einer Unwirksamkeit des Mietvertrags erfolgreich gewesen.

●●● **Ausnahme von der Spekulationssteuer: Luxusgut-Verkauf kann steuerfrei sein!** Ein Ehepaar hatte innerhalb weniger Monate im Jahr 2020 ein sage und schreibe 323.000 Euro teures Wohnmobil ge- und wieder verkauft. Nach dem Kauf hatten die Eheleute das Reisemobil zeitweise vermietet. Nach wenigen Monaten verkauften sie es wieder - mit einem Verlust von 8.000 Euro.

Das Finanzamt rechnete sich das Ganze jedoch schön und einen Gewinn von 14.000 Euro aus. Denn es wertete die übliche steuerliche Wertabschreibung für die Abnutzung als Gewinn. Der Steuerbescheid beruhte auf § 22 EStG:

Nach der Vorschrift sind private Veräußerungsgeschäfte innerhalb bestimmter Fristen steuerpflichtig. Für Immobilien gelten hier zehn Jahre, für „andere Wirtschaftsgüter“ ein Jahr.

Von der Spekulationssteuer ausgenommen sind laut § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG „Gegenstände des täglichen Gebrauchs“. Das Finanzgericht hatte in erster Instanz dem Ehepaar recht gegeben und das Wohnmobil als Gebrauchsgegenstand gewertet. Der Bundesfinanzhof (BFH) schloss sich dieser Ansicht nun an (Az.: IX R 4/25). Das Gericht erklärte dazu:

Es kommt nicht darauf an, wie oft der betreffende Gegenstand tatsächlich genutzt wird. Was man damit macht, ist nicht das Entscheidende. Und der Preis spielt ebenfalls keine Rolle! Das bedeutet:

Nach dem Urteil kann also auch ein Luxusgut ein Gebrauchsgegenstand sein. Im Wortlaut der Norm und in der Begründung des Gesetzgebers finden sich keine gewichtigen Anhaltspunkte dafür, dass ein „Gegenstand des täglichen Gebrauchs“ eine ausschließliche Selbstnutzung des Wirtschaftsguts voraussetzt. Aus diesem Grund hielt es der BFH auch für unerheblich, dass das Ehepaar das Wohnmobil auch vermietet und so als Einkunftsquelle für sich eingesetzt hatte.

Die Conclusio des Urteils: Die Finanzämter dürfen auch kurzfristige An- und Wiederverkäufe nicht unbedingt mit der Spekulationssteuer belegen. Besitzern teurer Wohnmobile und anderer Luxusgüter macht das natürlich Hoffnung - laut Gericht gilt die Entscheidung nämlich auch für Yachten oder Privatflugzeuge.

Mit freundlichen Grüßen

*C. Nitsch*

Catharina Nitsch



●●● Die Welt hat sich auf die Begriffe Rechts und Links versteift und dabei vergessen, dass es auch ein Oben und Unten gibt. (Franz Werfel)

## IMPRESSUM

**Verlag:** Hans A. Bernecker Börsenbriefe GmbH, Schiessstr. 55, 40549 Düsseldorf; GF: Michael Hüsgen, AG Düsseldorf HRB 88070  
**Abo-/Leser-Service:** Bernecker Börsenbriefe, Westerfeldstr. 19, 32758 Detmold, Tel.: 0211.86417-40, Fax: -46, Mail: abo@bernecker.info

Der Deutsche Unternehmerbrief erscheint zweimal wöchentlich. Vervielfältigung und Weiterverbreitung sind nicht erlaubt. Kein Teil darf (auch nicht auszugsweise) ohne unsere ausdrückliche vorherige schriftliche Zustimmung auf elektronische oder sonstige Weise an Dritte übermittelt, vervielfältigt oder so gespeichert werden, dass Dritte auf sie zugreifen können. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens veranlasste (auch auszugsweise) Kopie, Übermittlung oder Zugänglichmachung für Dritte verpflichtet zum Schadensersatz. Dies gilt auch für die ohne unsere Zustimmung erfolgte Weiterverbreitung. ALLE RECHTE VORBEHALTEN. Der Inhalt ist ohne Gewähr. Alle Informationen beruhen auf Quellen, die wir als zuverlässig erachten. Sie dienen der aktuellen Information und journalistischen Veröffentlichung ohne letzte Verbindlichkeit; die Informationen stellen insbesondere keine individuelle Beratung oder Empfehlung dar und begründen keine Haftung. Die vergangene Entwicklung besprochener Finanzinstrumente ist nicht notwendigerweise maßgeblich für die künftige Performance. Risikohinweis: Alle Börsen- und Anlagegeschäfte sind grundsätzlich mit Risiken verbunden. Verluste (bis hin zum Totalverlust) können nicht ausgeschlossen werden. Der Leser sollte die von den Banken herausgegebene Informationsschrift „Basisinformationen über Wertpapiere und weitere Kapitalanlagen“ sorgfältig gelesen und verstanden haben. Weitere rechtliche Hinweise finden Sie auf unserer Internetseite [www.bernecker.info](http://www.bernecker.info) unter RECHTLICHES > Impressum / AGB. Layout-Bilder: Stock-Adobe