

KMO Newsletter Juli 2008

Inhalt:

Gesellschaftsrecht:

*GmbH: Fallstricke im Rahmen von
Kapitalmaßnahmen*

3

*AG: Abberufung eines Vorstandsmitglieds
bei Streitigkeiten innerhalb des Vorstands*

5

Arbeitsrecht:

*Aktuelle Rechtsprechung zu
befristeten Arbeitsverträgen*

6

Gewerbliches Mietrecht:

*Umsatzmiete als alternative
Mietpreisvereinbarung*

8

Liebe Leser und Freunde von KMO,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres neuen Newsletters vorzulegen, mit dem wir Sie künftig regelmäßig über aktuelle Themen in den Bereichen Recht, Steuern und Wirtschaft informieren wollen, die für Sie und Ihr Unternehmen von Interesse sein können. Dabei sind wir bestrebt, die möglichen praktischen Auswirkungen der jeweils dargestellten Entwicklungen zu beleuchten und Ihnen Anregungen für das aktuelle Geschäft, aber auch für mittel- und langfristige strategische Entscheidungen zu geben.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Newsletter eine hilfreiche Ergänzung zu unserer Beratungsleistung zu bieten und stehen Ihnen selbstverständlich gerne für ergänzende rechtliche, wirtschaftliche und steuerrechtliche Fragen zur Verfügung.

Ihre

Hubertus Kestler

Tomas Mielert

Hans-Joachim Otto

GMBH: FALLSTRICKE IM RAHMEN VON KAPITALMAßNAHMEN

Im Rahmen von Gesellschaftsgründungen und Kapitalerhöhungen ist den Beteiligten häufig daran gelegen, dass die Kapitalmaßnahmen schnell umgesetzt und das eingezahlte Kapital flexibel für den Betrieb verwendet werden kann. Obschon beide Bedürfnisse für die Gesellschaft von existentieller Bedeutung sein können, bestehen gerade hier nicht zu unterschätzende Haftungsrisiken.

1. VOREINZAHLUNGEN

Die Kapitalerhöhung ist eine Satzungsänderung und bedarf daher eines notariell beurkundeten Kapitalerhöhungsbeschlusses mit Übernahmeerklärung. Erst hiermit entsteht eine schuldrechtliche Einlageverpflichtung des übernehmenden Gesellschafters. Der Kapitalerhöhungsbeschluss stellt mithin die maßgebliche zeitliche Zäsur dar. In der Praxis sind aber gerade bei Kapitalerhöhungen so genannte **Voreinzahlungen** nicht selten. So etwa in Fällen der Sanierung eines Unternehmens in der Krise, wenn den Beteiligten daran gelegen ist, das Kapitalerhöhungsverfahren zu beschleunigen. **Voreinzahlungen sind jedoch mit dem erheblichen Risiko behaftet, dass sie als nicht zur freien Verfügung des Geschäftsführers geleistet gelten und deshalb erneut zu erbringen sind.** Diese Gefahr verwirklicht sich häufig erst, wenn Gesellschafter noch Jahre später im Rahmen eines Insolvenzverfahrens vom Insolvenzverwalter auf erneute Erbringung der Stammeinlage in Anspruch genommen werden.

Voreinzahlungen des Stammkapitals sind stets nur unter sehr engen Voraussetzungen mit befreiender Wirkung für den leistenden Gesellschafter möglich. So hat etwa der Kapitalerhöhungsbeschluss im Falle der Sanierung in engem zeitlichen Zusammenhang unverzüglich nach der Voreinzahlung zu erfolgen. Die Voreinzahlung muss eindeutig als Leistung auf die mit dem Erhöhungsbeschluss entstehende Bar einlagepflicht gekennzeichnet sein. Im Kapitalerhöhungsbeschluss und in der Registeranmeldung sind Voreinzahlung und Mittelverwendung offen zu legen. **Unbedingt zu vermeiden sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs Voreinzahlungen auf debitorische Konten**, d.h. Konten, die mind. in Höhe der Einzahlung im Soll stehen (BGH GmbHR 2005, 229). Eine Voreinzahlung kann die später entstehende Einlageverpflichtung nur dann tilgen, wenn sich der Betrag im Zeitpunkt des Entstehens der Einlageverpflichtung noch ungeschmälert im Vermögen der Gesellschaft befindet.

Unproblematisch ist die Zahlung auf ein debitorisches Konto dann, wenn die Einzahlung nach dem notariell beurkundeten Kapitalerhöhungsbeschluss und der Übernahme der Stammeinlagen erfolgt und hierbei gewährleistet ist, dass der Ein-

lagebetrag zur freien Verfügung der Geschäftsführer erbracht wurde. Dies ist grundsätzlich dann der Fall, wenn die Geschäftsführung die Möglichkeit erhält, über einen Betrag in Höhe der Einlageleistung frei zu verfügen, etwa im Rahmen eines förmlich eingeräumten Kreditrahmens oder auch nur aufgrund einer stillschweigenden Gestattung der Bank (BGH GmbHR 2005, 229).

2. UNZULÄSSIGES HIN- UND HERZAHLEN

Neben dem Beschleunigungsaspekt spielen bei Kapitalbeschaffungsmaßnahmen in der Praxis häufig auch die Möglichkeiten und Grenzen der Verwendung des neuen Kapitals eine bedeutende Rolle. Praxisrelevant sind hierbei etwa die Fälle der GmbH & Co. KG, in denen die GmbH als Komplementärin neben der Führung der Geschäfte der KG keine weitere Tätigkeit ausübt und die eigentliche **Betriebsgesellschaft alleine die KG** ist. Hier liegt es für den Unternehmer nahe, das für die Gründung der GmbH aufzubringende Stammkapital an die KG weiterzuführen, die ihrerseits aufgrund laufender Geschäfte das Kapital dringender benötigt als die GmbH. Einer solchen Praxis hat der Bundesgerichtshof zuletzt mit Urteil vom 10.12.2007 (BGH DB 2008, 173) jedoch erneut eine klare Absage erteilt.

In dem konkreten Sachverhalt hatte die Komplementär-GmbH kein eigenes Bankkonto. Die Leistung auf die Stammeinlage erfolgte an den Geschäftsführer der GmbH, der die geleistete Zahlung vereinbarungsgemäß mit der Kennzeichnung „Stammeinlage Verwaltungs-GmbH“ auf das Bankkonto der KG einzahlte. Die Summe wurde bei der Komplementär-GmbH als Darlehensforderung, bei der KG als Darlehensverbindlichkeit bilanziert und niemals an die GmbH zurückgezahlt. Die Gesellschafter der Komplementär-GmbH waren Kommanditisten der KG und beherrschten diese.

Der Bundesgerichtshof sieht hierin ein unzulässiges Hin- und Herzahlen der Stammeinlage mit der Folge, dass diese als nicht erbracht zu werten ist. **Die Einlagenschuld ist durch das umgehende Auszahlen des Einlagebetrags an die KG nicht erfüllt, sondern weiterhin zu erfüllen. Der Einlageschuldner hat die Einlage noch einmal zu erbringen.** Es spielt für die rechtliche Einordnung der bereits erbrachten Zahlung keine Rolle, dass Komplementär-GmbH und KG eine „wirtschaftliche Einheit“ darstellen. Für eine Umgehung der Kapitalaufbringungsregeln genügt es, dass die Gesellschafter durch das Weiterleiten des Einlagebetrages bei wirtschaftlicher Betrachtung unmittelbar in gleicher Weise begünstigt werden wie durch eine unmittelbare Leistung an sie selbst (BGH a. a. O.). Von einer Barleistung zur freien Verfügung des Geschäftsführers der GmbH konnte unter den gegebenen Umständen keine Rede sein. Die Einlagen sollten von vornherein über die Komplementär-GmbH als bloße Zahlstelle an die KG fließen. Diese Handhabung verstößt gegen die gesetzlichen Kapitalaufbringungsvorschriften, da durch die umgehende Weiterleitung der Stammeinlage die Solvenz der Komplementär-GmbH letztlich von derjenigen der KG abhing.

FAZIT:

Voreinzahlungen auf eine Kapitalerhöhung sollten in der Praxis nur in enger Abstimmung mit einem Rechtsanwalt folgen und im Zweifel unterbleiben. Bei der Komplementär-GmbH ist stets darauf zu achten, dass diese ein eigenes Konto führt und die Stammeinlagen dort zur freien Verfügung des Geschäftsführers eingezahlt werden. Die Führung einer Komplementär-GmbH ohne eigenes Girokonto ist haftungsträchtig. Eine Durchleitung der Bareinlage in das Vermögen der KG ist grundsätzlich riskant und sollte vermieden werden.

Alexander Wolf, LL.M. (Panthéon-Sorbonne), Rechtsanwalt

AG: ABBERUFUNG EINES VORSTANDSMITGLIEDS BEI STREITIGKEITEN INNERHALB DES VORSTANDS

Bei Streitigkeiten innerhalb des Vorstands, die eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich machen, ist der Aufsichtsrat nicht verpflichtet, gegen den „Schuldigen“ vorzugehen. Vielmehr ist er berechtigt, jedes von dem Streit betroffene Vorstandsmitglied abzurufen. Hiergegen kann sich das abberufene Vorstandsmitglied nicht mittels einer einstweiligen Verfügung wehren, sondern muss ein (oft langwierige) Hauptsacheverfahren durchführen.

Einen solchen Fall hatte unlängst das Landgericht Frankfurt am Main (Urt. v. 23.4.2008 - Az. 3-13 O 42/08) zu entscheiden. Unter den drei Gründungsaktionären, die zugleich Vorstände der Gesellschaft waren, kam es aufgrund unterschiedlicher Auffassung hinsichtlich der von jedem Einzelnen zu erbringenden unternehmerischen Beiträge zu erheblichen Differenzen. Nachdem Einigungsversuche in Gesprächen auf Vorstandsebene gescheitert waren, traten zwei Vorstände an den Aufsichtsrat heran und teilten diesem mit, dass sie zu einer weiteren Zusammenarbeit mit dem dritten Vorstandsmitglied aufgrund dessen unzureichender Leistungsbereitschaft und -fähigkeit nicht länger bereit seien. Hierauf berief der Aufsichtsrat den dritten Vorstand aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung ab. Gegen die Abberufung wandte sich das Vorstandsmitglied im Wege einer einstweiligen Verfügung – jedoch ohne Erfolg. Das Gericht stellte klar, dass dem Erlass einer einstweiligen Verfügung § 84 Abs. 3 S. AktG entgegenstehe, wonach ein Widerruf der Bestellung wirksam ist, bis seine Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt ist. Die „rechtskräftige Feststellung“ beziehe sich dabei auf ein Urteil im Hauptsacheverfahren. An die vom Kläger behauptete Willkür der Abberufung stellte das Gericht hohe Anforderungen. **Es liege im zulässigen Ermessen des Aufsichtsrats, bei Querelen zwischen einzelnen Vorstandsmitgliedern selbst denjenigen abzurufen, der am wenigsten „Schuld“ daran trägt.** Diese Grundsätze hätten auch im Rahmen einer

personalistisch geprägten Aktiengesellschaft Geltung. Die Kammer schloss sich insoweit ausdrücklich den Entscheidungsgründen des Oberlandesgerichts Stuttgart (Urt. v. 13.3.2002 – Az. 20 U 59/01) an. Anders als bei einer GmbH, bei der es bei Streitigkeiten unter Gesellschaftergeschäftsführern grundsätzlich keinen „Wettlauf der Abberufungen“ gebe, stehe dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft aufgrund der strukturellen Unterschiede beider Gesellschaftsformen ein Ermessen auch bei der Entscheidung zu, welches von mehreren Vorstandsmitgliedern in derartigen Situationen abberufen werden soll.

FAZIT:

Vor dem Hintergrund, dass in letzter Zeit die Rechtsform der Aktiengesellschaft an Attraktivität auch bei kleineren Unternehmensgründungen gewonnen hat, müssen die Gründungsaktionäre, die zugleich auch Vorstände sind, gewarnt sein. Dem Aufsichtsrat, der oft in „letzter Minute“ vor der Protokollierung – meist aus dem Freundes- und/oder Verwandtenkreis – bestimmt wird, kommt in Konfliktsituationen innerhalb des Vorstands eine entscheidende Rolle zu. Daher besteht sowohl bei Neugründungen als auch bei bereits bestehenden (kleinen) Aktiengesellschaften ein Beratungsbedarf – und zwar am Besten bevor es zum Streit kommt.

Tim Zehelein, Rechtsanwalt

ARBEITSRECHT

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG ZU BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN

I. VERLÄNGERUNG EINES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS – BAG, URTEIL VOM 20. FEBRUAR 2008 - 7 AZR 786/06

Die Verlängerung eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages ist bei einer maximalen Dauer von insgesamt zwei Jahren höchstens drei Mal zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Voraussetzung ist, dass diese Verlängerung noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart wird. Wird die Verlängerung erst nach Ablauf des vorherigen befristeten Arbeitsvertrages vereinbart, handelt es sich um ein neues befristetes Arbeitsverhältnis. Diese Befristung ist jedoch gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unwirksam, da es bereits ein Arbeitsverhältnis mit dem befristet Beschäftigten gab.

Unwirksam ist eine weitere Befristung auch, wenn nicht lediglich der alte Vertrag verlängert wird, sondern auch Vertragsbestandteile, wie z.B. die Arbeitszeit oder die Vergütung geändert werden. Auch dann liegt ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, dessen Befristung ohne Sachgrund ebenfalls unwirksam ist. Durch die Verlängerung darf grundsätzlich nur die Vertragsdauer

geändert werden. Änderungen, auch nur eine einzige Änderung, der übrigen Arbeitsbedingungen führen, ohne Sachgrund, zur Unwirksamkeit der Befristung, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

So liegt nach einer Entscheidung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichtes mit Urteil vom 20. Februar 2008 - 7 AZR 786/06 - keine Verlängerung, sondern ein neuer unbefristeter Arbeitsvertrag vor, wenn in einem Anschlussvertrag entgegen der Regelung im ursprünglichen Vertrag kein Kündigungsrecht vereinbart wird. Soll ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis über den Befristungszeitraum hinaus weiterhin ohne Sachgrund fortgesetzt werden, ist diese Vereinbarung vor Ende des Befristungszeitraumes und ohne Änderungen des übrigen Vertragsinhaltes schriftlich zu treffen.

II. DAS SCHRIFTFORMERFORDERNIS, § 14 IV TzBfG – BAG, URTEIL VOM 16. APRIL 2008 - 7 AZR 1048/06

Eine lediglich mündliche Vereinbarung über eine Befristung eines Arbeitsvertrages ist unwirksam. § 14 Abs. 4 TzBfG schreibt für die Wirksamkeit einer Befristung eines Arbeitsvertrages die Schriftform zwingend und ausnahmslos vor. Folge einer lediglich mündlichen Vereinbarung der Befristung eines Arbeitsvertrages ist der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Einer Entscheidung des BAG vom 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 – lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Arbeitgeber übersandte seinem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen befristeten Arbeitsvertrag mit der Aufforderung, ein Exemplar unterzeichnet zurückzusenden. Der Arbeitnehmer nahm die Arbeit am vereinbarten Termin auf. Nach Arbeitsantritt übergab der Arbeitnehmer auf Nachfrage der Arbeitgeberseite den von beiden Parteien unterzeichneten befristeten Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer wollte nun gerichtlich durchsetzen, dass durch die Arbeitsaufnahme vor Aushändigung des schriftlichen befristeten Arbeitsvertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Nach der Entscheidung des 7. Senats des BAG vom 16.04.08 war durch die Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG erfüllt. **D.h., dass selbst wenn der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag erst nach Arbeitsantritt unterzeichnet, die Schriftform gewahrt werden kann.** In dem streitgegenständlich Fall sei durch den Arbeitsantritt des Arbeitnehmers ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, da der Arbeitgeber das Angebot auf Abschluss eines (befristeten) Arbeitsvertrages von der Rückgabe eines unterzeichneten Exemplars des Arbeitsvertrages abhängig gemacht hatte.

III. DIE PROBEZEITBEFRISTUNG – BAG, URTEIL VOM 16. APRIL 2008 - 7 AZR 132/07

Eine Probezeitbefristung ist als Sachgrundbefristung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG möglich. Auch ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2

TzBfG für z.B. die Dauer der üblichen Probezeit von sechs Monaten ist unter Berücksichtigung der sonstigen Voraussetzungen einer wirksamen Befristung grundsätzlich unbedenklich.

Probleme können entstehen, wenn innerhalb eines auf mehr als sechs Monate befristeten Arbeitsvertrages eine Probezeitbefristung aufgenommen wird. Grundsätzlich kann auch solch eine Regelung getroffen werden. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten.

Der 7. Senat des BAG hat mit Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 – eine Probezeitbefristung innerhalb eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages für unwirksam erklärt. Arbeitsverträge unterliegen als Formulararbeitsverträge der sog. Inhaltskontrolle der §§ 305 ff. BGB. Ist in einem solchen Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch (z.B. durch Fettdruck und/oder vergrößerter Schrift) hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres an einer späteren Stelle im Vertragstext ohne besondere drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit geregelt, **dann stellt die Probezeitbefristung eine sog. überraschende Klausel dar, die nach § 305 c Abs. 1 BGB unwirksam ist. Die Probezeitbefristung wird damit nicht Vertragsbestandteil.** Das Arbeitsverhältnis endet in einem solchem Fall erst mit Ablauf der einjährigen Befristung. Kommt es über das Ende eines Arbeitsverhältnisses auf Grund einer fehlerhaften Probezeitbefristungsvereinbarung zum Streit, muss der Arbeitgeber ggf. bis zum Ende der weiteren Zeitbefristung nachvergüten, gleich ob er eine Gegenleistung erhalten hat.

FAZIT:

Befristete Arbeitsverträge sind nur dann ein probates Mittel für eine flexiblere Beschäftigungsstruktur und/oder Deckung von temporären Bedarf an Arbeitskräften, wenn sie rechtlich einwandfrei zustande kommen. In Anbetracht der geschilderten Risiken im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen sollte weder beim Abschluss noch bei der Verlängerung und/oder Abänderung eines befristeten Arbeitsvertrages auf rechtliche Beratung verzichtet werden.

Peter Voigt, Rechtsanwalt

GEWERBLICHES MIETRECHT

UMSATZMIETE ALS ALTERNATIVE MIETPREISVEREINBARUNG

Das Gewerberaummietrecht bietet im Gegensatz zur Wohnraummieta mehr Raum für alternative Vertragsgestaltungen. In der Vertragspraxis gewinnt insbesondere die sog. Umsatzmiete zunehmend an Bedeutung. Hierbei wird als Mietzins ein prozentualer Anteil an den in den Gewerberäumen generierten Umsätzen vereinbart.

Diese Gestaltung bietet sich insbesondere für junge Unternehmen oder Vermieter von Gewerberäumen in umsatzstarken Gebieten an.

Für den Vermieter bietet die Umsatzmiete eine Aussicht auf höhere Mieteinnahmen, allerdings verbunden mit dem Risiko, dass die Mieteinnahmen bei ausbleibendem wirtschaftlichem Erfolg sinken. Für den Mieter bedeutet die Umsatzmiete gerade in der Startphase seines Unternehmens oder in umsatzschwachen Monaten eine möglicherweise existentielle Entlastung. Den Preis hierfür zahlt der Mieter dann in umsatzstarken Phasen, wenn ein erhöhter Mietzinse fällig wird. Um die Risiken dieser Konstruktion für Vermieter und Mieter überschaubar zu halten, empfiehlt es sich, eine niedrige Basismiete zu vereinbaren, die der Vermieter auch bei sehr niedrigen Umsätzen zu fordern berechtigt ist. Im Gegenzug wird die Umsatzbeteiligung nach oben hin „gedeckelt“.

Es empfiehlt sich, so detailliert wie möglich festlegen, welche Umsätze zur Berechnung des Mietzinses herangezogen werden. Dabei sollten auch Themen wie Skonti, Retouren, Boni, Warenentnahmen sowie Ratenverkäufe und Kreditkartengeschäfte berücksichtigt werden. **Der Vermieter hat einen Auskunftsanspruch mit Belegpflicht gegenüber dem Mieter, gleich ob dieser vertraglich geregelt ist oder nicht** (LG Mannheim BB 1979, 19; OLG Düsseldorf NJW-RR 1990, 1098). Dabei kann im Einzelfall sogar ein Einsichtsrecht in die Geschäftsbücher des Unternehmens bestehen (OLG Brandenburg, Urteil vom 13.06.2007, Az.: 3 U 181 / 06). **Wiederholt unrichtige Angaben berechtigen den Vermieter zur fristlosen Kündigung.** Wird das in den Mieträumen betriebene Gewerbe eingestellt und haben die Parteien keine Regelung (z.B. Vereinbarung einer Basismiete) für diesen Fall getroffen, schuldet der Mieter für den Rest der Vertragslaufzeit den Mietzins, der bei der vorgesehenen Verwendung in Betracht gekommen wäre (BGH WM 1979, 184).

FAZIT:

Die Vereinbarung einer Umsatzmiete kann eine für alle Beteiligten vorteilhafte Vertragsgestaltung darstellen. Es empfiehlt sich, die Berechnung des Mietzinses und das Ausmaß der vom Mieter zu erteilenden Auskunft klar zu regeln. Ferner sollte der Mietvertrag neben der Regelung der Basismiete und eines Maximalmietzinses („Deckelung“) sowohl eine ausdrückliche Verpflichtung zum Betrieb eines Gewerbes in den Mieträumen als auch Regelungen für den Fall enthalten, dass der Mieter sein Geschäftsmodell oder Warensortiment ändert bzw. aufgibt oder sonstige Veränderungen durchführt.

Andreas Blumenauer, Rechtsanwalt



KMO STANDORTE

FRANKFURT AM MAIN

Wiesenu 36
60323 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971600
Fax: 069/97160111
Email: frankfurt@kmo-legal.de

HOFHEIM

Nordring 29
65719 Hofheim am Taunus
Telefon: 06192/995760
Fax: 06192/9957628
Email: hofheim@kmo-legal.de

Impressum

Herausgeber: KMO Kestler Mielert Otto

©KMO Kestler Mielert Otto
Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer,
Wiesenu 36,
D-60323 Frankfurt am Main
www.kmo-legal.de

Alle Angaben wurden sorgfältige recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen die Autoren und die Herausgeber keine Gewähr. Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.