

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

unser heutiges Rundschreiben informiert Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Internet-, Zivil-, Arbeits-, Insolvenz- und Gesellschaftsrecht. Insolvenzverwalter haben die Möglichkeit, durch Anfechtung zurückliegender Lohnzahlungen an die Arbeitnehmer eine Vermögensmehrung zu erzielen. Die Möglichkeit einer sogenannten Vorsatzanfechtung reicht zehn Jahre zurück. Lesen Sie unseren ersten Beitrag zu dieser aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit der eingeschränkten Nutzung einer Tippfehler-Domain und der daraus folgenden wettbewerbsrechtlichen Situation. Unser dritter Beitrag soll Mut machen, sich gegen die Ablehnung eines Antrags auf Gründungszuschuss zu wehren. Im abschließenden Beitrag geht es um das Weisungsrecht eines Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer, bezüglich der Abordnung an eine Betriebsstätte.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Anfechtung von Lohnzahlungen durch den Insolvenzverwalter Pflicht des Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Arbeitsentgelten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Bemühungen eines Insolvenzverwalters um weitere Massemehrung durch Anfechtung von Lohnzahlungen gegenüber Arbeitnehmern engere Grenzen gesetzt (Urteil vom 29. Januar 2014 – 6 AZR 345/12).

Die Richter urteilten, dass die später insolvente Gesellschaft regelmäßig bis zum Antrag auf Insolvenzeröffnung die Gehälter zu Recht gezahlt hatte. Auch der alleinigen Buchhalterin wurden die Gehälter gezahlt. Es handelt sich in diesen Fällen um reguläre Lohnzahlungen, da sie zeitnah zur Arbeitsleistung erfolgen und eine unmittelbare und gleichwertige Gegenleistung zur erbrachten Arbeitsleistung darstellen. Solche Bargeschäfte sind nur beschränkt anfechtbar. Ein möglicher Weg bleibt allerdings die Anfechtung gemäß § 133 Insolvenzordnung (InsO), die im Wege der sogenannten Vorsatzanfechtung sogar zehn Jahre zurückreichen kann. Hierfür ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber mit Benachteiligungsvorsatz gehandelt und der Arbeitnehmer Kenntnis davon hat.

Vorsatz oder kein Vorsatz – das ist hier die Frage!

Ob ein Arbeitgeber mit Benachteiligungsvorsatz gehandelt hat und ein Arbeitnehmer davon Kenntnis hatte, kann dabei nur aus Indizien hergeleitet werden. Ein Indiz von besonderer Bedeutung ist die Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder von etwa schleppenden oder verspäteten Gehaltszahlungen der vergangenen Monate. Dies gilt besonders bei Buchhaltern, die Kenntnisse über die Liquiditätssituation des Unternehmens haben.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 29. Januar 2014 die Anfechtungsmöglichkeit jedoch wieder eingeschränkt. Die subjektiven Voraussetzungen der Vorsatzanfechtung seien nicht schon dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig war und der Arbeitnehmer dies wusste. Vielmehr muss auch dieses Indiz einzelfallbezogen auf seine Beweiskraft hin überprüft werden. Erfolgt die Entgeltzahlung im Wege des Bargeschäfts, könne sich auch bei Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit der Wille des Arbeitgebers darauf beschränken, eine gleichwertige Gegenleistung für die zur Fortführung des Unternehmens notwendige Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass ihm damit eine Gläubigerbenachteiligung bewusst wird und diese Ausgangspunkt der Anfechtung sein kann.

Fazit:

Die Entscheidung ist zu begrüßen, da hierdurch Arbeitnehmer auch in Positionen mit besonderer Kenntnis von der Liquiditätssituation krisenbelasteter Unternehmen weiterhin die Sicherheit haben, dass einmal regulär gezahlte Löhne auch bei ihnen verbleiben. Sie ist jedoch nicht verallgemeinerungsfähig. Das BAG spricht ausdrücklich von der nicht zu beanstandenden Einschätzung des Landesarbeitsgerichts, das nachvollziehbar einzelfallbezogen die subjektiven Voraussetzungen der Vorsatzanfechtung verneint habe.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltskanzlei mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltskanzlei mbH, Köln

Tippfehler-Domain namensrechtlich zulässig Kunden dürfen dennoch nicht abgefangen werden

„Wetteronline.de“ wollte erreichen, dass der Domain-Name „wetteronlin.de“ gelöscht oder die Nutzung der Domain unterbunden wird. Der Bundesgerichtshof (BGH) urteilte, es gebe keine für den Namensschutz erforderliche Unterscheidungskraft (Urteil vom 22. Januar 2014 – I ZR 164/12).

Der BGH hat damit die Entscheidung der Vorinstanz aufgehoben, wonach die Registrierung einer sogenannten Tippfehler-Domain die Namensrechte eines Wetterdienstes verletzt. Im entschiedenen Fall hat der Domainnameninhaber unter „www.wetteronline.de“ im Internet einen Wetterdienst betrieben. Nutzer, die durch einen Tippfehler auf die Internetseite „www.wetteronlin.de“ gelangten, wurden von dort auf eine Internetseite weitergeleitet, auf der für private Krankenversicherungen geworben wird. Für jeden Aufruf dieser Internetseite erhielt der Domaininhaber von „www.wetteronlin.de“ ein Entgelt. Der Inhaber von „www.wetteronline.de“ hatte geltend gemacht, er werde dadurch, dass die Tippfehler-Domain Interessenten, auf eine andere Internetseite umleitet, in unlauterer Weise behindert und zugleich werde sein Namensrecht verletzt. Er hatte daher auf Unterlassung der Benutzung und Einwilligung in die Löschung des Domainnamens „www.wetteronlin.de“ geklagt und Auskunftserteilung sowie die Feststellung der Schadenersatzpflicht begehrt.

Namensrechte werden nicht verletzt

Der BGH meint, es gebe keine für den Namensschutz erforderliche namensmäßige Unterscheidungskraft der Bezeichnung „wetteronline“, weil es sich um einen rein beschreibenden Begriff handele. Mit „wetteronline“ werde der Geschäftsgegenstand der Klägerin bezeichnet, „online“ Informationen und Dienstleistungen zum Thema Wetter anzubieten.

Die Richter folgten jedoch der Vorinstanz darin, dass der von „wetteronline.de“ Beklagte die Geschäfte des Internet-Dienstes wettbewerbsrechtlich behindert hat, indem er seine Webseite zu Werbezwecken für private Krankenversicherungen genutzt hat. Der Domainname „wetteronlin.de“ müsse aber nicht gelöscht werden, weil es denkbar sei, dass der Name rechtlich zulässig verwendet werden könne.

Ergänzende Hinweise:

Die Entscheidung des BGH ist dreigeteilt. Zum einen weist der BGH die Klage ab, soweit es um die Frage des Namensschutzes geht. Die dafür angeführte Begründung vermag zu überzeugen, denn es handelt sich bei dem Wort „wetteronline“ wohl tatsächlich um einen rein beschreibenden Begriff. Eine unlautere Behinderung bejaht der BGH hingegen und wird es daher dem Anbieter der „Tippfehler-Domain“ zukünftig schwieriger machen, Besucher seiner Seite erfolgreich zum Abschluss einer Krankenversicherung zu verleiten. Schließlich erkennt der BGH keine Verpflichtung des Anbieters der „Tippfehler-Domain“, den von ihm genutzten Domainnamen zu löschen bzw. eine dahin gehende Einwilligung zu erteilen. Der BGH verweist insoweit u. a. auf die von ihm selbst aufgezeigte Möglichkeit der rechtlich zulässigen Nutzung der „Tippfehler-Domain“.

Marc Nörig, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Gründungszuschuss sichern Seit 2012 ist der Gründungszuschuss eine Ermessensleistung

Der Gründungszuschuss soll Arbeitslosen beim Start in die Selbständigkeit helfen. Seit Anfang 2012 ist der Gründungszuschuss eine Ermessensleistung. Es besteht kein Rechtsanspruch mehr. Da es sich beim Gründungszuschuss um eine Versicherungsleistung handelt, sind dem Ermessen der Arbeitsagenturen jedoch enge Grenzen gesetzt. Die Vergabe erfolgt aktuell sehr uneinheitlich. Wer mit guten Argumenten und unterstützt von einem fachkundigen Rechtsanwalt den Zuschuss beantragt, hat noch immer vergleichsweise gute Chancen, den Zuschuss zu erhalten. Man muss sich jedoch darauf einstellen, dass gegebenenfalls Widerstände bei der Agentur überwunden werden müssen. Oftmals werden Anträge auf Gründungszuschuss zunächst abgelehnt.

Ablehnungsbescheid muss nicht hingenommen werden

Mit Ablehnungsbescheid vom 7. Oktober 2013 versagte die Bundesagentur für Arbeit Rostock einen beantragten Gründungszuschuss. Zur Begründung wurde angeführt, dass nach Prüfung des Ermessens ein Vorrang der versicherungspflichtigen Beschäftigung bestehe. In den bisherigen Beratungsgesprächen wurde immer eine abhängige Beschäftigung gesucht. Der jetzigen Gründung eines Unternehmens werde daher nicht zugestimmt. Der betroffene Unternehmensgründer legte mit anwaltlicher Unterstützung Widerspruch ein und begründete diesen. Mit Abhilfebescheid vom 23. Dezember 2013 wurde dem Antrag auf Gründungszuschuss entsprochen. Der Mandant hat so für den Zeitraum von sechs Monaten eine Förderung von monatlich etwa 1.365 EUR, mithin über 8.000 EUR erhalten.

Fazit:

Im vorliegenden Fall hat die Behörde rechtswidrig gehandelt. Durch gezielten Sachvortrag eines ETL-Rechtsanwalts konnte die erneute Ermessensabwägung der Behörde positiv gestaltet werden.

Raik Pentzek, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Sozialrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Rostock und Greifswald

BAG entscheidet zum Weisungsrecht des Arbeitgebers Arbeitnehmer darf bei Betriebsstättenschließung versetzt werden

Eine Flugbegleiterin hatte gegen ihre Versetzung geklagt. In ihrem Arbeitsvertrag war vereinbart, dass sie für den Beschäftigungsort Münster/Osnabrück eingestellt wird. Der Arbeitgeber hatte sich dazu entschlossen, diesen Standort zu schließen und sie nach Düsseldorf versetzt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im zu entscheidenden Fall festgestellt, dass der Arbeitgeber im Hinblick auf sein Direktionsrecht vertraglich nicht eingeschränkt war und die getroffene Entscheidung billigem Ermessen entsprochen hat (Urteil vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12). Das BAG entschied, dass eine Auslegung der vertraglichen Vereinbarung ergibt, dass der Arbeitsort der Arbeitnehmerin vorliegend nicht vertraglich festgelegt worden war. Die Formulierung, dass die Arbeitnehmerin an einem bestimmten Ort „eingestellt“ wird, enthält keine vertragliche Beschränkung des Direktionsrechts. Die Parteien haben nach Auffassung des Gerichts mit der betreffenden Formulierung lediglich festlegen wollen, wo die Arbeitnehmerin bei Vertragsbeginn ihre Arbeit aufnehmen soll. Geregelt wurde damit lediglich der Ort der Ausübung der Arbeitsleistung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, hat diesen aber nicht dauerhaft eingeschränkt. Im Weiteren haben die Richter die Entscheidung dahin gehend überprüft, ob sie billigem Ermessen entsprach. Auch dies war vorliegend der Fall, sodass die Versetzung gegenüber der Arbeitnehmerin für wirksam erachtet wurde.

Ergänzende Hinweise:

Die Entscheidung zeigt, dass es maßgeblich auf die Formulierung im einzelnen Arbeitsvertrag ankommt und bei gerichtlichen Entscheidungen immer viele individuelle Aspekte eine Rolle spielen. Der Fall ging für den betroffenen Arbeitgeber gut aus. Er hat in allen Instanzen gewonnen. Das lag im Wesentlichen daran, dass die durch den Arbeitgeber im Vertrag gewählten Formulierungen durchdacht waren. Nach Einschätzung des BAG enthielt der maßgebliche Arbeitsvertrag keine das Direktionsrecht beschränkende Festlegung des Arbeitsorts. Es zeigt sich also: Es lohnt sich, einen Arbeitsvertrag nach vorheriger fachkundiger Rechtsberatung zu formulieren.

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!