

Neuer Anspruch auf Teilzeitarbeit

Die gesetzliche Verankerung eines Anspruchs von vollbeschäftigten Arbeitnehmern auf Umwandlung ihrer Stelle in einen Teilzeitarbeitsplatz ist in den Medien viel diskutiert worden. Einige Stellungnahmen sahen schwere Probleme für die Wirtschaft herannahen, wenn dieser Anspruch Gesetz würde. Andere Stellungnahmen wiesen wiederum auf die positiven Ergebnisse unserer niederländischen Nachbarn, die diese seit einiger Zeit mit einer solchen Regelung erzielen. Seit dem 01.01.2001 ist ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in Teilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich) nun Gesetz. Alle Arbeitnehmer - auch leitende Angestellte - können von Ihrem Arbeitgeber die Einräumung von Teilzeitarbeit verlangen. Das erklärte Ziel des Gesetzes ist, die Arbeitslosigkeit dadurch zu vermindern, dass die vorhandene Arbeit auf mehr Personen verteilt wird durch Teilung von Stellen.

Eine wichtige Ausnahme gilt für kleinere Betriebe. Der Arbeitgeber muss mehr als 15 Arbeitnehmer ständig beschäftigen, um unter die Verpflichtungen des Gesetzes zu fallen. Für kleinere Betriebe gilt der neue Teilzeitarbeitsanspruch also nicht.

In der Praxis wird - nach den Vorgaben des Gesetzes - der Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitarbeit wie folgt ablaufen: Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers muss länger als sechs Monate bestanden haben. Dann kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Verringerung seiner Arbeitszeit in Teilzeitarbeit verlangen, wobei der Arbeitnehmer den gewünschten Umfang der Verringerung

und die Verteilung der Arbeitszeit drei Monate vor Einräumung ankündigen muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich nach der Ankündigung zusammzusetzen, um eine Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit zu erzielen.

Im Zweifel hat aber der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen. Einzige Ausnahme: ein betrieblicher Grund steht den Wünschen des Arbeitnehmers entgegen. Ein betrieblicher Grund liegt nach dem neuen Gesetz insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Diese Begriffe werden im Einzelnen noch durch die Rechtsprechung mit Inhalt gefüllt werden. Dabei wird aus Arbeitgebersicht insbesondere interessant sein, ab welcher Schwelle "unverhältnismäßig hohe Kosten" gegen den Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitarbeit angeführt werden können.

Wichtig für die Praxis:

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit gilt nur bei Arbeitgebern, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Dort haben Arbeitnehmer - auch in leitenden Positionen - einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit in Teilzeitarbeit, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Rückfragen unter: schlueter@kanzlei-gss.de

Der Gesellschafter als Bürge für Darlehen seiner Gesellschaft

Bei der Kreditvergabe an Gesellschaften ist es übliche Praxis von Banken und anderen Gläubigern, den Kredit durch persönliche Bürgschaften der Gesellschafter oder der (Fremd-) Geschäftsführer besichern zu lassen. Dieser Bürgschaftsvertrag sieht regelmäßig vor, dass der Bürge

für alle bestehenden "und künftigen Verbindlichkeiten" der Gesellschaft bei der Bank einzustehen hat.

Unwirksamkeit von "Globalbürgschaftsklauseln"

Solche "Globalbürgschaftsklauseln" der Banken, nach denen der Bürge auch für (zukünftige) Forderungen haften

soll, die nicht Anlass der Bürgschaftserklärung waren, sind in der Regel unwirksam. Dies besagt die sog. "Anlassrechtsprechung" des Bundesgerichtshofes, die den Bürgen vor einer unangemessenen Benachteiligung schützen soll. Die Rechte des Bürgen würden in einem solchen Fall unangemessen eingeschränkt, indem er einem unkalkulierbaren Risiko ausgesetzt werde.

Wirksamkeit bei Mitwirkungsmöglichkeit

Keine Anwendung findet die "Anlassrechtsprechung" auf Bürgschaften von Geschäftsführern und Mehrheitsgesellschaftern. Der BGH begründet diese Ausnahme damit, dass Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter selbst in der Lage seien, eine Erweiterung der Verbindlichkeiten der Gesellschaft zu verhindern. Insoweit liege daher keine unangemessene Benachteiligung vor, der Bürgschaftsvertrag wäre vollumfänglich wirksam.

Auch ein Minderheitsgesellschafter kann von der Anlassrechtsprechung ausgenommen werden, wenn seine gesellschaftsvertragliche Stellung derart stark ist, dass eine Erweiterung der gesicherten Verbindlichkeiten nicht ohne seine Mitwirkung möglich ist. Hier ist die Rechtsprechung jedoch noch uneinheitlich.

Sofern die Anlassrechtsprechung im Einzelfall Anwendung findet, ist der Bürgschaftsvertrag nicht im ganzen unwirk-

sam. Die Haftung des Bürgen wird lediglich auf das ursprüngliche Darlehen (= Anlass der Bürgschaft) begrenzt.

Die Verbürgung für Verbindlichkeiten der Gesellschaft sollte wohl überlegt sein. Leistete der Gesellschafter seine Bürgschaft in "Krisenzeiten" der Gesellschaft, um auf diese Weise Drittdarlehen für die Gesellschaft zu erlangen, können die §§ 32a, 32b GmbHG zur Anwendung gelangen. Im Falle einer späteren Insolvenz der Gesellschaft wäre der Gesellschafter als Bürge selbst nach Tilgung des Darlehens nicht aus seiner Haftung befreit. Erfolgte die Tilgung durch die Gesellschaft im letzten Jahr vor Stellung des Insolvenzantrages, hat der Bürge die getilgten Beträge der Gesellschaft zu erstatten.

Im Ergebnis... ist festzuhalten, dass "Globalbürgschaftsklauseln" der Banken, nach denen der Bürge auch für "zukünftige Verbindlichkeiten" der Gesellschaft haften soll, unwirksam sein können. Für die Wirksamkeit entscheidend ist, ob der Bürge als Gesellschafter Einfluss auf die Neuverschuldung der Gesellschaft hat.

Vorsicht ! Selbst nach erfolgter Rückzahlung des Gesellschaftsdarlehens kann der Gesellschafterbürge im Falle einer späteren Insolvenz der Gesellschaft nachträglich in Höhe der Bürgschaftssumme haftbar sein.

Rückfragen unter: garben@kanzlei-gss.de

Die wettbewerbsrechtliche Abmahnung

Wer sich mittels Werbung gegenüber Wettbewerbern auf dem Markt behaupten will, muss sich mit dem Thema unlauterer Wettbewerb auseinandersetzen. Bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht droht schnell eine sog. Abmahnung, d.h. die Aufforderung eine Erklärung abzugeben, ein bestimmtes Verhalten in Zukunft zu unterlassen und bei Missachtung eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Wegfall des Rabattgesetzes und der Zugabeverordnung

Ab 1.6.2001 werden voraussichtlich das Rabattgesetz und die Zugabeverordnung weggefallen. Die Vorschriften waren immer wieder Grundlage von wettbewerbsrechtlichen Abmahnungen und Ordnungswidrigkeitsverfahren. Der Wegfall dieser Regelungen führt aber nur in Teilbereichen zu Erleichterungen. Viele unter das Rabattgesetz fallende Verstöße werden nach wie vor von den Generalklauseln des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) erfasst. Das UWG untersagt jedes Verhalten, welches Kunden durch sittenwidriges Verhalten täuscht bzw. irreführt oder bei ihnen einen Kaufzwang hervorruft.

Reaktion auf eine Abmahnung

Nach Zugang einer Abmahnung wird immer ein zeitliches Problem auftauchen. Die Fristen zur Abgabe der Unterlassungserklärung sind in der Praxis sehr kurz.

Es ist daher zu empfehlen, sofort einen Rechtsanwalt aufzusuchen, um zu besprechen, ob eine Verteidigung gegen die Abmahnung Aussicht auf Erfolg hat. Wenn auf eine Abmahnung bis zum Ablauf der Frist nicht reagiert wurde, droht der Erlass einer gerichtlichen einstweiligen Unterlassungsverfügung; aufgrund der hohen Streitwerte eine kostspielige Angelegenheit, da die Kosten des Verfahrens dem Abgemahnten auferlegt werden.

Daher ist eine umgehende Prüfung der Abmahnung anzuraten. Ergibt sich, dass die Abmahnung rechtmäßig erfolgte, muss je nach Einzelfall entschieden werden, wie fortgefahren werden soll.

Ist die wettbewerbswidrige Werbemaßnahme abgeschlossen (z.B. alle Handzettel sind verteilt, Zeitungsanzeigen sind unwiderruflich geschaltet), ist i.d.R. zu raten, die Unterlassungserklärung zu unterschreiben. Hierdurch wer-

den erhebliche Kosten gespart. Dabei ist aber zu beachten, dass eine Wiederholung einer ähnlichen Werbemaßnahme nach Abgabe der Unterlassungserklärung ausgeschlossen ist. Sobald die Erklärung unterschrieben wird, sind ähnliche Werbemaßnahmen zukünftig zu unterlassen. Ansonsten wird pro Verstoß eine Vertragsstrafe von mindestens DM 10.000,00 fällig.

Ist die Werbemaßnahme noch nicht abgeschlossen, muss Zeit für deren Beendigung gewonnen werden. Eine Bitte um Fristverlängerung wird bei erfahrenen Gegenanwälten in der Regel nicht zum Erfolg führen. Daher sollte eine sog. Schutzschrift gefertigt werden. Die Schutzschrift wird bei dem Gericht, welches für den Erlass einer Unterlassungsverfügung zuständig ist, hinterlegt. Hierdurch kann erreicht werden, dass das Gericht vor Erlass einer Unterlassungsverfügung den Antragsgegner anhört. Durch die Anberaumung der mündlichen Verhandlung können wichtige Tage für die Beendigung der Werbemaßnahme gewonnen werden.

Bei unklarer Rechtslage ist zu raten...

die Abmahnung zu unterschreiben, wenn die Werbemaßnahme abgeschlossen und nicht beabsichtigt ist, eine ähnliche Werbung zu wiederholen. Unter Umständen sollte sich aber gegen die gegnerischen Rechtsanwaltskosten verwahrt werden.

Beispiele unzulässiger Werbung (Verstöße gegen das UWG):

- Werbung mit Nettopreisen gegenüber dem Endverbraucher ist eine Irreführung des Verbrauchers und damit ein Verstoß gegen das UWG; es genügt nicht, innerhalb der Werbung im Kleingedruckten auf die gesetzliche Mehr-

wertsteuer hinzuweisen; dieser Grundsatz gilt auch für Werbung im Internet.

- Werbungen mit Telefonnummern, bei denen eine erhöhte Telefongebühr anfällt (z.B. 01805 oder 0190) ist unzulässig, wenn auf diese Gebühren nicht ausdrücklich hingewiesen wird.
- Sog. Lockvogelangebote sind verboten, d.h. es wird mit einem sehr preisgünstigen Angebot für ein Produkt als Blickfang geworben und der Vorrat des Produktes ist bereits nach einer Stunde ausverkauft. Die Menge des notwendigen Vorrats bestimmt sich nach dem Einzelfall, insbesondere dem Umfang der Werbemaßnahme. Es gilt der Grundsatz: je mehr Werbung geschaltet wird, desto mehr Artikel müssen vorrätig sein.
- Werbung per Telefax, E-Mail oder Telefon ist dann unzulässig, wenn sie ohne Zustimmung oder mutmaßliche Einwilligung des Endverbrauchers oder des Gewerbetreibenden erfolgt, d.h. alle unverlangten Telefonanrufe, Telefaxe oder E-Mails können abgemahnt werden.

Beispiele zulässiger Werbung:

- Vergleichende Werbung ist aufgrund einer am 14.09.2000 in Kraft getretenen gesetzlichen Änderung erlaubt. Mit der Gesetzesänderung wurde eine Richtlinie des Europäischen Rates in deutsches Recht umgesetzt. Die vergleichende Werbung ist allerdings noch immer einer Vielzahl von Beschränkungen unterworfen.
- Nach dem Wegfall des Rabattgesetzes können Preisnachlässe von über drei Prozent gewährt werden. - Mit dem Wegfall der Zugabeverordnung können den verkauften Waren und Leistungen jetzt Zugaben, z.B. hochwertige Werbegeschenke, hinzugegeben werden

Rückfragen unter: schuetzler@kanzlei-gss.de

Flexibilität durch befristete Arbeitsverträge

Schon im letzten *Unternehmerrundbrief* hatten wir berichtet, dass eine intensive Diskussion über Gesetzesreformen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen - also Arbeitsverhältnissen, die auf eine bestimmte Zeit eingegangen werden - stattfand. Die Regierungskoalition beabsichtigte, die bestehende Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern einzugehen, gänzlich abzuschaffen oder doch zumindest stark einzuschränken. Arbeitgeberverbände und die Opposition befürchteten ein Chaos, wenn die Vorschläge der Regierungskoalition umgesetzt würden. Nach intensiven Diskussionen konnte man sich schließlich auf eine vernünftige gesetzliche Regelung einigen, die sowohl das Interesse des Arbeitnehmers an einem sicheren und dauerhaftem Arbeitsplatz be-

rücksichtigt, als auch dem Interesse des Arbeitgebers gerecht wird, in Zeiten hohen Auftragsbestandes kurzfristig neue Arbeitnehmer einzustellen, ohne sich dauerhaft zu binden. Das neue Gesetz gilt seit dem 01.01.2001.

Endlich Rechtssicherheit für Unternehmen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Grundsätzlich ist nach dem neuen Gesetz ein sachlicher Grund erforderlich, um den Abschluss einer zeitlichen Befristung des Beschäftigungsverhältnisses zu rechtfertigen. Das Gesetz nennt einige Beispiele für sachliche Gründe: Vertretung wegen Krankheit, Mutterschaft, Befristung zur Erprobung, Befristung im Anschluss an Ausbildung, Studium.

Entscheidend aus Sicht der Arbeitgeber ist aber, dass eine Befristung auch weiterhin ohne sachlichen Grund zulässig bleibt. Es gelten jedoch nun verschiedene Einschränkungen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist nur zulässig, wenn mit dem Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat (Neueinstellung). Ferner ist die Höchstdauer einer Befristung auf zwei Jahre festgelegt. Es sind auch mehrerer (bis zu drei) aufeinanderfolgende Befristungen möglich, sofern die Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren nicht überschritten wird. Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen, anderenfalls ist sie nichtig.

Das befristete Arbeitsverhältnis endet automatisch mit dem Erreichen des vorher festgelegten Datums. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht. Der Arbeitnehmer kann sich auch nicht auf den üblichen Kündigungsschutz berufen. Der Arbeitgeber muss bei Erreichen des Befristungsdatums darauf achten, dass das Arbeitsverhältnis

nicht über dieses Datum fortgesetzt wird, da es sich ansonsten in ein unbefristetes umwandelt.

Eine Sonderregelung hat der Gesetzgeber für Arbeitnehmer vorgesehen, die 58 Jahre und älter sind: Für diese kann eine Befristung ohne Sachgrund auch für einen längeren Zeitraum als von zwei Jahren vereinbart werden. Der Gesetzgeber will durch diese Sonderregelung den Zugang älterer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Tipps für die Praxis:

Wenn sich ein Unternehmen aus bestimmten Gründen (Auftragsspitzen, schwere Vorhersehbarkeit der Auftragslage etc.) nicht längerfristig an Arbeitnehmer binden will, stellen befristete Arbeitsverhältnisse eine sinnvolle Alternative dar. Der übliche Kündigungsschutz des Arbeitnehmers entfällt; das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Befristungsdatums.

Rückfragen unter: schlueter@kanzlei-gss.de

BGH: BGB Gesellschaft (GbR) ist rechts- und parteifähig

Für den Zugriff in das Gesellschaftsvermögen einer GbR benötigte ein Gläubiger bisher einen Titel (z.B. Urteil) gegen alle Gesellschafter der GbR. Eine Klage gegen die Gesellschaft als solche war unzulässig. Dies lag an dem viel diskutierten und kritisierten Umstand, dass der GbR - im Gegensatz zu allen anderen Gesellschaften wie GmbH, KG oder AG - keine eigene Rechts- und Parteifähigkeit zuerkannt wurde. Sofern die Gesellschafter einer GbR häufig wechselten, war es für den Gläubiger im Kla-

geverfahren häufig schwer, die Namen aller Gesellschafter der GbR zu benennen. Diesem unbefriedigenden Zustand wurde abgeholfen. Mit Urteil vom 29.1.01 - II ZR 331/00 - hat der BGH entschieden, dass die GbR rechts- und parteifähig ist, soweit es um (vertragliche) Rechte und Pflichten der Gesellschaft geht. Will der Gläubiger zukünftig auf das Gesellschaftsvermögen einer GbR zugreifen, reicht ihm ein Titel gegen die GbR selber. Nur für den Zugriff in das Privatvermögen bleibt alles beim alten.

Handy-Telefonate als PKW-Fahrer ab 01.02.2001 verboten

Wer ab dem 01.02.2001 als Autofahrer telefonieren will, muss sich einer Freisprecheinrichtung bedienen. Unter das neue Verbot fallen auch weitere Funktionen mobiler Telefone, wie das Versenden von Kurzmitteilungen (SMS). Erlaubt ist das Telefonieren ohne Freisprechein-

richtung grundsätzlich nur dann, wenn das Auto steht und der Motor abgestellt ist. Ab 01.04.2001 ist ein Verstoß mit einem Verwarnungsgeld von DM 60 belegt. Die neue Vorschrift gilt übrigens auch für Radfahrer. Hier beträgt das Verwarnungsgeld allerdings nur DM 30,-.

Herausgeber: **Rechtsanwaltssozietät**

Rufnummer und Adresse:

in Bürogemeinschaft mit

Garben, Schlüter & Schützler,

(Jörg Garben, Markus Schlüter, Sven Schützler)

Tel.: (0221) 399 24 - 0, Fax.: (0221) 399 24 - 10

Stolberger Str. 108, 50933 Köln

www.kanzlei-gss.de; E-Mail: koeln@kanzlei-gss.de

Bürozeiten: Täglich 9 – 19 Uhr, Samstags 10 – 14 Uhr

Echinger & Reiss Steuerberater GbR

Die Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte telefonisch oder schriftlich an den jeweiligen - mit seiner E-Mail Adresse genannten - Rechtsanwalt.