

Wie komme ich an mein verdientes Geld?

Forderungsmanagement als unternehmerische Notwendigkeit

von Rechtsanwalt Stefan Musiol

Die Pleitenwelle in Deutschland hinterlässt ihre Spuren. Der Mittelstand, der in der Mehrheit ohnehin durch eine restriktive Bankenpolitik nur dünne Kapitalreserven vorhalten kann, wird durch eine Kettenreaktion der Zahlungsunfähigkeit erschüttert. Das bekannteste und leider sehr häufige aktuelle Szenario ist das folgende: Dem Bauträger A platzt ein Bauprojekt oder eine erwartete Finanzierung platzt, nachdem der ursprünglich geplante Finanzrahmen nicht ausreicht. Die Baufirma B, die mit der Bauausführung beauftragt wurde, verzögert unter fadenscheinigen Begründungen Zahlungen an Subunternehmen, schiebt Baumängel vor. Die Subunternehmen, die mit den Aufträgen gerechnet haben, geraten ohne Kapitalreserven in eine existenzbedrohliche Lage. Mit Forderungsausfällen muss derzeit leider in allen Branchen und allen Unternehmensgrößenordnungen gerechnet werden.

Wie kann ich mich gegen Forderungsausfälle absichern?

Vor allem dann, wenn Sie für einen Auftrag erheblich in Vorleistung gehen Sie Risiken ein. Dies ist freilich bei unternehmerischem Handeln unumgänglich. Die Risiken sollten allerdings nach Möglichkeit kalkuliert und begrenzt werden. Hierfür stehen einige rechtliche Mittel zur Verfügung, die keinen großen Aufwand darstellen, aber das Risiko deutlich schmälern: Schützen können Sie sich, indem

Sie Ihre Leistungen vorab absichern: Sofern Sie Material oder Produkte anliefern, sollten Sie sich einen Eigentumsvorbehalt, besser einen verlängerten Eigentumsvorbehalt zumindest in Ihren AGB besser im einzelnen Vertrag vorbehalten. Fixieren Sie alle Vereinbarungen unbedingt schriftlich bevor Sie Leistungen erbringen. Eine vertretungsberechtigte Person des Abnehmers (Inhaber, Geschäftsführer, Vorstand) muss den Vertrag unterzeichnen oder schriftlich bestätigen. Teilen Sie bei den Vertragsvereinbarungen große Aufträge in Abschnitte, die einzeln abzurechnen sind. Dokumentieren Sie Vertragsänderungen und Gespräche sorgfältig. Ein schriftlicher Vertrag ist kein unüblicher Umstand oder kleinliches Handeln, das Ihnen peinlich sein müsste. Lassen Sie sich hier von Ihren Geschäftspartnern nicht verunsichern. Wissen Sie noch, was Sie vor Monaten mit einem Kunden verhandelt haben? Zudem ist das gesprochene Wort missverständlich. Wer sich gegen derartige Selbstverständlichkeiten wehrt, ist meistens kein seriöser Geschäftspartner mit dem sich lohnende Abschlüsse erzielen lassen. Wenn Sie einen Geschäftspartner noch nicht kennen, stehen zudem Auskunftsmöglichkeiten wie die Abfrage der Daten der Vereine Creditreform zur Verfügung, die alle Mandanten bequem nutzen können. Eine Auskunft erhalten Sie in der Regel in wenigen Minuten nach Ihrem Anruf. Eine einfache Sache, die viel Ärger ersparen kann. Größere Aufträge können zudem

über Ausfallversicherungen und Bürgschaften abgesichert werden. Was tun, wenn die Rechnung nicht bezahlt wird? Die generelle Regel lautet: schnell handeln.

Dies gilt aus mehreren Gründen: Die finanzielle Situation des Schuldners wird sich im Moment eher verschlechtern; Der Schuldner nimmt Sie dann ernst, wenn Sie konsequent handeln; Ihre Finanzierungszinsen laufen weiter! Wenn Sie einen normalen Kontokorrentkredit bei Ihrer Hausbank unterhalten, ist sogar der Rohgewinn für den Auftrag in spätestens 10 Monaten aufgefressen und der Auftrag wird allein durch Zahlungsverzug zu einem Minusgeschäft. - Es droht Verjährung.

Zahlreiche Mahnschreiben helfen in der Regel nicht weiter. Dieses Instrument nutzt sich ab und durchbricht oder hindert nach deutschem Recht die Verjährung nicht.

Lohnt sich die Einschaltung einer Inkassofirma?

Aus meiner Erfahrung nicht.

Inkassofirmen verschicken zahlreiche Mahnungen, die oft wirkungslos bleiben, wobei wertvolle Zeit verstreicht.

Schließlich schaltet die Inkassofirma einen Anwalt ein, zu dem Sie kaum Kontakt haben und der auf erfundene Einwendungen nur schwer reagieren kann. Da hätten Sie ohne Zeitverlust und mit geringeren Kosten auch ihren eigenen Anwalt, den Sie



kennen, selbst beauftragen können.

Wie geht die Anwaltskanzlei vor?

Zunächst erfolgt eine Zahlungsaufforderung an den Schuldner, um mit ihm in Kontakt zu treten. Dort werden alle Verzugskosten und -zinsen offen gelegt. Der Schuldner spürt jetzt, dass ihm unmittelbar Maßnahmen drohen. Ein Teil der Schuldner zahlt jetzt, um weitere Kosten zu vermeiden und lässt u. U. Gläubiger, die nicht anwalt-

lich vertreten sind, dafür „hängen“. Wenn der Schuldner bereit ist, die Forderung zu begleichen, aber dies nicht auf einmal kann, kann nach Absprache eine Abzahlungsvereinbarung geschlossen werden. In der Regel wird dies aber von einem Anerkenntnis des Schuldners abhängig gemacht. Helfen Verhandlungen nicht weiter, wird zügig ein Mahnbescheid beantragt. Dieser wird über Datentransfer ohne Zeitverlust unmittelbar an das zuständige Mahngericht übermittelt und dort unmittelbar

weiterverarbeitet. Formulare sind mittlerweile Vergangenheit. Schließlich wird ein Vollstreckungsbescheid beantragt. Erst der Vollstreckungsbescheid gewährt Ihnen einen Titel, der 30 Jahre lang eine Vollstreckung Ihrer Forderungen ermöglicht. Viele Schuldner zahlen auf den Mahnbescheid oder Vollstreckungsbescheid oder signalisieren spätestens jetzt ernsthafte Zahlungsbereitschaft. Für den übrigen Rest muss schließlich ein Vollstreckungsverfahren durchgeführt werden.

Fragestellungen und Vorgaben des Arbeitsrechts

Risiken vermeiden - Unternehmerische Flexibilität erhalten

Teil I: Einstellung eines Mitarbeiters

von Assessorin Manuela Bley

Die Stellenausschreibung

Am Anfang der Suche nach neuen Mitarbeitern steht im Regelfall die Stellenausschreibung. Bereits hier lauert ein zusätzliches finanzielles Risiko, nämlich dann, wenn Sie die zu besetzende Stelle nicht geschlechtsneutral ausschreiben. Nach Inkrafttreten der entsprechenden gesetzlichen Regelung gab es deutschlandweit mehrere Gerichtsprozesse, die in den Medien als Sekretärinnen-Fälle bekannt wurden. Auf die Stellenausschreibung „Sekretärin gesucht“ bewarb sich ein Mann, der allesamt Absagen erhielt. Daraufhin hat er vor dem Arbeitsgericht auf Schadensersatz wegen Diskriminierung geklagt und war erfolgreich! Das Gericht ging davon aus, dass ein Mann von vornherein keine Chance hat, wenn die Anzeige weiblich formuliert ist. Mittlerweile prüft das Gericht, ob es sich um eine ernsthafte Bewerbung handelt, der Bewerber objektiv für die Stelle geeignet und ob ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist (z.B. Model für Damenbekleidung). Eine generelle Aussage, wann eine Diskriminierung vorliegt, ist jedoch nicht möglich. Angesichts dieser Unsicherheit sollten Sie eine Stellenanzeige immer

geschlechtsneutral ausschreiben, beispielsweise: „Sekretär/in gesucht“ oder „Sekretärin (m/w) gesucht“. Sollte in Ihrer Firma ein Betriebsrat existieren, kann dieser verlangen, dass Sie eine zu besetzende Stelle innerhalb des Betriebes ausschreiben. Sie als Arbeitgeber sind aber nicht an Bewerbungen aus dem Betrieb gebunden, Sie dürfen auch einen externen Bewerber einstellen.



Kosten des Vorstellungsgesprächs

Nach Sichtung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen folgt meist ein Vorstellungsgespräch. Hier stellt sich die Frage, ob Sie als Arbeitgeber die Kosten für Anreise, Verpflegung und eventuell einer Übernachtung des Bewerbers zu tragen haben. Erscheint der Bewerber unaufgefordert zu einem Gespräch oder wird er vom Arbeitsamt zugewiesen, brauchen

Sie grundsätzlich keine Kosten zu übernehmen. Die notwendigen Kosten müssen Sie nach der gesetzlichen Regelung nur dann ersetzen, wenn Sie einen Bewerber ausdrücklich zu einem Vorstellungsgespräch einladen, unabhängig davon, ob schließlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt. Bei mehreren Vorstellungsgesprächen ist hier schnell eine hohe Summe erreicht. Vermeiden können Sie diese Kostenersatzung, indem Sie den Bewerber ausdrücklich (am besten schriftlich) und zeitgleich mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch darauf hinweisen, dass Sie keine oder nur bestimmte Vorstellungskosten übernehmen.

Das Vorstellungsgespräch

Wenn Ihnen der Bewerber schließlich im Vorstellungsgespräch gegenüber sitzt, wollen Sie den potentiellen Mitarbeiter möglichst so gut kennen lernen, dass Sie das Risiko einer Einstellung abschätzen können. Nichts ist ärgerlicher als der neue Kraftfahrer, der wegen Trunkenheit am Steuer vorbestraft ist, wovon Sie nichts wissen. Viele Arbeitgeber versuchen daher, durch Fragen im Vorstellungsgespräch bestimmte Risiken in der Person des Bewerbers auszuschließen. Die Gerichte haben einem unbeschränkten

Fragerecht des Arbeitgebers Grenzen gesetzt. Was der Arbeitgeber fragen darf, hängt ganz entscheidend von der zu besetzenden Stelle ab. Alles, was für die auszuübende Tätigkeit ohne Bedeutung ist, darf auch nicht gefragt werden. Um auf das obige Beispiel mit dem Kraftfahrer zurückzukommen: Will eine Spedition eine Reinigungskraft einstellen, ist die Frage nach Vorstrafen in Verkehrsdelikten unzulässig, der Kraftfahrer hingegen muss hier wahrheitsgemäß Auskunft geben. Es darf aber nur nach einschlägigen Vorstrafen gefragt werden.

Beim Kraftfahrer zum Beispiel ist dessen letzter Bankraub für die Stelle nicht relevant. Die Rechtsprechung hat über (fast) alles, was Sie als Arbeitgeber interessieren könnte, schon einmal entschieden. Entsprechend groß ist die Anzahl an Urteilen, so dass an dieser Stelle auf eine weitere Ausführung verzichtet werden muss.

Ihr Rechtsanwalt berät Sie gern näher zu Ihrem Fragerecht als Arbeitgeber. Zur Finanziellen Situation des Bewerbers können Auskünfte eingeholt werden. Der Bewerber sollte sich damit einverstanden erklären. Mit Ihrem Fragerecht als Arbeitgeber korrespondiert die Offenbarungspflicht des Bewerbers. Er darf nichts verschweigen, was die Erfüllung seiner Arbeitspflicht unmöglich macht oder sonst für den Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist. Der Bewerber muss z. B. von sich aus eine ansteckende Infektionskrankheit oder den bevorstehenden Antritt einer Freiheitsstrafe offenbaren.

Falls Sie die Einführung oder Änderung eines Personalfragebogens planen und Ihre Firma über einen Betriebsrat verfügt, benötigen Sie für beide Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrates. Zu den Personalfragebögen gehören dabei Fragebögen an Bewerber, Fragenkataloge zum Bewerbungsgespräch oder interne standardisierte Bewerberbeurteilungen. Zum Inhalt eines solchen Personalfragebogens gelten die Ausführungen zum Fragerecht entsprechend. Auch hier dürfen Sie nur solche Fragen

stellen, die für die in Aussicht genommene Stellung von Bedeutung sind. Haben Sie einen Bewerber eingestellt, der eine zulässige Frage wahrheitswidrig beantwortet hat oder seiner Offenbarungspflicht nicht nachgekommen ist, können Sie den Arbeitsvertrag unter bestimmten Voraussetzungen anfechten oder kündigen. Der Grund für die Anfechtung muss aber im Zeitpunkt der Anfechtung noch Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Wenn z.B. die Infektionskrankheit offensichtlich war oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Anfechtung wieder gesund ist und uneingeschränkt seine Arbeitsleistung erbringt, kann der Vertrag nicht mehr angefochten werden. Welche Möglichkeiten Sie haben, besprechen wir mit Ihnen anhand Ihres konkreten Falles. Gerade im Krankheitsfall ist hier Eile geboten, setzen Sie sich daher alsbald nach Bekanntwerden eines solchen Anfechtungsgrundes mit der Kanzlei in Verbindung!

Abschluss des Arbeitsvertrages

Sind in Ihrer Firma mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, müssen Sie den Betriebsrat vor jeder Einstellung unterrichten und seine Zustimmung zur Einstellung einholen. Der Betriebsrat kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Zustimmung verweigern, muss diese Verweigerung Ihnen allerdings schriftlich und innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung mitteilen. Ansonsten wird der Betriebsrat so behandelt, als hätte er seine Zustimmung erteilt. Ist die Entscheidung für einen der Bewerber gefallen, schließen Sie mit diesem einen Arbeitsvertrag. Grundsätzlich ist keine Schriftform erforderlich, damit ein Arbeitsverhältnis entsteht. Das Nachweisgesetz verpflichtet allerdings den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Aufgrund dieser Vorschrift ist es dringend ratsam, den Arbeitsvertrag gleich schriftlich abzuschließen, was auch spätere Unklarheiten – z. B. in

einem arbeitsgerichtlichen Verfahren – vermeidet. Bedenken Sie, dass Sie als Arbeitgeber durch die Gerichte regelmäßig unter höhere Nachweispflichten gesetzt werden. Auch in Tarifverträgen kann die Schriftform des Arbeitsvertrages vereinbart sein. Laut dem Nachweisgesetz müssen in einem Arbeitsvertrag mindestens niedergelegt sein:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort, oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes, einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden oder nicht anzuwenden sind.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes muss auch die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden geregelt werden, wenn Sie beabsichtigen, Überstunden anzuordnen.

Den guten Namen[®] schützen

Marke, Kennzeichen & Co. - Nutzen und Gefahren

Wer eine Firma mit ehrgeizigen Zielen aufbaut, versteckt sich nicht in der Anonymität seines Geschäftsbetriebs, sondern steht zumindest mit seinem guten Namen hinter seinem Geschäft. Unter dem Namen „Johann Meiers Maschinenservice“* in Kombination mit dem Sitz des Unternehmens in Nürnberg baut sich so ein Begriff für eine Qualität auf und sichert den Wiedererkennungswert beim Kunden. Will Herr Meier einen modernen Phantasienamen nutzen, der einprägsamer und individueller als sein Allerweltsname ist, kann er dies tun. Ohne Eintragung in das Handelsregister zumindest als e. K. (eingetragener Kaufmann) ist dies jedoch ohne Belang, da sonst keine Firma im eigentlichen Sinne existiert. Es muss immer der Inhaber als handelnde Person auftreten. *JOMEMA e. K.** wäre somit die einfachste Art einer handelsrechtlichen Erfassung eines Firmenkennzeichens.

Welche Probleme können bei der Nutzung eines Namens auftreten?

Leider ist nahezu kein Name sicher. Wer glaubt, sein angeborener Name berechtige zu dessen uneingeschränkter Nutzung, kann leider im Einzelfall irren. Eröffnet die sonst unsportliche Stefanie Graf aus Nürnberg in erwartungsvoller Ausnutzung des berühmten Namens Steffi Grafs Tennisshop, kann sie sich nicht auf ihren Personalausweis berufen. Die „echte“ Steffi wird ihren Firmennamen schnell durch einstweilige Anordnung und Unterlassungsklage beseitigen. Kern des Rechtsgedankens bei der Regulierung von Unternehmenskennzeichen ist die Wirkung auf die Öffentlichkeit, insbesondere das geschäftliche Umfeld. Aus der Bekanntheit eines Namens erwächst ein Schutz, da bei der Nutzung des Namens durch einen anderen der falsche Eindruck entsteht, es bestünde mit dem bekannten Namen ein Zusammenhang. Dieser Irrtum würde die Öffentlichkeit täuschen und i. d. R. den „echten“ oder bekannten Namensinhaber

schädigen. Allein die unbefugte Nutzung eines Namens schließt das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) schon aus. Überhaupt ist jede Irreführung untersagt. Der Tante-Emma-Laden an der Ecke darf sich z. B. nicht Food-Center nennen, da der Begriff Center eine gewisse Größe und ein erhebliches Einzugsgebiet vorspiegelt.

Was bedeutet der Markenschutz?

Der Markenschutz geht über den Schutz eines Namens oder Unternehmenskennzeichens hinaus. Dafür wird ein Firmenname oder ein Begriff verbunden mit bestimmten Warengruppen oder Dienstleistungsarten (Klassen) in ein nationales oder sogar internationales Register als Wortmarke eingetragen. Wird gegen den Antrag auf Eintragung von anderen Markeninhabern kein Widerspruch wegen Ähnlichkeit zur eigenen Marke oder aus anderen Gründen eingelegt, wird die Eintragung der Marke bestandskräftig und es darf niemand die Marke neben dem Inhaber im gleichen Geschäftssegment den Begriff nutzen.

Wie Phantasiebezeichnungen lassen sich auch Produkt- oder Firmenlogos als Bildmarken schützen. Hier kommt es auf die graphische Unterscheidbarkeit an. Auch dreidimensionale Objekte lassen sich schützen.

Wie gehe ich konkret vor?

Bevor man seine Firma oder einen Produktnamen als Marke schützen lässt oder ein Produkt mit einem Phantasienamen einführen will, sollte man in der Markendatenbank recherchieren lassen, ob ein ähnlicher Begriff bereits geschützt ist. Die Kanzlei führt diese Recherche gerne durch.

Da der Inhaber einer Marke gegen alle ähnlichen Begriffe im Schutzbereich seiner Marke vorgehen kann, sollte diese Recherche vor jeder Einführung eines neuen Produktnamens oder Unternehmenskennzeichens erfolgen. Denn nichts ist ärgerlicher als die Er-

fahrung, dass nach jahrelanger mühsamer Einführung des Namens eine Änderung wegen einer Markenrechtsverletzung erfolgen muss. Dies wird sogar regelmäßig der Fall sein, da der Markeninhaber erst dann auf das neue Produkt aufmerksam werden wird, wenn es selbst eine gewisse Bekanntheit im Geschäftsleben erlangt hat.

Was kostet eine Marke?

Der Markenschutz ist überraschend günstig: Die Kosten des Patentamts für die Eintragung einer Wort- oder Bildmarke in das deutsche Register betragen 300,- EUR. Bei Eintragung einer europäischen Marke oder der internationalen Registrierung kommen weitere Kosten hinzu. Gegenüber dem Aufwand für die Einführung eines Begriffes sind diese Kosten immer als marginal einzustufen. Günstiger kann man keine Sicherheit im Geschäftsleben einkaufen.

Was tun bei Abmahnung?

Eine Marke berechtigt nicht zu allem. Es kann rechtlich nicht gelingen, ein bestehendes, mit Leben erfülltes Unternehmenskennzeichen durch Eintragung einer neuen Marke zu verdrängen. Auch ein eingeführter Geschäftsbetrieb hat Rechtsschutz verdient. Wichtig ist es aber auch hier, das Markenregister nach neu angemeldeten Marken zu überwachen, damit gegebenenfalls Widerspruch eingelegt werden kann. Die Einschätzung, welches Recht stärker ist, kann regelmäßig nur im Einzelfall erfolgen, da die Rechtsprechung einige Kriterien zum Bestand eines Unternehmenskennzeichens heranzieht. Das zeitweise beliebte Domaingrabbing bei Internetadressen führte zu Abmahn- und Prozessserien mit sehr unterschiedlichem Ausgang. Die Justiz muss sich das weite Feld des Internet erst erschließen.

Impressum, Haftungsausschluss:

Rechtsanwalt Stefan Musiol, verantwortl. wörtlich
Nibelungenstraße 13, 90513 Zirndorf
www.ramusiol.de / kanzlei@ramusiol.de
Tel. 0911 . 960 19 19 / Fax: 0911 . 960 19 20

Dieser Mandantenbrief ersetzt keine anwaltliche Beratung. Für den Inhalt wird keine Gewähr übernommen.

*Eine Ähnlichkeit mit einer tatsächlichen Person wäre rein zufällig.