

Editorial



Sicher Navigieren

Liebe Leserinnen und Leser,

der französische Publizist und Unternehmer Jean-Louis Servan-Schreiber hat einmal gesagt:

**„Für den Unternehmer ist der Markt wie das Meer: voller Risiken.“**

Damit Sie nicht Schiffbruch erleiden, haben wir Ihnen in diesem Newsletter-Special zum Unternehmensrecht eine Sammlung von „Checklisten“ und Basiswissen zusammengestellt.

Die Themen reichen vom Arbeitsrecht und Arbeitnehmererfindungsrecht über das Markenrecht bis hin zum Wirtschaftsstrafrecht.

Weitere Informationen zu einzelnen Themengebieten können Sie zudem unseren Kurzschriften unter der Rubrik „Veröffentlichungen“ auf unserer Homepage [www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com) entnehmen.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen auch gerne persönlich zur Verfügung. Nutzen Sie unsere wirtschaftsrechtliche Kompetenz!

Es grüßt Sie aus Erlangen

Dr. Christopher Lieb, LL.M.Eur.  
Rechtsanwalt  
FA für Steuerrecht  
FA für gewerblichen Rechtsschutz  
FA für Handels- und Gesellschaftsrecht

Kaufm. Rechtsverkehr

Gute Kaufmannsgeschäfte stehen ins Haus

Der sog. kaufmännische Rechtsverkehr birgt viele Tücken. Und Sie sind viel schneller dabei, als Sie denken. Nachfolgend haben wir Ihnen Wissenswertes zum Thema „Kaufmann & Co.“ zusammengestellt:

Ihre GmbH ist Formkaufmann nach § 6 HGB

Die Vorschrift des § 6 Handelsgesetzbuch (HGB) sorgt dafür, dass Kaufmannsrecht ohne Weiteres auf Handelsgesellschaften Anwendung findet. Handelsgesellschaft im Sinne des Gesetzes ist z.B. die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Gründen Sie also eine GmbH, ist „Ihr Vehikel“ Kaufmann und Sie sollten schon einmal davon gehört haben, dass es hier sehr spezielle Regeln geben kann. Ein paar Beispiele möchten wir Ihnen nachfolgende näherbringen:

1. Schweigen kann Zustimmung bedeuten

Erhalten Sie von einem Kunden, mit dem Sie in ständiger Geschäftsverbindung stehen oder dem Sie die „Besorgung von Geschäften“ angeboten haben, ein Angebot auf Vertragsabschluss (vulgo Bestellung, Auftrag), müssen Sie sofort reagieren, andernfalls gilt ein entsprechender Vertrag als zustande gekommen. Das steht in § 362 Abs. 1 HGB.

2. Kaufmännisches Bestätigungsschreiben

Sie verhandeln mit einem Kunden mündlich, kommen zu einem Ergebnis und erhalten ein kaufmännisches Bestätigungsschreiben (KBS), das den Vertragsschluss unter Wiedergabe des Vertragsinhaltes bestätigt?

Dann müssen Sie das Schreiben sofort prüfen und **ggf. sofort widersprechen!** Andernfalls gilt der Vertragsschluss so wie in dem KBS schriftlich fixiert, selbst bei geringfügigen Abweichungen.

Das KBS gibt es im Gesetz nicht, sondern ist ein ungeschriebener Handelsbrauch (vgl. § 346 HGB) – und die Nichtreaktion ein klassisches Beispiel für „rechtsgeschäftlich relevantes Schweigen“. Besonders tückisch, wenn es nach

Ihrer Auffassung noch gar nicht zum Abschluss kam!

### **3. Fälligkeitszinsen – was ist denn das?**

Jeder Geschäftsmann hat ein Interesse an der pünktlichen Zahlung für die von ihm erbrachten Leistungen. Kaufleute untereinander können nicht erst ab Verzug Zinsen verlangen, sondern bereits ab Fälligkeit der Forderung sog. Fälligkeitszinsen i.H.v. 5 %, § 353 HGB. Durch die Fälligkeitszinsen soll die Zahlung beschleunigt werden.

Da das Gesetz die Höhe der Fälligkeitszinsen vorgibt, verstößt eine klauselmäßige Überschreitung dieses Zinssatzes gegen § 307 Abs. 2 Nr.1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Bislang hat der Bundesgerichtshof (BGH) offen gelassen, ob Fälligkeitsklauseln auch gegenüber Verbrauchern im Rahmen von AGB vereinbart werden dürfen. Es bleibt also spannend!

Bekanntes Beispiel für die kaufmännische Verzinsung ist der Kontokorrentsaldo innerhalb laufender Geschäftsbeziehung, § 355 HGB.

Im Bankverkehr muss ein derartiger Rechnungsabschluss gemäß der AGBs der Bank übrigens sofort überprüft und ggf. widersprochen werden, andernfalls gilt er als genehmigt.

### **4. Der Kaufmann kann mündlich bürgen**

Grundsätzlich ist zur Gültigkeit einer Bürgschaft eine schriftliche Erklärung des Bürgen erforderlich. Grund hierfür ist der Übereilungsschutz.

Diese Formvorschriften gelten jedoch gemäß § 350 HGB nicht für die Bürgschaft eines Vollkaufmanns. Dieser kann auch mündlich bürgen, wenn die Bürgschaft für ihn ein Handelsgeschäft ist. Dabei ist die Bürgschaft des Kaufmanns stets selbstschuldnerisch, d.h. im Gegensatz zum „normalen“ Bürgen kann er nicht die Einrede der Vorausklage geltend machen, sondern kann vielmehr bereits in Haftung genommen werden, ohne dass gegen den eigentlichen Hauptschuldner zuvor ein Vollstreckungsversuch unternommen werden müsste. § 350 HGB dient damit der Erleichterung des kaufmännischen Handelsverkehrs und dessen Bedürfnis nach einfacher und schneller Abwicklung.

### **5. Mängelrüge nach § 377 HGB**

Der Kaufmann muss die erhaltene Ware sofort prüfen und evtl. Mängel sofort rügen, andernfalls verliert er seine Mängelrechte.

Die Vorschrift des § 377 HGB lässt die allgemeinen kaufrechtlichen Mängelansprüche nach dem BGB unberührt und regelt nur den Fall, dass beim beiderseitigen Handelskauf der Käufer nicht unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, den Mangel rügt. Damit schützt der Gesetzgeber den Verkäufer vor Inanspruchnahme und Beweisschwierigkeiten noch nach längerer Zeit wegen dann nur schwer feststellbarer Mängel und fördert damit gleichzeitig auch im Interesse des Käufers die Einfachheit und die Schnelligkeit des Handelsverkehrs.

Die Art und Weise der Untersuchung der Ware richtet sich dabei nach deren Beschaffenheit. Bei Lebensmitteln beispielsweise genügt in der Regel eine einfache Untersuchung nach Aussehen, Geruch und Geschmack. Bei gefärbten Stoffen sind jedoch Wasch- und Kochtests erforderlich.

Problematisch ist zumeist, wann eine Mängelrüge als rechtzeitig anzusehen ist. Grundsätzlich gilt jedoch: Offensichtliche Mängel sind sofort zu rügen. Verdeckte Mängel können jedoch erst gerügt werden, sobald sie sich zeigen. Bei verdeckten Mängeln beginnt die Rügefrist also nicht wie im Normalfall mit Ablieferung, sondern erst mit ihrer Entdeckung.

### **6. Und noch ein letztes „Schmankerl“...**

... das Minenfeld Handelsklauseln!

Hätten Sie gewusst, dass „netto rein Kasse“ ein Aufrechnungsverbot beinhaltet? Und nicht nur das! Auch ein Skontoabzug sowie eine Zurückbehaltung sind ausgeschlossen. Dies gilt selbst in der Insolvenz des Lieferanten. Man lernt eben nie aus!

Jörg Steinheimer  
Rechtsanwalt

Saskia Krusche  
Rechtsanwältin



## Intellectual Property (IP)

### Marken – Ihre engen Lebensgefährten!

**Die Bedeutung von Marken wurde in den vergangenen Jahrzehnten von Unternehmern des Mittelstandes weitgehend unterschätzt. In den letzten Jahren hat allerdings ein Umdenken begonnen, einhergehend mit der immer größer werdenden Relevanz von Marken für Unternehmen. Da die Marke als Gütesiegel und bedeutender Informationsträger fungiert, ist es unerlässlich für ein Unternehmen, in die Markenbekanntheit und Markentreue zu investieren.**

Während Unternehmenskennzeichen und Werktitel als geschäftliche Bezeichnungen bereits mit der Benutzungsaufnahme entstehen, muss die Marke für ein Produkt im Regelfall erst angemeldet werden. Ab wirksamer Eintragung der Marke hat der Markeninhaber ein formales Recht, auf Basis dessen er die Marke im Verkehr durchsetzen und Konkurrenten untersagen kann, ähnliche Marken für ähnliche Produkte anzumelden. Zwar gibt es auch Ausnahmefälle, in denen auch ohne Eintragung der markenrechtliche Schutz gilt, allerdings trifft dies im seltensten Fall auf kleine und mittlere Unternehmen zu.

Zwar verursacht eine Markenmeldung zunächst Kosten, doch können diese langfristig durch die Registrierung eingespart werden. Ferner wird die Durchsetzungsfähigkeit der Rechte gewährleistet. Eine Markenrechtsanmeldung hat zahlreiche Vorteile:

1. Eine Marke dient dazu, zu verhindern, dass andere Personen eine identische oder verwechslungsfähige Form der Kennzeichnung

für identische, ähnliche oder unterschiedlichen Waren und Dienstleistungen registrieren und/oder benutzen. Dies bedeutet umgekehrt auch für den Fall, dass Sie ihre Marke nicht eintragen, dass unter Umständen ein Dritter mit eingetragener Marke, die dem von Ihnen benutzten Logo ähnelt, gegen Sie einen Anspruch haben kann, selbst wenn Sie das Logo schon länger nutzen.

2. Die Ausgestaltung als formelles Registerrecht bringt für Sie den Vorteil einer erleichterten Beweisbarkeit mit sich, insbesondere bezüglich der zeitlichen Priorität. Dementsprechend ist es wichtig, die Marke so früh wie möglich anzumelden, um zu verhindern, dass ein Dritter die angestrebte Marke vorher registrieren lässt. Teil der erleichterten Beweisbarkeit ist die Vermutung des Markengesetzes, dass eine Marke auch tatsächlich demjenigen zusteht, für den sie eingetragen ist.
3. Das Markenrecht wirkt bei nationalen Marken bundesweit und bei der Gemeinschaftsmarke innerhalb der gesamten Europäischen Union. Dies gilt unabhängig davon, wie weit Ihr Geschäftsfeld räumlich reicht. Hingegen ist der Schutz von Namen und Unternehmenskennzeichen geographisch auf den Bereich beschränkt, in welchem man den Namen tatsächlich als Kennzeichen des Unternehmens kennt. Damit ist es zusätzlich empfehlenswert, den Unternehmensnamen als Marke für die jeweiligen Produktbereiche schützen zu lassen. Dies macht auch die Geltendmachung verletzter Rechte leichter, da der Schutzzumfang einer eigenen Marke durch Eintragung im Markenregister feststeht. Hingegen muss der Schutzzumfang eines Unternehmenskennzeichens durch Benutzung nachgewiesen werden. Bei Marken ist Letzteres nur der Fall, wenn der Gegner dies bestreitet.
4. Das Markenrecht ist vom Gesetz als Vermögensgegenstand ausgestaltet und als solcher lizenzierbar, übertragbar und belastbar – im Hinblick auf die oft enorme wirtschaftliche Bedeutung von Marken ein wesentlicher Faktor.
5. Schließlich stellt das Markengesetz gerade für die Bekämpfung von Markenmissbrauch wirksame Mittel zur Verfügung (z.B. Strafabwehrung, Vernichtungsanspruch).

6. Gegen die Eintragung von Drittmarken kann innerhalb eines bestimmten Zeitraumes relativ kostengünstig durch Einlegung eines Widerspruchs vorgegangen werden.

**Fazit:** Die Marke stellt für Unternehmen ein sehr schlagkräftiges Mittel dar, wenn es darum geht, die eigenen Rechte zu behaupten und zu verteidigen. Ein Mittel, wie es keines der anderen Rechte in vergleichbarer Intensität bieten kann.

Das Markenrecht schützt die Kommunikation mit dem Kunden und damit auch den Ruf des Unternehmens, was wiederum von herausragender Bedeutung für den Absatz ist. Das gilt immer mehr in einer Zeit, in der die Kunden wieder mehr Gewicht darauf legen, was hinter dem von ihnen gekauften Produkt oder der erworbenen Dienstleistung steht.

Machen Sie sich also dieses Instrument zu nutze!  
Wir stehen Ihnen diesbezüglich gerne zur Seite.

*Dr. Kathrin Gack, LL.M.  
Rechtsanwältin*

## **Urheberrecht in Arbeits- und Dienstverhältnissen**

**Eine Vielzahl von Arbeitnehmern oder Beamten im öffentlichen Dienst stellt im Rahmen ihrer Tätigkeit urheberrechtlich geschützte Werke her. Oft entstehen danach Streitigkeiten, wem hieran die Nutzungsrechte zustehen.**

So mussten vor deutschen Gerichten bereits Streitigkeiten über die Rechte an erstellten Klausur-Sachverhalten, oder Schaufenster-Dekorationen entschieden werden.

Folgendes sollten Sie beachten:

Grundsätzlich gilt, dass Urheber eines Werkes immer dessen Schöpfer ist, gleich ob das Werk im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses entstanden ist oder nicht. Sofern keine explizite (tarif-)vertragliche Regelung besteht, ist jedoch davon auszugehen, dass die Nutzungsrechte dem Arbeit- bzw. Dienstgeber stillschweigend durch den Arbeitsvertrag eingeräumt werden. Schriftform ist hierfür gerade nicht erforderlich. Die Rechte werden dann in dem Umfang eingeräumt, in dem der Arbeitgeber bzw. Dienstherr

sie für seinen betrieblichen Zweck benötigt. Ein gesonderter Vergütungsanspruch des Erfinders besteht in der Regel nicht. Dies gilt in dieser Weise nicht für Werke, die ein Arbeitnehmer erschafft, ohne hierzu verpflichtet zu sein und auch nicht für solche, die der Arbeitnehmer oder Dienstverpflichtete in seiner Freizeit herstellt.

Genauer geregelt sind die Rechtsverhältnisse bei Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen, die entweder patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. Hier kommt das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) zum Einsatz. In diesem Bereich sind zusätzliche Vergütungen üblich und durch Richtlinien konkretisiert.

**Praxistipp:** Durch die spärliche gesetzliche Reglementierung, gerade im nicht-technischen Bereich, empfiehlt es sich, bereits im Arbeitsvertrag klarstellende Vereinbarungen über Nutzungsrechte und eine eventuelle Vergütung zu treffen.

Ausführlichere Informationen zu diesem Thema können Sie dem gerade aktualisierten Kurzschrift „Urheberrecht in Arbeitnehmer- und Dienstverhältnissen“ unter der Rubrik „Veröffentlichungen → Urheberrecht“ auf unserer Homepage [www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com) entnehmen.

*Sarah Stiefenhofer  
Rechtsanwältin*

## **Gewerbemietrecht**

### **Doppelt hält besser**

**Auch bei Unterzeichnung eines Gewerbemietvertrages lauern versteckte Fehlerquellen, die zu unangenehmen Ergebnissen führen können. Sie sollten sich daher unbedingt die beiden nachfolgenden aktuellen Urteile des Bundesgerichtshofs (BGH) und des Oberlandesgerichts (OLG) Koblenz zu Gemüte führen:**

**1. BGH Urteil vom 22.01.2014 ( XII ZR 68/10): Mietvertrag immer mit zwei Unterschriften**

#### **Sachverhalt**

Im vorliegenden Streitfall war zwischen Vermieterin und Mieter hinsichtlich einer Ladenfläche

eine feste Mietzeit von Anfang 2006 bis Ende 2015 vereinbart worden. Des Weiteren wurde vertraglich eine Schriftformklausel vereinbart, wonach jede Änderung des Vertrages der Schriftform bedürfe und die Parteien sich verpflichteten, den Mietvertrag nicht unter Berufung auf die Nichteinhaltung der gesetzlichen Schriftform zu kündigen“. Nach Insolvenz der Vermieterin verhandelte der Mieter über Änderungen des Mietvertrages. Im Laufe der Verhandlungen wurde zwischen dem Mieter und dem Insolvenzverwalter eine Änderung der Laufzeit mit drei Verlängerungsoptionen vereinbart. Dies bestätigte der Insolvenzverwalter schriftlich, wobei der Brief vom Mieter nicht gegengezeichnet wurde. Im Zuge des Insolvenzverfahrens wurde das Gebäude verkauft. Die neue Vermieterin kündigte das Mietverhältnis fristgemäß unter dem Hinweis, dies sei möglich, da keine wirksame schriftliche Vereinbarung über die Mietdauer bestehe.

#### **Entscheidung**

Recht so, sagt der BGH. Denn ein schriftlicher Gewerbemietvertrag müsse von beiden Parteien unterschrieben werden. Dies sei bei den vorliegenden Änderungen jedoch nicht geschehen; vielmehr seien mündliche Absprachen nur einseitig schriftlich bestätigt worden. Damit sei der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen anzusehen, so dass lediglich die Einhaltung der Kündigungsfrist zu beachten sei. Die Vermieterin könne sich auch ohne Verstoß gegen Treu und Glauben auf die fehlende Einhaltung der Schriftform berufen, da die Schriftformklausel zwar grundsätzlich wirksam sei, der Einwand der Treuwidrigkeit allerdings nur zwischen den ursprünglichen Vertragsparteien, und nicht gegenüber dem Grundstückserwerber, wirke.

**Fazit:** Sowohl der Gewerbemietvertrag selbst also auch eventuelle Änderungsvereinbarungen sollten unbedingt von beiden Parteien unterzeichnet werden.

#### **2. OLG Koblenz Urteil vom 22.08.2013 (1U 1314/12): Gewerbemietvertrag muss mit seinen Anlagen ein einheitliches Vertragswerk bilden**

#### **Sachverhalt**

Im streitgegenständlichen Fall schlossen Mieter und Vermieter einen Formulargewerbemietvertrag, wobei beide Parteien auf einer Anlage des Vertrages, die auf der allerletzten Seite des Mietvertrages beigefügt war, nicht jedoch un-

ter dem Vertragstext selbst unterzeichneten. Nach zehn Jahren kündigte der Mieter das Mietverhältnis wegen eines Schriftformverstößes. Der Vermieter hielt die Kündigung jedoch für unwirksam und berief sich auf die im Mietvertrag enthaltene Schriftformklausel, wonach sich der Parteien verpflichtet hätten, den Mietvertrag nicht aufgrund der Nichteinhaltung der Schriftform vorzeitig zu kündigen.

#### **Entscheidung**

Nach Ansicht des OLG Koblenz begründe die fehlende Unterzeichnung unter dem Vertragstext keinen Schriftformverstoß. Die Wahrung der Schriftform ergebe sich aus dem Umstand, dass das die mietvertraglichen Regelungen abschließende Blatt (der Anlage) unterschrieben wurde, der Mietvertrag selbst auch auf diese Anlage hinweise und für beide Parteien ersichtlich ein einheitliches Vertragswerk vorgelegen habe.

**Fazit:** Zur Wahrung der Schriftform muss der Gewerbemietvertrag folglich mit seinen Anlagen ein einheitliches Vertragswerk bilden. Hierzu ist laut OLG Koblenz erforderlich, dass die Anlagen (z.B. durch Ösen) mit dem Vertrag selbst entweder festverbunden würden oder der Mietvertrag zumindest eine eindeutige Bezugnahme auf die Anlagen enthalten müsse.

Sind Sie sich noch unsicher wegen Ihres Gewerbemietvertrages? Wir helfen Ihnen gerne!

*Dr. Margret Hümb's-Krusche  
Rechtsanwältin*



## „Noch einmal und du bist raus“ Die Abmahnung - die „gelbe Karte“ des Arbeitsrechts

Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung muss der betreffende Arbeitnehmer zunächst einschlägig abgemahnt worden sein. Patrick Ochs vom VfL Wolfsburg sagte einmal, nachdem er vom Referee Peter Gagelmann eine gelbe Karte erhalten hatte: „Der Schiedsrichter hat mir gesagt, dass man sich besser unter Kontrolle halten kann, wenn ich eine gelbe Karte sehe.“

Da spricht (bzw. meint) Herr Ochs ein wahres Wort. Eine Abmahnung empfiehlt sich nämlich zudem auch für diejenigen Zweifelsfälle, in denen unklar ist, ob der Arbeitnehmer keine besseren Leistungen erbringen kann, obwohl er das will, oder ob er besser leisten könnte, wenn er denn nur wollte.

Jedoch birgt die Abmahnung viele Fehlerquellen, die im schlimmsten Fall zur Unwirksamkeit der Kündigung führen können. Aus diesem Grunde haben wir Ihnen hier eine kleine „Checkliste“ zusammengestellt, die Sie im Rahmen einer Abmahnung unbedingt beachten sollten:

### 1. Grundregel

Die Abmahnung muss eine „deutliche und ernsthafte Missbilligung eines genau bezeichneten Fehlverhaltens“ darstellen. Sie muss ferner mit einer Aufforderung verbunden sein, das missbilligte Verhalten zu unterlassen. Diese muss schließlich gefolgt sein von dem Hinweis, dass andernfalls der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Es empfiehlt sich daher folgende Gliederung:

- Genauer, verständlicher Sachverhalt („Sie haben am... um...“);
- Bewertung des Sachverhalts als Vertragsverletzung;
- Aufforderung zur Änderung des Verhaltens für die Zukunft;
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen/Kündigungsandrohung.

### 2. Gute Briefe sind wie gute Freunde

Es ist ratsam, in jedem Fall die Abmahnung schriftlich zu erteilen. Erfahrungsgemäß sind mündliche Abmahnungen letztlich regelmäßig als Ermahnungen zu qualifizieren, da es ihnen zumeist an der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen fehlt. Sind Sie sich beispielsweise sicher, dass Sie bei der letzten mündlichen Abmahnung auch tatsächlich geäußert haben: „Wenn das wieder vorkommt, dann wird Ihnen gekündigt“ ?

### 3. „Gut Ding will Weile haben“

Bei Abmahnung eines Leistungsmangels müssen Sie dem Arbeitnehmer natürlich ausreichend Zeit geben, sein Leistungsverhalten zu ändern. Dies wird nicht von „heute auf morgen“ möglich sein. Die notwendige Zeitspanne bemisst sich danach, wie schnell sich der Mangel abstellen lässt. Ein solcher Zeitraum kann je nach den Umständen des Einzelfalls auch mehrere Wochen umfassen.

### 4. Wenn man ein Kenner ist, darf man keine Sammlung anlegen

Keine Sammelabmahnungen! Arbeitgeber neigen dazu, in ein Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen „hineinzupacken“ und gesammelt eine Vielzahl von Pflichtverletzungen abzumahnern. Dabei sind oft auch äußerst unkonkrete bzw. pauschale Vorwürfe enthalten, wie z.B. „und übrigens kommen Sie immer zu spät“. Nach dem LAG Köln, 12.08.2005, 4 Sa 412/05, ist dann die gesamte Abmahnung unwirksam, wenn ein Vorwurf in einer Sammelabmahnung nicht zutrifft.

Denken Sie daher bitte daran: Immer eins nach dem Anderen.

### 5. Je weniger, desto besser:

Es sollte unbedingt vermieden werden, zu oft abzumahnern, da ansonsten die Warnfunktion der Abmahnung verloren geht, so das Bundesarbeitsgericht (BAG), 15.01.2001, 2 AZR 609/00.

Dies bedeutet für Sie in der Praxis: Mahnen Sie dasselbe Fehlverhalten maximal zwei- oder – mit abweichendem Text – dreimal ab, danach müssen Sie über die Kündigung entscheiden. Aber nicht, dass wir uns falsch verstehen: Eine einschlägige Abmahnung reicht für eine nachfolgende Kündigung durchaus schon aus!

## 6. Einmal und nie wieder:

Viele Arbeitgeber glauben irrig, eine zum wiederholten Male vorgekommene Pflichtverletzung sei abzumahnern und stelle dann zugleich auch den Kündigungsgrund dar. Dies ist jedoch rechtlich unzutreffend. Man kann wegen des gleichen Vorfalles nur entweder abmahnen oder kündigen. Ist eine Abmahnung ausgesprochen, so ist der Vorfall für eine Kündigung „verbraucht“.

## 7. Beteuern ist gut, beweisen ist besser:

Im späteren Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass und wann der Arbeitnehmer einschlägig abgemahnt wurde und dass die Abmahnung überdies auch zu Recht erfolgte.

Bitte notieren Sie sich also Zeugen auf einem gesonderten Blatt in der Personalakte. Geht man mit der Rechtsprechung von einer „Gültigkeit“ der Abmahnung von bis zu drei Jahren aus, kann es gut sein, dass man sich nach derart langem Zeitablauf nicht mehr an die konkreten Umstände erinnert.

## 8. Mitbestimmung?

Eine Abmahnung ist mitbestimmungsfrei, allerdings muss im Rahmen der Anhörung bei einer späteren Kündigung nach § 102 BetrVG mitgeteilt werden, dass und wann der Arbeitnehmer vergeblich abgemahnt wurde.

## 9. Last but not least:

Es gibt keine Frist zum Ausspruch einer Abmahnung. Sie kann aber verwirken. Am besten mahnen Sie unverzüglich nach Feststellung des Sachverhalts bzw. der Pflichtverletzung ab. Wir empfehlen, dass die Abmahnung nach spätestens drei Wochen zugehen sollte.

Mit dieser Checkliste als „Machete“ sollten Sie sich ganz gut durch den „Abmahnungsdschungel“ schlagen können. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Saskia Krusche  
Rechtsanwältin



## Wirtschaftsstrafrecht

### Verhalten bei Durchsuchungen im Unternehmen

Durchsuchungen erfolgen zumeist überraschend und bedeuten oftmals die erste Konfrontation mit den Strafverfolgungsorganen. Sie wecken Ängste und das unangenehme Gefühl, der Justiz auf Gedeih und Verderb ausgeliefert zu sein. Durchsuchungen in einem Unternehmen können den Geschäftsbetrieb - zumindest vorübergehend - zum Erliegen bringen. Aus Unkenntnis der Rechtslage werden oft durchaus vermeidbare Fehler begangen. Folgendes sollten Sie unbedingt beachten:

#### 1. Schweigen Sie!

Sie haben das Recht zu Schweigen. Auf Fragen müssen Sie nicht antworten. Auch wenn Sie sich rechtfertigen wollen, machen Sie auf gar keinen Fall Angaben. Reden Sie nicht mit den Beamten. Jede Äußerung, Erklärung oder jeder Hinweis kann und wird gegen Sie verwendet werden. Sie haben keine Nachteile durch Ihr Schweigen, Sie können aber sehr viele Nachteile durch Ihr Reden haben. Auch Ihre Familienangehörigen oder Ihre Mitarbeiter dürfen schweigen. Sie müssen im Rahmen der Durchsuchung keine Angaben machen. Geben Sie ohne Rücksprache mit Ihrem Anwalt keine Hinweise auf Beweismittel oder Unterlagen. Bei Untersuchungen in Unternehmen darf Mitarbeitern des Unternehmens geraten werden, keine Auskünfte, insbesondere über Geschäftstätigkeit und Weisungsbefugnisse bestimmter Mitarbeiter zu erteilen.

Also es bleibt dabei: „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold“!

## 2. Kontaktieren Sie sofort Ihren Anwalt!

Sie haben ein Recht darauf, Ihren Rechtsanwalt sofort zu kontaktieren und mit ihm alleine zu sprechen.

## 3. Bewahren Sie Ruhe!

Leisten Sie keinen Widerstand. Die Durchsuchung können Sie grundsätzlich nicht verhindern. Lassen Sie sich den Durchsuchungsbeschluss aushändigen. Dieser darf nicht älter als 6 Monate sein und muss die Ihnen vorgeworfene Straftat sowie eine Begründung enthalten. Kann Ihnen der Beamte keinen Durchsuchungsbeschluss vorlegen, lassen Sie sich erklären, warum keine Zeit zur Einholung eines solchen Beschlusses war.

## 4. Notieren Sie die Namen aller anwesenden Beamten!

Zwar können Sie die Durchsuchung nicht verhindern, Sie können aber bereits jetzt alle Voraussetzungen schaffen, damit deren Rechtmäßigkeit überprüft werden kann. Schreiben Sie alle Namen der an der Durchsuchung teilnehmenden Beamten / Personen mit Name, Dienstgrad sowie Dienstbehörde auf.

## 5. Sie haben weiterhin das Hausrecht!

Daher müssen Sie die Anwesenheit von anderen Personen, die nicht als Beamte an der Durchsuchung beteiligt sind, wie Presse, Fernsehmedien, Schaulustige oder Nachbarn nicht dulden. Auch die Beamten dürfen die Räumlichkeiten nur zum Zwecke der Durchsuchung betreten. Sie können den Beamten untersagen, die Vernehmung von z.B. Zeugen in Ihren Räumlichkeiten durchzuführen.

## 6. Beschlagnahme von Unterlagen

Sollen Unterlagen / Beweise beschlagnahmt werden (die Beamte wollen diese mitnehmen), widersprechen Sie dieser Beschlagnahme, indem Sie mitteilen, dass Sie nicht mit der Mitnahme einverstanden sind. Vermerken Sie dieses auf der Durchsuchungsniederschrift

*„Mit der Durchsuchung und Beschlagnahme bin ich **nicht** einverstanden!“*

Stellen Sie sicher, dass Unterlagen und sonstige Beweismittel, die mitgenommen werden sollen, genau bzw. so genau wie möglich aufgelistet werden. Das ist dann der Fall, wenn ein uneteiligter Dritter sofort die Gegenstände identifizieren kann (z.B. Daten-CD oder Ordner mit dem genauen Titel aufnehmen bzw. Typen-

kennzeichnungen von Objekten; es hilft nicht, wenn vermerkt ist „20 CDs“ oder „eine Rolex Uhr“) Lassen Sie sich eine Ausfertigung dieser Liste aushändigen. Sie haben ein Recht darauf!

Dr. Ralf Heimann

Rechtsanwalt

## Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Jörg Steinheimer  
LIEB.Rechtsanwälte  
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg  
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999  
[joerg.steinheimer@lieb-online.com](mailto:joerg.steinheimer@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an [joerg.steinheimer@lieb-online.com](mailto:joerg.steinheimer@lieb-online.com)

© LIEB.Rechtsanwälte 2014