



Unser **monatlich erscheinender Newsletter Recht | Fair Play** enthält u.a. aktuelle Informationen in den für Ihr Unternehmen wichtigen Rechtsgebieten und hält Sie über neueste Entwicklungen von Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem Laufenden.

Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht

- Grenzen der Mitarbeiterwerbung: Was ist erlaubt, was nicht?
- Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld verlängert

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- BGH klärt Fortführungsklausel: Wann endet eine GbR?
- Auskunft über die Konkurrenztätigkeit des Geschäftsführers

3. Internetrecht

- Shopping-Suchmaschine muss korrekte Links und Preise beinhalten

4. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Neuer Basiszinssatz ab 1. Januar 2025

1. Arbeitsrecht

Grenzen der Mitarbeiterwerbung: Was ist erlaubt, was nicht?

Das Landgericht (LG) Koblenz hat in einem Beschluss vom 17. September 2024 die rechtlichen Rahmenbedingungen der Mitarbeiterabwerbung zwischen konkurrierenden Unternehmen konkretisiert. Im Fokus stand die Frage, ob die Abwerbung und Rückabwerbung von Arbeitnehmern in großem Stil wettbewerbsrechtlich zulässig ist.

Im Mittelpunkt des Falls standen zwei konkurrierende Unternehmen aus der Brandschutztechnikbranche. Ein Unternehmen, die Antragstellerin, hatte erfolgreich rund 25 Mitarbeiter des Konkurrenten abgeworben und Arbeitsverträge mit ihnen abgeschlossen. Kurz vor Arbeitsantritt entschieden sich jedoch zahlreiche dieser Mitarbeiter, die neuen Verträge zu kündigen und stattdessen bei ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zu bleiben. Die Antragstellerin vermutete hinter diesem Verhalten eine gezielte Rückabwerbungskampagne der Konkurrenz und beantragte beim LG einstweiligen Rechtsschutz.

Die Antragstellerin forderte vom Gericht, der Antragsgegnerin für sechs Monate zu untersagen:

1. Die abgeworbenen Mitarbeiter einzustellen oder zu beschäftigen, wenn diese die neuen Arbeitsverträge bereits gekündigt haben.
2. Prämien für Mitarbeiter auszuloben, die nicht zum neuen Arbeitgeber wechseln.
3. Den Mitarbeitern kostenlose Rechtsberatung durch Anwälte zu bieten, um sie bei der Kündigung ihres neuen Arbeitsvertrags zu unterstützen.

Das LG Koblenz wies den Antrag ab: Die Abwerbung von Mitarbeitern sei grundsätzlich zulässig, auch unter Konkurrenten. Diese Freiheit ergebe sich aus Artikel 12 des Grundgesetzes (GG), der Arbeitnehmern das Recht auf freie Arbeitsplatzwahl garantiere. Dazu gehöre auch das Recht, Mitarbeiter zurückzuwerben, die bereits ein neues Angebot angenommen haben.

Trotz der grundsätzlichen Erlaubnis gebe es rechtliche Grenzen: Abwerbung sei unzulässig, wenn sie mit verwerflichen Mitteln oder zu einem verwerflichen Zweck erfolge. Unlauteres Verhalten liege beispielsweise vor, wenn die Abwerbung primär der Schädigung des Konkurrenten diene, die wirtschaftliche Tätigkeit des Mitbewerbers behindere oder Mitarbeiter zum Vertragsbruch verleitet werde. Im vorliegenden Fall konnte die Antragstellerin jedoch keinen Nachweis für ein solches wettbewerbswidriges Verhalten der Antragsgegnerin erbringen.

Das Gericht stellte klar, dass die Antragsgegnerin ein berechtigtes Interesse daran hatte, die abgeworbenen Mitarbeiter zurückzugewinnen. Diese seien zuvor bei der Antragsgegnerin beschäftigt worden, und deren Weiterbeschäftigung sei notwendig gewesen, um Störungen der Arbeitsabläufe zu vermeiden. Auch die angebotenen Prämien für das Beibehalten des bisherigen Arbeitsplatzes seien nicht wettbewerbswidrig, da sie alle Mitarbeiter der Antragsgegnerin gleichermaßen betroffen hätten und keine unzulässige Beeinflussung darstellten.

Die Bereitstellung von Rechtsanwälten zur Unterstützung bei der Kündigung des neuen Arbeitsverhältnisses wurde ebenfalls als zulässig angesehen. Dies zeige, dass die Antragsgegnerin die Mitarbeiter nicht zu einem unrechtmäßigen Vertragsbruch habe verleiten wollen.

Schließlich verneinte das LG sowohl den Anspruch auf einstweiligen Rechtsschutz als auch die notwendige Dringlichkeit. Die Antragstellerin hatte drei Monate zwischen der ersten Kündigung und dem Antrag verstreichen lassen, was die Voraussetzung der Dringlichkeit gemäß § 12 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) widerlegen würde.

LG Koblenz, Beschluss vom 17. September 2024, Az.: 11 O 12/24

Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld verlängert

Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage hat die Bundesregierung beschlossen, die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld (KUG) von bisher zwölf auf bis zu 24 Monate zu verlängern. Die Dritte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (3. KugBeV) trat am 1. Januar in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2025.

Nähere Informationen erhalten Sie unter

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/marburg/presse/2024-99-bezugsdauer-fur-kurzarbeiter-geld-von-zwolf-auf-24-monate-verlangert>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung>

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

BGH klärt Fortführungsklausel: Wann endet eine GbR?

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seinem Urteil vom 29. Oktober 2024 die Frage zur Auslegung einer Fortführungsklausel im Gesellschaftsvertrag einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) getroffen. Gegenstand der Entscheidung war die Frage, ob das Vermögen einer GbR nach dem Ausscheiden des vorletzten Gesellschafters auf den letzten verbleibenden Gesellschafter übergeht.

Der Kläger und ein sogenannter Streithelfer hatten eine Anwaltssozietät in Form einer GbR gegründet. Der Gesellschaftsvertrag enthielt eine Fortführungsklausel, die regelte, dass die Sozietät nach dem Ausscheiden eines Gesellschafters von den verbleibenden Gesellschaftern fortgeführt werden soll, sofern mindestens zwei Gesellschafter verbleiben.

Im Jahr 2016 kündigte der Streithelfer die Sozietät zum Ende des Jahres 2017. Kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist widerrief er die Alleinverfügungsberechtigung des Klägers über die Sozietätskonten bei der beklagten Bank. Der Kläger forderte daraufhin die Bank auf, die Konten auf ihn

als alleinigen Verfügungsberechtigten und Gesamtrechtsnachfolger der GbR umzuschreiben. Die Bank lehnte dies ab, woraufhin der Kläger gerichtlich gegen die Bank und den Streithelfer vorging.

Das Landgericht wies die Klage ab, während das Kammergericht dem Kläger teilweise Recht gab und feststellte, dass er Gesamtrechtsnachfolger der Gesellschaft sei. Gegen dieses Urteil wandten sich sowohl der Streithelfer als auch die Bank in Revision. Der BGH hob das Urteil des Kammergerichts auf und verwies den Fall zur erneuten Verhandlung zurück.

Der BGH stellte klar, dass die Auslegung des Kammergerichts nicht den anerkannten Auslegungsregelungen entspreche. Die Fortführungsklausel des Gesellschaftsvertrages sei eindeutig und schließe die Fortsetzung der Gesellschaft durch nur einen Gesellschafter aus. Die in dieser Klausel geregelte Rechtsfolge, wonach der Anteil des ausscheidenden Gesellschafters den übrigen Gesellschaftern zufalle, könne nicht isoliert betrachtet werden. Sie setze eine Fortsetzung durch mindestens zwei Gesellschafter voraus.

Der BGH betonte jedoch, dass selbst ein klarer Wortlaut nicht die Auslegung anhand der Gesamtumstände ausschließe. Zu prüfen sei daher, ob die Vertragsparteien bei der Vertragsanbahnung andere Absprachen getroffen haben, die eine abweichende Auslegung rechtfertigen könnten. Solche Feststellungen hatte das Kammergericht bislang nicht getroffen, weshalb die Sache zurückverwiesen wurde.

Der BGH stellt somit klar, dass eine GbR nach Ausscheiden des vorletzten Gesellschafters in der Regel endet, sofern keine abweichende Regelung getroffen wurde. Das Kammergericht muss nun klären, ob besondere Umstände oder Vereinbarungen vorlagen, die eine andere Auslegung der Fortführungsklausel rechtfertigen.

BGH, Urteil vom 29. Oktober 2024; (Az.: II ZR 222/21)

Auskunft über die Konkurrenztätigkeit des Geschäftsführers

Das OLG Brandenburg beschäftigte sich mit Urteil vom 4. Dezember 2024 (Az.: 4 U 65/23) mit der Frage des gesetzlichen und vertraglichen Wettbewerbsverbotes eines Geschäftsführers vor und nach dem Ausscheiden aus der GmbH und des diesbezüglichen Auskunftsanspruchs.

Ein Auskunftsinteresse des Unternehmens besteht nur dann, wenn ein hinreichender Verdacht einer Pflichtverletzung feststeht und der Gesellschaft dadurch vermutlich ein Schaden entstanden ist.

Im entschiedenen Fall führte der Geschäftsführer parallel zum Klägerunternehmen eine Konkurrenzgesellschaft als Mitgesellschafter, Prokurist und/oder faktischer Geschäftsführer. Diese GmbH bot die identischen Leistungen demselben Kundenkreis an. Schon damit verstieß er gegen seine Treuepflicht. Er leitete Geschäftschancen von der klagenden Gesellschaft auf seine Konkurrenzgesellschaft um. In welchen Fällen ein Geschäft der ursprünglichen Gesellschaft so zuzuordnen ist, dass das „Ansichziehen“ an die Konkurrenzgesellschaft als treuwidrig anzusehen ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Indizien für ein „Ansichziehen“ sind z.B., wenn der Vertrag bereits mit dem ursprünglichen Unternehmen geschlossen oder wenigstens so weit vorbereitet war, dass der endgültige Vertragsschluss nur noch eine Formsache ist, oder wenn die Konkurrenzgesellschaft während laufender Vertragsverhandlungen ins Spiel gebracht wurde oder der Geschäftsführer seine besondere Position ausnutzte, um ein vorteilhaftes Angebot zu erhalten.

Grundsätzlich gilt der Auskunftsanspruch wegen Verstoßes gegen ein Wettbewerbsverbot nur bis zum Ende der Geschäftsführertätigkeit. Das Verbot der Geschäftschannennutzung kann sich allerdings über diesen Zeitpunkt hinaus auswirken, wenn bestimmte Geschäfte zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Geschäftsführers dem klagenden Unternehmen schon konkret zugeordnet werden konnte.

Dem Auskunftsanspruch wurde dem Kläger daher bis zu der genannten zeitlichen Grenze stattgegeben.

3. Internetrecht

Shopping-Suchmaschine muss korrekte Links und Preise beinhalten

Die Wettbewerbszentrale und ein Unternehmen hatten das Verfahren über zwei Instanzen geführt, bei dem es um irreführende Preiswerbung ging. Die Wettbewerbszentrale hatte beanstandet, dass der Onlineshop-Betreiber eine Uhr, die auf Google Shopping scheinbar 398 Euro kosten sollte, diese zu diesem Preis dann tatsächlich nicht angeboten hatte. Folgte der Nutzer dem Link von Google Shopping, wurde im Online-Shop der Beklagten ein Preis von über 1.000 Euro ausgewiesen, wobei im Gerichtsverfahren unklar blieb, wie es zu der falschen Preisangabe auf Google Shopping kam.

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm führte aus, dass es sich nicht um ein gewöhnliches Suchergebnis einer Suchmaschine gehandelt habe, sondern dass Google Shopping als Beauftragte der Beklagten tätig geworden sei. Die Produktdaten der Beklagten seien nicht seitens einer Suchmaschine unabhängig erfasst, sondern von der Beklagten mit Google Shopping geteilt worden. Diese Zusammenarbeit habe dazu geführt, dass die Beklagte auch bei einer unklaren Fehlerursache für den Fehler und somit für die Irreführung juristisch verantwortlich sei und für mangelhafte und irreführende Angaben hafte.

OLG Hamm, Hinweisbeschluss vom 25. November 2024, Az.: I-4 U 87/24

4. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Neuer Basiszinssatz ab 1. Januar 2025

Der Basiszinssatz des Bürgerlichen Gesetzbuches dient als Grundlage für die Berechnung von Verzugszinsen. Er verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche seine Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist.

Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Basiszinssatz **2,27 %** (zuvor 3,37 %).

Unter Berücksichtigung des Basiszinssatzes ergeben sich **ab dem 1. Januar 2025** folgende gesetzliche Verzugszinsen:

Bei Geschäften mit Verbrauchern beträgt der Zinssatz

5 Prozentpunkte + (2,27) aktuellem Basiszinssatz = 7,27 % p.a.

Bei Geschäften zwischen Unternehmen beträgt der Zinssatz:

9 Prozentpunkte + (2,27) aktuellem Basiszinssatz = 11,27 % p.a.

Die Deutsche Bundesbank gibt den geltenden Basiszinssatz unverzüglich halbjährlich zu den genannten Zeitpunkten im Bundesanzeiger bekannt. Sie finden die Veröffentlichung unter <https://www.bundesbank.de/de/presse/pressenotizen/bekanntgabe-des-basiszinssatzes-zum-1-januar-2025-anpassung-auf-2-27--948644>

Dieser Newsletter soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl er mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.