

## Inhaltsverzeichnis

### Arbeitsrecht

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für einen sog. Minijobber nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Null-Stunden-Verträge

### Facility Management

EuGH: Preisänderungsklausel in StromGVV und GasGVV unwirksam

Grenzen der Zulässigkeit von Bildberichterstattungen in Publikationen und Veröffentlichungen der Unternehmen der Immobilienwirtschaft

### Insolvenzrecht

Aktuelle Anfragen und Forderungen wegen Insolvenzanfechtung

### In eigener Sache

Personalien: Frau Meißner  
Frau Eckert

Mandantentreffen 2015

Zuarbeit zum Jahresabschluss

## Arbeitsrecht

### Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für einen sog. Minijobber nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitgeber müssen daher insbesondere die folgenden arbeitsrechtlichen Grundsätze beachten:

### Niederschrift der Arbeitsbedingungen

Hat der Arbeitgeber den Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, ihm spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz - NachwG). Das gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

### Erholungsurlaub

Auch im Rahmen eines Minijobs hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Da das Bundesurlaubsgesetz jedoch von 6 Tagen (Montag bis Samstag) ausgeht, muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Werktage umgerechnet werden. Dabei ist ausschließlich relevant, wie viele Werktage der Arbeitnehmer pro Woche arbeitet und nicht wie viele Stunden er an den Werktagen leistet.

#### Beispiel:

Einem Arbeitnehmer, der 5 Werktage pro Woche arbeitet, stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn er nur 10 Stunden in der Woche insgesamt arbeitet. Einem Arbeitnehmer, der diese 10 Stunden dagegen nur an 2 Werktagen ableistet, stehen trotzdem nicht 20 Urlaubstage, sondern nur 8 (2 x 24 / 6) Urlaubstage zur Verfügung.

Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche dürfen Minijobber auf Grund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann auch ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

### Entgeltfortzahlung

Minijobber, die in Folge unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge-,

bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Verdienstes durch den Arbeitgeber bis zu 6 Wochen. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Arbeitnehmer ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3-4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG).

### **Sonderzahlungen**

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer innerbetrieblichen Regelung oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergeben. Hieraus geht auch hervor, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch besteht und in welcher Höhe Zahlungen zu leisten sind.

Wenn der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Gratifikation zahlt, so darf er diese geringfügig beschäftigten nicht vorenthalten es sei denn für diese unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören. Einem geringfügig Beschäftigten ist eine Gratifikation daher mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).



### **Kündigungsschutz**

Für Minijobber gilt der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz, u. a. nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeldgesetz und Elternzeitgesetz und nach dem 9. Sozialgesetzbuch.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb ununterbrochen mindestens 6 Monate bestanden hat.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Das bedeutet, die Kündigung muss bedingt sein durch

- Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder
- dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtswirksam ist, so muss er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.

### **Kündigungsfristen**

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten hat, beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei vorübergehender Aushilfe kann die ersten 3 Monate eine kürzere Frist einzelvertraglich vereinbart werden. Bei einer mehr als 2-jährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen gem. § 622 Abs. 2 BGB einhalten.

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden. Sie dürfen für die Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat.

René Illgen  
Rechtsanwalt

---

## Null-Stunden-Verträge

In einem Null-Stunden-Vertrag vereinbaren die Parteien, dass die eine Partei für die andere Partei entgeltliche Dienste erbringt. Das ist nichts Ungewöhnliches; eine solche Abrede findet sich in jedem Dienst- oder Arbeitsvertrag. Die Besonderheit besteht darin, dass die Parteien keinen zeitlichen Mindestumfang festlegen. Nur soweit die Dienste erbracht werden, erhält der Dienst- bzw. Arbeitnehmer eine Vergütung. Diese Verträge sollen der Flexibilisierung der Arbeitsabläufe dienen, bergen aber nicht zu unterschätzende rechtliche Risiken.

### Rechtliche Ausgestaltung von Null-Stunden-Verträgen

Prägend für den Null-Stunden-Vertrag ist, dass keinerlei Anspruch auf eine monatliche durchschnittliche Beschäftigungsdauer besteht. Entscheidend für die rechtliche Bewertung des Vertrages ist das Bestehen bzw. Fehlen eines Ablehnungsrechts des Dienstverpflichteten.

Ist die Partei, welche die Dienste erbringt, berechtigt, die Leistung abzulehnen, nachdem sie angefordert wurde, handelt es sich um eine **Null-Stunden-Rahmenvereinbarung**. Diese ist kein Arbeitsvertrag. Erst wenn die Partei, welche die Dienste erbringt, zusagt, diese auch im einzelnen Fall zu erbringen, kommt ein Arbeitsvertrag für die jeweilige Einsatzdauer zu Stande. Dieser kann nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet sein und nimmt die Rahmenvereinbarung in Bezug. Wird jedoch bei jedem Arbeitseinsatz ein separater Arbeitsvertrag geschlossen, der auf die Rahmenvereinbarung Bezug nimmt, muss jeder separate Arbeitsvertrag wirksam befristet werden. Neben dem Vorliegen eines Sachgrundes bzw. einer sachgrundlosen Befristung, muss auch das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG beachtet werden. Wird der Arbeitsvertrag bei dem jeweiligen Einsatz konkludent geschlossen, fehlt es der Befristungsabrede an der Schriftform und es kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zu Stande, § 16 S.1 TzBfG. Im Ergebnis muss bei dem Vorliegen einer Null-Stunden-Rahmenvereinbarung penibel darauf geachtet werden, dass die einzelnen Arbeitseinsätze auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages erfolgen, der mit einer in Schriftform gefassten Befristungsabrede versehen ist.

Ist die Partei, welche die Dienste erbringt, nicht berechtigt die Leistung abzulehnen, nachdem sie angefordert wurde, handelt es sich um einen **Null-Stunden-Arbeitsvertrag**. Es ist umstritten, ob ein solcher Vertrag überhaupt wirksam geschlossen werden kann, eine klarstellende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wurde dazu bisher nicht getroffen. Geht man von der Wirksamkeit der Null-Stunden-Arbeitsverträge aus, so unterliegen diese den zwingenden Vorgaben des § 12 TzBfG.



### Auswirkungen des § 12 TzBfG auf den Null-Stunden-Arbeitsvertrag

§ 12 TzBfG regelt die Arbeit auf Abruf. Arbeit auf Abruf liegt nach § 12 Abs. 1 S. 1 TzBfG vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Der Zweck einer solchen Abrede besteht darin, dass der Arbeitgeber Arbeitskraft genau dann abrufen kann, wenn er sie für seine Zwecke benötigt. Gerade darin besteht auch der Zweck des Null-Stunden-Arbeitsvertrages, so dass § 12 TzBfG anzuwenden ist. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet mindestens 4 Tage im Voraus die Arbeitszeiten festzulegen. Weiter beträgt nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 10 Stunden. Außerdem muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen, § 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG.

Isabel Felgenhauer  
Rechtsanwältin

---

### **EuGH: Preisänderungsklausel in StromGVV und GasGVV unwirksam**

Laut dem Jahresbericht 2013 der Bundesnetzagentur haben rund 37 Prozent der Haushaltskunden einen Grundversorgungstarif beim örtlichen Versorger. Solche Strom- und Gaslieferverträge mit Letztverbrauchern in der Grundversorgung basieren auf den Vertragsregelungen der Stromgrundversorgungsverordnung (StromGVV) bzw. der Gasgrundversorgungsverordnung (GasGVV).

In den §§ 5 Abs. 2 der Verordnungen ist jeweils ein Preisänderungsrecht für die Versorgungsunternehmen vorgesehen. Auf diese Regelung wurde in der Vergangenheit auch oft in Sonderverträgen Bezug genommen. Dazu hat der BGH auf der Grundlage einer vorangehenden EuGH-Entscheidung bereit im Jahr 2013 entschieden, dass die Regelung aus den §§ 5 Abs. 2 in Sonderverträgen wegen der fehlenden Transparenz unwirksam ist.

Bislang wurde aber davon ausgegangen, dass die Regelung für Grundversorgungsverträge weiter anwendbar bleibt. Der EuGH hat nunmehr in seinem Urteil vom 23.10.2014 (Rechtssachen C- 359/11 und C-400/11) festgestellt, dass die Regelung auch im Anwendungsbereich der Verordnungen (also der Grundversorgung) nicht den europarechtlichen Vorgaben entspricht und damit nicht wirksam ist. Eine europarechtskonforme Regelung müsste vorsehen, dass die Verbraucher rechtzeitig vor Inkrafttreten einer Tarifänderung über deren Anlass, Voraussetzungen und Umfang informiert werden.



Die entsprechenden Informationspflichten fehlten in den Verordnungen. Der BGH wird diese Rechtsprechung sicher in seiner Recht-

sprechung übernehmen, was dazu führt, dass die Preisänderungen in der Vergangenheit nicht durchgesetzt werden können.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung auch nicht die Rückwirkung seiner Entscheidung ausgeschlossen. Hier dürfte aber weiterhin die Rechtsprechung des BGH eingreifen, nach der eine Rückwirkungssperre für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der durchgeführten Preisänderungen von drei Jahren gilt.

Die Bundesregierung hat bereits am 10.10.2014 eine Verordnung zur transparenten Ausweisung staatlich gesetzter oder regulierter Preisbestandteile in der Strom- und Gasgrundversorgung beschlossen. Danach hat der Versorger bei einer Preisänderung den Umfang, den Anlass und die Voraussetzungen der Änderungen mitzuteilen. Die Änderung in den Grundversorgungsverordnungen ist bereits am 30.10.2014 in Kraft getreten. Durch die schnelle Reaktion des Gesetzgebers ändert sich jedoch nichts an der Unwirksamkeit von Preisänderungen in der Vergangenheit.

Die Rechtsprechung hat darüber hinaus auch Auswirkung auf die Beurteilung von Preisänderungsklauseln in Sonderverträgen. Selbst wenn dort ein einseitiges Preisänderungsrecht vorgesehen ist, sind die entsprechenden Klauseln nur wirksam, wenn eine Pflicht zur Information über Anlass, Voraussetzungen und Umfang der Änderungen vor deren Wirksamwerden enthalten ist. Daran dürfte es in vielen Vertragswerken fehlen.

Martin Alter  
Rechtsanwalt

### **Grenzen der Zulässigkeit von Bildberichterstattungen in Publikationen und Veröffentlichungen der Unternehmen der Immobilienwirtschaft**

Der BGH hat sich in seinem Urteil vom 08.04.2014 (Az.: VI ZR 197/13) mit der Zahlung einer Geldentschädigung wegen der Veröffentlichung eines Bildes mit Personendarstellung auf einem Mieterfest einer Wohnungsbaugenossenschaft beschäftigen müssen.

Mit diesem Urteil wurde in vielen Punkten Klarheit über die Anwendung des Kunsturhebergesetzes (KUG) für Bildveröffentlichungen in der Immobilienwirtschaft geschaffen.

Nach § 23 Abs. 1 KUG dürfen Bildnisse ohne Einwilligung u.a. dann verbreitet und zur Schau gestellt werden, wenn diese aus dem Bereich der Zeitgeschichte entstanden sind, die abgebildeten Personen nur als Beiwerk erscheinen oder diese von Versammlungen und ähnlichen Ereignissen stammen, an denen die abgebildeten Personen teilgenommen haben.

Im Rahmen des Abwägungsprozesses ist der BGH auf die Frage der Beeinträchtigung der Rechtspositionen der Abgebildeten umfassend eingegangen und ist im obigen Urteil zu dem Ergebnis gekommen, dass dies als gering einzustufen sei, der Kreis der Adressaten beschränkt, die Aufnahme weder unvorteilhaft noch ehrverletzend sei, der Entwicklung der Personen insbesondere des Kindes nicht abtraglich sei und das Foto nicht heimlich aufgenommen wurde.

Das Interesse der Wohnungsgenossenschaft dagegen besteht in der Information über die guten nachbarschaftlichen Verhältnisse in fröhlicher und entspannter Atmosphäre generationsübergreifend und dass es sich lohnt dort Mitglied zu werden oder Wohnraum anzumieten.

Mit dieser Entscheidung des BGH wurde die Grauzone der Bildberichterstattung und Bildveröffentlichung in einwilligungsfreier Form für z.B. Ortsbegehungen, Mieterfeste, Gemeinschaftsaktionen, Grundsteinlegung, Richtfeste usw. in hohem Maße aufgehellt.

#### Praktische Konsequenzen für die Unternehmen bei der einwilligungsfreien Veröffentlichung

1. Für die Bildveröffentlichung muss ein allgemeines gesellschaftliches Interesse bestehen, wobei ein lokaler Charakter ausreichend ist. Insbesondere wird dieser Zweck erfüllt, wenn auf bestimmte Aktionen und Ereignisse des Unternehmens aufmerksam gemacht werden soll bzw. Menschen zum Zwecke der Kommunikation zusammengebracht werden sollen.
2. Der Teilnehmerkreis bei Veranstaltungen muss überschaubar, d.h. er muss begrenzt sein. Besondere Probleme können dort auftreten, wo derartige Veranstaltungen auf öf-

fentlichen Veranstaltungsplätzen stattfinden.

3. Bildveröffentlichungen sind anonym zu gestalten, d.h. keine Benennung bzw. Bezeichnung der Personen. Wenn diese Anonymität verlassen wird, ist die Einwilligung zwingend erforderlich.
4. Fotoaufnahmen dürfen nicht heimlich gemacht werden. Der Fotograf sollte sich so auffällig wie möglich verhalten u. U. auch auf sich aufmerksam machen. Wenn betreffende Personen die Aufnahme verneinen bzw. ablehnen, dürfen diese auch nicht gefertigt werden.
5. Die Veröffentlichung von Fotos ist begrenzt, d.h. diese Veröffentlichungen müssen für einen begrenzten Kreis bestimmt sein. Dieses Kriterium ist insbesondere dann gegeben, wenn es sich um die Mieter bzw. Mitglieder des Wohnungsunternehmens handelt. Auch andere Kriterien eines begrenzten Interessentenkreises sind denkbar. Diese Grenzen werden überschritten bei Veröffentlichungen im Internet, da diese Fotos weltweit öffentlich gestellt werden.

#### Abbildungen von Kindern unterliegen besonderen Regelungen

Das Recht am eigenen Bild gehört altersunabhängig zu dem grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrecht.

Entsprechend eines Beschlusses der BVerfG vom 31.03.2000 bedürfen Kinder eines besonderen Schutzes hinsichtlich der Gefahren die von einer Bildveröffentlichung ausgehen.

Mit dem oben genannten BGH-Urteil wurde diese Problematik nicht behandelt. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass bei Kindern, die das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Zustimmung bzw. Einwilligung ausschließlich vom gesetzlichen Vertreter nach § 1629 Abs. 1 BGB erteilt werden kann.

Problematisch ist die Rechtslage bei Kindern und Jugendlichen, die im Alter von 7 bis 18 Jahren beschränkt geschäftsfähig sind. Hier kommt es zu einer sog. Doppelzuständigkeit, d.h. einerseits die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nach § 107 BGB und andererseits der altersabhängigen Einsichtsfähigkeit.

Bei einer persönlichkeitsrechtlichen Einwilligung ist die Einwilligung unter Beachtung der obigen Ausführungen der Jugendlichen ausreichend. Bei kommerziellen Verwertungen bedarf es zwingend der Einwilligung der gesetzlichen Vertreter.

Dieses Problemfeld kann umgangen werden, indem sich der beauftragte Fotograf schriftlich verpflichtet, die erforderlichen Einwilligungen einzuholen.

Dietmar Strunz  
Rechtsanwalt

## Insolvenzrecht

### Aktuelle Anfragen und Forderungen wegen Insolvenzanfechtung

In den letzten Monaten lagen in der Kanzlei wieder vermehrt Anfragen und Problemstellungen unserer Mandanten zu Anfechtungsbegehren von Treuhändern und Insolvenzverwaltern vor, die kraft ihres Amtes Zahlungen, Verrechnungen und sonstige Rechtsgeschäfte und Rechtshandlungen von Vermietern und anderen Gläubigern angefochten haben und die Rückzahlung von teilweise nicht unerheblichen Beträgen nebst Zinsen ab Eröffnung der jeweiligen Insolvenzverfahren verlangten. Wie wir bereits in Referaten und Seminaren stetig erinnern, sind diese Anfechtungsforderungen zum Teil jedoch pauschal und zumeist nicht (vollständig) begründet, so dass vor allem bei Beträgen, die für Unternehmen zumeist noch als verschmerzbar gelten, keine weitere inhaltliche Überprüfung stattfindet und stattdessen gezahlt wird.

#### Übersicht

Im Wesentlichen fechten Insolvenzverwalter bei Vermietern wegen inkongruenten oder kongruenten Deckungsgeschäften (§§ 130, 131 InsO), wegen unmittelbar nachteiligen Rechtshandlungen (§ 132 InsO), wegen vorsätzlicher Gläubigerbenachteiligung (§133 InsO) und wegen unentgeltlicher Leistung (§ 134 InsO) an.

Voraussetzung ist bei den §§ 130, 131, 132 133 InsO stets eine (drohende) Zahlungsfähig-

keit des Schuldners. Bereits hier fehlen meistens ausreichende Belege, vielmehr wird dies oft nur pauschal behauptet. Möglicherweise liegt nämlich nur eine Zahlungsstockung oder nur ein zeitweiliger Liquiditätsengpass vor. Liegt jedoch eine anfechtbare Rechtshandlung in der Krise vor, sind dann insoweit gepfändete Gegenstände zurückzugeben, abgetretene Forderungen zurück abzutreten, eingezogene Beiträge wieder auszukehren, dingliche Sicherheiten freizugeben (Aufhebung) und auf Pfandrechte zu verzichten. Ist bereits eine Verwertung erfolgt, steht der Insolvenzmasse das Surrogat, d. h. der an diese Stelle getretenen Vermögenswertigkeiten, zu.

Teilweise muss den Gläubigern für eine erfolgreiche Anfechtung seitens des Insolvenzverwalters auch eine Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit und vom Vorsatz des Schuldners, seine Gläubiger zu benachteiligen, nachgewiesen werden. Hierbei reicht es oftmals jedoch nicht aus, von nichts gewusst zu haben oder nicht entsprechende Schlüsse gezogen zu haben. Die derzeit doch recht insolvenzverwalterfreundliche Rechtsprechung lässt bereits zahlreiche Indizien ausreichen, um dem Gläubiger subjektiv Wissen bzw. Kenntnis zu unterstellen (Beweiserleichterungen).

#### Beispiele

Relevant im Bereich der Vermietung, der Genossenschaftsmitgliedschaft sowie im Bereich der allgemeinen Forderungsbeitreibung sind folgende einzelne Beispiele, die bei Ihnen sofort Anlass zu einer erweiterten Überprüfung geben sollten:

- Übertragung von Genossenschaftsmitgliedschaften auf Dritte, zumeist Ehepartner, Kinder oder Mitbewohner
- Verwendung von Guthaben aus Betriebskosten- und Kautionsabrechnungen bzw. Auseinandersetzungs Guthaben für andere Mietverhältnisse bzw. für Forderungen gegen Dritte
- Zahlungen von Dritten (z. B. Untermietern oder Schuldner von Mietern/Mitgliedern) auf Verbindlichkeiten der Mieter/ Mitglieder gegenüber dem Vermieter
- Freiwillige Verpfändung und Entgegennahme von sonst nicht üblichen Sicherheiten bei erheblichen Forderungsrückständen
- Einräumung von Kreditlinien bzw. Erweiterungen von Kreditlinien sofern

Rückstände stetig auflaufen oder bestehen

- Ausübung des Vermieterpfandrechts an Vermögensgegenständen, die aller Wahrscheinlichkeit nach unter (verlängertem) Eigentumsvorbehalt stehen oder sicherungsübereignet sind (Stichwort: Geschäftsraumausstattung)
- Hin- und Herzahlen in einem cash-pool-System von verbundenen Unternehmen (gemeinsame Master- und Unterkonten)

Explizit ist letztlich auch darauf hinzuweisen, dass Insolvenzverwalter Auskunftsansprüche, d. h. Ansprüche auf Mitteilung über die nur bei Ihnen bekannten Hintergründe und oben genannten Vorgänge der bereits dem Grunde nach ermittelten Rechtshandlungen, auch einklagen können.

#### **Abgrenzung zur sog. Rückschlagsperre**

Von der Insolvenzanfechtung ist die Rückschlagsperre nach § 88 InsO zu unterscheiden. Hiernach werden in einem Zeitraum von einem Monat (bis ggf. drei Monaten im Verbraucherinsolvenzverfahren) im Vollstreckungswege erlangte Sicherheiten mit Verfahrenseröffnung absolut unwirksam. Vor dem Dreimonatszeitraum zwangsweise erlangte Sicherheiten und Zahlungen sind – außer in besonderen Ausnahmefällen – aufgrund des Vorrangs der Einzelzwangsvollstreckung aber nicht anfechtbar und müssen vom Gläubiger nicht wieder aufgegeben werden.

#### **Fazit**

Wir empfehlen Ihnen, sich bei Forderungsschreibern von Insolvenzverwaltern, die über die üblichen Freigabeerklärungen nach § 109 InsO hinausgehen, etwas Zeit zu nehmen und diese Forderungen zu hinterfragen und detailliert zu überprüfen. Hierfür stehen wir Ihnen mit unserem Beratungsangebot wie üblich jederzeit und selbstverständlich weiterhin gern zur Verfügung.

Sebastian Tempel  
Rechtsanwalt

---

## **In eigener Sache**

### **Personalien**

#### **Frau Kirsten Meißner**



Seit Oktober 2014 unterstützt Frau Meißner das Team der Kanzlei durch ihre Tätigkeit am Empfang und Sekretariatsbereich.

Frau Kirsten Meißner, geboren 1982, beendete ihre schulische Ausbildung mit der Mittleren Reife.

Im Jahre 2006 begann sie eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation, welche sie im Jahre 2009 erfolgreich abschloss.

Seither konnte sie bereits in einigen Unternehmen die entsprechende Berufserfahrung sammeln.

Seit Dezember 2014 hat sie die Aufgaben von Frau Erdmann übernommen, da diese sich zukünftig einer neuen Herausforderung stellen möchte und unser Unternehmen Ende November verlassen hat.

Zu den Aufgaben von Frau Meißner gehören unter anderem die Betreuung der Mandanten, die Organisation der Beratungstermine, der reibungslose Aktenumlauf sowie der Posteingang.

## Wechsel in der Leitung des Büros der Kanzlei

Mit Wirkung zum 31.12.2014 scheidet Frau Kathrin Eckert als Leiterin des Büros der Kanzlei aus.

Frau Eckert war seit 2002 zuerst als Auszubildende zur Rechtsanwaltsfachangestellten, später als Sachbearbeiterin Mahnwesen Zwangsvollstreckung sowie Buchhalterin und ab September 2009 als Büroleiterin tätig und hat damit wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung der Kanzlei genommen. In dieser Zeit war sie zuständig für die Organisation des Innendienstes der Kanzlei und hat somit einen hohen Beitrag für das Funktionieren unserer Tätigkeit geleistet. Sie war auch für die Vorbereitung und Durchführung des jährlichen Mandantentreffens verantwortlich.

Ab dem 01.01.2015 stellt sich Frau Eckert einer neuen Herausforderung in einem anderen Unternehmen.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei Frau Eckert für ihre Einsatzbereitschaft und geleistete Arbeit für die Kanzlei und wünschen ihr in der neuen Tätigkeit viel Erfolg und alles Gute.

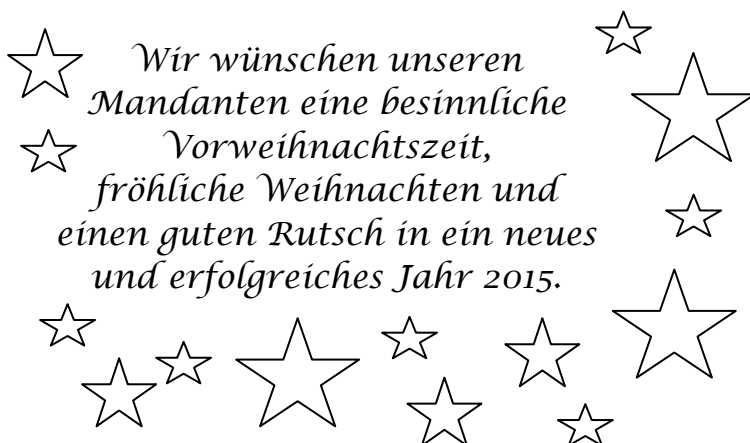
Die Büroleitung wird ab dem 01.01.2015 Frau Miriam Block übernehmen, der wir ebenfalls viel Erfolg wünschen.

---

### Mandantentreffen 2015

Das 21. Mandantentreffen findet am 23.04.2015 und 24.04.2015 wieder im BEST WESTERN Hotel am Schlosspark in Lichtenwalde statt.

---



**STRUNZ ♦ ALTER**  
RECHTSANWÄLTE

Verzeichnis der Fotografien:	
Fotobezeichnung	Urheber / Lizenz
Sonderzahlungen	Marco2811 - Fotolia.com
Arbeitsvertrag mit Kugelschreiber	eccolo - Fotolia.com
Energiekosten	Digitalpress – Fotolia.com

---

### Zuarbeit zum Jahresabschluss

Das Jahr neigt sich dem Ende und bald stehen wieder die Zuarbeiten zum Jahresabschluss an. Für die Erstellung dieser Bestätigung für Ihre Wirtschaftsprüfer bzw. den Prüfungsverband benötigen wir vier Wochen. Bitte reichen Sie uns das Anforderungsschreiben daher zeitnah ein.

---

