

Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

| | |
|--|----------|
| Arbeitsrecht..... | 3 |
| LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung bei exzessivem privatem E-Mail-Verkehr | 3 |
| Urlaubsabgeltung bei Krankheit - Vorlage an den EuGH | 3 |
| Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung | 3 |
| LAG Hessen: Einzelvertragliche Verkürzung der Kündigungsfrist | 3 |
| Auskunftsanspruch abgelehnter Stellenbewerber gegenüber (Wunsch-) Arbeitgeber? | 3 |
| BAG: Schadensersatzanspruch bei unterbliebener Zielvereinbarung | 4 |
| Arbeitsvertragsrecht: Zuweisung der zu verrichtenden Arbeit | 4 |
| Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer | 4 |
| Altersdiskriminierung - EuGH sagt einmal nein und einmal ja | 4 |
| Gesellschaftsrecht..... | 5 |
| Handelsregistereintragung der Löschung einer KG nach Vereinigung aller Gesellschaftsanteile in einer Hand | 5 |
| Gerichtliche Vertretung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GdbR) | 5 |
| OLG Naumburg: Verhinderung der Markenrechtsnutzung einer GbR im Internet | 5 |
| Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf GmbH-Geschäftsführer | 5 |
| Haftungsausschluss bei Firmenfortführung | 6 |
| Keine Fortsetzung einer insolventen GmbH | 6 |
| Kündigungsschutz auch für GmbH-Geschäftsführer | 6 |
| Gewerblicher Rechtsschutz..... | 6 |
| Eierbecher "eiPott" verletzt Markenrechte von Apple | 6 |
| Gewerbliches Mietrecht..... | 7 |
| Betriebs- und Öffnungspflicht eines Ladenlokales | 7 |
| Internetrecht..... | 7 |
| Kein Anspruch gegen Telekom auf sofortige Löschung der für die Internetnutzung vergebenen IP-Adresse | 7 |
| Fernabsatz – Die Verwendung der „alten“ Widerrufsbelehrung ist | 7 |
| wettbewerbswidrig | 7 |
| Fernabsatz; Widerrufsrecht – eBay plant Einführung von automatisierter | 7 |
| Widerrufsbelehrung im Oktober | 7 |
| Irreführung; Fernabsatz – Eine Widerrufsbelehrung mit der Angabe „Verbraucher im Sinne des § 13 BGB“ kann irreführend sein | 8 |
| Steuerrecht..... | 8 |
| Moderne Zeiten – Elster II | 8 |
| Wettbewerbsrecht..... | 9 |
| Keine Irreführung durch Verlängerung eines Frühbucherrabattes | 9 |

| | |
|---|-----------|
| Wirtschaftsrecht | 9 |
| Handelsvertreterausgleich für Tankstellenshopbetreiber | 9 |
| OLG Koblenz: Entbehrlichkeit des Nacherfüllungsverlangens bei gravierendem Fehler einer Kfz-Werkstatt | 9 |
| BGH: Samstag kein Werktag bei der Berechnung der Zahlungsfristen | 10 |
| Urheberrechtsvergütung für Drucker und Plotter..... | 10 |
| OLG Koblenz: Notwendige Nachfristsetzung nach erstem Nachbesserungsversuch..... | 10 |
| Zulässigkeit der Speicherung von Schufa-Daten | 10 |
| Veranstaltungen..... | 10 |
| „FIT FÜR ... meine Gesundheit 2011“ | 10 |

Arbeitsrecht

LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung bei exzessivem privatem E-Mail-Verkehr

Das LAG Niedersachsen hat mit Urteil vom 31.05.2010, Az.: 12 Sa 875/09, sich zu einer außerordentlichen Kündigung bei exzessivem privaten E-Mail-Verkehr geäußert. Nach dem erlassenen Urteil kann die außerordentliche Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung gerechtfertigt sein, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mehr als 7 Wochen arbeitstäglich mehrere Stunden mit dem Schreiben und Beantworten privater E-Mails verbringt. An mehreren Tagen erfolgte dies sogar in einem zeitlichen Umfang, der überhaupt keinen Raum für die Erledigung von Dienstaufgaben mehr ließ. Es handelt sich in einem solchen Fall um eine exzessive Privatnutzung des Dienst-PC, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, so das LAG Niedersachsen.

Urlaubsabgeltung bei Krankheit - Vorlage an den EuGH

Das LAG Hamm hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer zeitlich unbegrenzt angesammelt werden können. Hintergrund ist die neue EuGH-Rechtsprechung, dass der Urlaubsanspruch nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung tatsächlich seine Tätigkeit nicht ausüben könne. Deshalb gibt es für diese Fälle bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Das LAG legt nun dem EuGH einen Fall vor, bei dem es über einen Zeitraum von 2002 bis 2008 insgesamt 140 ungenommene Urlaubstage gibt. Nach Auffassung des LAG erscheint es zweifelhaft, ob der Schutzzweck der Richtlinie eine tatsächliche Ruhezeit in einem derartigen Umfang erfordert. Der EuGH muss sich nunmehr mit der Frage beschäftigen, über welchen Zeitraum hinaus ein Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung für infolge von Krankheit nicht genommenen Urlaub zu zahlen hat.

Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung

Das BAG entschied mit Urteil vom 23.03.2010, Az.: 9 AZR 128/09, über die Abgeltung des Zusatzurlaubs im Falle einer Dauererkrankung. Es bestätigt die bisherige Entscheidung, dass der in § 125 Abs. 1 SGB IX geregelte Zusatzurlaubsanspruch für schwerbehinderte Menschen sich nach den Regeln der §§ 1 und 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz richtet. Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Mindesturlaub auch dann abzugelten, wenn er infolge einer langfristigen Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres und ggf. über den Übertragungszeitraum hinaus nicht genommen werden kann.

LAG Hessen: Einzelvertragliche Verkürzung der Kündigungsfrist

Der Gesetzgeber sieht in § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BGB eine Verkürzung der Kündigungsfrist durch eine arbeitsvertragliche Regelung vor. Aber: Dies bezieht sich nur auf die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Danach kann das Arbeitsverhältnis nur mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die verlängerte Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers anknüpfen, können dagegen nicht durch eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeändert werden (Urteil vom 14.06.2010, Az.: 16 Sa 1036/09).

Auskunftsanspruch abgelehnter Stellenbewerber gegenüber (Wunsch-) Arbeitgeber?

Das BAG hat mit Beschluss vom 20.05.2010, Az.: 8 AZR 287/08 (A), dem Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 wichtige Punkte vorgelegt: Der EuGH soll entscheiden, ob die einschlägigen EU-Richtlinien dahingehend auszulegen sind, dass einem Arbeitnehmer, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber

ausgeschriebene Stelle erfüllt, im Falle seiner Nichtberücksichtigung ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Auskunft eingeräumt werden muss, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist. Auch soll sich der EuGH dazu äußern, ob der Umstand, dass der Arbeitgeber die geforderte Auskunft nicht erteilt, eine Tatsache bildet, welche das Vorliegen der vom Arbeitnehmer behaupteten Diskriminierung vermuten lässt.

BAG: Schadensersatzanspruch bei unterbliebener Zielvereinbarung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 12.05.2010, Az.: 10 AZR 390/09, wie folgt: Hat ein Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil gemäß einer Zielvereinbarung, so resultiert daraus die Verpflichtung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu führen und ihm realistische Ziele für die jeweilige Zielperiode anzubieten. Soll eine Zielvereinbarung bis zum Abschluss einer Folgevereinbarung fortgelten, bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers, für das Folgejahr dem Arbeitnehmer ein neues Angebot zu unterbreiten und über eine neue Zielvereinbarung zu verhandeln, regelmäßig bestehen. Aus der vereinbarten Nachwirkung folgt zwar die vorübergehende Weitergeltung der abgelaufenen Zielvereinbarung. Die Verhandlungspflichten in Bezug auf eine sich anschließende Zielvereinbarung sind dadurch aber nicht ohne Weiteres erledigt.

Arbeitsvertragsrecht: Zuweisung der zu verrichtenden Arbeit

Kann der Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschrieben ist, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO wirksam näher bestimmte Tätigkeit aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr ausüben, aber eine andere im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung liegende Tätigkeit verrichten, ist für den Annahmeverzug des Arbeitgebers das Angebot einer „leidensgerechten Arbeit“ ohne Belang, solange der Arbeitgeber nicht durch eine Neuausübung des Direktionsrechts diese zu der i. S. von § 294 BGB zu bewirkenden Arbeitsleistung bestimmt hat (BAG-Urteil vom 19.05.2010, Az.: 5 AZR 162/09).

Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz, wenn er auf dem aus Anlass des Übergangs in die Altersteilzeitarbeit freigemachten Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer beschäftigt, der zwar arbeitsuchend, nicht jedoch arbeitslos gemeldet ist. Das entschied das Bundessozialgericht mit Urteil vom 03.12.2009, Az. B 11 AL 40/08 R. Hintergrund der Entscheidung ist, dass eine Arbeitsuchender nicht mit einem Arbeitslosen gleichzustellen ist. Nur für arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer greift jedoch § 3 Altersteilzeitgesetz ein.

Altersdiskriminierung - EuGH sagt einmal nein und einmal ja

Arbeitgeber dürfen ihre Angestellten ab dem Rentenalter automatisch in den Ruhestand schicken. Der Europäische Gerichtshof sieht in entsprechenden Klauseln in Tarifverträgen keine Altersdiskriminierung. Eine 65-jährige Putzfrau aus Hamburg muss sich damit abfinden, dass ihr Arbeitgeber sie in Rente geschickt hat - obwohl sie gern noch länger im Beruf geblieben wäre. Die Altersgrenze, die im Tarifvertrag der Gebäudereiniger festgelegt ist, ist nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs rechtmäßig (AZ: C-45/09).

Es handele sich nicht um eine Altersdiskriminierung, entschieden die höchsten EU-Richter. Sie wiesen darauf hin, dass solche Klauseln seit langem Teil des Arbeitsrechts und durchaus üblich sind. Die Regeln gäben Arbeitgebern und Arbeitnehmern Planungssicherheit. Zudem müsse ein Unternehmen für die in Frage stehende deutsche Regelung die Zustimmung des Mitarbeiters einholen. Die Klägerin hatte 39 Jahre lang die Kaserne in Hamburg-Blankenese gereinigt und zuletzt mit diesem Teilzeitjob 307 Euro monatlich verdient. Als sie ins Rentenalter kam, wollte der Arbeitgeber sie nicht weiterbeschäftigen. Darin sah die Klägerin eine Altersdiskriminierung. In einem zweiten Urteil zu einem dänischen Fall erklärte der Europäische Gerichtshof eine andere Klausel zur Altersfrage dagegen für ungültig. Eine Firma müsse einem Arbeitnehmer nach dessen Entlassung auch dann eine

Abfindung zahlen, wenn dieser bereits alt genug sei, um eine Altersrente zu beziehen. Die Verweigerung der Abfindung wegen des Rentenalters stelle eine Altersdiskriminierung dar (AZ: C-499/08).

Gesellschaftsrecht

Handelsregistereintragung der Löschung einer KG nach Vereinigung aller Gesellschaftsanteile in einer Hand

Das OLG München hat mit Beschluss vom 16.06.2010, Az.: 31 Wx 094/10, rkr. entschieden, dass nach Übertragung aller Gesellschaftsanteile an einer Kommanditgesellschaft auf einen Erwerber die Auflösung der Gesellschaft anzumelden und im Handelsregister einzutragen ist. Das Gericht folgte damit der allgemeinen Meinung, dass die Mitgliedschaft in einer Kommanditgesellschaft dem selbstständigen Verfügungsrecht der Gesellschafter unterliegt und dass die Gesellschaft unmittelbar vom Altgesellschafter auf die Neugesellschafter übertragen werden kann mit der Folge, dass der Neugesellschafter Rechtsnachfolger des Veräußerers wird. Zulässig ist auch die Übertragung aller Gesellschaftsanteile auf einen einzelnen Mitgesellschafter oder wie im zu entscheidenden Fall geschehen, auf einen außenstehenden Erwerber. Durch die Übertragung aller Gesellschaftsanteile auf einen einzelnen Erwerber wird die Kommanditgesellschaft ohne Liquidation beendet. Ihr Vermögen geht im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf den Erwerber über, Auflösung und Erlöschen der Gesellschaft fallen zusammen. Das OLG ließ als Eintragungsvermerk für die Tatsache der Vollbeendigung der Gesellschaft im Handelsregister durch die Eintragung zu: „Die Gesellschaft ist aufgelöst. Eine Liquidation findet nicht statt“. Dadurch ist, so die Meinung des OLG München, ein korrekter Eintragungsvermerk durch das Registergericht selbst möglich.

Gerichtliche Vertretung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GdB)

Der BGH hat mit Urteil vom 19.07.2010, Az.: II ZR 56/09, entschieden, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts durch alle Gesellschafter gerichtlich vertreten wird, denen die Geschäftsführungsbefugnis zusteht. Es gilt nur dann eine Ausnahme, wenn der Gesellschaftsvertrag eine abweichende Regelung enthält. Die Gesellschafter können deshalb einen Vertretungsmangel durch Eintritt in den Prozess als gesetzliche Vertreter und Genehmigung der bisherigen Prozessführung heilen.

OLG Naumburg: Verhinderung der Markenrechtsnutzung einer GbR im Internet

Mit Urteil vom 24.06.2010, Az.: 1 U 20/10, hat das OLG Naumburg entschieden: Erschwert oder verhindert jemand die Nutzung der Markenrechte einer GbR im Internet durch die Blockade ihrer Internet-Adressen, so begeht er dadurch keine Namens- oder Markenrechtsverletzung, sondern eine allgemeine zivilrechtliche Rechtsverletzung, welche bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen im Übrigen Schadensersatzansprüche nach § 826 BGB auslösen kann.

Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf GmbH-Geschäftsführer

Das OLG Köln hat mit Urteil vom 09.07.2010, Az.: 18 U 196/09, entschieden, dass ein Schadensersatzanspruch besteht, wenn ein ausgeschiedener Geschäftsführer eine erneute Einstellung nach Ablauf seines befristeten Geschäftsführervertrages wegen Alters nicht mehr erhält. Das OLG kam zu dem Ergebnis, dass die Anwendung des AGG auf einen GmbH-Geschäftsführer nach § 6 Abs. 3 AGG jedenfalls dann eröffnet ist, wenn der Geschäftsführer nach Auslaufen eines Fünfjahresvertrages von der in diesem Vertrag vorgesehenen Regelung Gebrauch macht, vom Prinzipal die Aufnahme von Verhandlungen über eine Fortsetzung seiner Tätigkeit aufzunehmen. Für den Geschäftsführer greift auch die Beweiserleichterung nach § 22 AGG. Wird der Geschäftsführer durch die Altersdiskriminierung durchschnittlich belastet, ist eine Festlegung der Entschädigung für den Nichtvermögensschaden nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG auf zwei Monatsgehälter angemessen.

Haftungsausschluss bei Firmenfortführung

Führt der Erwerber eines Unternehmens die bisherige Firma unverändert fort, haftet er für die im Betrieb begründeten Verbindlichkeiten (§ 25 HGB). Dies gilt nur dann nicht, wenn ein entsprechender Haftungsausschluss in das Handelsregister eingetragen wird. Bei der Anmeldung dieses Haftungsausschlusses zur Handelsregistereintragung müssen nicht die kompletten Vertragsunterlagen mit den entsprechenden Vertragsbestandteilen vorgelegt werden. Nach einem Beschluss des Oberlandesgerichtes München (OLG) reicht es aus, wenn die Anmeldung insoweit eine eindeutige Erklärung enthält. Die Vertragsunterlagen müssen nur dann eingereicht werden, wenn Anhaltspunkte begründete Zweifel an der wirksamen Vereinbarung eines Haftungsausschlusses rechtfertigen. Wenn der Haftungsausschluss aber der Urkunde der Anmeldung unmittelbar zu entnehmen ist, seien bei einer eindeutigen und unmissverständlichen Formulierung Zweifel nicht ersichtlich (OLG München, Beschluss vom 23. Juni 2010, AZ.: 31 Wx 105/10, Fundstelle: Der Betrieb 2010, 1757-1758).

Keine Fortsetzung einer insolventen GmbH

Bei einer im Liquidationsstadium befindlichen GmbH können die Gesellschafter die Beendigung der Abwicklung und die Fortsetzung als so genannte werbende Gesellschaft beschließen. Diese Möglichkeit besteht aber nicht, wenn die GmbH wegen rechtskräftiger Ablehnung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse aufgelöst wurde. Die Gesellschaft muss dann liquidiert und im Handelsregister gelöscht werden. Eine Fortsetzung ist selbst dann nicht möglich, wenn das Stammkapital neu eingezahlt wird (Oberlandesgericht Köln vom 22.2.2010, AZ.: 2 Wc 18/10, Der Betrieb 2010, 839).

Kündigungsschutz auch für GmbH-Geschäftsführer

Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes und genießen daher in der Regel keinen Kündigungsschutz. Ausnahmsweise kann dies aber dann der Fall sein, wenn der Geschäftsführerdienstvertrag eine entsprechende Vereinbarung enthält. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 10.5.2010 festgestellt. Die Beststellungs- und Abberufungsfreiheit der Gesellschafterversammlung werde durch die Einschränkung der Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrages nur mittelbar berührt. Wenn die Gesellschafterversammlung entscheiden könne, dass die Abberufung eines Geschäftsführers nur aus wichtigem Grund erfolgen soll, sei es nur folgerichtig, den Geschäftsführer auch in dessen Geschäftsführervertrag besser stellen zu dürfen. Beispiele für eine Besserstellung gehen von Versorgungszusagen, die sofort unverfallbar sind oder Vordienstzeiten anrechnen, über sehr lange Kündigungsfristen bis hin zur Zusage einer beamtenähnlichen Stellung. In dieser Reihe sieht der BGH auch die Zusage von Kündigungsschutz bei einer ordentlichen Kündigung entsprechend dem Kündigungsschutz eines normalen Arbeitnehmers (BGH, Urteil vom 11. Mai 2010, AZ.: II ZR 70/09, Fundstelle: Der Betrieb 2010, 1518-1521).

Gewerblicher Rechtsschutz

Eierbecher "eiPott" verletzt Markenrechte von Apple

Das Oberlandesgericht Hamburg (OLG) hat festgestellt, dass durch das Anbieten eines Eierbechers mit der Bezeichnung „eiPott“ und der Verwendung eines Zeichens mit einem angebissenen Ei eine Verwechslungsgefahr mit der Marke „iPod“ vorliegt. Diese Verwechslungsgefahr wurde insbesondere damit begründet, dass der Markenschutz von „iPod“ auch für Geräte und Behälter im Haushalt und Küche gilt. Zwar sei der Witz in der Bezeichnung „eiPott“ auch dem Gericht nicht entgangen, doch fehle es an einer künstlerischen Ausprägung und somit an einer möglichen Rechtfertigung durch die Kunstfreiheit (Beschluss vom 9.8.2010, Az.: 5 W 84/10).

Gewerbliches Mietrecht

Betriebs- und Öffnungspflicht eines Ladenlokales

Dem Mieter eines Ladenlokales in einem Einkaufszentrum kann im Mietvertrag auferlegt werden, dass er sein Geschäft zu bestimmten Zeiten offen hält, so der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 3.3.2010. Eine solche Vereinbarung, die auch mit einer Sortimentsbeschränkung verknüpft ist, benachteiligt den Mieter nicht unangemessen. Nach Auffassung der Bundesrichter berücksichtigten Betriebs- und Offenhaltungspflicht in zulässiger Weise die überwiegenden Interessen des Vermieters sowie das Gesamtinteresse der Mieter an der vollen Funktionsfähigkeit eines Einkaufszentrums. Die Sortimentsbindung diene im Interesse aller Mieter dem Erhalt eines für die Attraktivität eines Einkaufszentrums wichtigen Branchenmixes. Der Mieter trägt damit grundsätzlich das Risiko einer wirtschaftlich gewinnbringenden Verwendung der gewerblich genutzten Mietsache (BGH vom 3.3.2010, AZ.: XII ZR 131/08, Fundstelle: NZM 2010, 361-364).

Internetrecht

Kein Anspruch gegen Telekom auf sofortige Löschung der für die Internetnutzung vergebenen IP-Adresse

Das OLG Frankfurt entschied mit Urteil vom 16.06.2010, dass ein Kunde der Telekom keinen Anspruch auf sofortige Löschung der ihm für die Internetnutzung vergebene IP-Adresse nach Vertragsbeendigung hat. Im Vorfeld entsprach es ständiger Praxis der Telekom, dass in einem Zeitraum von 80 Tagen nach Rechnungsversand die IP-Adresse noch gespeichert war und sie anschließend erst gelöscht wurde. Nachdem die Vorgängerinstanz, das LG Darmstadt diese Praxis für unzulässig erklärt hat und nur eine Speicherung der Daten für nicht mehr als sieben Tage zuließ, hat die Telekom diese Frist übernommen. Gegen diese verkürzte Frist gingen nun Kunden der Telekom vor. Zu Unrecht, wie das OLG Frankfurt am Main urteilte. Aufgrund der momentanen technischen Gegebenheit kann es keine Pflicht zur sofortigen Löschung der Kundendaten geben. Sonst sei nämlich die Telekom gehindert, eine korrekte Abrechnung mit ihren Kunden durchzuführen.

Fernabsatz – Die Verwendung der „alten“ Widerrufsbelehrung ist wettbewerbswidrig

Nach einem Beschluss des Landgerichts Bochum vom 08.07.2010 (AZ. 1-14 O 121/10) stellt die Belehrung über den Fristbeginn des Widerrufs unter Hinweis auf die Informationspflichten der BGB-InfoV fünf Tage nach deren Auslaufen am 11.06.2010 einen abmahnfähigen Wettbewerbsverstoß dar. Die Musterwiderrufs/Musterrückgabebelehrung ist seit dem 11.06.2010 gesetzlich normiert (Aufnahme in das EGBGB). Die in der BGB-InfoV enthaltenen Vorschriften zur Widerrufsbelehrung wurden zu diesem Zeitpunkt in das EGBGB übertragen.

Fernabsatz; Widerrufsrecht – eBay plant Einführung von automatisierter Widerrufsbelehrung im Oktober

Nach einer Mitteilung von eBay wird eine geplante Automatisierung der Versendung von Informationen über das Widerrufsrecht bei Verkäufen über eBay aus technischen Gründen verschoben. eBay plant, die Widerrufsbelehrung automatisch mit der Versendung der Käuferinformationen nach Transaktionsende zu verschicken.

Hinweis: Die Versendung der Widerrufsbelehrung durch eBay bedeutet eine Trennung von Verkäufer und Versender der Information. Verantwortlich für die Widerrufsbelehrung ist jedoch auch in diesem Fall der Verkäufer.

Irreführung; Fernabsatz – Eine Widerrufsbelehrung mit der Angabe „Verbraucher im Sinne des § 13 BGB“ kann irreführend sein

Nach einer Entscheidung des Landgericht Stuttgart (Urteil v. 09.05.2008, AZ. 39 O 25/08 KfH) ist die Formulierung zur Verbrauchereigenschaft in einer Widerrufsbelehrung „als Verbraucher im Sinne des § 13 BGB“ wettbewerbswidrig. Die Richter begründeten dies damit, dass die Formulierung das Transparenzgebot verletze. Es sei für den Kunden nicht eindeutig, ob ihm ein Widerrufsrecht zustehe. Vielmehr könne die Formulierung in der Weise ausgelegt werden, dass der Kunde nach § 13 BGB zu prüfen habe, ob er Verbraucher sei. Dies könne dazu führen, dass der Kunde sein Widerrufsrecht nicht ausübe, da er davon ausgehe kein Verbraucher im Sinne dieser Vorschrift zu sein, oder aber die Einholung von Rechtsrat scheue und daher auf den Widerruf verzichte. Das Transparenzgebot solle gerade dazu dienen, dass ein Verweis auf gesetzliche Vorschriften, deren Kenntnis nicht vorausgesetzt werden könnte, verhindert werde.

Steuerrecht

Moderne Zeiten – Elster II

Ab dem Jahr 2012 sind nicht mehr die Gemeinden, sondern allein die Finanzämter für Eintragungen und Änderungen aller bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte vermerkten Lohnsteuerabzugsmerkmale wie Steuerklasse, dauerndes Getrenntleben, Kinder oder Religionszugehörigkeit zuständig. Zu diesem Zweck betreibt die Finanzverwaltung derzeit den Aufbau einer zentralen Datenbank, in der diese für den Lohnabzug entscheidenden Besteuerungsgrundlagen künftig vorgehalten, aktualisiert und dem Arbeitsgeber jederzeit abgerufen werden können. Für sämtliche melderechtlichen Änderungen bleiben dagegen weiterhin die Bürgerämter der Stadt- oder Gemeindeverwaltungen zuständig.

Eben dieser Online-Zugriff auf die beim Bonner Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) gespeicherten elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) dürfte die Lohnbesteuerung für den Arbeitgeber erheblich vereinfachen, da vom Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte mehr angefordert werden braucht. Die Lohnsteuerabzugsmerkmale erhält der Arbeitgeber künftig direkt von der Finanzverwaltung. Zudem wird eine automatisierte Übernahme der Besteuerungsmerkmale in das Lohnkonto durch die eingesetzte Lohnabrechnungs-Software möglich sein.

Da Lohnsteuerkarten von den Gemeinden letztmalig für 2010 versandt wurden, das elektronische Abrufverfahren jedoch erst am 1. Januar 2012 seinen Echtbetrieb aufnimmt, sind in der Zwischenzeit einige Besonderheiten zu beachten.

Die wohl Wichtigste: Auch im Jahr 2011 bleibt die Lohnsteuerkarte 2010 einschließlich aller eingetragenen Abzugsmerkmale und Freibeträge gültig. Der am 19. Mai 2010 vom Bundeskabinett beschlossene Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2010 verpflichtet den Arbeitsgeber deshalb zur Aufbewahrung der Lohnsteuerkarten 2010 und verbietet ausdrücklich deren Vernichtung. Eine weitere Ausnahmeregelung greift in den Fällen, in denen von der Gemeinde keine Lohnsteuerkarten ausgestellt wurde: Nimmt ein Arbeitnehmer erstmals im Jahr 2011 eine lohnsteuerpflichtige Beschäftigung auf, erhält er vom Finanzamt auf Anfrage stattdessen eine arbeitgeberbezogene Bescheinigung für den Lohn für den Lohnsteuerabzug. Zur Vereinfachung kann der Arbeitgeber bei ledigen Ausbildungsanfängern jedoch auf die Vorlage dieser Bescheinigung verzichten, sofern er beim Lohnsteuerabzug 2011 die Steuerklasse I zugrunde legt. Für die Arbeitnehmer mit vorhandener Lohnsteuerkarte 2010 ändert sich 2011 dagegen wenig, da sämtliche Freibeträge des Jahres 2010 automatisch ihre Gültigkeit behalten. Erst nach der für 2012 geplanten Einführung des elektronischen Verfahrens müssen alle antragsgebundenen Einträge und Freibeträge erneut beim zuständigen Finanzamt beantragt werden.

Wer seinen Arbeitsplatz im Übergangszeitraum wechselt, erhält die Lohnsteuerkarte 2010 von seinem bisherigen und übergibt sie seinem neuen Arbeitgeber. Stimmen die eingetragenen Steuerklassen und Kinderfreibeträge nicht mehr, nimmt das Finanzamt die erforderlichen Änderungen vor.

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat ein zweiseitiges Informationsblatt für Arbeitgeber erstellt, das die wichtigen Aspekte zusammenfasst.

Wettbewerbsrecht

Keine Irreführung durch Verlängerung eines Frühbucherrabattes

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hat am 02.09.2010 unter dem AZ. I-4 U 52/2010 entschieden, dass das Weitergewähren eines zunächst zeitlich befristeten Preisvorteils keine irreführende Werbung sein muss.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte die Beklagte, die Kinder- und Jugendreisen anbietet, auf ihrer Internetseite eine Reise mit einem zeitlich befristeten Frühbucherrabatt angepriesen. Auch nach Ablauf der Frist wurde der Preisnachlass zunächst weiter eingeräumt. Der Kläger, eine Verbraucherzentrale, sah darin eine irreführende Werbung, der Werbende müsse sich an die von ihm gegebene zeitliche Begrenzung halten und anschließend den Preis erhöhen.

Das OLG Hamm hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und damit die erstinstanzliche Entscheidung des Landgerichts Bielefeld vom 05.03.2010 bestätigt.

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts ist die beanstandete Werbung nicht irreführend. Zum maßgeblichen Zeitpunkt des Erscheinens der in die Zukunft gerichteten Werbeaussage sei diese aus der prognostischen Sicht des Werbenden richtig, da die Beklagte den Rabatt bis zum Ende der Frist habe gewähren wollen. Entwickelt sich die Marktlage unerwartet, könne der gutgläubig Werbende auch noch nach Fristablauf zugunsten der Verbraucher Preisnachlässe gewähren und sei daran nicht aus Irreführungsgesichtspunkten gehindert. Das OLG Hamm hat die Revision zugelassen, die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Wirtschaftsrecht

Handelsvertreterausgleich für Tankstellenshopbetreiber

Der BGH entschied mit Urteil vom 21.04.2010, Az. VIII ZR 108/09, zu der Problematik des Handelsvertreterausgleichs bei Tankstellenshopbetreibern. Der BGH sprach sich grundsätzlich für einen Handelsvertreterausgleichsanspruch aus. Gleichzeitig traf er drei wesentliche Aussagen, die bei der Berechnung des Handelsvertreterausgleichsanspruchs künftig zu beachten sind. So soll die Stammkundeneigenschaft bereits ab vier Einkäufen im Jahr gegeben sein. Darüber hinaus seien die Sogwirkung einer Marke, unter der die Tankstelle betrieben würde, sowie ein entsprechendes Bonusprogramm des Mineralölunternehmens anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Ferner seien vertragliche Abreden über den auf die verwaltende Tätigkeit eines Tankstellenverwalters entfallenden Provisionsanteil vorrangig zu beachten. Fazit: Es sollte sich bereits bei Abfassung des Vertrages mit der Problematik des Handelsvertreterausgleichs auseinandergesetzt werden. Grundsätzlich ist ein Mineralölunternehmen frei darin, ob das Shopgeschäft an Tankstellen im Handelsvertreter-, Vertragshändler- bzw. Franchisesystem geführt wird. Entscheidet man sich für einen Handelsvertretervertrag, so ist eine vertragliche Einflussnahme insoweit möglich, als eine sogenannte Einstandszahlung vereinbart werden kann, die der Tankstellenverwalter für die Übernahme eines bereits bestehenden Kundenstammes an der Tankstelle zahlt. Diese Handlungsmöglichkeit erwähnt auch ausdrücklich der BGH im vorgenannten Urteil.

OLG Koblenz: Entbehrlichkeit des Nacherfüllungsverlangens bei gravierendem Fehler einer Kfz-Werkstatt

Unterlaufen einem Kfz-Fachbetrieb bei der Reparatur besonders gravierende, elementare Ausführungs- und Beratungsfehler, kann das eine Fristsetzung zur Nacherfüllung entbehrlich machen. Dem Kunden kann dann nicht zugemutet werden, in dieser Werkstatt um Abhilfe nachzusuchen. Dies von ihm zu fordern, hätte im Hinblick auf die augenscheinlich verfehlten Aufwendungen, die er bereits im Vorfeld hatte, die in § 636 BGB gezogene Zumutbarkeitsgrenze überschritten (Beschluss vom 03.05.2010, Az.: 5 U 290/10).

BGH: Samstag kein Werktag bei der Berechnung der Zahlungsfristen

Der BGH hat mit Urteil vom 13.07.2010, Az.: VIII ZR 129/09, entschieden, dass bei der Berechnung der Zahlungsfrist von drei Werktagen, die ein vorleistungspflichtiger Mieter nach § 556 b Abs. 1 BGB oder nach entsprechenden Vertragsklauseln einzuhalten hat, der Samstag nicht als Werktag mitzuzählen ist.

Urheberrechtsvergütung für Drucker und Plotter

Der Bundesgerichtshof (BGH) kam im Jahre 2008 zu der Auffassung, dass Drucker und Plotter nicht zu denjenigen Geräten zählen, für die eine Geräteabgabe zu zahlen ist. Nach § 54 Urhebergesetz sind alle Geräte und Speichermedien, die zur zulässigen Vervielfältigungsmaßnahme benutzt werden, vergütungspflichtig. Nunmehr kam das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass das Urteil des BGH einer Überprüfung am Maßstab per Eigentumsgarantie und gegebenenfalls der europäischen Urheberrechtsrichtlinie bedarf (Beschluss vom 30.08.2010 - 1 BvR 1631/08).

OLG Koblenz: Notwendige Nachfristsetzung nach erstem Nachbesserungsversuch

Für den Rücktritt vom Pkw-Kaufvertrag ist eine Fristsetzung zur Nachbesserung nur entbehrlich, wenn mindestens zwei fehlgeschlagene Nachbesserungsversuche vorlagen und zum Zeitpunkt der Rücktrittserklärung der festgestellt Mangel noch immer bestand. (Beschluss vom 01.04.2010, Az.: 2 U 1120/09).

Zulässigkeit der Speicherung von Schufa-Daten

Das OLG Frankfurt hat mit Urteil vom 13.07.2010, Az.: 19 W 33/10, entschieden, dass die Speicherung und Übermittlung von Daten über eine rechtskräftig titulierte Forderung aus einem Kreditvertrag durch die Schufa gespeichert werden kann. Nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 Bundesdatenschutzgesetz ist eine solche Speicherung grundsätzlich zulässig.

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... meine Gesundheit 2011“

Dienstag, 14. Dezember 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade für den Unternehmer ist es wichtig, dass er seine gesundheitliche Berufsfähigkeit als Basis für seine Erwerbstätigkeit erhält. Mehrfache Studien haben ergeben, welche großen positiven Einfluss Bewegungs- und Entspannungsphasen auf die Leistungsqualität des Einzelnen ausüben. Es gilt für den Unternehmer diejenigen Instrumente der Entspannung und Bewegung zu wählen, die für ihn die richtigen und in seinem Zeitplan unterzubringen sind.

Frau Nina Klinkenberg, Fitnessfachwirtin (IHK), Heusweiler, erstellt seit Jahren Gesundheitskonzepte abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Sie möchte im Laufe ihres Vortrags anhand von praktischen Beispielen aufzeigen, wie wichtig Entspannung und Bewegung ist. Ziehen Sie gemeinsam mit der Referentin einen Schlussstrich unter Stress und Bewegungsmangel.

Anmeldungen bis **13. Dezember 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartner:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

**Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz,
Gewerbliches Mietrecht, Internetrecht,
Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de

Steuerrecht